

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою ЧДТУ
протокол № 4 від 20.10.2025
Голова вченої ради ЧДТУ
ГРИГОР
Наказ ЧДТУ від 20.10.2025 №318/03-03

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ
ЧЕРКАСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО
ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ПОГОДЖЕНО:

Первинною профспілковою
організацією Черкаського державного
технологічного університету

Голова профспілкової організації
Василь ЗАГОРОДНІЙ



Студентською радою ЧДТУ
протокол № 7 від 13.10.2025
Голова СР ЧДТУ

Тетяна ПАРНАЧОВА



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Корпоративна культура як система цінностей та принципів, які поділяються і підтримуються членами університетської спільноти, включає професійну, організаційну, правову, економічну, комунікативну, інформаційну, екологічну, моральну культуру, а також елементи освітянської та студентської субкультури, що реалізуються через відповідні традиції, переконання, етичні норми та звичаї.

Корпоративна культура ґрунтується на колективних цінностях та визначає основні орієнтири поведінки учасників освітнього процесу – членів університетської спільноти (*universitas*), тобто працівників та здобувачів вищої освіти, що навчаються за всіма формами (далі – університетська спільнота чи колектив), формуючи у них почуття відповідальності та причетності до цієї культури, що є необхідною умовою реалізації університетом його статутних завдань.

Положення про корпоративну культуру Черкаського державного технологічного університету (далі – Положення) розроблено відповідно до загальноприйнятих етичних норм та установчих документів ЧДТУ. Воно є основою саморегуляції поведінки та діяльності всіх членів університетської спільноти, а також покликане сприяти реалізації пріоритетних цілей розвитку університету, у тому числі й як соціокультурної інституції з власною історією і традиціями, забезпеченню відповідних стандартів у сфері захисту прав людини.

Це положення функціонує у руслі єдиних підходів у закладах вищої освіти стосовно реалізації основних напрямів державної політики щодо запобігання та протидії корупції (Закон України «Про запобігання корупції»), дискримінації (ст. 7 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»), забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»), забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками (ст. 6 Закону України «Про освіту»), стратегічних цілей 1 і 4 Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, «Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України» затверджених Міністерством освіти і науки України.

Це Положення є одним з основних документів нормативної бази ЧДТУ, орієнтуючи кожного члена колективу на досягнення спільних цілей, концентруючи і спрямовуючи ініціативу на реалізацію його стратегії та конкурентних переваг, забезпечуючи сприятливий морально-психологічний клімат в університеті і сприяючи формуванню позитивного іміджу як прогресивної, безпечної та відкритої до співпраці інституції.

Документ слугує інструментом управління поведінкою працівників і здобувачів вищої освіти, встановлюючи правила, що регулюють комунікації всередині колективу, використання символіки в інтер'єрах науково-освітнього простору, а також дрескод та ін.

Суб'єктною сферою застосування цього Положення є усі працівники університету, включно із сумісниками, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в університеті, а також особи, залучені до діяльності університету, зокрема позаштатні фахівці і дослідники, партнери, консультанти, підрядники, абітурієнти, волонтери, представники громадського сектору, відвідувачі.

Застосування підходів і норм цього Положення очікується протягом усього періоду навчання / роботи, включно із періодом канікул, відпусток, перебування на стажування, виробничій/переддипломній практиці, участі в програмах академічної мобільності, а також під час виконання інших видів освітньої діяльності чи обов'язків, пов'язаних із освітнім процесом.

У Положенні вжито термінологію у розумінні, визначеному відповідними нормативно-правовими актами України і міжнародними документами (базові терміни наведено у додатку А).

2. ОСНОВНІ ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

Пріоритетним завданням Черкаського державного технологічного університету є формування відповідальної і творчо мислячої особистості, здатної самостійно вирішувати світоглядні й професійні завдання та бути готовою до безпечної, продуктивної життєдіяльності у сучасному динамічному соціально-економічному й культурному середовищі на засадах академічної свободи й академічної доброчесності, як носія високої культури і стійких моральних принципів, у тому числі – й у сфері професійної діяльності.

