

НАБУТТЯ ЧИННОСТІ
з _____ 2026 року
Наказ ХУУПу імені Леоніда Юзькова
«___» _____ 2026 р.
№ _____ / ____
Ректор університету

_____ Олег ОМЕЛЬЧУК

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення вченої ради ХУУПу
імені Леоніда Юзькова
«___» _____ 2026 р.
протокол № _____
Голова вченої ради

_____ Олег ОМЕЛЬЧУК

ПОГОДЖЕНО
Рішення профспілкового комітету
ХУУПу імені Леоніда Юзькова від
_____ 2026 року, протокол № _____

ПОГОДЖЕНО
Рішення профспілкового комітету студентів
ХУУПу імені Леоніда Юзькова від
_____ 2026 року, протокол № _____

**ЕТИЧНИЙ КОДЕКС
ХМЕЛЬНИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ
УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ – 2026

ЗМІСТ

ПРЕАМБУЛА

- 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**
- 2. ЗАСАДИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В УНІВЕРСИТЕТІ**
- 3. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ**
- 4. ЕТИКА ПОВЕДІНКИ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ**
- 5. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКА РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ**
- 6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ**
- 7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**
- 8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

ПРЕАМБУЛА

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (далі – Університет) визнає дотримання норм етичної поведінки всіма учасниками освітнього процесу однією з важливих засад успішної реалізації своєї місії.

Університет визнає рівну гідність усіх учасників освітнього процесу і відмовляється від усіх форм особистих чи соціальних обмежень. Відповідно до статті 24 Конституції України Університет не допускає будь-якої форми прямої чи непрямой дискримінації осіб або груп осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Університет впроваджує політику гендерної рівності, спрямовану на усунення стереотипів та забезпечення рівних можливостей для професійного та особистісного розвитку незалежно від статі.

Університет бере на себе зобов'язання запобігати дискримінації, посилюючи особистий захист, забезпечуючи дотримання рівних умов для всіх учасників освітнього процесу та розповсюджуючи культуру рівних можливостей. Особлива увага приділяється етиці взаємодії в цифровому середовищі: Університет вимагає дотримання принципів поваги, ввічливості та конфіденційності в соціальних мережах, освітніх платформах та засобах електронної комунікації, розглядаючи кібербулінг як грубе порушення корпоративної етики.

Університет веде боротьбу з фізичним, моральним та сексуальним насильством, пропагуючи відмову від будь-якої поведінки з ознаками агресії, ворожнечі, наклепу, переслідування, цькування (булінгу та мобінгу) та вживає всіх заходів для захисту потерпілих від такої поведінки. Університет сповідує принцип нульової толерантності до будь-яких проявів приниження людської гідності, зокрема у формі сексизму, упередженого ставлення або маніпуляцій.

Університет визнає та пропагує особисті заслуги учасників освітнього процесу як важливий критерій особистісного та професійного вдосконалення.

Учасникам освітнього процесу гарантовано умови праці та навчання, що відзначаються взаємною повагою, особистою гідністю та підтримкою, можливістю використовувати свої вміння та навички; безпечне середовище, вільне від загрозливих, насильницьких дій чи правопорушень проти особи, права інтелектуальної власності. Університет забезпечує відкритість та прозорість процедур розгляду етичних конфліктів, гарантуючи захист від переслідувань особам, які повідомляють про порушення норм цього Кодексу.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Етичний кодекс Університету (далі – Кодекс) розроблено на підставі відповідних положень Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про захист персональних даних», Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року; Кодекс визначає цінності, принципи й стандарти етичної поведінки учасників освітнього процесу та шляхи врегулювання конфліктних ситуацій між ними.

1.2. У цьому Кодексі поняття й терміни вживаються в такому значенні:

1.2.1. *Булінг (цькування)* – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій (кібербулінг), що вчиняються стосовно учасника освітнього процесу, внаслідок чого була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого, або створено умови, за яких навчання чи робота стають неможливими.

1.2.2. *Віктимблеймінг (звинувачення постраждалих осіб)* – перенесення вини за те, що трапилось, зокрема, за вчинене правопорушення, з кривдника на постраждалу особу.

1.2.3. *Гендерно чутливе, недискримінаційне мовлення* – реалізація тендерної рівності у письмовій чи усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну тендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги.

1.2.4. *Дискримінаційні висловлювання* - вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, тендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості.

1.2.5. *Дискримінація* – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім

випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

1.2.6. *Дискримінація за ознакою статі* - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.2.7. *Заявник/ця* – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

1.2.8. *Конфлікт інтересів* – суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

1.2.9. *Корупція* – використання учасником освітнього процесу наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди, або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди учаснику освітнього процесу або на його вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити його до протиправного використання наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

1.2.10. *Кривдник/ця* – особа, яка вчинила порушення.

1.2.11. *Мобінг (цькування на робочому місці)* – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність учасників освітнього процесу (керівництва або колег), спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його професійної репутації, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування до звільнення.

