МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ`Я УКРАЇНИ

ВИЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКРАЇНИ «БУКОВИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Н А К А З

«26» 10 **2020 р.** **м. Чернівці** № 389-Адм

Про виконання рішення вченої ради

На виконання рішення вченої ради від 01.10. 2020 року (п.4 «Про академічну культуру як інструмент підвищення мотивації студентів до навчання» ,-

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Кодекс етики та корпоративної культури Вищого державного навчального закладу України «Буковинський державний медичний університет» (Додаток 1).
2. Керівникам структурних підрозділів забезпечити неухильне дотримання працівниками університету положень Кодексу етики та корпоративної культури Вищого державного навчального закладу України «Буковинський державний медичний університет».
3. Проректору з науково-педагогічної роботи та виховання доц. Зорій Н.І., керівнику медико-психологічного центру доц. Поліщуку О.Ю. проводити (щосеместрово) анонімне анкетування щодо освітнього процесу в університеті.
4. Деканам медичних факультетів № 1, 2, 3, 4, стоматологічного та фармацевтичного факультетів, фахового коледжу БДМУ, завідувачу відділу докторантури, аспірантури та клінічної ординатури проф. Булику Р.Є., Директору інституту післядипломної освіти проф. Пашковському В.М. інформувати студентів, аспірантів, викладачів, лікарів(провізорів)-інтернів про неухильне дотримання правил академічної доброчесності.
5. Завідувачам кафедр забезпечувати проведення для викладачів семінарів з метою формування академічної культури студентів та виявлення випадків плагіату в текстах студентів.
6. Кураторам студентських груп 1-2 курсів у планах виховної роботи на навчальний рік передбачити проведення лекцій, презентацій, тренінгів, семінарів з питань академічної доброчесності.

 389-Адм

7. Кураторам студентських груп 1-2 курсів проводити тижні «академічної доброчесності» (із поясненнями та тлумаченнями поняття, обговоренням кодексів тощо) на початку кожного навчального року.
8. Контроль за виконанням цього рішення покласти на проректора з науково-педагогічної роботи та виховання доц. Зорій Н.І.

Ректор **Т.М. Бойчук**

Виконавець:
Проректор з науково-педагогічної
роботи та виховання Н. І. Зорій

«Погоджено»:
Проректор з науково-педагогічної роботи
І.В.Геруш

Начальник відділу кадрів
Т.О.Леонтій

Юрисконсульт
В.Б.Семків

Додаток 1 до наказу 389-Д від 26.10.2020

КОДЕКС ЕТИКИ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО ДЕРЖАВНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ УКРАЇНИ «БУКОВИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Кодекс етики та корпоративної культури (далі – Кодекс) Вищого державного навчального закладу України «Буковинський державний медичний університет» (далі – Університет) – це система правил етичної поведінки, які добровільно зобов'язуються виконувати всі члени університетської спільноти; спосіб самоорганізації професійного співтовариства Університету, що сприяє підвищенню його статусу, престижу, професійності, якості надання освітніх послуг.

Мораль є основою розвитку особистості та запорукою утвердження демократичних цінностей у суспільстві. Дотримання норм моралі та професійної етики набуває особливого значення у професійній діяльності викладача та співробітника університету. Педагог у системі вищої медичної освіти у процесі професійної діяльності є носієм морально-етичних якостей щодо студентів, їх батьків та пацієнтів, медичної спільноти та суспільства в цілому.

Кодекс поширюється на всі види професійної діяльності викладачів та співробітників університету, які мають мати бездоганну репутацію, професійне зростання та суворо дотримуватися норм і стандартів професійної етики. Дія Кодексу поширюється і на осіб, з якими відбуваються контакти та взаємодія упродовж освітнього процесу.

Даний Кодекс розроблено на основі чинного законодавства України, Статуту БДМУ, нормативно-правових актів Університету та загальнолюдських моральних норм й традицій педагогіки вищої освіти. Норми Кодексу не скасовують і не замінюють положень чинного законодавства.

дод. 1 до нак. 389-АДМ

РОЗДІЛ ІІ. ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ТЕРМІНИ

Місія – найбільш загальна мета Університету як конкурентоздатного закладу вищої освіти, який здійснює підготовку висококваліфікованих фахівців в галузі охорони здоров'я.

