

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова Вченої ради

Харківського національного

університету імені В. Н. Каразіна



Віль БАКІРОВ

РІШЕННЯ

Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
з питання: «Про погодження проєкту Кодексу етики персоналу Харківського
національного університету імені В. Н. Каразіна»

від 30 серпня 2021 року, протокол № 9

Заслухавши й обговоривши доповідь голови постійної комісії з етики виробничих відносин конференції трудового колективу Ганни ТІТЕНКО, Вчена рада *ухвалює:*

1. Погодити проєкт Кодексу етики персоналу Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.
2. Винести проєкт Кодексу етики персоналу для затвердження на Конференції трудового колективу університету.
3. Підготувати наказ про введення в дію рішення Вченої ради.

Відповідальні: начальник відділу кадрів Олена ГРОМИКО.

Термін виконання: до 10 вересня 2021 року.

**КОДЕКС ЕТИКИ ПЕРСОНАЛУ
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ
В.Н. КАРАЗИНА**

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Кодекс етики персоналу (далі – Кодекс) розроблено на основі Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання і протидії корупції», Бухарестської Декларації з етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європейському регіоні, Статуту університету, Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових та навчальних працях працівників і здобувачів вищої освіти Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Харківському національному університеті імені В.Н. Каразіна (далі – університет).

1.2. Положення Кодексу поширюються на всіх працівників університету незалежно від посади. Незнання або нерозуміння норм цього Кодексу не є виправданням неетичної поведінки.

1.3. Завданнями Кодексу є:

- створення сприятливих умов і забезпечення ефективного виконання членами університетської спільноти своїх професійних обов'язків, в основу яких покладені принципи високої суспільної моралі та культури;
- підвищення авторитету працівників університету;
- формування свідомої морально-етичної та правової позиції суб'єкт-суб'єктних взаємостосунків учасників освітнього процесу;
- підвищення та підтримка позитивного іміджу університету як науково-освітньої установи інноваційного спрямування.

1.4. Кодекс спрямований на формування та дотримання загальнолюдських моральних цінностей в колективі, поважного ставлення до університетських традицій. Його дотримання сприяє підвищенню відповідальності та доброчесності працівників, їхнього самоконтролю, запобіганню проявам корупції.

1.5. Кодекс покликаний підвищити ефективність виконання працівниками університету своїх посадових обов'язків і є необхідною умовою організації *ефективної* праці та провадження освітнього процесу і наукових досліджень.

1.6. Знання та дотримання працівниками університету положень Кодексу є одним із критеріїв оцінки якості їхньої професійної діяльності.

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ЕТИКИ.

2.1. Базовою основою Кодексу є загальнолюдські цінності, основоположні цінності моралі та права (гуманізм, справедливість, свобода, рівність), цінності Каразінського університету.

2.2. Університет визнає цінність людини незалежно від її віку, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, соціального стану, етнічного походження, віросповідання або атеїстичних переконань, стану здоров'я, її права на необмежений розвиток здібностей і творчу самореалізацію, всіляко сприяє реалізації цих прав.

2.3. Університет формує цінності вільної людини на засадах критичного мислення, стверджує право людини на свободу мислення, вільне пізнання сутності світу, критичне ставлення до усталених поглядів і, водночас, демонструє повагу до традицій та переконань.

2.4. Університет гармонійно поєднує освітній процес із науковими дослідженнями, здійснює навчання на основі використання найновітніших наукових результатів, логіки і методології наукових пошуків, залучення студентства до активної наукової роботи.

2.5. Університет культивує атмосферу високої професійної етики, вільного демократичного обговорення, колегіального і прозорого ухвалення та виконання рішень із принципових питань університетського життя за участю органів академічного і студентського самоврядування.

2.6. Університет сповідує академічну свободу в обранні напрямів, форм і змісту викладання й наукових пошуків при безумовному дотриманні педагогічної та наукової етики й академічної доброчесності.