1.2.12. *Мова ворожнечі* – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні чи приписані/надумані особисті характеристики (статус) як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, тендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

1.2.13. *Непотизм* – поведінка, що характеризується наданням переваг чи привілеїв на підставі сімейних чи особистих відносин з іншим учасником освітнього процесу, незалежно від його професійних чи

особистих якостей, яка суперечить правилам про дискримінацію та визнання заслуг і може завдати шкоди іміджу Університету;

1.2.14. *Неправомірна вигода* – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

1.2.15. *Постраждала особа* – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень

1.2.16. *Психологічне насильство та утиск (моральне насилля)* – вчинення дій, спрямованих на:

- висловлення негативних коментарів щодо гендерної ознаки, особистих, релігійних, політичних чи інших переконань, зовнішнього вигляду, інших індивідуалізуючих ознак учасників освітнього процесу;

 œ використання расистських, сексистських висловлювань, прізвищ;

 œ зауваження щодо кольору шкіри людини чи інших етнічних рис;

 œ образливі жести, посилення щодо психічних або фізичних особливостей особи;

 œ сталкінг та кіберсталкінг (небажані візити, телефонні дзвінки, повідомлення в месенджерах, електронні листи, спостереження, що змушують особу почуватися в небезпеці);

 œ несанкціонований доступ до особистої інформації, зображень, відео, приватної переписки особи, а також їх поширення без згоди особи;

1.2.17. *Сексизм* – будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення тендерних стереотипів.

1.2.18. *Сексуальні домагання* - дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації);

1.2.19. *Утиск* - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

1.2.20. *Учасники освітнього процесу* – наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники, здобувачі вищої освіти, інші працівники Університету;

1.2.21. *Фізичне насильство* – форма насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

1.3. Положення цього Кодексу застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, у тому числі оплати праці, освітнього процесу в Університеті, особистих контактів між учасниками освітнього процесу, що пов'язані із безпосереднім виконанням ними своїх функцій, повноважень, обов'язків.

1.4. Політика Університету базується на принципі нульової толерантності до дискримінації та сексуальних домагань

1.5. Застосування норм цього Кодексу не обмежує можливість застосування інших способів захисту прав та інтересів учасників освітнього процесу, передбачених чинним законодавством України.

2. ЗАСАДИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В УНІВЕРСИТЕТІ

2.1. В основу Кодексу покладено такі етичні принципи, якими повинні керуватись усі учасники освітнього процесу:

2.1.1. *Принцип законності*. Учасники освітнього процесу діють виключно в межах Конституції України, законів України, іншого чинного законодавства, суворо дотримуючись норм антидискримінаційного законодавства, положень про протидію корупції та академічну доброчесність, стимулюючи до цього інших членів спільноти.

2.1.2. *Принцип поваги до гідності та прав людини*. Учасники освітнього процесу ставляться до інших як до особистостей, що мають невід'ємне право на повагу, захист та фізичну і психологічну недоторканність. Повага передбачає визнання автономії особи, її права на власну думку, приватність та недопустимість будь-яких форм нав'язливої поведінки (сталкінгу) чи психологічного тиску.

2.1.3. *Принцип справедливості та неупередженості*. Учасники освітнього процесу зобов'язані діяти справедливо, без застосування будь-яких форм дискримінації, жорстокого поводження чи експлуатації. Справедливість базується на об'єктивності оцінювання, запобіганні

зловживанню владою та відсутності впливу гендерних, вікових, расових чи соціальних стереотипів на прийняття будь-яких рішень в Університеті.

2.1.4. *Принцип рівності, недискримінації та інклюзивності.* Усі учасники освітнього процесу є рівними у реалізації та захисті своїх прав. Університет активно впроваджує політику гендерної рівності та створює інклюзивне середовище, забезпечуючи рівний доступ до освітніх та наукових ресурсів для осіб з інвалідністю та представників різних соціальних груп. Забороняється будь-яка форма дискримінації, включаючи пряму, непряму, утиск, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, віктимізація.

2.1.5. *Принцип взаємної довіри та етики цифрової взаємодії.* Атмосфера довіри сприяє вільному обміну ідеями. Учасники спільноти діють чесно та ввічливо як у реальному просторі, так і в цифровому середовищі (соціальні мережі, месенджери, освітні платформи). Корпоративний дух виключає публічну дискредитацію колег, поширення мови ворожнечі, сексистських висловлювань чи прояви кібербулінгу.

2.1.6. *Принцип компетентності та професіоналізму.* Учасники освітнього процесу підтримують високий рівень фаховості, постійно вдосконалюються та поважають інтелектуальну незалежність інших. Професіоналізм передбачає дотримання етичних меж у спілкуванні «викладач – здобувач освіти» та недопустимість використання професійного статусу для отримання особистих переваг.

2.1.7. *Принцип нульової толерантності до насильства та недобросовісності.* Університет пропагує повну нетерпимість до:

- œ усіх форм та проявів академічної недобросовісності;
- œ фізичного, психологічного та сексуального насильства (зокрема сексуальних домагань);
- œ булінгу, мобінгу (цькування на робочому місці) та сексизму. Учасники освітнього процесу зобов'язані не замовчувати відомі їм факти порушень та сприяти їх прозорому розгляду.

2.1.8. *Принцип особистої та соціальної відповідальності.* Учасники освітнього процесу несуть відповідальність за результати своєї діяльності та свій вплив на репутацію Університету. Відповідальність передбачає не лише уникнення шкоди, а й активне сприяння створенню безпечного, доброзичливого та вільного від залякувань освітнього середовища.

