

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Національного
транспортного університету
30.06.2020 р., протокол № 6.
Введено в дію наказом ректора
№ 312 від 30.06.2020 р.

**КОДЕКС ЕТИКИ
АКАДЕМІЧНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН ТА
ДОБРОЧЕСНОСТІ
Національного транспортного університету**

Київ 2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс етики академічних взаємовідносин та доброчесності Національного транспортного університету (далі – Кодекс) визначає цінності, якими керуються учасники університетської спільноти Національного транспортного університету (далі – Університет) і встановлює етичні норми відносин в академічному середовищі.

1.2. Кодекс базується на фундаментальних принципах Великої Хартії Університетів, керівних принципах IAU-MCO (International Association of Universities and the Magna Charta Observatory) стосовно інституційного етичного кодексу вищої освіти, Європейській хартії дослідників, Берлінській декларації про відкритий доступ до знань у науці та гуманітарній сфері, Бухарестській декларації етичних цінностей та принципів вищої освіти у Європі.

1.3. Етичні цінності університетської спільноти та порядок перевірки і розгляду етичних порушень визначаються Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», іншими законодавчими актами, Статутом Університету, Правилами внутрішнього розпорядку, наказами і розпорядженнями ректора та іншими локальними актами Університету.

1.4. Кодекс закріплює основні принципи академічної поведінки, яких мають дотримуватися всі учасники університетської спільноти. Кодекс сприяє формуванню академічного середовища, у якому кожен член університетської спільноти може займатися своєю діяльністю в умовах взаємної поваги та отримання позитивних емоцій від роботи, навчання та ведення наукових досліджень.

Кодекс не покликаний вирішувати спірні ситуації, пов'язані із недобросовісною поведінкою, але у ньому закладаються основи, керуючись якими такі ситуації мають вирішуватися з урахуванням виконання місії Університету.

1.5. У Кодексі поняття й терміни вживаються у такому значенні:

– академічна етика – сукупність морально-етичних норм, правил і принципів, у тому числі правил педагогічної етики, академічної доброчесності й ділового етикету, які регулюють міжособистісні відносини учасників освітнього процесу закладів вищої освіти;

– педагогічна етика – сукупність норм і правил поведінки науково-педагогічних працівників, спираючись на які запроваджуються високі моральні стандарти педагогічної діяльності і будуються взаємовідносини, зумовлені педагогічною діяльністю;

– академічна доброчесність – це сукупність етичних принципів і визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час

навчання, викладання і провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень;

– діловий етикет – порядок взаємодії і поведінки працівників Університету та учасників освітнього процесу Університету під час спільної діяльності, включаючи ділове листування, прийом на роботу, звернення до керівництва тощо;

– конфлікт інтересів – ситуація, що характеризується суперечністю між особистим інтересом особи та її формальними обов'язками, що впливає на об'єктивність або неупередженість її поведінки;

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

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

– приватний інтерес – будь-який майновий (комерційний) чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами;

– університетська спільнота – наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники; здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в Університеті; фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу за освітньо-професійними програмами; інші працівники Університету.

2. МІСІЯ ТА ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЦІННОСТІ УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Місія Університету полягає у формуванні високої культури поведінки учасників освітнього процесу та інших працівників Університету шляхом проведення освітньої та науково-дослідницької діяльності на рівні найвищих професійних та етичних стандартів.

2.2. Університетська спільнота під час діяльності повинна дотримуватися таких основних цінностей:

- академічна доброчесність;
- колегіальність та повага до людської гідності;
- академічна свобода;
- відповідальність за використання майна і ресурсів Університету.

2.3. Академічна доброчесність.

2.3.1. Члени університетської спільноти дотримуються академічної доброчесності й активно застосовують цей принцип у навчанні, викладанні, науково-дослідницькій діяльності та наданні інших освітніх і консультативних послуг.

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

- посилення на джерела інформації у разі використання 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 освіти; об'єктивне оцінювання результатів навчання.

2.3.3. Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного і підсумкового контролю результатів навчання (до осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

2.3.4. Порухенням академічної доброчесності вважається:

- 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;
- самоплагіат – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
- фабрикація – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
- фальсифікація – свідома зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
- списування – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема, під час оцінювання результатів навчання;

– 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;

– неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

– необ’єктивне оцінювання – свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

Наведений перелік не є остаточно вичерпним і не охоплює всіх діянь, що можуть містити ознаки порушення академічної доброчесності та етики академічних взаємовідносин.

2.3.5. Відповідальність за порушення академічної доброчесності.

2.3.5.1. За порушення академічної доброчесності педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники можуть бути притягнені до відповідальності, згідно законодавства.

2.3.5.2. За порушення академічної доброчесності здобувачі освіти можуть бути притягнені до академічної відповідальності, зокрема у вигляді повторного проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо).

2.3.6. Члени університетської спільноти повинні діяти справедливо й законно, проводячи свою діяльність як в Національному транспортному університеті, так і за його межами, приймати рішення відповідно до законів та інших нормативно-правових актів.

2.3.7. Члени університетської спільноти повинні діяти добросовісно з міжнародними партнерами.

2.4. Колегіальність і повага до людської гідності.

2.4.1. Члени університетської спільноти керуються принципами академічного співробітництва й чесної конкуренції, проводячи дослідження, виконуючи організаційні та посадові обов’язки.