2.7. Університет відстоює та захищає інтереси суспільства й української держави, протистоїть зазіханням на права та свободи людини, рішуче встає на їх захист, формує відповідальність за власний вибір на засадах патріотизму.

2.8. Університет вивчає, збагачує і популяризує національні та загальнолюдські наукові й культурні надбання, поширює наукові знання, сприяє художній творчості.

2.9. Університет створює умови й виховує необхідні якості для творчої праці викладачів і студентів, для генерування нових ідей, застосування

оригінальних, нестандартних підходів за всіма напрямками університетської діяльності.

2.10. Університет відкритий до світоглядного міжкультурного діалогу, вільного обміну інформацією, до публічності наукових дискусій, толерантного спілкування з різними людськими спільнотами, розширення міжнародної науково-освітньої і культурної комунікації та співпраці.

2.11. Університет орієнтується на найкращі зразки в освітній галузі та сфері науки, наукової активності, постійно підвищує якість освіти і наукової роботи.

3. НОРМИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

3.1. Викладачам та працівникам університету слід дотримуватись таких норм:

- поважати права та свободи інших осіб, толерантно ставитися до релігійних та політичних поглядів людей, які не суперечать конституційним принципам та загальнолюдським цінностям; проявляти повагу до звичаїв та традицій як працівників, так і здобувачів вищої освіти, які представляють різні народи та культури, враховувати в своїй діяльності особливості етнічних та національних груп;

- сумлінно виконувати норми Конституції та законів України, Статуту університету та правил внутрішнього розпорядку, інших нормативно-правових актів, виконувати накази та розпорядження адміністрації та керівників структурних підрозділів університету;

- дотримуватися загальної культури поведінки, проявляти гуманізм, ввічливість, увагу до людей, чемність, доброзичливість, пунктуальність;

- піклуватися про культуру власного мовлення та стилю спілкування;

- не чинити адміністративний вплив, фізичне або психічне насильство на інших працівників університету з метою прийняття неправового рішення;

- дбайливо ставитися до університетського майна, запобігати та перешкоджати діям, які спрямовані на заподіяння шкоди матеріально-технічній базі університету;

- дотримуватися принципів та вимог, які встановлені законом «Про публічні закупівлі» та виданих відповідно до нього внутрішніх нормативних документів університету, не створювати своїми діями безпідставні переваги для будь-яких учасників закупівель;

- дотримуватися санітарно-гігієнічних вимог в аудиторіях та інших приміщеннях університету, з повагою ставитися до праці господарчого (допоміжного) персоналу;

3.2. Працівники не повинні вести політичну та будь-яку ідеологічну агітацію на території університету.

3.3. Основний принцип, якого дотримуються працівники – взаємна повага відповідно до усталених норм ділової і професійної етики, справедливості та чесності у стосунках між членами колективу.

3.4. Працівник повинен сприяти зміцненню академічної репутації університету та утримуватися від дій, які можуть завдати шкоди іміджу університету.

3.5. Зовнішній вигляд працівників університету (в залежності від умов роботи та формату заходу) повинен відповідати загальноприйнятому діловому стилю, який відзначає стриманість, традиційність, охайність.

3.6. Працівнику слід контролювати свою поведінку, почуття та емоції, не дозволяти особистим симпатіям, настрою впливати на службові рішення, коректно поводитися із колегами, безпосередніми керівниками, адміністрацією університету та його структурних підрозділів, іншими посадовими особами, а також здобувачами вищої освіти, незалежно від їхнього службового та соціального становища.

3.7. Критика наявних недоліків в роботі з боку керівника або інших працівників університету має бути аргументованою, зваженою, принциповою та з розумінням сприйматися тим працівником університету, до якого вона звернена. Критика не повинна принижувати працівника, бути брутальною і образливою, має стосуватися виключно тих недоліків, які пов'язані з виконанням працівником своїх посадових обов'язків.