2.1.9. *Принцип академічної свободи.* Університет гарантує право на вільне вираження поглядів та науковий пошук. Водночас академічна свобода не може бути виправданням для приниження гідності інших осіб, поширення дискримінаційних ідей або порушення прав людини.

2.2. Загальними для всіх учасників освітнього процесу є такі норми етичної поведінки:

2.2.1. Дотримання чинного законодавства України та локальних нормативних актів Університету; проактивна позиція щодо несприяння вчиненню правопорушень іншими особами.

2.2.2. Сприяння збереженню та примноженню духу патріотизму, повага до державної мови та національних традицій; дотримання принципів академічної свободи та демократії, зміцнення позитивної репутації Університету власними досягненнями.

2.2.3. Дотримання високих стандартів моралі та правил етичної поведінки; виявлення активної громадянської позиції у попередженні та припиненні порушень етики, трудової дисципліни чи антигромадських вчинків.

2.2.4. Запобігання виникненню конфлікту інтересів; негайне інформування уповноважених осіб, Комісії з етики або інших структурних підрозділів про наявність обставин, що можуть вплинути на неупередженість прийняття рішень.

2.2.5. Утримання від будь-яких проявів корупції та отримання неправомірної вигоди; формування культури доброчесності, підтримка принципів прозорості та відкритості, за яких своєчасне повідомлення про порушення є обов'язковим стандартом поведінки для кожного учасника освітнього процесу.

2.2.6. Повага до честі, гідності та особистої недоторканності особи незалежно від статі, гендерної ідентичності, віку чи статусу в Університеті.

2.2.7. Утримання від будь-яких дій, що мають ознаки фізичного, психологічного чи сексуального насильства, а також сексизму та домагань.

2.2.8. Усвідомлення неприпустимості дій, які можуть бути кваліфіковані як булінг, кібербулінг чи мобінг (цькування); суворе дотримання права на приватність; заборона поширення конфіденційної інформації або матеріалів, що можуть завдати шкоди репутації інших осіб.

2.2.9. Підтримка чистоти мови; неприпустимість використання ненормативної лексики, мови ворожнечі, дискримінаційних висловлювань та сексистських жартів, що принижують честь і гідність учасників освітнього процесу.

2.2.10. Розбудова атмосфери довіри та взаємодопомоги; сприяння розвитку партнерських та менторських відносин, де виключені прояви зверхності, маніпуляцій чи необґрунтованої критики.

2.2.11. Утримання від непотизму та фаворитизму, що підриває принцип визнання особистих заслуг.

2.2.12. Етична присутність у цифровому просторі; дотримання норм мережевого етикету у соціальних мережах, корпоративних месенджерах та на форумах; утримання від висловлювань від імені Університету без

відповідних повноважень; відмова від публікації контенту, що пропагує насильство, дискримінацію.

2.2.13. Ефективне та раціональне використання ресурсів Університету; відповідальне ставлення до навколишнього середовища (еко-свідомість) та сприяння сталому розвитку громади.

2.2.14. Використання матеріально-технічної бази та інтелектуальної власності Університету виключно за призначенням, не допускаючи використання ресурсів закладу для приватної вигоди або комерційної діяльності, не пов'язаної з виконанням трудових обов'язків та/або навчанням.

2.3. Спеціальними для керівників структурних підрозділів та Університету в цілому є такі норми етичної поведінки:

2.3.1. Виявлення взірцевої етичної поведінки та високого професіоналізму; надання консультативної підтримки учасникам освітнього процесу щодо дотримання стандартів доброчесності.

2.3.2. Активне поширення місії та загальних цінностей Університету; інтеграція етичних стандартів у щоденну діяльність підрозділів.

2.3.3. Сприяння відкритості науково-освітнього пошуку; забезпечення належних та безпечних умов праці й навчання; активне впровадження заходів щодо забезпечення гендерної рівності та інклюзії в межах підрозділу.

2.3.4. Організація системних заходів із профілактики порушень законодавства, академічної недоброчесності, проявів сексизму, булінгу та мобінгу; створення атмосфери, у якій будь-які форми тиску є неприпустимими.

2.3.5. Підтримка балансу між правом на свободу слова, наукового пошуку та забезпеченням продуктивної діяльності Університету, не допускаючи використання академічної свободи як прикриття для етичних порушень.

2.3.6. Дбайливе та ефективне використання фінансових, майнових та інтелектуальних ресурсів; пріоритетність інтересів Університету над приватними чи груповими інтересами при прийнятті управлінських рішень.

2.3.7. Організація повної та неупередженої перевірки фактів порушення цього Кодексу; забезпечення конфіденційності та захисту від переслідувань осіб, які повідомили про порушення; прийняття обґрунтованих та справедливих рішень.

2.3.8. Систематичне оцінювання морально-психологічного клімату в колективі; вчасне виявлення ознак професійного вигорання чи назриваючих конфліктів; вдосконалення норм цього Кодексу відповідно до нових викликів.

2.3.9. Забезпечення прозорих процедур призначення на посади, розподілу навантаження та преміювання, що базуються виключно на професійних якостях та особистих заслугах.