2.4.2. Толерантність і повага до людської гідності є одним із основних принципів спілкування в університетському середовищі.

2.4.3. Члени університетської спільноти дотримуються принципів рівності, справедливості, рівних можливостей, уникають і не допускають жодної форми дискримінації, фаворитизму, персоналізації, переслідування, сексуальних домагань, зловживання владою.

2.4.4. Скарги і заяви, отримані Університетом, розглядаються об’єктивно, неупереджено, прозоро та відповідно до встановлених строків.

2.5. Академічна свобода.

2.5.1. Університет у своїй діяльності втілює принцип свободи вираження поглядів на навчання, дослідження та думки.

2.5.2. Члени університетської спільноти зобов'язані прагнути до правдивих знань, поширювати свій досвід і отримані знання.

2.5.3. Члени університетської спільноти сприятимуть критичному мисленню, свободі вираження поглядів, розвиватимуть можливості для участі в дискусіях і дебатах.

2.5.4. Члени університетської спільноти поважають гідність один одного, не допускають дискримінації, нечесності або зловживання владою в їх стосунках.

2.6. Відповідальність за використання майна і ресурсів Університету.

2.6.1. Члени університетської спільноти повинні:

- правильно використовувати та берегти майно Університету;
- захищати права інтелектуальної власності Університету і членів спільноти;
- використовувати ресурси Університету, його обладнання, послуги та фінансування у робочий час та виключно для виконання місії і завдань Університету;
- визнавати принципи сталого розвитку, відповідально використовувати природні та інші ресурси.

3. ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. Університет дотримується політики поваги і визнання гідності стосовно кожної особи, засуджує утиск, приниження, дискримінацію та популяризацію ненависті, не буде толерувати, ігнорувати, залишати без відповідальності дискримінацію чи утиск.

3.2. Усі працівники та здобувачі вищої освіти повинні поважати гідність і права своїх колег та академічної спільноти, до якої вони належать.

3.3. Усі дотримуються політики недискримінації за ознаками раси, національності, віросповідання, віку, статі, гендерної ідентифікації, сексуальної орієнтації, стану здоров'я, соціального статусу тощо.

3.4. Працівники мають право виконувати свої функції в атмосфері професійності, що забороняє дискримінацію, утиски або помсту через будь-яку ознаку та у будь-який спосіб (фізичні чи словесні образи, домагання, образливі жарти чи коментарі тощо).

3.5. Проявами дискримінації, утиску або помсти вважаються дії, що порушують політику недискримінації.

4. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УНІВЕРСИТЕТУ

4.1. Університет забезпечує рівні можливості для всіх своїх працівників та здобувачів вищої освіти і перешкоджає дискримінації у будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі та сімейного статусу.

6.2. У всіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи Університет ставитимемося до працівників та здобувачів вищої освіти справедливо, відповідно до їхніх здібностей, аби увідповіднити вимоги і стандарти їхній ролі. Жоден учасник освітнього процесу не може бути об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру домагань або образ.

5. ПОЛІТИКА ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ В УНІВЕРСИТЕТІ

5.1. Університет засуджує гендерне насильство, у тому числі сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, дискримінацією всіх форм і видів та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

5.2. З метою попередження сексуальних домагань, дискримінації та неетичної поведінки загалом, в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, віку, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації, кольору шкіри, релігійних переконань, тощо.

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженості, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи погрози чи заклики до насильства, щодо певної особи чи груп) на підставі статі, віку, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації, кольору шкіри, релігійних переконань тощо).

Ці правила застосовуються під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Університеті та в процесі здійснення його статутної діяльності.

5.3. Сексуальними домаганнями вважаються дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні небажані пропозиції та/або

зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень, тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування, тощо), що принижують або ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

5.4. Адміністрація, керівники структурних підрозділів Університету, куратори академічних груп зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань, неетичної поведінки та дискримінації.

6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Керуючись положеннями цього Кодексу, члени університетської спільноти прикладають всі зусилля щодо недопущення конфліктних ситуацій у колективі

3.2. У разі виникнення конфліктних ситуацій, у тому числі у випадках сексуальних домагань і випадках дискримінації, на ім'я ректора подається відповідна заява з викладенням суті конфліктної ситуації.

3.3. У разі надходження заяви на ім'я ректора від члена університетської спільноти про виникнення конфліктної ситуації, наказом ректора створюється Комісія з розгляду конфліктних ситуацій. До складу комісії з розгляду конфліктних ситуацій входять представники студентського самоврядування. Залежно від порушення, Головою комісії призначається один з проректорів за напрямком діяльності.

3.4. Комісія перевіряє фати, які викладено в заяві та у випадку їх підтвердження до порушника застосовуються види відповідальності, передбачені законами України та Статутом Університету.

3.5. За результатами розгляду конфліктної ситуації пропозиції комісії щодо вирішення конфліктної ситуації надаються ректору університету.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Кодекс підлягає опублікуванню на офіційному сайті Університету.

8.2. Працівники та здобувачі вищої освіти зобов'язані знати вимоги цього Кодексу.

Незнання або нерозуміння норм Кодексу саме по собі не може бути виправданням неетичної поведінки співробітників Університету або здобувачів вищої освіти.

