

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ЧТЕІ ДТЕУ
«03» лютого 2022 р.
(протокол № 1, п. 4)

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ ЧТЕІ ДТЕУ
№ 14 від «03» лютого 2022 р.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ
ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ,
БУЛІНГУ, МОБІНГУ, КІБЕРБУЛІНГУ, ХАРАСМЕНТУ ТА
ІНШИМ ПРОЯВАМ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В
ЧЕРНІВЕЦЬКОМУ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ
ІНСТИТУТІ ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання та протидію дискримінації, сексуальним домаганням булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та іншим проявам неетичної поведінки в Чернівецькому торговельно-економічному інституті ДТЕУ (далі - Положення) розроблене відповідно до Декларації ООН про права людини, Конвенції ООН про права дитини, Конвенції ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конституції України, законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про охорону дитинства», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькування)», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Статуту ДТЕУ, Положення про ЧТЕІ ДТЕУ, Етичного кодексу науково-педагогічного працівника / співробітника ЧТЕІ ДТЕУ, Етичного кодексу здобувача вищої освіти ЧТЕІ ДТЕУ, Програми розвитку відокремленого структурного підрозділу Чернівецького торговельно-економічного інституту ДТЕУ /на період до 2025 року/ та інших нормативних документів.

1.2. Чернівецький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного університету (далі - ЧТЕІ ДТЕУ) не підтримує та не підтримуватиме дискримінацію, сексуальні домагання, булінг, мобінг, кібербулінг, харасмент, приниження честі та гідності людини у будь-якій формі, оскільки така поведінка суперечить законодавству України, Статуту ДТЕУ, Етичним кодексам, не відповідає місії та цінностям ЧТЕІ ДТЕУ.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

1.2. Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх учасників освітнього процесу (співробітників та здобувачів освіти), підтримання в ЧТЕІ ДТЕУ середовища, вільного від будь-якого виду дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту, принижень честі та гідності особи.

1.3. Головними завданнями Положення є ознайомлення учасників освітнього процесу з поняттям «булінг», його видами та проявами; навчання конструктивним формам спілкування, поведінкових реакцій; зняття деструктивних елементів у поведінці; творче вирішення конфліктних ситуацій; усвідомлення і прийняття відмінностей; розвиток адекватного рівня самооцінки й самоконтролю; формування навичок саморегуляції, внутрішніх афективних процесів та емоційної адекватності у контактах студентів із навколишнім світом; підвищення рівня самосвідомості студентів, встановлення зв'язку із власним внутрішнім «я» та один із одним; вміння вільно виражати почуття.

1.4. Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу (співробітників і здобувачів освіти) та стосується поведінки під час освітнього процесу та/або виконання посадових обов'язків, а також поведінки, що пов'язана з освітнім процесом або виконанням посадових обов'язків.

1.5. Основні поняття:

- ✓ *дискримінація* - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і 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 у будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- ✓ *непряма дискримінація* - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище, порівняно з іншими особами та/або групами осіб, окрім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- ✓ *пряма дискримінація* - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- ✓ *утиск* - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;
- ✓ *сексуальні домагання* - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;
- ✓ *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, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;
- ✓ *мобінг* - це колективне систематичне знуцання, регулярне цькування, спрямоване на професійну дискредитацію колеги по роботі, навчанню. Мобінг реалізується групою осіб, яка узгодженими діями, регулярно за допомогою зачіпок, підстав, принизливої критики, зневаги, прискіпливого формалізму, підтасовок, утиску прав, засобом наклепів, доносів, мовних образ, що супроводжуються інтригами, сарказмом, лицемірством,