2.4. Спеціальними для науково-педагогічних, наукових та педагогічних працівників Університету є такі норми етичної поведінки:

2.4.1. Здійснення професійної діяльності на високому якісному рівні; систематичне підвищення наукової кваліфікації та викладацької майстерності; впровадження інноваційних та інклюзивних методів навчання, що відповідають сучасним європейським стандартам.

2.4.2. Неухильне дотримання вимог академічної доброчесності; формування культури чесності серед здобувачів освіти; дотримання етичних правил використання інструментів штучного інтелекту в освітньому процесі та наукових дослідженнях.

2.4.3. Чітке зазначення належності до Університету під час публікації результатів досліджень та виступів у медіапросторі; сприяння підвищенню міжнародного рейтингу Університету через якісну наукову діяльність.

2.4.4. Дотримання культури спілкування в аудиторіях та цифрових каналах зв'язку; утримання від використання мобільних пристроїв та соцмереж для особистих цілей під час занять; дотримання «права на офлайн» та повага до особистого часу здобувачів освіти поза межами навчального графіка, а також інших учасників освітнього процесу поза межами робочого часу.

2.4.5. Справедливе оцінювання результатів навчання, що базується на заздалегідь оприлюднених критеріях; недопустимість впливу на оцінку особистого ставлення до здобувача, його статі, гендерної ідентичності, релігійних поглядів чи соціального походження.

2.4.6. Суворе дотримання професійних кордонів у відносинах із здобувачами освіти; утримання від створення ситуацій «особливого ставлення»; категорична відмова від будь-яких пропозицій неправомірної вигоди або дій, що можуть бути розцінені як сексуальні домагання чи психологічний тиск.

2.4.7. Активне припинення будь-яких проявів зневажливого ставлення, висміювання або цькування серед здобувачів вищої освіти та інших учасників освітнього процесу; відмова від використання сексистських прикладів, жартів або стереотипних суджень під час викладання навчальних дисциплін.

2.4.8. Сприяння розвитку інтелектуального потенціалу здобувачів освіти; підтримка їхньої ініціативи та самостійності; надання своєчасного та конструктивного зворотного зв'язку без приниження професійної гідності майбутніх фахівців.

2.5. Спеціальними для інших працівників Університету є такі норми етичної поведінки:

2.5.1. Сумлінне виконання професійних обов'язків на належному якісному рівні; постійне вдосконалення навичок ділового спілкування та цифрової грамотності.

2.5.2. Створення сприятливих умов для ефективної діяльності всіх учасників освітнього процесу; розвиток організаційної культури, що базується на повазі до різноманіття, гендерній рівності та нульовій толерантності до будь-яких проявів зверхності чи упередженості.

2.5.3. Людиноцентризм та професійна відкритість; мінімізація бюрократичних процедур; надання допомоги учасникам освітнього процесу в межах своєї компетенції на засадах ввічливості, оперативності та прозорості.

2.5.4. Суворе дотримання правил роботи з персональними даними та іншою чутливою інформацією; недопустимість розголошення особистих відомостей про студентів чи колег, що стали відомі під час виконання технічних чи адміністративних функцій.

2.5.5. Здійснення систематичного аналізу внутрішніх процесів з метою їх покращення; вчасне виявлення «вузьких місць», що можуть провокувати корупційні ризики, конфлікти інтересів або порушення етичних стандартів.

2.5.6. Дотримання норм ділового етикету в електронній переписці; утримання від надання консультацій або розв'язання робочих питань у соціальних мережах поза межами робочого часу (за винятком критичних ситуацій), поважаючи право на відпочинок — як свій, так і інших учасників освітнього процесу.

2.5.7. Утримання від будь-яких форм систематичного тиску, маніпуляцій чи групового цькування (мобінгу); дотримання етики професійного спілкування та активне сприяння врегулюванню конфліктів на засадах конструктивного діалогу.

2.6. Спеціальними для здобувачів вищої освіти Університету є такі норми етичної поведінки:

2.6.1. Неухильне дотримання принципів академічної доброчесності; самостійне виконання навчальних завдань; категорична відмова від списування, фальсифікації результатів, використання сторонньої допомоги чи технічних засобів під час контрольних заходів. Етичне та відповідальне використання інструментів штучного інтелекту виключно за умови та в межах, дозволених викладачем.

2.6.2. Активне несприяння будь-яким проявам корупції; категорична відмова від пропозицій надання неправомірної вигоди будь-яким учасникам освітнього процесу; своєчасне повідомлення про факти конфлікту інтересів або вимагання вигоди через офіційні канали Університету.

2.6.3. Сприяння створенню робочої атмосфери під час аудиторних занять; раціональне використання мобільних пристроїв та гаджетів

виключно для освітніх цілей за погодженням з викладачем; утримання від дій у цифровому просторі (записування аудіо/відео без згоди учасників, поширення приватного контенту), що заважають навчальному процесу або порушують приватність інших.

2.6.4. Підтримка інших здобувачів освіти у навчанні та адаптації до студентського життя; прояв емпатії та допомоги здобувачам з особливими освітніми потребами; сприяння інтеграції першокурсників та іноземних студентів у спільноту Університету.

2.6.5. Категорична відмова від участі в будь-яких формах цькування (булінгу) чи систематичного приниження гідності інших учасників освітнього процесу; утримання від кібербулінгу, створення образливого контенту в соціальних мережах та месенджерах, поширення мови ворожнечі або сексистських висловлювань у студентських спільнотах.