Корпоративні цінності – все, що породжує довіру і об'єднує Університет в єдине ціле, – є брендом Університету, тим, що виокремлює з-поміж інших сфер діяльності.

Конфлікт інтересів – ситуація, при якій особиста зацікавленість викладача чи співробітника, або його (її) близьких впливає або може впливати на об'єктивне виконання посадових обов'язків і може призвести до протиріччя між особистими інтересами співробітників та інтересами Університету.

Складна етична ситуація – ситуація, в якій стикаються уявлення про мораль, викладача, співробітника – з одного боку та Університету – з іншого.

Корпоративна культура є ключовим елементом, що об'єднує спільноту Університету в єдине ціле. Під впливом корпоративної етики діяльність викладачів, співробітників, осіб, які навчаються, організовується за рахунок внутрішньої узгодженості їх орієнтирів і прагнень.

РОЗДІЛ ІІІ. ЦІЛІ Й ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ

Кодекс визначає вузлові цінності, основні принципи, правила та стандарти етичної поведінки і взаємовідносин учасників освітнього процесу, якими вони мають керуватись у своїй діяльності.

Метою Кодексу є формування загальних етичних принципів, яких кожен з викладачів і співробітників має дотримуватися у професійній та педагогічній діяльності. Кодекс регулює відносини викладачів, співробітників, осіб, які навчаються, визначає, систематизує, упорядковує та закріплює єдину систему норм, правил і критеріїв професійної етики в усіх видах діяльності, що регулюють відносини між викладачами, співробітниками, особами, які навчаються, захищають їх людську гідність, підтримують якість професійної

дод. 1 до нак. 389-Адм

діяльності викладачів та імідж професії медика, формують корпоративну культуру університету, засновану на довірі, відповідальності та справедливості.

Цілі й завдання Кодексу – утвердження атмосфери академічної свободи, відповідальності та взаєморозуміння у колективі; встановлення корпоративних стандартів професійної культури та етики Університету і регламентування діяльності викладачів та співробітників Університету в складних етичних ситуаціях; орієнтування викладачів та співробітників на розуміння, підтримку та дотримання єдиних етичних принципів; підвищення привабливості Університету для абітурієнтів, потенційних партнерів в освітній, науковій та інших галузях.

Сфера застосування Кодексу. Кодекс містить загальнообов'язкові правила поведінки, що поширюються на всіх працівників університету незалежно від посади, яку вони обіймають.

Уся документація Університету розробляється і затверджується з урахуванням положень запропонованого Кодексу. Його положення змінюються відповідно до рішень вченої ради Університету та загальновизнаних моральних принципів і норм чинного законодавства України.

Місія Університету: надати професорсько-викладацькому складу та співробітникам можливість, у безпечному освітньому середовищі, зосередити свої сили і ресурси на професійній та педагогічній діяльності, взявши на себе відповідальність якісно надавати освітні та інші послуги.

Корпоративні цінності:

- Поважне ставлення до осіб, що навчаються, та їхніх інтересів.
- Інноваційний підхід у проведенні наукових досліджень та викладацькій діяльності.
- Лідерство на ринку освітніх послуг.
- Сумлінне виконання посадових обов'язків та їх постійне вдосконалення.

дод. 1 до нак. 389-Адм

- Поважне ставлення до колег та сприяння створенню дружнього середовища, заснованого на повазі до кожної особистості та створенню умов для її розвитку.
- Спрямованість на спільну роботу для досягнення загального результату

Розділ IV. Етичні принципи

Етичні принципи забезпечують розв'язання професійних завдань відповідно до етичних норм, захист законних прав учасників навчально-виховного процесу.

Принцип конфіденційності. Інформація, отримана викладачем в процесі роботи, розголошується іншим відповідно до виконання службових обов'язків, у формі, що виключає використання її у власних інтересах та на шкоду іншим учасникам навчально-виховного процесу. Викладачі й співробітники мають бути ознайомлені про обсяг та вимоги щодо використання наданої інформації.