- вербальною агресією, інсинуаціями, психологічними знущаннями, принизливими жартами, образами, досягає соціальної ізоляції жертви;
- ✓ *кібербулінг* - або інтернет-мобінг, або електронний булінг - це форма агресії, яка набула поширення з появою мобільних телефонів та Інтернету. «Зброєю» кібербулера стають соціальні мережі, форуми, чати, мобільні додатки тощо. Будь-які її форми мають на меті дошкулити, нашкодити чи принизити людину віртуально дистанційно, без фізичного насильства. До різновиду кібербулінгу належать: *флейш* (інтернет-сварка, коли учасники дискусії відходять від основної теми обговорення і переходять на взаємні образи і нападки); *тролінг* (постинг завідомо провокаційних повідомлень);
 - ✓ *харасмент* - домагання, примушення, знущання, шантаж, погроза, психологічна травля, що ображає та принижує честь, гідність, самоповагу іншої людини, викликає відчуття нікчемності. До харасменту відносять: сексуальні домагання, насміхання, небажані зауваження, жести, міміку або жарти з приводу раси, національності, релігії, статі, віку, інвалідності, висміювання сексуальної орієнтації, сімейного стану та інших ознак, які можуть стати приводом для дискримінації; шантаж, погрози, залякування з приводу раси, національності, релігії, статі, інвалідності, хобі, професії, соціальної культури, зовнішнього вигляду та інше, таке як, небажані фізичні контакти (поплескування, пощипування тощо), що дошкуляє, принижує, викликає відчуття нікчемності;
 - ✓ інші поняття вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

3. ОBOB'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ БУЛІНГУ, МОБІНГУ, КІБЕРБУЛІНГУ, ХАРАСМЕНТУ ТА ІНШИМ ПРОЯВАМ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

3.1. *Обов'язки співробітників:*

- ✓ дотримуватися законодавства України, Статуту ДТЕУ, Положення про ЧТЕІ ДТЕУ, Етичного кодексу науково-педагогічного працівника / співробітника ЧТЕІ ДТЕУ, Програми розвитку відокремленого структурного підрозділу Чернівецького торговельно-економічного інституту ДТЕУ /на період до 2025 року/ та ін. нормативних документів;
- ✓ поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в ЧТЕІ ДТЕУ;
- ✓ дотримуватися педагогічної етики;
- ✓ настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;
- ✓ захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою;
- ✓ повідомляти керівництво ЧТЕІ ДТЕУ про факти дискримінації, сексуальні домагання, булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього

процесу, свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення такої поведінки

3.2. *Обов'язки керівників структурних підрозділів:*

- ✓ забезпечити створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;
- ✓ забезпечити систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки у підпорядкованих структурних підрозділах;
- ✓ негайно реагувати на випадки такої поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;
- ✓ під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

3.3. *Обов'язки здобувачів освіти:*

- ✓ дотримуватися законодавства України, Статуту ДТЕУ, Положення про ЧТЕІ ДТЕУ, Етичного кодексу здобувача вищої освіти ЧТЕІ ДТЕУ, Програми розвитку відокремленого структурного підрозділу Чернівецького торговельно-економічного інституту ДТЕУ /на період до 2025 року та ін. нормативних документів.
- ✓ поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в ЧТЕІ ДТЕУ, дотримуватися етичних норм поведінки;
- ✓ повідомляти наставника академічної групи, психолога/соціолога, керівництво ЧТЕІ ДТЕУ про факти дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

4. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ БУЛІНГ, МОБІНГ, КІБЕРБУЛІНГ, ХАРАСМЕНТ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

4.1. Повідомити про факти дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки можна подавши письмову заяву на ім'я директора Інституту, надіславши відповідні матеріали на електронну скриньку довіри, розміщену на головній сторінці сайту ЧТЕІ ДТЕУ (в залежності від спрямованості проблеми діють скриньки довіри: директора, профспілкового комітету, ради студентського самоврядування, практичного психолога/соціолога ЧТЕІ ДТЕУ), або зателефонувавши на гарячу лінію за вказаними на сайті телефонами.

4.2. Особа, яка заявляє про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце. Умисне подання

неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.

4.3. Скаржникам рекомендується повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші терміни після того, як трапився інцидент. Оперативне повідомлення є критично важливим для об'єктивного з'ясування всіх обставин й може значно сприяти спроможності Інституту реагувати на відповідні заяви.