2.6.6. Дотримання етичної дистанції у спілкуванні з науково-педагогічними працівниками та персоналом; повага до права на відпочинок інших учасників освітнього процесу, що передбачає звернення з навчальних чи організаційних питань виключно в межах встановленого робочого часу.

2.6.7. Відповідальне використання аудиторного фонду, бібліотечних ресурсів та обладнання Університету; підтримання чистоти та порядку; популяризація здорового способу життя та екологічної свідомості серед усіх учасників освітнього процесу.

3. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Відповідно до місії Університету, ідей та принципів, Університет є автономним та плюралістичним, вільним від будь-яких умов та незалежним від усіх зовнішніх інтересів. Виконуючи свої інституційні завдання, Університет пропагує дотримання принципу неупередженості для усіх учасників освітнього процесу, які повинні діяти лише в інтересах Університету та уникати конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів виникає тоді, коли приватні, особисті чи професійні інтереси особи, відповідальної за прийняття рішення, суперечать принципу неупередженості, зокрема, коли приватний інтерес ставиться вище інтересу Університету (в тому числі у випадках, коли це не пов'язано з будь-якою економічною перевагою чи іншою вигодою майнового характеру). Конфлікт інтересів може бути реальним (наявна суперечність) або потенційним (обставини, що можуть призвести до такої суперечності у майбутньому).

3.2. Учасники освітнього процесу повинні утримуватися від прийняття рішень або здійснення діяльності, пов'язаної з безпосередньо покладеними на них обов'язками, у ситуаціях, що можуть зумовити конфлікт інтересів для себе, іншого з подружжя, близьких родичів, осіб, з якими учасник освітнього процесу перебуває у дружніх чи сталих позаслужбових відносинах. Особлива увага приділяється уникненню

конфлікту інтересів під час наукового керівництва, оцінювання знань, участі в конкурсних та тендерних комісіях.

3.3. Учасники освітнього процесу повинні невідкладно (не пізніше наступного робочого дня) повідомляти про будь-які випадки конфлікту інтересів керівнику структурного підрозділу, уповноваженим особам та/або Комісії з етики та не вчиняти жодних дій до отримання офіційних рекомендацій щодо його врегулювання.

3.4. Для врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів застосовуються норми Закону України «Про запобігання корупції» та відповідні акти Університету.

3.5. Учасники освітнього процесу повинні дотримуватись вимог антикорупційного законодавства. Про факти корупційних порушень, що стали відомі учаснику освітнього процесу, повідомляється керівник структурного підрозділу та/або Комісія з етики. Університет гарантує захист конфіденційності та недопущення будь-яких форм переслідування осіб, які сумлінно повідомляють про такі факти. Учасники освітнього процесу не позбавляються права повідомляти про факти корупційних порушень у відповідні правоохоронні органи.

3.6. Учасники освітнього процесу не мають права вимагати чи приймати для себе чи інших осіб будь-які подарунки та/або інші майнові дії, грошові кошти за виконання своїх безпосередніх обов'язків. Це положення виключно стосується подарунків, що відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, отриманих як винагорода за високі досягнення у професійній сфері або з нагоди загальнодержавних свят. Середньою вважається вартість таких подарунків, що не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки. Забороняється приймати подарунки у будь-якій формі від здобувачів вищої освіти, щодо яких учасник освітнього процесу здійснює поточне або підсумкове оцінювання результатів навчання. Будь-які подарунки та/або інші майнові дії, грошові кошти, отримані поза дозволеними випадками, учасник освітнього процесу повертає дарувальнику. Якщо повернути подарунок неможливо, він повинен бути переданий Університету згідно з установленим порядком.

3.7. Для уникнення порушень етичних норм, у зв'язку із конфліктом інтересів, учасники освітнього процесу повинні:

– відмежовувати свою позауніверситетську діяльність (виконання зовнішніх контрактів, надання консультацій, політичну діяльність тощо) та приватні інтереси від посадових обов'язків в Університеті. Виконання

зовнішніх зобов'язань не повинно вступати у конфлікт зі здійсненням основних видів діяльності та місією Університету;

– уникати конфліктів інтересів, які можуть виникнути через приватні відносини (сімейні, родинні, особисті, дружні) з іншими учасниками освітнього процесу;

– не використовувати ресурси Університету (матеріальні, фінансові, інтелектуальні, інформаційні), його авторитет та символіку для просування приватних інтересів чи отримання особистої вигоди.

4. ЕТИКА ПОВЕДІНКИ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

4.1. Університет визнає дотримання етичних норм у цифровому просторі, включаючи офіційний вебсайт, освітні платформи, соціальні мережі, корпоративну пошту та месенджери, невід'ємною складовою частиною загальної культури освітнього процесу. Усі учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися принципів ввічливості, професійності та взаємоповаги під час онлайн-взаємодії незалежно від використовуваних технічних засобів та часу перебування в мережі Інтернет.

