

ЗАТВЕРДЖЕНО рішенням Вченої ради Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від <u>06 березня</u> 2023 року протокол № <u>5</u>		Шифр документа <u>BC-91/23</u>	Система управління якістю ХНПУ імені Г.С. Сковороди	УВЕДЕНО В ДІЮ наказом ректора № <u>91/23</u> ОСВІТЛІВО 2423 року ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ N 02125585
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------	-----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПОГОДЖЕНО

Проректор з наукової, інноваційної
і міжнародної діяльності
Світлана БЕРЕЖНА

«11» ТРАВНЯ 2023 року

Проректор з навчально-наукової роботи
Володимир БОРИСОВ

«11» ТРАВНЯ 2023 року

Проректор з навчально-виховної роботи
Наталія БОРИСЕНКО

«12» ТРАВНЯ 2023 року

Проректор з адміністративно-
господарської роботи
Тетяна ЧЕРНІК

«12» ТРАВНЯ 2023 року

Начальник юридичного відділу
Олена ТАРАСЕНКО

«15» ТРАВНЯ 2023 року

РОЗРОБНИКИ

Доцент кафедри державно-
правових дисциплін,
кримінального права та процесу
Марія КОРАБЕЛЬ

«8» ТРАВНЯ 2023 року

Харків – 2023

РОЗРОБНИК:

Доцент кафедри державно-правових дисциплін, кримінального права та процесу
Марія КОРАБЕЛЬ

ЗАТВЕРДЖЕНО рішенням Вченої ради Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від 6 червня 2023 року
протокол № 5

УВЕДЕНО В ДІЮ наказом ректора від 6 червня 2023 року
№ 91-09.

I. ПРЕАМБУЛА.

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди (далі – Університет) позиціонує себе як сучасний відкритий освітньо-науковий, полікультурний, толерантний, інклюзивний інформаційний простір, що визнає дотримання норм етичної поведінки всіма членами університетської спільноти однією з важливих передумов успішної реалізації своєї Місії.

Етичний кодекс (далі – Кодекс) розроблено відповідно до міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», «Про заборону пропаганди російського нацистського тоталітарного режиму, збройної агресії Російської Федерації як держави-терориста проти України, символіки воєнного вторгнення російського нацистського тоталітарного режиму в Україну», нормативно-правових актів Міністерства освіти і науки України, Статуту ХНПУ імені Г.С. Сковороди, інших нормативних документів ХНПУ імені Г.С. Сковороди.

Етичний кодекс спрямований на ефективне забезпечення прав та інтересів усіх учасників освітнього процесу в Університеті, зорієнтований на справедливе ставлення до кожного з них, на прозорість прийняття рішень, професійну та етичну відповідальність кожного члена колективу, інформаційну відкритість та дієвий розвиток норм ділової етики.

II. СФЕРА ДІЇ КОДЕКСУ.

2.1. Кодекс визначає ключові цінності, основні принципи і стандарти етичної поведінки.

2.2. Члени університетської спільноти несуть частку спільної відповідальності за реалізацію місії Університету, зобов'язуються дотримуватися норм Кодексу у взаємовідносинах на всіх рівнях.

2.3. Кодекс закладає основи практичного втілення найвищих стандартів етичної поведінки, корпоративного управління та корпоративної відповідальності в Університеті і поширюється на всіх науково-педагогічних, наукових, педагогічних та інших співробітників та всіх здобувачів вищої освіти в Університеті, які керуються ним із метою пропагування етичної системи цінностей та забезпечення реальних гуманістичних змін у сегменті вищої освіти України, демократизації її стандартів, а також задля напрацювання іміджевих здобутків Університету як інтелектуальної корпорації.

ІІІ. ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ.

3.1. Закріплення Місії та Цінностей Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

3.2. Забезпечення усвідомлення всіма науково-педагогічними, науковими, педагогічними та іншими співробітниками, здобувачами вищої освіти персональної відповідальності перед громадою Харківщини за виконання своїх безпосередніх обов'язків та підсилення ролі кожного в реалізації Політики університету у сфері якості.

3.3. Стимулювання персональної, проектної або колективної реалізованої ініціативи, спрямованої на розвиток Університету.

ІV. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ.

4.1. Забезпечення рівності прав та врахування законних інтересів усіх співробітників та здобувачів вищої освіти в Університеті.

4.2. Утілення ідеалів свободи, гуманізму та сродної праці відповідно до філософських поглядів Г.С. Сковороди в освітньому і науковому процесі, у міжособистісних стосунках усіх співробітників та здобувачів вищої освіти в Університеті.