3.8. Працівник може відверто висловити свою думку та звернутися із заявами та пропозиціями до адміністрації університету з питань навчально-виховної, наукової роботи та організації внутрішнього життя університету.

3.9. Працівнику слід виключати дії, які пов'язані з впливом будь-яких особистих, майнових (фінансових) та інших інтересів, які перешкоджають сумлінному виконанню посадових обов'язків.

3.10. Працівнику слід уникати участі у конфліктних ситуаціях, які можуть завдати шкоди його власному авторитету, професійній та діловій репутації.

3.11. Для попередження та вирішення конфліктної ситуації працівнику слід:

- припинити сумнівні, компрометуючі міжособисті відносини;
- доповісти безпосередньому керівнику про конфлікт або про загрозу його виникнення, а також вживати завчасні заходи для запобігання конфліктній ситуації;
- поводитися гідно, діяти згідно своїм посадовим обов'язкам, принципам загальнолюдської моралі та нормам професійної етики;
- протидіяти корупції;
- вжити заходів для подолання негативних наслідків конфліктних ситуацій.

3.12. При виникненні конфліктної ситуації між підрозділами, пріоритетним напрямом вирішення конфлікту є урахування інтересів усього університету.

3.13. Керівник структурного підрозділу повинен вжити заходів для вирішення конфлікту.

3.14. Керівнику структурного підрозділу слід бути взірцем професіоналізму, прикладом справедливості, доброзичливості та дбайливого ставлення до людей. Він повинен сприяти формуванню в колективі морально-психологічного клімату, сприятливого для ефективної праці. Керівник структурного підрозділу не повинен перекладати свою відповідальність на колег та підлеглих.

3.15. При взаємодії із зовнішніми структурами працівники дотримуються:

- високих стандартів ділової етики;
- принципу достовірності інформації;
- принципу пріоритету розв'язання суперечок та спорів шляхом перемовин та пошуку компромісів.

3.15.1. При взаємодії з представниками засобів масової інформації працівникам університету необхідно:

- звертатися за консультацією до Центру зв'язків з громадськістю;
- діяти в інтересах університету, підтримувати його позитивний імідж, не вчиняти дій, які завдають шкоди інтересам університету;
- не допускати поширення недостовірної та неперевіреної інформації, а також інформації, яка становить службову таємницю, або стосується особистих стосунків.

4. ДОТРИМАННЯ КОДЕКСУ ЧЛЕНАМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ.

4.1. Члени університетської спільноти зобов'язані визнавати принципи й норми Кодексу та у своїй діяльності неухильно його дотримуватися. Це зобов'язання засвідчується особисто при призначенні або обранні на посаду.

4.2. Незнання або нерозуміння принципів і норм Кодексу не є виправданням неетичної поведінки представника університетської спільноти.

4.3. Порухення етичних принципів і норм передбачає відповідальність члена університетської спільноти, залежно від характеру і змісту порушень, а також ступеня заподіяної ним шкоди.

4.4. З метою моніторингу дотримання членами університетської громади моральних та правових норм цього Кодексу в університеті Конференцією трудового колективу створюється постійна Комісія з етики виробничих відносин (далі – Комісія). Комісія наділяється правом одержувати і розглядати заяви щодо порушення Кодексу та надавати пропозиції адміністрації університету та структурних підрозділів з метою улагодження конфлікту, покращення ситуації, а також заходів щодо діяльності окремих осіб.

4.4.1. Будь-який член університетської спільноти може поскаржитися на порушення етичних принципів чи норм, зафіксованих у Кодексі, зокрема письмово звернутися до Комісії або до керівника відповідного підрозділу, надавши докази фактів, викладених у скарзі. Керівник в установленому порядку передає матеріали на розгляд Комісії. У випадку грубого порушення етичних принципів чи норм, зафіксованих у Кодексі, керівник відповідного підрозділу також уповноважений ініціювати розгляд справи на засіданні Комісії.

Комісія розглядає конфліктні ситуації, що виникають в університеті, за винятком тих, для яких законодавством встановлено спеціальний порядок розгляду.

