

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

Етичний кодекс
Київського національного університету будівництва і
архітектури

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою КНУБА

Протокол №____ від _____ р.

СХВАЛЕНО

Конференцією трудового колективу КНУБА

Протокол №____ від _____ р.

Введено в дію наказом ректора

№178 від 21.04.2020 р.

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	3
2. Мета, цінності, функції та принципи Кодексу	3
3. Етичні стандарти.....	5
4. Неприпустимість порушення етичних принципів і норм членами університетської спільноти	11
5. Конфлікт інтересів	13
6. Адміністрування.....	13
7. Прикінцеві положення.....	15

1. Загальні положення

1.1. Етичний кодекс (далі – Кодекс) Київського національного університету будівництва і архітектури (далі – Університет) – це система правил етичної поведінки, які добровільно зобов'язуються виконувати всі члени університетської спільноти; спосіб самоорганізації професійного співтовариства Університету, що сприяє підвищенню його статусу, престижу, професійності, якості надання освітніх послуг. Університет визнає дотримання норм етичної поведінки всіма членами університетської спільноти однією з важливих передумов успішної реалізації своєї місії – здійснення вагомого внеску в суспільний розвиток через дослідження, генерування нових знань, їх поширення та підготовку соціально відповідальних, креативних особистостей і конкурентних фахівців.

Кодекс розроблено на основі українського та світового досвіду етичної нормотворчості, рекомендацій експертів з урахуванням пропозицій трудових колективів структурних підрозділів колективу Університету та погоджено з органами студентського самоврядування, профспілкових та інших громадських організацій. Кодекс розроблено відповідно Конституції України, законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про наукову та науково-технічну діяльність” та іншого законодавства України, Статуту та внутрішніх нормативно-правових актів Університету.

1.2. Кодекс визначає ключові цінності, основні принципи, правила, та стандарти етичної поведінки і взаємовідносин учасників освітнього процесу, якими вони мають керуватись у своїй діяльності.

2. Мета, цінності, функції та принципи Кодексу

2.1. Тактичною метою Кодексу є визначення переліку принципів, норм і правил етичної та гідної поведінки осіб, що працюють і навчаються в Університеті, якими вони мають керуватись у своїй діяльності.

2.2. Стратегічною метою Кодексу є формування в Університеті атмосфери академічної свободи, відповідальності та взаєморозуміння;

створення сприятливого середовища для реалізації інтелектуального, професійного та особистісного потенціалу викладачів, співробітників та студентів; підвищення на цій основі рівня якості надання освітніх послуг та конкурентоздатності університету.

2.3. Кодекс виконує три основні функції:

- репутаційну;
- управлінську;
- розвитку корпоративної культури.

Репутаційна функція полягає у формуванні довіри до імені, іміджу та статусу Університету, вона покликана підвищити привабливість вузу для абітурієнтів, потенційних партнерів в освітній, науковій, економічній та інших галузях.

Управлінська функція полягає в регламентації поведінки у складних етичних ситуаціях. Підвищення ефективності діяльності працівників здійснюється шляхом:

- визначення етичних стандартів поведінки викладачів, співробітників, осіб, які навчаються, у міжособистісних контактах та у взаємодії з зовнішніми партнерами;
- визначення порядку прийняття рішень у складних/конфліктних етичних ситуаціях;
- вказівки на неприйнятні форми поведінки.

Корпоративна культура є ключовим елементом, що об'єднує спільноту Університету в єдиний соціальний організм. Під впливом корпоративної етики діяльність викладачів, співробітників, осіб, які навчаються, організовується не стільки на основі наказів або компромісів, скільки за рахунок внутрішньої узгодженості їх орієнтирів і прагнень.

В основу Кодексу покладено такі етичні принципи:

- довіра та співпраця;
- порядність і справедливість;

- академічна доброчесність;
- критичний аналіз і повага до обґрунтованих думок;
- готовність до змін та прагнення постійного вдосконалення;
- законність, підзвітність і прозорість;
- спільна й індивідуальна відповідальність за результати діяльності.

3. Етичні стандарти

3.1. Загальні (спільні) етичні стандарти.