4.4. Психолог/соціолог Інституту:

- ✓ здійснює просвітницьку роботу серед здобувачів вищої освіти щодо попередження насильства шляхом проведення тематичних заходів: лекцій, бесід, годин корпоративної культури, кінолекторіїв, організації консультацій практичного психолога (за запитом учасників освітнього процесу, що може бути сформований через наставника академічної групи, безпосередньо НПП чи іншим працівником Інституту, здобувачем вищої освіти особисто, в тому числі через скриньку довіри);
- ✓ забезпечує виконання заходів щодо надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам вищої освіти, які вчинили, стали свідками або постраждали від булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту;
- ✓ веде облік випадків булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та оформлення відповідної документації;
- ✓ формує навички толерантної та ненасильницької поведінки спілкування та взаємодії учасників освітнього процесу.

4.5. Керівники структурних підрозділів, наставники академічних груп, гаранті ОПП, керівники гуртків, спортивних секцій та працівники гуртожитків:

- ✓ формують у здобувачів вищої освіти правосвідомість і правову поведінку, відповідальність за своє життя, самостійності та прагнення до самореалізації;
- ✓ забезпечують здобувачам вищої освіти захист під час освітнього процесу та в позанавчальний час від будь-яких форм насильства та експлуатації, у тому числі дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки за будь-якою ознакою, що завдають шкоди здоров'ю та психологічному стану;
- ✓ повідомляють керівництво Інституту про факти дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів вищої освіти, педагогічних працівників та інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб;
- ✓ сприяють у проведенні розслідування Комісією з врегулювання конфліктних ситуацій у ЧТЕІ ДТЕУ, щодо випадків дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки, виконують її рішення і рекомендації.

4.6. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій у ЧТЕІ ДТЕУ (далі - Комісія) серед здобувачів вищої освіти:

- ✓ скликається для прийняття рішення за результатами розслідування про факти дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки;
- ✓ ініціює проведення в структурних підрозділах Інституту профілактичних заходів із протидії дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу,

- кібербулінгу, харасменту, інших проявів неетичної поведінки та сприяє створенню відповідного середовища для боротьби з негативними соціально-педагогічними наслідками цих явищ через своєчасне попередження відхилень в особистісному розвитку, міжособистісних стосунках, запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі, попередження наркоманії, алкоголізму, расової і соціальної нетерпимості;
- ✓ має право залучати зовнішніх експертів до розгляду справи, або профілактичних заходів.

5. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ЗАЯВ ПРО ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ БУЛІНГУ, МОБІНГУ, КІБЕРБУЛІНГУ, ХАРАСМЕНТУ ТА ІНШИХ ПРОЯВІВ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

5.1. Учасники освітнього процесу подають заяву на ім'я директора про випадки дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки стосовно будь-якого учасника освітнього процесу. Директор Інституту у разі отримання заяви або повідомлення невідкладно у строк, що не перевищує однієї доби, скликає засідання Комісії.

5.2. Комісія розглядає заяву не пізніше як через п'ять робочих днів з дати подання та ухвалює рішення щодо проведення розслідування.

5.2.1. Склад Комісії формується з урахуванням основних завдань Комісії. Комісія, як правило, складається з голови, секретаря та не менше ніж п'яти її членів.

5.2.2. До складу комісії можуть входити заступники директора, начальники структурних підрозділів, завідувачі кафедр, педагогічні (науково-педагогічні) працівники, наставники академічних груп, представники студентського самоврядування, психолог/соціолог, юрисконсульт, представник профспілки, за необхідності, можуть залучатися батьки постраждалого та булера, та інші зацікавлені особи.

5.2.3. Головою Комісії є директор Інституту. Голова Комісії визначає функціональні обов'язки кожного члена комісії.

5.2.4. У разі відсутності голови Комісії обов'язки голови Комісії виконує один із членів Комісії, який обирається Комісією за поданням її секретаря.

5.2.5. У разі відсутності секретаря Комісії його обов'язки виконує один із членів комісії, який обирається за поданням голови Комісії.

5.2.6. Секретар Комісії забезпечує підготовку проведення засідань Комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях Комісії, ведення протоколу засідань Комісії.

