

**МОН УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішення Вченої ради Національного  
транспортного університету  
«24» вересня 2026 р., протокол № 10

Наказ ректора Національного  
транспортного університету  
«24» вересня 2026 р. № 144/60



Голова Вченої ради Національного  
транспортного університету

Микола ДМИТРИЧЕНКО

**КОДЕКС**

етики академічних взаємовідносин та доброчесності  
Національного транспортного університету

**КИЇВ - 2026**

## 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 порушень етичних норм визначаються Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про академічну доброчесність», іншими законодавчими актами, Статутом Університету, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказами і розпорядженнями ректора та іншими локальними нормативними 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, педагогічних працівників, спираючись на які запроваджуються високі моральні стандарти педагогічної діяльності і будуються взаємовідносини, зумовлені педагогічною діяльністю;

- академічна доброчесність - сукупність цінностей, принципів і заснованих

на них правил, якими мають керуватися суб'єкти академічної діяльності під час провадження такої діяльності;

- 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 освітніми програмами; інші працівники Університету.

## **2. МІСІЯ ТА ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЦІННОСТІ УНІВЕРСИТЕТУ**

2.1. Місія університету полягає у забезпеченні якісної вищої освіти, наукових досліджень та інновацій у сфері транспортного будівництва, логістики та управління інфраструктурними системами; забезпеченні науково-технічного супроводу розвитку національної транспортної системи, включно з автомобільним, залізничним і водним транспортом; формуванні сучасних управлінських, правових і технологічних рішень для транспортної інфраструктури та економіки України; сприянні розвитку міжнародного співробітництва та інтеграції України у світовий транспортний простір та сталому розвитку, екологічній безпеці та відновленню транспортних мереж у післявоєнний період, формуванні конкурентоспроможних фахівців

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. Основними принципами академічної доброчесності в Університеті є :

- Законність.
- Пріоритетність забезпечення дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти шляхом застосування відповідних методів навчання, виховання, стимулювання і заохочення.
- Відкритість інформації про правила академічної доброчесності, види порушень академічної доброчесності та відповідальність за них.
- Нетерпимість (нульова толерантність) до будь-яких проявів порушення академічної доброчесності.
- Повага до результатів академічної діяльності (авторства) іншої людини та непорушність прав інтелектуальної власності.
- Уникнення конфлікту інтересів.
- Конфіденційність у межах та у випадках визначених законодавством.
- Презумпція академічної доброчесності – особа вважається такою, що не вчинила порушення академічної доброчесності, доки факт такого порушення не встановлено відповідно до процедур, визначених Законом України «Про академічну доброчесність» та/або Положенням.
- Забезпечення права особи на участь у розгляді справи, захист та на оскарження рішень.

2.3.3. Правила академічної доброчесності в Національному транспортному університеті, а також відповідальність за їх порушення та порядок її застосування визначаються Положенням про систему забезпечення академічної доброчесності у Національному транспортному університеті.

### 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. 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.

3.6. 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.

3.7. Гендерна політика Університету складає систему правил, заходів та цінностей, що гарантує рівні права, умови та можливості для студентів, викладачів і працівників незалежно від їхньої статі.

3.8. 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.

#### **4. ПОЛІТИКА ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ В УНІВЕРСИТЕТІ**

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

## **5. ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

5.1. Основні принципи запобігання конфлікту інтересів.

5.1.1. Пріоритет інтересів Університету. Під час виконання обов'язків працівник зобов'язаний діяти виключно в інтересах Університету, уникаючи впливу особистих, сімейних чи комерційних інтересів.

5.1.2. Своєчасність виявлення. Працівники зобов'язані самостійно контролювати виникнення можливих передумов для конфлікту інтересів та вчасно реагувати на них.

5.1.3. Прозорість і підзвітність. Будь-які потенційні точки перетину особистих інтересів і службових обов'язків мають бути відкритими для обговорення та правового врегулювання без приховування.

5.2. Задля уникнення потенційного конфлікту інтересів працівники зобов'язані:

5.2.1. Утримуватися від прийняття рішень, участі в голосуванні або вчинення дій у ситуації, коли наявний або можливий конфлікт інтересів.

5.2.2. Негайно (письмово або у визначеному внутрішнім порядком форматі) повідомити безпосереднього керівника або уповноважений підрозділ про виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися про нього.

5.2.3. Надавати необхідні пояснення та сприяти вжиттю заходів щодо

врегулювання конфлікту інтересів.

5.3. Способи врегулювання конфлікту інтересів. У разі виникнення конфлікту інтересів можуть застосовуватися такі заходи:

5.3.1. Усунення працівника від прийняття рішення або вчинення дій у ситуації, де наявний конфлікт інтересів.

5.3.2. Обмеження доступу до певної інформації.

5.3.3. Перегляд обсягу службових повноважень або обов'язків.

5.3.4. Здійснення зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідних обов'язків чи прийняттям рішень.

5.3.5. Відвід або самовідвід (у випадках колегіального прийняття рішень, атестації, конкурсів тощо).

5.4. Порухення вимог цієї Політики, неповідомлення про конфлікт інтересів або невиконання рішень щодо його врегулювання тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством України та правилами внутрішнього трудового розпорядку Університету.

## **6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

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

6.2. 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.

6.3. У разі надходження заяви на ім'я ректора, наказом ректора створюється Комісія з розгляду конфліктних ситуацій. До складу комісії з розгляду конфліктних ситуацій входять представники студентського самоврядування та/або Наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених Національного транспортного університету. Залежно від сфери порушення, Головою комісії призначається один з проректорів за напрямком діяльності.

6.4. Комісія перевіряє факти, які викладено в заяві. У випадку їх підтвердження до порушника застосовуються види відповідальності, передбачені законодавством України, внутрішньою нормативно-правовою базою Університету та Статутом Університету.

6.5. За результатами розгляду конфліктної ситуації комісія надає ректору Університету пропозиції щодо її вирішення, які оформлюються відповідним протоколом.

## **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Положення цього Кодексу поширюються на всіх учасників освітнього процесу з моменту його введення в дію наказом ректора Університету.

7.2. Працівники та здобувачі вищої освіти зобов'язані неухильно дотримуватися вимог цього Кодексу. Незнання або нерозуміння норм цього Кодексу не звільняє особу від відповідальності за вчинення дій (бездіяльність), що містять ознаки порушення етичних норм та стандартів поведінки працівників і здобувачів вищої освіти Університету.

7.3. Зміни та доповнення до цього Кодексу набувають чинності після їх утвердження у порядку, встановленому для його прийняття.