4.2. Під час здійснення цифрової комунікації учасники освітнього процесу повинні дотримуватися правил ділового етикету та культури дискусій. Це передбачає використання коректного тону у повідомленнях, уникнення проявів агресії чи маніпулятивної поведінки. Під час онлайн-занять учасники мають дотримуватися принципу «візуальної присутності», де ввімкнена відеокамера розцінюється як вияв поваги до аудиторії та лектора, при цьому допускається використання нейтральних цифрових фонів для збереження приватності житлового простору. Використання відеокамер є обов'язковим під час заходів поточного та підсумкового контролю та ідентифікації особи. Дискусії у спільних каналах комунікації мають бути конструктивними та стосуватися виключно освітньої чи наукової діяльності.

4.3. Учасники освітнього процесу зобов'язані поважати право на приватність та конфіденційність цифрової інформації. Забороняється здійснювати аудіо- чи відеозапис приватних розмов, онлайн-лекцій або семінарів без попередньої згоди всіх учасників, крім випадків, прямо передбачених локальними актами Університету. Неприпустимим є поширення у цифровому просторі скріншотів переписки, особистих фотографій, відеоматеріалів або персональних даних інших учасників без їхньої прямої згоди, а також несанкціоноване втручання в особисті цифрові профілі чи використання цифрової ідентичності інших осіб.

4.4. Університет впроваджує політику нульової толерантності до кібербулінгу та будь-яких форм цифрового насильства. Учасники освітнього процесу повинні утримуватися від публічного приниження, переслідування в мережі, поширення завідомо неправдивих відомостей чи принизливого контенту, включаючи будь-які графічні чи мультимедійні

форми вираження, що мають на меті висміювання або приниження гідності інших членів спільноти. Категорично забороняється розпалювання ворожнечі та будь-які прояви дискримінації в соціальних мережах та месенджерах.

4.5. З метою забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям учасники освітнього процесу дотримуються «права на офлайн». Комунікація з навчальних чи робочих питань у месенджерах та через інші канали здійснюється виключно в межах робочого часу Університету з 08.00 до 17:15 у робочі дні. Встановлення кінцевих строків здачі завдань на вихідні, святкові дні або на нічний час після 20:00 є неприпустимим. Отримання повідомлення у позаробочий час не створює обов'язку негайної відповіді чи реакції до початку наступного робочого дня, за винятком заздалегідь узгоджених ситуацій.

4.6. Кожен учасник освітнього процесу несе репутаційну відповідальність за свою активність у соціальних мережах. Висловлюючи особисту позицію в мережі Інтернет, слід уникати дій, які можуть завдати шкоди репутації Університету або бути інтерпретовані як офіційна позиція закладу без відповідних повноважень. Поширення матеріалів, що пропагують насильство, сексизм або мову ворожнечі, визнається порушенням місії та етичних засад Університету.

5. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКА РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ

5.1. Університет суворо дотримується політики нульової толерантності до будь-яких проявів дискримінації, сексуальних домагань, сексизму та насильства. Будь-які дії, що принижують гідність особи за ознакою статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, віку, етнічного походження, віросповідання чи стану здоров'я, визнаються грубим порушенням цього Кодексу та є неприпустимими в академічному середовищі. Сексуальні домагання, що включають небажані вербальні, невербальні або фізичні дії сексуального характеру, які мають на меті або наслідком приниження гідності особи чи створення ворожої, принизливої та образливої атмосфери, підлягають спеціальному порядку розслідування згідно з вимогами законодавства України.

5.2. Університет забезпечує створення безпечних умов для повідомлення про факти насильства чи домагань, гарантуючи захист заявників (викривачів) від будь-яких форм тиску, переслідування чи дискримінації за фактом подання скарги. Розгляд справ базується на принципах поваги до приватного життя та недопущення повторної віктимізації потерпілих. Інформація, отримана під час роботи Комісії з протидії дискримінації, є конфіденційною і не підлягає розголошенню,

крім випадків, прямо передбачених кримінальним процесуальним законодавством України.

5.3. Будь-яка особа, яка вважає, що постраждала від дискримінації чи сексуальних домагань, має право на отримання допомоги (юридичної, психологічної, медичної) через відповідні підрозділи Університету.

5.4. З метою захисту потерпілої особи та запобігання подальшому тиску, на період проведення перевірки Університет вживає заходів щодо фактичної мінімізації контактів між сторонами конфлікту. Такі заходи здійснюються у межах чинного законодавства та можуть включати зміну графіку освітнього процесу, переведення здобувач(ки)а освіти до іншої групи (за згодою), зміну функціональних обов'язків працівни(ці)ка або запровадження дистанційної форми виконання роботи чи навчання без порушення трудових прав та гарантій, передбачених законодавством про працю.

5.5. Вчинення учасником освітнього процесу дій, що кваліфікуються як сексуальні домагання або дискримінація, є підставою для застосування заходів дисциплінарного впливу згідно з чинним законодавством України. У разі виявлення у діях особи ознак адміністративного чи кримінального правопорушення, матеріали перевірки невідкладно передаються до відповідних правоохоронних органів.

5.6. Університет сприяє підвищенню обізнаності учасників освітнього процесу щодо прав людини та гендерної рівності через регулярні тренінги та інформаційні кампанії.

5.7. Науково-педагогічні та інші працівники Університету зобов'язані бути прикладом етичної поведінки, уникати сексистських висловлювань у навчальних матеріалах (якщо вони не є об'єктом критичного аналізу) та проактивно протидіяти дискримінації в освітньому процесі.