Зберігаючи і примножуючи кращі традиції національної вищої школи, забезпечуючи реалізацію гуманістичної функції освіти у контексті

євроінтеграційних процесів, Черкаський державний технологічний університет покликаний:

- створювати в колективі особливу морально-інтелектуальну атмосферу, побудовану на повазі до загальнолюдських цінностей; сприяти формуванню відповідного світогляду, зокрема шляхом проведення заходів навчального та просвітницького змісту щодо недискримінації та рівності; функціонування української мови, розвитку культури, державності, національної самобутності;
- дбати про формування, розвиток, збереження та поширення корпоративних традицій університетської спільноти та високого рівня особистої причетності до корпоративного духу університету;
- забезпечити створення безпечних і сприятливих умов для творчої самореалізації кожного члена колективу, формування лідерських якостей;
- реалізовувати корпоративну соціальну відповідальність університетської спільноти перед суспільством і її активний вплив на соціально-економічний розвиток регіону, формування високої культури населення, у тому числі інформаційної, правової, економічної, екологічної тощо;
- формувати рівень довіри до університету як до інституції, де гарантується рівність, безпека та повага до гідності кожної та кожного.

Це Положення проголошує і захищає ціннісно-орієнтаційну єдність учасників освітнього процесу: працівників (викладачів, співробітників), здобувачів вищої освіти та інших осіб, що навчаються, виховуючи в них почуття солідарності, взаємоповаги, толерантності та патріотизму у ставленні до університету, а також готовність зберігати і розвивати його традиції.

Реалізуючи цінності корпоративної культури, *університет* має:

- функціонувати на засадах відкритості, демократичності, безбар'єрності, забезпечувати доступність освіти, зберігаючи високі стандарти якості науково-освітнього процесу
- сприяти формуванню гуманістичного, толерантного та інклюзивного середовища рівних можливостей, де дотримуються принципи взаємоповаги, антидискримінаційної політики, загальноприйнятих морально-етичних норм та правил; сприяти у створенні інклюзивного робочого та навчального середовища;
- поважати індивідуальність та різноманітність;
- забезпечувати необхідні умови для формування професійних і комунікативних навичок, необхідних для успішності випускників, а також досягнення високого культурного й освітнього рівня особами, що

навчаються, на основі інтеграції природничо-наукових та гуманітарних знань, посилюючи при цьому використання гуманістичного потенціалу всіх навчальних дисциплін;

- заохочувати потребу до самоосвіти та навчання протягом усього життя, інтелектуальну та комунікативну креативність, толерантність, патріотизм та активну громадянську позицію;
- формувати і розвивати атмосферу академічної свободи та академічної доброчесності, відповідальності, взаєморозуміння; створювати умови, що сприяють реалізації інтелектуального, професійного та особистісного потенціалу працівників;
- підтримувати зв'язки з випускниками, сприяти забезпеченню їхнього високого професійного і громадського статусу, заохочувати створення асоціацій випускників університету, які діють на засадах, у тому числі й корпоративного патріотизму;
- формувати потребу і навички конструктивного співробітництва, високий рівень етнокультурної, міжконфесійної толерантності та політичної культури;
- впроваджувати і заохочувати взаємоповагу і порозуміння у сфері наукової і навчальної діяльності, у спорті, соціальній сфері, дозвіллі та приватному житті;
- дотримуватися в управлінні та у співпраці з партнерами принципів колегіальності, відповідальності та вимог ділової етики.

3. ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЧДТУ

Визнаючи фундаментальний принцип рівності та недискримінації, що означає забезпечення однакових прав та можливостей незалежно від індивідуальних особливостей людини, кожен представник університетської спільноти має дотримуватися духу університетського співтовариства і відповідно має право на повагу та гідне ставлення; на роботу/навчання без проявів дискримінації чи інших дискримінаційних дій, визначених цим Положенням.

