МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Релігійна організація «Вищий духовний навчальний заклад «Таврійський християнський інститут»

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Ректор РО «ВДНЗ «ТХІ»

_____ В.С. Синій

Етичний кодекс

Розглянуто та схвалено

Вченою радою РО «ВДНЗ «ТХІ»

Протокол № 6/5-6 від 22. 11. 2018 р.

Херсон - 2018

Ми проводимо більшість свого часу на робочому місці, і тому ТХІ для нас якоюсь мірою - „другий дім”. Атмосфера, що панує в домі, може як надихати людину до праці, до добрих вчинків, так і пригнічувати її. Але водночас те, якою буде ця атмосфера, залежить безпосередньо від самих мешканців.

В основі життя нашої спільноти - християнський принцип служіння Богу та ближньому. Цей принцип, з одного боку, накладає на нас моральний обов’язок обмежувати свої егоїстичні схильності, проте водночас обдаровує нас духовними дарами, які відкриваються для нас лише у стані взаємної любові. Тому дисциплінарні обмеження в ТХІ є лише помічним адміністративним „корсетом”, який покликаний допомогти нашому духовному „хребту” витримувати тягарі життя.

1. Загальні принципи

1.1. Місія ТХІ - це основна формула його життєдіяльності. Найкращий спосіб це довести - спрямовувати свою діяльність на реалізацію цієї місії. Дбаймо про авторитет ТХІ, з повагою ставмося до його духовних і культурних традицій і розвиваймо їх.

1.2. ТХІ - це навчальний заклад, в якому плекають особисте духовне життя. Кожен запрошений виробити в собі християнську шкалу вартостей та дотримуватись її. Обмінюючись духовними дарами, ми збагачуємо духовність усієї спільноти.

1.3. Спільнота ТХІ *живе* в межах традиції східноєвропейських евангельских церков. Це, зокрема, означає, що кожен член цієї спільноти (з урахуванням свободи його сумління) щотижня бере участь у загальноінститутських богослужіннях, а також у заходах з нагоди основних християнських свят.

1.4. В ТХІ прийнято розпочинати заходи (лекційні заняття, семінари, зустрічі тощо) молитвою.

1.5. Колектив навчального закладу заслуговує на назву *спільноти* тоді, коли в ньому панує дух християнської любові, готовність служити та шанувати один одного.

1.6. Ми покликані нести тягарі одне одного, тобто чуйно вловлювати, коли наші колеги потребують допомоги, і підставляти їм своє плече. ТХІ - зона праці в

команді.

1.7. Нормами діяльності ТХІ є вірність правді (неприйнятність обману та брехні), академічна свобода, академічна чесність (недопустимість плагіату та списування).

1.8. Ми недосконалі, отож у житті ТХІ трапляються такі явища, які викликають наше невдоволення. Шукаймо конструктивних шляхів для їх усунення. Не замовчуймо проблеми, проте й не руйнуймо дух спільноти своїм бунтарським критицизмом, який чує лише свою правду.

1.9. Один із способів уникнути зайвих напружень у роботі – своєчасне й правильне розв'язання конфліктних ситуацій. У разі виникнення таких ситуацій слід дотримуватись встановлених в ТХІ процедур, що базуються на біблійних принципах (Мат.18:15-17).

1.10. Зрілість людини виявляється, зокрема, в тому, якою мірою вона вміє збалансувати своє право на гласність, що передбачає можливість публічно обговорювати негативні явища, і водночас лояльність до ТХІ, яка передбачає вміння дотримуватись режиму конфіденційності в користуванні інформацією, що може вплинути на репутацію Інституту.

1.11. Дух суперництва й антагонізму в ТХІ - поза законом. Будемо ставитися один до одного так, як би ми хотіли, щоб ставилися до нас інші. Це допоможе нам володіти своїми емоціями та сприяти формуванню позитивного здорового психологічного клімату в спільноті.

1.12. ТХІ - це зона цілковитої заборони на хабарі. Не допускати найменших проявів корупції є моральним обов'язком кожного члена спільноти і предметом особливого контролю з боку керівництва ТХІ.

1.13. Такі явища, як непотизм, упереджене чи зверхнє ставлення до студентів, панібратство, неповага одне до одного, грубощі, психологічне і фізичне насильство, сексуальне домагання і провокування, вживання наркотичних речовин, нищення чи пошкодження матеріально-технічних ресурсів Інституту чи використання їх не за призначенням, інші форми аморальної поведінки — усе це не сумісне з християнською етикою і суворо заборонено в Інституті. Грубе порушення цих вимог

веде за собою дисциплінарні санкції.

1.14. Ставлення до вживання алкоголю і паління має бути таким, яке не викликає напруження у відносинах ТХІ з партнерськими церквами. Палити та вживати алкогольні напої на території ТХІ заборонено.