4.3. Забезпечення максимальної інформаційної прозорості в діяльності керівних органів і структур усіх рівнів, їхньої підзвітності колективу,

громадського контролю за управлінською діяльністю, законністю рішень та ефективністю платформ їх реалізації.

4.4. Стратегічне планування розвитку Університету з урахуванням постійного нарощування усіх його ресурсів та неухильної реалізації його Місії.

4.5. Прийняття та неухильне дотримання принципів академічної добродетелі.

4.6. Поглиблення взаєморозуміння в колективі, довіри до Університету в зовнішньому освітньому та гуманітарному просторі і забезпечення завдяки цьому додаткових конкурентних переваг.

4.7. Гармонізація стосунків усередині колективу Університету, узагальнення та пропагування практики та інноваційних прикладів співпраці, взаємодії, командної роботи, спрямованих на втілення в повсякденну працю Цінностей Університету.

4.8. Постійний саморозвиток та самовдосконалення кожного представника університетського колективу спрямовані і на особистісну реалізацію, і на закріплення престижу Університету як сучасної прогресивної освітньо-наукової корпорації.

4.9. Готовність ділитися своїми здобутками із зацікавленими освітніми установами, фізичними і юридичними особами, громадськими організаціями, проектними програмами.

4.10. Конкретні механізми запобігання та протидії корупції, дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної і нетolerантної поведінки, рівною мірою доступні для всіх учасників освітнього процесу.

4.11. Доступність належної психологічної підтримки та супроводу всіх учасників освітнього процесу. Створення безбар'єрного інклюзивного середовища для учасників освітнього процесу з особливими потребами.

4.12. Моральне і матеріальне стимулювання унікальних результатів роботи окремих студентів, аспірантів, докторантів, науково-педагогічних працівників (

ініціативних груп, проектних колективів, підрозділів тощо), якщо ці результати працюють на стратегічний та іміджевий розвиток Університету.

V. ПОРУШЕННЯ ЕТИЧНИХ ПРИНЦІПІВ ТА НОРМ ЧЛЕНАМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПЛІНОТИ.

5.1. Кодекс спрямований на недопущення виникнення конфліктів щодо:

- порушення основних принципів і стандартів етичної поведінки;
- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;
- вчинення дій фізичного (доторкання) та сексуального (непристойні зауваження) характеру, що принижують чи ображають учасників освітнього процесу;
- поведінки учасників освітнього процесу та інших працівників університету щодо питання вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи (навчання) відповідно до ст. 41 Кодексу законів про працю;
- публічного заперечення громадянином України здійснення збройної агресії проти України; пропаганди у закладах освіти з метою сприяння здійсненню збройної агресії проти України; віправдовування, визнання правомірною, заперечення збройної агресії Російської Федерації проти України; тощо.

5.2. Кодекс спрямований на недопущення заподіяння шкоди репутації ХНПУ імені Г. С. Сковороди:

- оприлюднення неправдивої інформації про Університет в соціальних мережах або засобах масової інформації;

- використання символіки Університету, без відповідного дозволу, в заходах, що не пов'язані з діяльністю Університету.

VI. СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦІПІВ

6.1. У всіх рішеннях, які приймаються спільнотою Університету, та в усіх реалізованих нею діях повинна бути відповідність найвищим стандартам професійної етики, підпорядковання чинному законодавству, а також нормам і правилам, обговорених і встановлених у колективі.

6.2. Взаємини у колективі між студентами, аспірантами, докторантами, науково-педагогічними працівниками, співробітниками, а також зі стейкхолдерами, освітянами і науковцями Харківщини та України ґрунтуються на:

- дотриманні прав і свобод кожної людини;
- всебічній підтримці розвитку харківської громади як важливого сегменту українського громадянського суспільства;
- вільному виборі свобод в реалізації академічних прав;
- інклюзивності й толерантності;
- взаємній довірі, яка стимулюватиме кожного до відкритої і чесної праці та самореалізації у всьому різноманітті особистостей;
- духовності як внутрішньому імперативі освіченої людини ХХІ століття;
- прищепленні ідеалів свободи і гуманізму відповідно до філософського вчення Г. С. Сковороди;
- розкритті творчого потенціалу кожної особистості через втілення Концепції «срідної» праці Г. С. Сковороди;
- відповідальності та підтримці конструктивної ініціативи кожного;

- професіоналізмі, який вважаємо запорукою корпоративного успіху;
- громадянській ідентичності, спрямованій на ствердження системи цінностей держави Україна та підготовці прийдешніх поколінь до звершень в її ім'я;
- політиці рівних можливостей: запобіганні і усуненні проявів дискримінації у працевлаштуванні й професійному розвитку працівників за такими ознаками, як стать, сімейний стан, сексуальна орієнтація, релігія, політичні переконання, національність, вік, інвалідність, наявність ВІЛ/СНІД статусу, соціально-економічний стан та інше.