5.2.7. Член Комісії *має право*: ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються випадку дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки, брати участь у їх перевірці; подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються; брати участь у прийнятті рішення шляхом голосування; висловлювати окрему думку усно або письмово; вносити пропозиції до порядку денного засідання комісії.

5.2.8. Член Комісії *зобов'язаний*: особисто брати участь у роботі комісії; не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб; виконувати в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками, доручення голови комісії; брати участь у голосуванні.

5.3. Комісія проводить повне та неупереджене розслідування випадків дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки із залученням учасників (жертви, агресора, свідків).

5.4. Комісія за результатами розслідування приймає відповідне рішення, що підтверджується протоколом, та вживає необхідних заходів (за необхідності залучає зовнішніх експертів, в тому числі представників Національної поліції України).

5.5. У разі, якщо Комісія не кваліфікує випадок як боулінг (чи інший прояв дискримінації/неетичної поведінки), а постраждалий не згоден із цим, то він може одразу звернутись до органів Національної поліції України. Але за будь-якого рішення комісії Інститут забезпечує соціально-психологічну підтримку всім учасникам випадку.

5.6. Метою діяльності комісії є припинення випадку дискримінації, сексуальних домагань булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки в Інституті; відновлення та нормалізація стосунків, створення сприятливих умов для подальшого здобуття освіти у групі, де стався випадок; з'ясування причин, які призвели до випадку, та вжиття заходів для усунення таких причин; оцінка потреб сторін конфлікту в соціально-психологічних послугах та забезпечення таких послуг.

5.7. Діяльність комісії здійснюється на принципах: законності; верховенства права; поваги та дотримання прав і свобод людини; неупередженого ставлення до сторін конфлікту; відкритості та прозорості; конфіденційності та захисту персональних даних; невідкладного реагування; комплексного підходу до розгляду випадку дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки; нетерпимості до такої поведінки та визнання її суспільної небезпеки.

6. ПОРЯДОК РЕАГУВАННЯ НА ДОВЕДЕНІ ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ, БУЛІНГУ, МОБІНГУ, КІБЕРБУЛІНГУ, ХАРАСМЕНТУ ТА ІНШИХ ПРОЯВІВ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

6.1. Заступник директора з навчально-педагогічної роботи, організації та забезпечення освітньо-виховного процесу відповідно до чинного законодавства та в межах повноважень здійснює контроль за проведенням просвітницької роботи серед учасників освітнього процесу щодо запобігання та протидії дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки.

6.2. Психолог/соціолог надає соціально-психологічну допомогу здобувачам вищої освіти, НПП і, іншим працівникам Інституту, які

постраждали від дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки, або стали його свідками чи вчинили даані порушення.

6.3. У разі підтвердження факту вчинення повторного булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту чи інших видів дискримінації за результатами розслідування та висновків Комісії заступник директора з навчально-педагогічної роботи, організації та забезпечення освітньо-виховного процесу повідомляє про це підрозділи Національної поліції України.

7. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

7.1. Впровадження Положення про запобігання та протидію дискримінації, сексуальним домаганням булінгу, мобінгу, кібербулінгу, харасменту та іншим проявам неетичної поведінки у ЧТЕІ ДТЕУ має навчити:

- ✓ поважати гідність, права, свободи та інтереси всіх учасників освітнього процесу в Інституті, які не суперечать чинному законодавству;
- ✓ дотримуватись етичних норм, моральних принципів, відповідально та дбайливо ставитись до власного психологічного здоров'я і психологічного здоров'я оточуючих;
- ✓ формувати в колективі Інституту навички здорового способу життя;
- ✓ формувати у здобувачів вищої освіти культуру діалогу, культуру життя у взаєморозумінні та злагоді між етнічними, національними групами, представниками різних політичних і релігійних поглядів та культурних традицій, різного соціального походження, сімейного та майнового стану;
- ✓ повідомляти керівництво Інституту про факти такої поведінки стосовно здобувачів вищої освіти, працівників та інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб;
- ✓ бути правдивими, справедливими, патріотичними, гуманістичними, толерантними, особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Вченою радою ЧТЕІ ДТЕУ.

8.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться за погодженням із Вченою радою ЧТЕІ ДТЕУ.