Працівник університету та здобувач вищої освіти (особа, яка навчається) у своїй професійній, навчальній та громадській діяльності зобов'язаний виконувати такі **положення**:

- керуватися нормами чинного законодавства і не чинити дій, що завдають шкоди інтересам співтовариства: забороняється будь-яка дискримінація за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, стану

здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, місця проживання тощо; забороняються також дії, які визначено у цьому Положенні як булінг, мобінг, утиск, об'єктивізація, ейджизм, сексуальні домагання, харасмент, що виражаються як насильницька комунікація чи інші прояви насильства та фізичного впливу; а також дії, що мають ознаки українофобії і вживання мови ворожнечі;

- цінувати ділову репутацію університету, піклуватися про його позитивний імідж, протидіяти будь-яким спробам нанесення шкоди авторитету й професійному статусу; забезпечувати конфіденційність службової інформації, включно із використанням персональних даних;
- приймати на себе відповідальність за реалізацію декларованих цілей, усвідомлювати свою причетність до здобутків університету, успіхів і невдач у виконанні поставлених завдань;
- орієнтуватися на духовність, громадянську відповідальність, патріотизм, загальноприйняті моральні норми, що відображають ідеали добра, довіри, гуманізму;
- сповідувати принципи справедливості й чесності; протистояти корупції, хабарництву та протекціонізму в університетському середовищі;
- 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;
- дбайливо ставитися до майна університету, дотримуватися чистоти і порядку в спорудах та на території ЧДТУ, на робочому місці, у навчальних аудиторіях, лабораторіях, гуртожитках тощо; бережно і виключно з метою виконання посадових обов'язків чи навчальної діяльності використовувати офісну техніку, засоби зв'язку, транспорт, навчальне та лабораторне обладнання, бібліотечний фонд;
- вести себе коректно, не допускати відхилень від загальновизнаних форм ділового спілкування, висловлювати підтримку, розуміння та позитивне ставлення до членів колективу, не дозволяючи необґрунтованих негативних суджень на адресу колег;
- зберігати й примножувати кращі традиції університету, сприяти їх поширенню із метою формування відповідного середовища в місті та регіоні;
- поважати сімейні цінності, приватне життя своїх колег та осіб, що навчаються;

- вести здоровий спосіб життя, піклуватися про підтримку своєї працездатності, відповідально ставитися до здоров'я інших людей, у тому числі – з особливими фізичними потребами.

Зобов'язання працівників університету

Як представник єдиної університетської спільноти кожен викладач та співробітник має:

- дотримуватися умов укладеного з ним трудового договору, функціональних обов'язків (вимог посадової інструкції) та правил внутрішнього розпорядку, подаючи позитивний приклад особам, що навчаються;
- схвалювати і підтримувати пропозиції здобувачів вищої освіти та осіб, що навчаються, які спрямовані на вдосконалення навчального процесу та інших напрямів університетської діяльності;
- підвищувати рівень професійної майстерності, вивчати вітчизняний і зарубіжний досвід, обмінюватися результатами досліджень з колегами і партнерами, орієнтуючись при цьому на цілі й завдання розвитку університету, зберігаючи і захищаючи його інтелектуальну власність, поважати авторські права, вважати неприпустимими підробки та плагіат;
- формувати у студентів та осіб, що навчаються, професійні якості за обраними напрямками підготовки (спеціальностями), компетентність, здатність до роботи та життя в умовах глобалізованого світу;
- поважати думку студентства, проявляти у спілкуванні з молоддю терпіння, стриманість та доброзичливість, не допускаючи при цьому панібратства;
- допомагати розвитку творчих здібностей і навичок, сприяти становленню високоморальної і відповідальної особистості з активною громадянською позицією;
- не допускати отримання за свою професійну діяльність будь-яких винагород, послуг, пільг, не передбачених законодавством України, загальнодержавною та університетською нормативною базою;

Зобов'язання здобувача вищої освіти (особи, що навчається):