4.4.2. Висновки Комісії мають рекомендаційний характер і керівництво університету чи його структурного підрозділу має брати їх до уваги, ухвалюючи рішення щодо порушника цього Кодексу (при укладанні чи продовженні контракту, розгляді навчального навантаження, справ про заохочення тощо).

4.4.3. Будь-який член університетської спільноти має право звернутися до Комісії з метою внесення пропозицій та доповнень до цього Кодексу.

4.5. Види порушень етичних норм:

4.5.1. Незначні порушення – це порушення, які не завдають значних репутаційних втрат іншим членам університетської спільноти та університету загалом і спричинені браком досвіду чи недостатнім розумінням принципів та норм академічної доброчесності та університетського життя.

4.5.2. До грубих порушень належать повторно вчинені незначні порушення, а також порушення, що завдають значної шкоди іншим членам університетської спільноти або репутації університету.

4.5.2.1. Дії, які завдають шкоди репутації університету:

– отримання чи пропонування неправомірної матеріальної винагороди або вигоди за надання переваг у навчанні, наукових дослідженнях, посадовому просуванні тощо;

– участь у заходах, що мають неоднозначну (сумнівну) оцінку громадськості та членів університетської спільноти;

– вживання в університетському просторі ненормативної лексики, інші порушення загальноновизнаних етичних норм поведінки;

– використання без відповідного дозволу університетської символіки в приватних чи публічних заходах, які не пов'язані з діяльністю університету;

– оприлюднення в засобах масової інформації та в соціальних мережах недостовірної або відверто неправдивої інформації про університет та членів його спільноти, яка завдає шкоди його репутації.

У випадку грубого порушення етичних принципів чи норм, зафіксованих у Кодексі, керівник відповідного підрозділу уповноважений ініціювати розгляд справи на засіданні Комісії.

4.6. Неприйнятною є практика подання безпідставних чи анонімних скарг та заохочення до їх подання.

5. АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ.

5.1. Члени університетської спільноти повинні дотримуватись академічної доброчесності й активно застосовують цей принцип у викладанні, науково-дослідницькій діяльності та наданні освітніх, експертних і консультативних послуг.

5.2. Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними і науковими працівниками передбачає:

- посилання на джерела інформації у разі використання певних ідей, розробок, тверджень, відомостей;

- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;

- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;

- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами вищої освіти;

- об'єктивне оцінювання результатів навчання.

5.3. Порушенням академічної доброчесності вважається:

5.3.1. академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;

5.3.2. самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

5.3.3. фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або в наукових дослідженнях;

5.3.4. фальсифікація – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;

5.3.5. обман – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;

5.3.6. хабарництво – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі. Наведений перелік не є остаточно вичерпним і не охоплює всіх діянь, що можуть містити ознаки порушення академічної доброчесності та етики академічних взаємовідносин;

5.3.7. необ'єктивне оцінювання - свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти;

5.3.8. надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання;

5.3.9. вплив у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на науково-педагогічного (педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання.

5.4. Відповідальність за порушення академічної доброчесності.

За порушення академічної доброчесності педагогічні, науково-педагогічні й наукові працівники можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

- відмова у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання;
- позбавлення присудженого наукового ступеня чи присвоєного вченого звання;
- відмова у присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії, різних видів заохочення.

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.

6.1. Якщо у працівника університету виникають труднощі в розумінні або застосуванні використання положень Кодексу, то він може звернутися за консультацією (поясненнями) до свого безпосереднього керівника.

6.2. За порушення норм цього Кодексу може наступати відповідальність згідно із законодавством, аж до звільнення з університету, за поданням Комісії.

6.3. Кодекс затверджується Конференцією трудового колективу університету.

6.4. Зміни та доповнення до Кодексу вносяться за поданням Вченої ради Каразінського університету, Первинної профспілкової організації Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Комісії з етики виробничих відносин.