Принцип компетентності. Викладачі, співробітники, особи, які навчаються, чітко визначають і враховують межі власної компетентності й несуть відповідальність за виконані дії та поширену інформацію.

Принцип відповідальності. Викладачі, співробітники, особи, які навчаються, усвідомлюють свою особисту відповідальність за здійснення професійної, медичної та педагогічної діяльності. Викладачі, співробітники, особи, які навчаються, не використовують результати роботи на шкоду людям. Викладачі, співробітники, особи, які навчаються, несуть персональну відповідальність за власні висловлювання в межах професійної діяльності, висловлені в засобах масової інформації та публічних виступах, а також не вводять в оману людей неперевіреною інформацією.

Принцип етичної та юридичної правомірності. Викладачі, співробітники, особи, які навчаються, планують та здійснюють роботу відповідно до чинного законодавства і професійних вимог.

Принцип професійної кооперації. Викладачі, співробітники, особи, які навчаються здійснюють професійну діяльність, що ґрунтується на обов'язку

дод. 1 до нак. 389-Д/д

виявлення уваги до інших співробітників та методів їхньої роботи незалежно від власних теоретичних та практичних інтересів. Якщо етичне порушення не спростовується формальним шляхом, особа може винести його на обговорення засідання кафедри, предметно-методичної комісії тощо.

Принцип взаємної довіри, поваги, співпраці та взаємодопомоги. Атмосфера довіри заохочує вільний обмін ідеями та інформацією. Повага в університетському середовищі має бути взаємною. З метою підвищення якості навчальних та дослідницьких результатів представники університетської громади орієнтуються на партнерську взаємодію.

Принцип справедливості та толерантності. У своїй професійній діяльності викладачі, співробітники є доброзичливими і прихильними до всіх осіб, що навчаються та колег, незалежно від віку, індивідуально-психологічних особливостей, статі, раси, національності, віросповідання, соціального стану, політичних поглядів, місця проживання, громадянства та інших ознак, включаючи матеріальне становище. При оцінці досягнень осіб, що навчаються, викладач прагне до об'єктивності та справедливості.

Принцип академічної доброчесності. Члени університетської громади вільні у виборі об'єктів та методів досліджень, можуть висловлювати, поширювати й критикувати будь-які ідеї та погляди інших. Обмеженням академічної свободи є чинне законодавство та професійна етика. Дискримінація та зведення рахунків через критичне висловлювання є не припустимим.

Принцип спільної та індивідуальної відповідальності за результати діяльності. Викладач та співробітник як члени академічної спільноти мають бути старанними у своїй роботі та усвідомлювати відповідальність при виконанні своїх обов'язків і несуть відповідальність за якість й результат науково-педагогічної та професійної діяльності.

Принцип безпеки та добробуту. Викладачі, співробітники сприяють зміцненню фізичного, психоемоційного та інтелектуального розвитку осіб, що навчаються, формуванню їхнього світогляду, а також зберігають психологічний клімат в колективі.

дод. 1 до нак. 389 АДМ

РОЗДІЛ V. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ

Кожен член університетської спільноти, визнаючи та поділяючи базові етичні принципи цього Кодексу, у своїй професійній, навчальній та громадській діяльності має керуватися такими **загальними етичними стандартами:**

5.1. Шанувати історію Університету, зберігати та примножувати його традиції;

5.2. Сприяти ефективній діяльності Університету, підтриманню його позитивного іміджу та репутації як провідного наукового, освітнього та культурного центру;

5.3. Дбати про підтримку високої академічної культури в атмосфері довіри і взаємоповаги в університетському співтоваристві;

5.4. У своїй діяльності орієнтуватися на високодуховні зразки моралі, що відображають ідеали добра, довіри, гуманізму;

5.5. Дотримуватися норм мовного етикету;

5.6. Своєчасно реагувати на запити інших членів університетської спільноти, дотримуватись встановлених термінів виконання завдань і взятих зобов'язань;

5.7. Виявляти ініціативу щодо підвищення якості науково-освітньої діяльності;

5.8. Не виступати від імені Університету або його структурного підрозділу без спеціальних повноважень;

5.9. Дотримуватися принципів справедливості й чесності, протистояти корупції, хабарництву та протекціонізму в навчальному середовищі;