6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ

6.1. Кожен учасник освітнього процесу повинен ознайомитись з нормами цього Кодексу, дотримуватись його вимог і розуміти персональну відповідальність перед іншими за свою діяльність і поведінку.

6.2. Особам, які повідомляють про порушення або ймовірне порушення норм цього Кодексу, гарантується захист від переслідування іншими учасниками освітнього процесу. Такі повідомлення не можуть впливати на особу під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними, науковими, педагогічними та іншими працівниками Університету, а також під час рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти та при вирішенні питання про заохочення учасників освітнього процесу.

6.3. У разі виявлення порушення норм, передбачених цим Кодексом (далі – конфліктів), учасник освітнього процесу може самостійно вжити необхідних заходів для його припинення.

6.4. При виникненні конфліктів між учасниками освітнього процесу можливе його добровільне вирішення шляхом примирення. До примирення можуть бути залучені інші учасники освітнього процесу за бажання сторін конфлікту. Про результати примирення сторони конфлікту за бажанням повідомляють керівника (керівників) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) та/або Комісію з питань етики, рівності та протидії дискримінації (далі – Комісія).

6.5. При виникненні конфліктів між учасниками освітнього процесу сторони конфлікту можуть звернутись із скаргою, в тому числі письмово, до керівника (керівників) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів), навівши докази фактів, викладених у скарзі.

Розгляд порушень забезпечує керівник відповідного структурного підрозділу Університету, до штатного складу якого належить звинувачена в порушенні особа чи група осіб.

Керівник (керівники) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) протягом 7 днів з дня повідомлення про конфлікт організують зустріч з його учасниками для вирішення. Про результати примирення сторони конфлікту, керівник (керівники) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) повідомляють за бажанням Комісію з етики.

Якщо керівник (керівники) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) самостійно не може (не можуть) вирішити конфлікт, його розгляд передається ректору Університету та/або Комісії з етики.

6.6. Учасник освітнього процесу може звернутись із скаргою про порушення норм цього Кодексу до Комісії.

6.6.1. Комісія – постійно діючий дорадчий та контролюючий орган Університету, уповноваженим на сприяння дотриманню етичних принципів і стандартів та розв'язанню конфліктів між учасниками освітнього процесу. У своїй діяльності Комісія керується чинним законодавством України, цим Кодексом та іншими нормативними актами Університету.

6.6.2. Члени Комісії працюють на громадських засадах. Організаційно-технічні умови діяльності Комісії забезпечує Університет.

6.6.3. Завданнями Комісії є:

- сприяти зміцненню довіри, партнерським відносинам між учасниками освітнього процесу, консолідації університетської спільноти;
- налагоджувати діалог і досягати згоди шляхом об'єктивного та принципового обговорення складних етичних ситуацій;

– консультиувати в ситуаціях, які викликають невпевненість у їхній етичності, та щодо дій, які можуть призвести до порушень норм цього Кодексу;

– надавати експертні оцінки щодо етичності дій і поведінки учасників освітнього процесу та рекомендації щодо застосування санкцій за порушення цього Кодексу;

– розробляти рекомендації щодо усунення наслідків порушення норм цього Кодексу та запобігання їх повторенню;

– спільно з керівництвом Університету організовувати та проводити різні форми зустрічей, тренінгів, лекцій з етичних проблем та поширення етичних цінностей, принципів та стандартів.

6.6.4. До складу Комісії входять 7 осіб: одна особа з ректорату Університету, дві особи із числа здобувачів вищої освіти, три особи від науково-педагогічних та наукових працівників Університету, уповноважена особа з питань дотримання прав учасників освітнього процесу (Молодіжний Омбудсмен).

Склад Комісії затверджується рішенням вченої ради Університету після обговорення.

Оновлення складу Комісії здійснюється за потреби у разі вибуття члена (членів) Комісії за власним бажанням або з інших підстав.

6.6.5. Комісія зі свого складу обирає голову, заступника голови та секретаря. Голова проводить засідання, підписує протоколи, рішення Комісії тощо. За відсутності голови його обов'язки виконує заступник голови. Повноваження щодо ведення протоколу засідання, технічної підготовки матеріалів до розгляду на засіданні тощо здійснює секретар Комісії.

6.6.6. Органи студентського самоврядування мають право здійснювати громадський моніторинг роботи Комісії та делегувати своїх представників із правом голосу до складу Комісії у разі розгляду справ, де сторонами є здобувачі вищої освіти.

6.6.7. Структурні підрозділи Університету (факультети, кафедри, відділи) зобов'язані сприяти роботі Комісії та надавати необхідні матеріали протягом 3 (трьох) робочих днів з моменту запиту.

6.6.8. Комісія зобов'язана розглянути звернення протягом 20 робочих днів та прийняти рішення по суті, крім випадків, коли це стосується конфлікту інтересів у ситуації, що може виникнути у зв'язку з прийняттям рішення. У такому випадку Комісія розглядає звернення протягом одного робочого дня.

6.6.9. Звернення розглядаються з урахуванням вимог законодавства про захист персональних даних та доступ до публічної інформації на всіх етапах їх розгляду до моменту ухвалення відповідного рішення.

