



УХВАЛЕНО Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди протокол № 1 від 20 листопада 2020 року		Шифр документа 04-05/38.20	Система управління якістю у ХНПУ імені Г.С.Сковороди Етичний кодекс Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди	ЗАТВЕРДЖЕНО наказом ректора № 20/2020 20.11.2020 
--	---	----------------------------------	---	--

Етичний кодекс Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПОГОДЖЕНО

Проректор
з наукової роботи
Ю.Д. Бойчук

«__» _____ 20__ р.

Проректор
з навчально-наукової роботи
Н.М. Якушків

«__» _____ 20__ р.

Проректор
з навчально-виховної роботи
С.В. Бережна

«__» _____ 20__ р.

Проректор
з інноваційної діяльності та перспективного
розвитку
С.С. Зуб

«__» _____ 20__ р.

Проректор
з економічних та соціальних питань
Н.Г. Жукова

«__» _____ 20__ р.

Начальник юридичного відділу
О.В. Тарасенко

«__» _____ 20__ р.

РОЗРОБНИК

Декан українського мовно-літературного факультету
імені Г.Ф. Квітки-Основ'яненка
К.Ю. Голубородько

«__» _____ 20__ р.

Декан юридичного факультета
В.О. Процевський

«__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри і соціальної роботи і соціальної
педагогіки
М.П. Васильєва

«__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри загальної педагогіки і педагогіки
вищої школи
С.Т. Золотухіна

«__» _____ 20__ р.

Професор кафедри загальної педагогіки і педагогіки
вищої школи
І.М. Трубавіна

«__» _____ 20__ р.

Уповноважений з питань запобігання та виявлення
корупції
В.В. Ситнік

«__» _____ 20__ р.

Доцент кафедри психології
С.В. Підчасов

«__» _____ 20__ р.

Доцент кафедри психології
М.А. Кузнєцов

«__» _____ 20__ р.

Голова ради молодих науковців
О.І. Башкір

«__» _____ 20__ р.

Голова профспілки студентів
Д.О. Пронькарук

«__» _____ 20__ р.

Голова Спілки студентів та молоді
К.С. Катриченко

«__» _____ 20__ р.

Розроблено: Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди.

Розробник: Декан українського мовно-літературного факультету імені Г.Ф. Квітки-Основ'яненка К.Ю. Голобородько, декан юридичного факультета В.О.Процевський, завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки М.П. Васильєва, завідувач кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи С.Т. Золотухіна, професор кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи І.М. Трубавіна, уповноважений з питань запобігання та виявлення корупції В.В. Ситнік, доцент кафедри психології Є.В. Підчасов, доцент кафедри психології М.А. Кузнецов, голова ради молодих науковців О.І. Башкір, голова профспілки студентів Д.О. Прочкарук, голова Спілки студентів та молоді К.С.Катриченко

Ухвалено: вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди протокол № 1 від «14» лютого 2016 р.

Затверджено та введено в дію: наказом ректора Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди № 44-од від «14» лютого 2016 р.

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 наукову та науково-технічну діяльність», Статуту та внутрішніх нормативних документів Університету.

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 ДІЯЛЬНОСТІ 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.

III. ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ

3.1. Закріплення Місії, Візій 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, проєктної або колективної реалізованої ініціативи, спрямованої на розвиток Університету.

VI. 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 доброчесності.

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, проєктними програмами.

4.10. Конкретні механізми запобігання та протидії корупції, дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної і нетолерантної 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, проєктних колективів, підрозділів тощо),

якщо ці результати працюють на стратегічний та іміджевий розвиток Університету.

V. СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ

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

5.2. 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 XXI століття;
- прищепленні ідеалів свободи і гуманізму відповідно до філософського вчення Г. С. Сковороди;
- розкритті творчого потенціалу кожної особистості через втілення Концепції «сродної» 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.

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

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

5.5. 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.

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

VI. КОМІСІЯ З ЕТИКИ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ
(Див. Положення з етики та управління конфліктами).

**VII. КОМІСІЯ З ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ
ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ** (Див. Положення з
запобігання і протидії дискримінації та сексуальним домаганням).

VIII. КОМІСІЯ З АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

(Див. Кодекс про академічну доброчесність).

IX. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ

9.1 Порухення положень Кодексу за наявності ознак юридичної відповідальності підлягає розгляду згідно з вимогами чинного законодавства.

9.2 Конкретні види санкцій та способи дисциплінарного впливу, особливості їх застосування можуть визначатися відповідним Положенням.

X. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

XI. ГЛОСАРІЙ

(термінологічний словник)

Академічна доброчесність - 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 підґрунтям 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 відбиваються 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;