- наполегливо оволодівати знаннями та професійними навичками, виконуючи всі вимоги навчального плану;
- протистояти проявам корупції, академічної недоброчесності, відповідально і чесно виконуючи навчальні завдання та складаючи процедури контролю знань;

- проявляти громадянську активність і відповідальність, брати активну участь у житті групи, курсу, факультету та університету через різні форми самоврядування, самодіяльності, фізичної культури, спорту та волонтерської діяльності;
- дотримуватися засад корпоративної культури представників єдиної університетської спільноти;
- проявляти у спілкуванні доброзичливість, повагу та чемність, не допускаючи будь-яких проявів неповаги до старших, ненормативної / обценної лексики, висловів мовою ворожнечі, грубості та вандалізму;
- брати на себе відповідальність за власні дії та власне майбутнє, розвиваючи творчі здібності, лідерські якості, відчуття власної гідності й самоповаги.

4. КУЛЬТУРА ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (ОСІБ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ)

Працівники та здобувачі вищої освіти Університету дотримуватись принципів взаємоповаги, антидискримінаційної політики, загальноприйнятих морально-етичних норм та правил в Університеті; сприяти формуванню гуманістичного, толерантного та інклюзивного середовища; поважати індивідуальність та різноманітність.

Співробітники університету та особи, що навчаються, повинні мати зовнішній вигляд, який відповідає характеру професійної та навчальної діяльності, віддаючи перевагу діловому стилю одягу. Для окремих категорій персоналу (працівники науково-дослідних лабораторій, будівельно-ремонтних та виробничих дільниць, комплексу громадського харчування, обслуговуючий персонал, викладачі, що проводять заняття з фізичної культури тощо) передбачається спеціальний одяг.

Недопустимою є поява на заняттях і в корпусах університету співробітників та осіб, що навчаються, а також сторонніх осіб у спортивному, пляжному, брудному та неохайному одязі (за винятком занять з фізичної культури та інших заходів, що потребують спеціальної форми одягу).

Не допускається поява в університеті в одязі, що демонструє релігійну чи субкультурну зверхність, та з символікою, яка політично й ідеологічно заангажована, що може спричинити ворожнечу.

В університеті при зустрічах прийнято вітатися незалежно від віку і статусу людини, звертатися на «Ви». У спілкуванні між собою працівники та особи, що навчаються, мають проявляти ввічливість, не допускаючи фамільярності та ненормативної лексики.

Перебуваючи в будівлях університету, чоловіки повинні знімати головні убори. При вході у приміщення чи при виході з них слід пропускати вперед жінок чи літніх людей, людей з особливими фізичними потребами, допомагати їм піднятися сходами тощо. Особи, що навчаються, повинні ставитись до викладачів та співробітників з повагою та пропускати їх до ліфтів у першу чергу.

Не допускається перебування у верхньому одязі у залах, їдальні та буфетах, а також використання цих приміщень для інших потреб (самопідготовка, робота з комп'ютером, розмови по телефону тощо).

Не допускається залишати сміття, жувальні гумки, робити надписи і малюнки на меблях, обладнанні, стінах тощо, а також клеїти інформаційні листи та оголошення у не призначених для цього місцях.

Забороняється паління в приміщеннях і на території університету, крім місць, відведених для паління.

Учасники освітнього процесу (працівники та особи, що навчаються) мають взаємно поважати одне одного, не допускати запізнень на роботу та на навчання.

Студенти (особи, що навчаються), зобов'язані вітати викладача, що входить в аудиторію, вставанням. При запізненні на заняття вхід до аудиторії можливий тільки з дозволу викладача.

Під час університетських заходів (конференцій, засідань, ділових зустрічей, концертів, свят, акцій) члени колективу мають проявляти повагу до виступаючих і толерантне ставлення до інших точок зору, дотримуватися тиші і порядку, не користуватися мобільними телефонами; залишати приміщення під час проведення заходу можливо лише у разі отримання відповідного дозволу у паузі між виступами.