1.15. Члени академічної спільноти, об'єднані християнським ідеалом і місією ТХІ, покликані формувати академічну культуру Інституту відданою працею, чесністю в науці, наполегливістю в навчанні, а також поведінкою, зовнішнім виглядом, відповідним одягом, увагою до гостей, способом спілкування, проведенням дозвілля, соціальним і волонтерським служінням у християнському дусі.

2. Етика праці й офісна культура

2.1. Працювати чесно і сумлінно означає виявляти свою моральність і втілювати свою віру. Слово в ТХІ має цінуватись як контракт. Чим вищою є етика праці, тим менш потрібними є дисциплінарні заходи.

2.2. Супротивними Господній волі є як марнування робочого часу, так і виснажливе перероблювання. За обома крайнощами стоять або викривлені службові стосунки, або людська гординя. Будемо прагнути ефективно виконати свої службові обов’язки до кінця, а решту віддаймо Господові: Він на це чекає.

2.3. Кожна структура ТХІ діє за своїм робочим графіком з визначеними офісними годинами. Відповідальність за неухильне дотримання цього графіку лежить на керівникові структури і на сумлінні всіх її працівників.

2.4. Запізнення на заняття з боку як викладача, так і студента є порушенням трудової дисципліни і водночас виявом неповаги одне до одного. Регулярні запізнення викладача стають підставою для адміністративних стягнень. Санкції за запізнення студентів (догана, недопущення до заняття) встановлює викладач.

2.5. Спізнюючись на спільні богослужіння, зустрічі чи інші інститутські заходи, ми також розписуємось у нашій неповазі до всіх присутніх і спокушаємо інших на повторення поганого прикладу. Спізнення, з якими не борються, стають правилом!

2.6. Години своєї праці працівник може узгоджувати зі своїм керівником, хоча при цьому слід дотримуватися визначеної тривалості робочого тижня. Керівник може йти назустріч працівникові та встановлювати гнучкий графік лише за умови, що працю за будь-яких обставин буде виконано. При цьому важливо, щоб у відділі завжди були працівники, які знають місцеперебування кожного.

2.7. Виконання під час оплаченого робочого дня тих видів робіт, за які працівник може отримати додаткову платню, не допускається, оскільки це створює конфлікт інтересів. У тих випадках, якщо такі додаткові контракти ініціюються чи затверджуються керівними структурами ТХІ, реалізація цих контрактів здійснюється під контролем відповідних керівників.

2.8. Самовіддана, якісна й ініціативна робота відповідального працівника заслуговує на визнання, зокрема на винагороду. Халатність у роботі та порушення трудового режиму заслуговують на дисциплінарне стягнення. Втім, сумління людини є кращим контролером, ніж її керівник чи правила внутрішнього розпорядку.

2.9. Трудові спори в ТХІ бажано вирішувати колегіально, запрошуючи до цього нейтральних арбітрів чи створюючи спеціальні тимчасові комісії.

2.10. Особистий приклад керівника - кращий вихователь, ніж його накази. Особистий приклад працівника - найкращий аргумент у службових та приватних стосунках.

2.11. Нас сприйматимуть так, як ми себе поставимо. Доброзичливість до відвідувачів Інституту і ввічливість телефонних переговорів мають бути візитівками ТХІ й неодмінним елементом робочих навичок секретарів.

2.12. Наше робоче місце - дзеркало нашого душевного стану. Утримуймо його, а також оргтехніку, обладнання в порядку, чистоті, справному стані. Дотримуймося чистоти і порядку у підрозділі й на території ТХІ. Поважаймо свою працю, а також працю колег по роботі.

2.13. Почуття приналежності до спільноти і пошана до інститутського майна - взаємообумовлені речі. Коли ми економимо тепло (наприклад, зачиняючи вікна взимку) та електроенергію (наприклад, вимикаємо світло, виходячи з приміщення), ми плекаємо в собі чуття єдиної родини.

2.14. Електронне обладнання (комп’ютери та ін.), канцелярські товари та інші матеріальні цінності призначені передусім для службових потреб. Використання їх для приватних потреб можливе лише у виняткових випадках і лише за згоди керівника. Використання інтернет-мережі ТХІ з аморальною метою недопустиме.

2.15. Обов’язковою вимогою офісної культури є правило вимикати мобільний телефон під час загальних зустрічей або переключати його на безшумний режим та виходити з приміщення під час телефонної розмови. Під час богослужінь та навчальних занять користуватися мобільними пристроями для спілкування та інших сторонніх справ заборонено.

2.16. Місце праці - зона спокою й зосередження. У випадку, коли в кімнаті працює кілька осіб, розмови між собою та з відвідувачами слід вести так, щоб це на заважало іншим.

Пам’ятаймо! Найефективніший закон - той, який записаний не на папері, а в людському серці!

3. Прикінцеві положення

3.1. Положення набирає чинності з моменту його затвердження.

3.2. Контроль за виконанням Положення покласти на проректора з навчально-виховної роботи Інституту.

3.3. У випадку внесення змін або доповнень у державні нормативно- правові документи, що регламентують питання цього Положення, відповідні пункти Положення втрачають свою чинність і вступають у дію внесені зміни.