5.10. Сприяти створенню в Університеті атмосфери довіри, доброзичливості, справедливості, шанобливого ставлення до гідності й прав кожного члена колективу, не допускаючи будь-яких форм дискримінації та насильства;

5.11. Виявляти толерантність та повагу до звичаїв і традицій осіб, що навчаються, науково-педагогічних працівників та співробітників усіх

дод. 1 до нак. 389 Д/м

національностей, поважати культурні та інші особливості різних етнічних та соціальних груп й конфесій;

5.12. Поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх учасників освітнього процесу, незважаючи на їх стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову приналежність, релігійні та політичні переконання;

5.13. Дотримуватися політичної коректності у своїй діяльності в Університеті або під час заходів, що проводяться від імені Університету;

5.14. Дбайливо ставитися до майна університету, використовувати його виключно з метою виконання посадових обов'язків, навчальної, наукової, виховної діяльності, дотримуватися чистоти і порядку у приміщеннях та на території Університету, а також на робочому місці, у навчальних аудиторіях, лабораторіях, гуртожитках тощо; економно витрачати енергоносії та водопостачання;

5.15. Поважати сімейні цінності, приватне життя своїх колег та осіб, що навчаються;

5.17. Дотримуватися охайного та стриманого стилю у зовнішньому вигляді;

5.18. Вести здоровий спосіб життя, піклуватися про підтримку своєї працездатності і відповідально та дбайливо ставитися до власного здоров'я, оточуючих, довкілля.

РОЗДІЛ VI. ЕТИКА ВЗАЄМОВІДНОСИН У АКАДЕМІЧНОМУ ПРОСТОРІ

Викладач є прикладом для наслідування у осіб, що навчаються, який не здатний до здійснення некультурних, аморальних та протиправних вчинків. Він має бути вимогливим до себе, з високою культурою поведінки та мовлення; бути чесним і справедливим, не допускати створення ситуації щодо отримання хабара.

Взаємовідносини викладача із особами, що навчаються.

Викладач спілкується **з особами, що навчаються**, поважаючи їхню гідність та честь, враховуючи стать, вік, національні чи релігійні ознаки.

дод. 1 до нак. 389-Адм

Викладач однаково доброзичливо має ставитися до всіх **осіб, що навчаються,** і вимогливість до них має бути обґрунтованою й об'єктивною. Викладач підвищує мотивацію до навчання, уникає суджень, які принижують гідність **осіб, що навчаються** та їхній інтелект.

Взаємовідносини викладача з колегами та суспільством

Взаємодія викладачів один з одним має відбуватися на основі поваги до особистих інтересів, довіри та підтримки.

Викладач має право висловлювати свою думку щодо роботи своїх колег, не розповсюджуючи плітки. Будь-яка критика, висловлена на адрес іншого викладача чи співробітника, має бути об'єктивною та обґрунтованою.

Викладач не має права публічно ставити під сумнів чи дискредитувати професійну кваліфікацію іншого викладача. Обговорення діяльності колеги у присутності студентів та їх батьків є неприпустимим. Спроби завоювати собі авторитет через дискредитацію колег неетичні.

Члени професорсько-викладацького складу, перебуваючи на керівній посаді чи виконуючи громадське доручення, не можуть вимагати чи збирати інформацію про особисте життя, не пов'язане з виконанням службових обов'язків.

Викладач має право на отримання інформації, що стосується виконання службових обов'язків.

Викладач має бути порядною та освіченою людиною, яка постійно збагачує власний світогляд, виступає авторитетом у накопиченні духовних й культурних цінностей, вносить свій вклад у розвиток суспільства, з гідністю виконує свій громадянський обов'язок.

Взаємовідносини співробітників та адміністрації Університету

Викладачі та співробітники Університету будують свої взаємовідносини з адміністрацією на принципах сумлінного дотримання та виконання обов'язків, положень, інструкцій та інших внутрішніх нормативних документів Університету.

дод. 1 до нак. 389-Д

Викладачі та співробітники – основа репутації та іміджу Університету. Тому необхідно усвідомлювати, що будь-які неетичні або неправомірні дії, вчинені на робочому місці або у вільний час, можуть завдати шкоди репутації Університету.