Не можна у будь-який спосіб порушувати допустимий рівень шуму, а також створювати перешкоди у проведенні освітнього процесу: грати на музичних інструментах, кричати, шуміти, використовуючи звуковідтворювальну чи звукопосилювальну апаратуру тощо без відповідних дозволів адміністрації університету, окрім випадків проведення заходів на території університету, що передбачають підвищений рівень шуму, використання звуковідтворювальних або звукопосилювальних засобів.

Працівникам (викладачам та співробітникам) університету **не дозволяється:**

- принижувати гідність студента, робити публічно зауваження щодо його зовнішності та одягу, підвищувати голос, навмисно спотворювати імена та прізвища; при цьому викладач чи співробітник зобов'язаний зробити

зауваження щодо некоректної поведінки та зовнішнього вигляду у разі порушення вимог цього Положення;

- проводити під час навчальних занять політичну чи релігійну агітацію;
- використовувати службове становище в корисливих цілях;
- грубо поводитися і зверхньо ставитися до колег, осіб, що навчаються, відвідувачів;
- бути відсутнім на робочому місці без поважних причин;
- без дозволу, який надається у встановленому порядку, і не за призначенням використовувати робоче місце, службові приміщення, обладнання; зловживати телефонними розмовами;
- займатись на робочому місці сторонніми та особистими справами, зокрема:
 - спілкуватися в соціальних мережах, чатах та інших комунікаційних мережах;
 - займатись на робочому місці мережевим маркетингом, торгівельною діяльністю та/або створювати для цього сприятливі умови (в тому числі з використанням комп'ютерного обладнання);
 - займатись переглядом відеозаписів, інтернет-телебачення, відео- та музичних кліпів, фільмів, тощо;
 - грати у комп'ютерні ігри;
- своїми діями (або бездіяльністю) заважати іншим працівникам виконувати їхні службові обов'язки, створювати неприйнятні умови праці, зокрема включати музичне супроводження, радіо, телебачення тощо;
- відволікатись та відволікати інших працівників від виконання службових обов'язків, зокрема особистими бесідами, які не стосуються виробничого та освітнього процесу;
- запрошувати особистих відвідувачів та влаштовувати з ними на робочому місці довгі перемовини з невиробничих питань (чаювання, розмови, застілля, кави-брейк тощо).

Здобувачі вищої освіти (особи, що навчаються) не повинні:

- нечемно вести себе по відношенню до співробітників університету, своїх товаришів та інших осіб, що можуть перебувати на території навчального закладу;
- отримувати чи надавати допомогу під час процедур контролю знань, здавати екзаменаційні роботи, завдання або письмові роботи, підготовлені іншою особою, користуватись недозволеними допоміжними матеріалами чи іншими засобами під час занять та контрольних заходів;

- пропускати заняття або запізнюватись на них без поважної причини, залишати аудиторію під час занять без дозволу викладача;
- користуватися мобільним телефоном або іншими засобами зв'язку під час занять та контрольних заходів.

5. СИМВОЛИ УНІВЕРСИТЕТУ, ТРАДИЦІЇ

Цінності корпоративної культури університету втілюються у таких символах, як герб, гімн, прапор, логотип університету. Ці символи як складова корпоративного стилю закріплюють у свідомості працівників і студентів цілісний образ університету, створюють єдиний культурний простір, формують почуття гордості за належність до університетської спільноти.

Офіційний колір корпоративної символіки ЧДТУ – синій.

Офіційні елементи символіки ЧДТУ – Головний корпус з символікою, логотип.

Форма офіційної емблеми ЧДТУ – дизайнерський напис абрєвіатури «ЧДТУ».

Із метою формування і підтримання відповідного духу єднання та почуття гордості за університет запроваджуються такі елементи корпоративної культури:

- урочисті заходи університету, факультетів, як правило, відкриваються виконанням гімну ЧДТУ (окрім офіційних заходів, які відкриваються виконанням державного гімну);
- символіка ЧДТУ розміщується на корпусах та в приміщеннях університету, на офіційному сайті, інформаційних стендах, офіційних виданнях, зразках сувенірної та презентаційної продукції, використовується у рекламних матеріалах, елементах одягу співробітників та осіб, що навчаються тощо;
- робоче приладдя та електронні презентації співробітників університету (канцелярські товари та візуальний ряд презентацій) рекомендовано оформляти в єдиному стилі, з використанням офіційно встановленої символіки і колірної гами, що створює єдиний образ університету.