6.3. Усі ланки управлінського процесу в Університеті підзвітні його колективу відповідно до чинного законодавства України, статутних документів та моделі корпоративного управління.

6.4. Прагнення максимальної відкритості у ділових стосунках, управлінських рішеннях, колегіальних обговореннях.

6.5. Відкритість до чесної і принципової критики на засадах ділової етики, неприпустимість особистих образ, неконструктивних випадів на адресу будь-кого в колективі. Висловлювати критичні зауваження та міркування слід обов'язково пропонувати шляхи оптимізації тих дій і процесів, які можна вдосконалити. У разі неетичної поведінки обговорюється та приймається зважене колегіальне рішення.

6.6. Визнання академічної доброочесності та дотримання її в роботі, навчанні, науково-дослідній і практичній діяльності.

VII. КОМІСІЯ З ЕТИКИ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

(Див. Положення з етики та управління конфліктами).

VIII. КОМІСІЯ З ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

(Див. Положення про запобігання і протидію дискримінації та сексуальним домаганням).

IX. КОМІСІЯ З АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

(Див. Кодекс академічної добродетелі; Положення про комісію з питань академічної добродетелі).

X. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ

10.1 Порушення положень Кодексу за наявності ознак юридичної відповідальності підлягає розгляду згідно з вимогами чинного законодавства.

10.2 Конкретні види санкцій та способи дисциплінарного впливу, особливості їх застосування можуть визначатися відповідними Положеннями.

XI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1 Зміни до Кодексу затверджуються рішенням Вченої ради Університету за поданням структурних підрозділів, органів самоврядування або за персональними поданнями від членів трудового колективу та осіб, що навчаються.

XII. ГЛОСАРІЙ

(термінологічний словник)

Академічна добродетель - це сукупність етичних принципів і визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Гідність – моральне ставлення особи до самої себе і суспільства, колективу університету.

Етичні критерії діяльності в науці: 1) найбільший соціальний результат; 2) забезпечення прав і свобод людини; 3) справедливий розподіл витрат і набутків між усіма.

Етичні норми – система етичних вимог, які визначають обов'язки членів наукової спільноти університету щодо колег, членів колективу, суспільства; конкретні зразки, які спрямовують поведінку і дають можливість її оцінити.

Етичні принципи - основні положення професійної моралі в науці, які відбивають цінності і дають загальний напрям професійної наукової діяльності, є основою для відповідних норм службової поведінки, характеризують цілісну лінію поведінки людини, стають складниками її морального характеру і надають передбачуваності поведінці особи, власне моральної раціональності. Призначення етичних принципів – надання напрямку та лінії поведінки в різних ситуаціях і бути підґрунтам для прийняття виваженого етичного рішення.

Етичні стандарти – система загальноприйнятих вимог до діяльності й поведінки людини в професійному житті, що спрямовані на принесення користі суспільству та університету.

Етичні цінності містять в собі: моральні вимоги та оцінку наявних явищ, або тих, що мали місце, з погляду притаманного їм морального значення. Цінності наукової діяльності відбуваються в етичних принципах і нормах.

Конфлікт інтересів - це ситуація, при якій особа, виконуючи свої обов'язки, має інтерес (особисту зацікавленість), який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний це спричинити.

Моральні вимоги – зобов'язання, правила морального характеру, що ставить наукова спільнота до кожного члена колективу університету.

Моральні якості - типові риси поведінки особистості без конкретних вказівок на те, які дії людина повинна робити, а які – ні.

Наукова спільнота – професорсько-викладацький склад, адміністрація університету та його структурних підрозділів, наукові працівники, науково-

педагогічні працівники, адміністрація університету, аспіранти та докторанти, студенти, які займаються науковою діяльністю.

Потенційний конфлікт інтересів - наявність у особи приватного інтересу у тій сфері, у якій вона виконує свої службові повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Реальний конфлікт інтересів - це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;