Взаємовідносини між співробітниками Університету

Взаємовідносини між співробітниками Університету, незалежно від посади або сфери діяльності, будуються на принципах взаємної поваги та взаємодопомоги, відкритості та доброзичливості, командної роботи та орієнтації на співпрацю. Будь-які форми зневажливого або образливого ставлення один до одного недопустимі.

Взаємовідносини між керівниками і підлеглими

Взаємовідносини керівників з підлеглими будуються на принципах відкритості керівництва щодо співробітників, надання керівниками рівних можливостей усім своїм підлеглим для виконання своїх обов'язків, підтримки ініціативності підлеглих, розуміння специфіки роботи підлеглих й відповідальності за результати їх роботи, неупередженості й справедливої оцінки результатів роботи підлеглих.

Взаємовідносини підлеглих з керівниками будуються на принципах поваги, дисципліни та дотримання субординації, сумлінного виконання як своїх прямих посадових обов'язків, так і інших завдань керівництва, що не зазначені в посадових інструкціях, але безпосередньо належать до сфери та специфіки діяльності підрозділів Університету.

Громадська діяльність

Викладачі та співробітники Університету можуть займатися будь-якою, не забороненою законодавчо політичною, релігійною чи громадською діяльністю за умови її ведення у вільний від виконання посадових обов’язків час.

Викладачі та співробітники не повинні використовувати ім’я Університету, фінансові, матеріальні або будь-які інші ресурси Університету для здійснення своєї політичної, релігійної чи громадської діяльності.

дод. 1 до нак. 389-Від

Конфлікт інтересів

Викладачі та співробітники Університету повинні уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту особистих інтересів та інтересів закладу вищої освіти: отримання грошових коштів, подарунків або винагороди в будь-який інший формі, переданих з метою впливу на хід прийняття та/або результат рішення викладачем чи співробітником Університету; використання імені Університету, його репутації, матеріальних, фінансових чи інших ресурсів, конфіденційної інформації з метою отримання власної вигоди; інших ситуацій, які можуть призвести до негативних наслідків для Університету.

У разі виникнення конфлікту інтересів або можливості такого конфлікту, викладач, співробітник університету повинен звернутися за допомогою у вирішенні ситуації до свого безпосереднього керівника. При неможливості вирішення конфлікту інтересів безпосереднім керівником, працівник має право звернутися за допомогою до адміністрації Університету.

РОЗДІЛ VII. ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Здійснення контролю за виконанням Кодексу. Виконання Кодексу підтримує та контролює Комісія з етики та корпоративної культури БДМУ (далі – Комісія), яка системно контролює дотримання етичних норм. У разі виникнення непередбачених Кодексом ситуацій, невизначених питань і суперечок щодо тлумачення, виконання або порушення положень Кодексу, Комісія розглядає суть справи і приймає остаточне рішення.

Правові наслідки порушення положень Кодексу. У разі порушення Кодексу викладачами та співробітниками Університету можуть бути застосовані методи впливу у межах чинного законодавства. У кожному випадку невизнання або порушення Кодексу Комісія зобов'язана досліджувати можливі негативні наслідки, а також вживати заходи з їх профілактики й усунення через клопотання перед адміністрацією про дисциплінарні, адміністративні та інші юридичні санкції.

дод. до нак. 389-Ад

РОЗДІЛ VIII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Отже, у своїй професійній діяльності всі викладачі та співробітники повинні керуватися принципами, описаними в Кодексі. Кожен працівник несе особисту відповідальність за дотримання Кодексу. Керівник відповідає за виконання Кодексу своїми підлеглими, він допомагає їм правильно трактувати правила і норми етичної поведінки, а також особистим прикладом показує зразок високої професійної етики викладача та співробітника Університету. Викладач та співробітник, які порушують Кодекс, заслуговують на протест та осуд освітянської, наукової і студентської громад. Будь-які порушення норм даного Кодексу вважаються порушенням трудової дисципліни й розглядаються у правовому полі, визначеному законами України.

Проректор з науково-педагогічної роботи та виховання Н.І. Зорій