Галузеві свята: День працівника освіти, День науки, професійні свята за напрямками підготовки та спеціальностей, а також професійної діяльності за напрямами.

Іміджеві заходи: Інавгурація нового навчального року, Посвята у студенти, Дні відкритих дверей, День університету, День студента, заходи регіонального проекту «Вчись, працюй, живи на Черкащині!» та інші.

На іміджевих заходах передбачається виконання творів (віршів та пісень), а також використання елементів одягу, які відображають корпоративні цінності й символізують університет та його окремі підрозділи.

6. МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ НОРМ ПОЛОЖЕННЯ

Положення корпоративної культури університету реалізуються шляхом інтегрування освітнього процесу й системи позанавчальної діяльності та виховання; її розвиток є запорукою підвищення іміджу й конкурентоспроможності університету.

Працівники та особи, що навчаються в університеті, зобов'язані знати це Положення і його дотримуватися, а також мають нести відповідальність перед університетською спільнотою за свою діяльність і поведінку.

Впровадження Положення здійснюється через:

- визнання його принципів усією університетською спільнотою та їхнє неухильне виконання;
- пропаганду, поширення та підкріплення задекларованих принципів власним прикладом кожного члена колективу;
- активну й ініціативну участь кожного на рівні його можливостей та компетенції у вирішенні завдань, які стоять перед університетом;
- визнання персональної відповідальності керівника, співробітника та представника студентського самоврядування за порушення норм цього Положення (у тому числі й сторонніми відвідувачами) у приміщеннях, за які вони несуть відповідальність чи під час заходів, що ними реалізуються;
- підтримку і поширення позитивних прикладів; активне використання можливостей наочної агітації в корпусах, гуртожитках та приміщеннях підрозділів (стенди, що ілюструють успіхи підрозділу, окремих викладачів, співробітників та студентів, спеціальні програми на університетському радіо тощо);
- активне залучення працівників та осіб, що навчаються, до роботи по благоустрою території та приміщень університету;
- підвищення загального рівня естетичності території та приміщень університету, поліпшення якості проведення заходів, у тому числі – на рівні групи, кафедри, факультету, відділу студентського розвитку та культурних програм;
- поширення діяльності відповідної спрямованості з боку громадських організацій та органів студентського самоврядування (рейди, огляди-конкурси, волонтерів, оперативних загонів тощо).

За порушення норм цього Положення до працівників і осіб, що навчаються в університеті, можуть бути застосовані наступні заходи:

- рекомендація принести публічні вибачення;
- письмове пояснення;
- клопотання перед адміністрацією та органами студентського самоврядування про застосування засобів адміністративного впливу, у тому числі відрахування осіб, що навчаються;
- матеріальне або фінансове відшкодування заподіяних збитків;
- звернення до громадськості через університетське радіо;
- наказ про оголошення догани чи попередження;
- клопотання перед адміністрацією про звільнення науково-педагогічного, педагогічного працівника чи співробітника.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення корпоративної культури обговорюється та затверджується на засіданні вченої ради Університету.

Зміни і доповнення до цього Положення вносяться у тому ж порядку.

Положення доводиться під особистий підпис до відома співробітників відділом кадрів, а до відома осіб, що навчаються, – керівництвом факультетів.

Положення розроблене у трьох автентичних друкованих примірниках: один зберігається в вченій раді Університету, другий у юридичному відділі, третій – у відділі з питань виявлення та запобігання корупції.

Як документ нормативної бази ЧДТУ «Положення про корпоративну культуру Черкаського державного технологічного університету» розміщується у відповідному реєстрі та на офіційному сайті ЧДТУ.

ДОДАТОК А

Адміністрація – ректор, проректори інші особи керівного складу університету.