Під час розгляду скарг не допускається розголошення особами, які беруть участь у розгляді звернення, відомостей про особисте життя осіб чи

іншої інформації, отриманої із звернення, а також з'ясування відомостей про особу, які не стосуються суті поданої скарги. Крім того, прямо забороняється будь-яка форма дискримінації щодо особи у зв'язку з поданням звернення, участю у його розгляді або наданням інформації, необхідної для його розгляду.

6.6.10. Після надходження звернення Комісія здійснює її реєстрацію. Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги здійснюється з дотриманням принципу конфіденційності, а доступ до відповідних матеріалів мають виключно члени Комісії.

6.6.11. Формою роботи Комісії є засідання. Засідання скликаються в разі виникнення потреби, але не рідше 1 разу на 3 місяці. Порядок денний та супровідні матеріали доводяться до відома членів Комісії не пізніше, ніж за 5 робочих днів до засідання.

Засідання Комісії є легітимним у разі присутності на ньому не менше 2/3 складу Комісії.

На засідання Комісії обов'язковою є присутність заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу. Розгляд заяви заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, без їхньої участі допускається лише за їхньою письмовою заявою. За бажанням заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, при розгляді спору від його (їх) імені може виступати інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, його (їхні) представника на засідання Комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні вказаних учасників без поважних причин Комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє заявника права подати заяву знову.

Комісія має право викликати на засідання свідків та інших осіб. Комісія в разі необхідності має право витребувати додаткові матеріали, інформацію щодо заявлених обставин.

6.6.12. На вимогу заявника та/або особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, засідання Комісії проводиться закрито без присутності інших осіб.

6.6.13. У випадку, коли заявником та/або особою (особами), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, є член Комісії, він (вони) відсторонюються від роботи Комісії та голосування на час розгляду цієї ситуації.

Якщо за рішенням Комісії члена Комісії буде визнано винним у порушенні норм цього Кодексу, його членство в Комісії припиняється, про що Голова Комісії повідомляє ректора Університету.

6.6.14. Рішення Комісії приймаються шляхом відкритого або таємного голосування. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх на засіданні членів Комісії. При рівній кількості голосів голос голови Комісії є вирішальним.

6.6.15. Залежно від встановлених обставин та волевиявлення заявника можливі різні форми реагування на звернення. Реагування може здійснюватися у формі адаптивного реагування або внутрішнього розслідування.

Адаптивне реагування передбачає внутрішнє врегулювання ситуації у межах Університету за спрощеною процедурою. Така форма реагування спрямована передусім на забезпечення безпеки постраждалої особи, відновлення її прав та запобігання повторенню подібних ситуацій у майбутньому. У межах адаптивного реагування Комісія може організувати зустріч сторін, провести роз'яснювальну роботу, рекомендувати зміну умов взаємодії між учасниками освітнього процесу або направити особу, щодо якої подано скаргу, на проходження відповідного навчання чи тренінгів з питань гендерної рівності, недискримінації та етичної поведінки.

У випадку, якщо адаптивне реагування не дозволяє врегулювати ситуацію або якщо обставини звернення свідчать про можливе серйозне порушення прав людини, Комісія проводить процедуру внутрішнього розслідування. Така процедура передбачає детальне дослідження всіх обставин справи, збір та аналіз доказів, заслуховування пояснень сторін і свідків, а також, за потреби, залучення фахівців у сфері права, психології чи гендерної політики.

За результатами внутрішнього розслідування Комісія може встановити факт наявності порушення або відсутності такого порушення. У разі встановлення порушення Комісія формулює відповідні рекомендації ректору щодо застосування заходів реагування. Такими заходами можуть бути застосування дисциплінарного стягнення до особи, яка допустила порушення, проведення додаткового навчання або підвищення кваліфікації, а також інші організаційні чи профілактичні заходи, спрямовані на недопущення подібних випадків у майбутньому.

Якщо під час розгляду скарги Комісія встановлює ознаки адміністративного чи кримінального правопорушення, вона зобов'язана проінформувати ректора про необхідність звернення до відповідних правоохоронних органів.

6.6.16. Рішення Комісії доводиться до відома заявника та особи, щодо якої подано скаргу, з дотриманням вимог конфіденційності та законодавства про захист персональних даних.

У разі незгоди з рішенням Комісії заявник та/або особа (особи), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, може (можуть) подати спростування ректору Університету протягом 10 днів з моменту їх прийняття.

6.6.17. Комісія щорічно аналізує виконану роботу за календарний рік та надає звіт на затвердження вченій раді Університету.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Порушення положень цього Кодексу за наявності ознак юридичної відповідальності підлягає розгляду відповідно до вимог чинного законодавства.

7.2. Рішення Комісії враховуються під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними, науковими, педагогічними та іншими працівниками Університету, а також під час рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти та під час вирішення питання про заохочення учасників освітнього процесу.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Кодекс публікується на офіційному вебсайті Університету.

8.2. Положення цього Кодексу поширюються на всіх учасників освітнього процесу з моменту набуття чинності після підписання наказу ректором Університету.

8.3. Здобувачі вищої освіти Університету надають згоду, що норми цього Кодексу поширюються на них, шляхом укладання договорів про надання освітніх послуг.

8.4. Наукові, науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники Університету надають згоду, що норми цього Кодексу поширюються на них шляхом укладання трудового договору (контракту).

8.5. Зміни й доповнення до цього Кодексу вносяться в порядку його прийняття.