Академічна доброчесність – сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу.

Академічна свобода – самостійність учасників освітнього процесу у здійсненні педагогічної, наукової та інноваційної діяльності.

Антидискримінаційна політика – політика Університету щодо протидії домаганням та насильству, обмеженню прав та свобод людини.

Безбар'єрність – принцип створення середовища, у якому кожна людина має рівний доступ до можливостей незалежно від віку, статі, стану здоров'я чи інших ознак; вона передбачає усунення фізичних, інформаційних, соціальних перешкод.

Булінг (цькування) – дії учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному чи сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному та/або фізичному здоров'ю такої особи.

Дискримінація – прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльність, націлена на зміну становища, обмеження прав та свобод людини на підставі стереотипів чи упереджень щодо представників тієї чи іншої соціальної групи, індивідуальних особливостей людини.

Дисципліна праці – дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку.

Доступність – забезпечення можливості особам з особливими потребами отримувати послуги нарівні з іншими.

Ейджизм – форма дискримінації людей на підставі їх віку.

Здобувачі вищої освіти – особи, які навчаються і беруть участь в освітньому процесі з метою отримання певного освітнього рівня (студенти, аспіранти тощо).

Інклюзія – процес забезпечення рівного доступу до освіти для всіх учасників освітнього процесу.

Інформація з обмеженим доступом – окремо взяті чи сукупність даних, відомостей, інформації, в тому числі, але не виключно: документи, інструкції, схеми, креслення, формули, комп'ютерні програми, алгоритми тощо, що наявні у володінні Університету, створюються чи зберігаються в Університеті, а також відомості про персональні дані, конфіденційну інформацію, державні таємниці, службову інформацію тощо.

Комунікація – взаємодія, спілкування, обмін інформацією між особами або групами.

Конфіденційна інформація – інформація, доступ до якої обмежено та яка не підлягає поширенню будь-якому колу осіб, окрім тих осіб, яким було надано доступ до такої інформації у встановленому в Університеті порядку.

Конфлікт інтересів – суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями.

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність, які спрямовані на приниження честі та гідності посадової особи Університету, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

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

Насильницька взаємодія – усвідомлена чи неусвідомлена діяльність або бездіяльність

окремої особи чи групи осіб, спрямована на завдання іншій особі чи групі осіб будь-якого роду страждань чи збитків, яка пов'язана або не пов'язана з упередженнями чи ненавистю до сукупності чи окремих ознак певної особи чи групи осіб.

Об'єктивізація – систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність, які спрямовані на приниження честі та гідності посадової особи Університету, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій; створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Обсценна лексика – один із сегментів лайливої лексики, до складу якого входять брутальні слова, що слугують за назви різних понять анатомії, фізіології та сексуальної сфери людини і вжиті як усталені в даному соціумі лайливі вислови; часто виражають спонтанну мовленнєву реакцію особи на несподівану, здебільшого неприємну ситуацію.

Освітній процес – система організації навчально-виховної діяльності в закладах освіти.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають особу.

Українофобія (антиукраїнізм, україноненависництво) – дискримінаційні дії, публічно висловлені заклики, у тому числі в медіа, у літературних та мистецьких творах, що заперечують суб'єктність Української держави, української нації, боротьбу проти підкорення, експлуатації, асиміляції Українського народу, а також правомірність захисту політичних, економічних, культурних прав Українського народу, розвитку української національної державності, науки, культури; упереджене, зверхнє, негативне, вороже ставлення до України та українців, зневажання питомих етнокультурних ознак українців, дискредитація чи ігнорування української мови, культури, державності, національної самобутності.

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Університет – Черкаський державний технологічний університет.

Харасмент – здійснення будь-яких дій, порушення особистих кордонів, використання недоречних дотиків, жестів, зауважень, міміки і жартів, пов'язаних із сексуалізацією людини, а також її расою, національністю, віком, статтю, релігією, політичними переконаннями, сімейним станом тощо.