Усвідомлюючи високий статус представника університетської спільноти, сповідуючи цінності Університету та керуючись етичними принципами й моральними нормами, кожен її член має:

- дотримуватись вимог чинного законодавства України, нормативних актів Університету та загальноприйнятих правил поведінки;
- шанувати історію, традиції, ім'я і символіку Університету;
- сприяти ефективній діяльності Університету, підтриманню його позитивного іміджу та репутації як провідного науково-дослідницького, освітнього та культурного центру;
- поважати права і свободи, честь і гідність особистості, не допускати домагань, приниження, експлуатації будь-якого характеру;
- коректно, ввічливо, толерантно й уникаючи дискримінації ставитись до кожного члена університетської спільноти та гостей Університету, незалежно від статі, віку, посади, статусу, культурних, расових, національних відмінностей, соціального або географічного походження, стану здоров'я, політичних поглядів, релігійних переконань тощо;
- дотримуватись норм мовного етикету та правил ділової письмової й усної комунікації;
- дотримуватись принципу академічної доброчесності, зокрема утримуватись від списування, плагіату, фальсифікації та/або допомоги

іншим у таких діях, коректно цитувати й наводити джерела інформації, яка використовується в науково-освітній діяльності;

- бути пунктуальним, своєчасно реагувати на запити інших членів університетської спільноти, партнерів Університету та/або представників широкої громадськості, дотримуватись встановлених термінів виконання завдань і взятих зобов'язань;
- ефективно й раціонально використовувати ресурси (людські, матеріальні, фінансові, інтелектуальні тощо) Університету та сприяти збалансованому розвитку;
- відповідально й ощадливо використовувати майно та обладнання Університету (приміщення, меблі, комп'ютерну техніку, телекомунікаційне і мультимедійне обладнання, бази даних, мережі тощо) за прямим призначенням у науково-освітніх цілях, під час виконання посадових обов'язків та/або для професійного розвитку;
- ставитись з довірою та вимогливістю один до одного, обмінюватись досвідом та інформацією в межах університетської спільноти, надавати необхідну підтримку для досягнення найкращих результатів діяльності;
- виявляти ініціативу щодо підвищення якості науково-освітньої діяльності;
- утримуватись від поширення неправдивої та/або неперевіреної інформації про Університет або членів університетської спільноти, розкриття конфіденційної інформації та персональних даних інших осіб;
- не виступати від імені Університету або його структурного підрозділу без спеціальних повноважень;
- утримуватись від будь-яких форм корупції (зловживання повноваженнями з метою одержання неправомірної вигоди та/або прямого чи опосередкованого пропонування такої вигоди іншим) та повідомляти керівництво Університету про будь-які прояви корупції,

дотримуватися правил етичної поведінки, визначених Розділом VI Закону України “Про запобігання корупції”, інших вимог антикорупційного законодавства України;

- дотримуватись правил безпеки, гігієни праці, підтримувати чистоту і порядок та здоровий спосіб життя. В Університеті заборонено куріння, вживання алкоголю та наркотичних речовин;
- вирішувати конфліктні ситуації конструктивно, в атмосфері взаєморозуміння та поваги, предметно та справедливо;
- в усіх ситуаціях як в межах, так і за межами Університету утримуватись від будь-яких дій і висловлювань, які суперечать етичним нормам і можуть завдати шкоди іншим людям та/або репутації, майну, фінансовому стану Університету.

3.2. Специфічні етичні стандарти.

Дотримуючись загальних (спільних) етичних стандартів, окремі групи університетської спільноти мають також узгоджувати поведінку з відповідними специфічними етичними стандартами.

3.2.1. Керівники всіх рівнів мають:

- виявляти лідерські якості та високий професіоналізм, бути взірцем етичної поведінки та допомагати іншим членам університетської спільноти у розвитку такої поведінки;
- поширювати ключові цінності серед співробітників і студентів, впроваджувати культуру постійного вдосконалення у науково-освітню практику;
- дбати про ефективне використання ресурсів і враховувати економічні та науково-освітні інтереси Університету в своїй діяльності;
- докладати зусилля для забезпечення належних умов роботи співробітників та навчання студентів;

- підтримувати баланс між реалізацією права академічної свободи та забезпеченням продуктивної науково-освітньої діяльності Університету;
- сприяти відкритості та прозорості науково-освітнього пошуку;
- вживати заходів щодо профілактики порушень норм законодавства, етичних принципів та стандартів поведінки;
- заохочувати співробітників до постійного вдосконалення робочих процесів та надання пропозицій щодо покращень;
- проводити регулярне оцінювання стану організаційної культури та виконання норм Етичного кодексу в Університеті.

3.2.2. Науково-педагогічні працівники мають:

- визнавати, поважати і забезпечувати свободу думки і слова учасників освітнього процесу;
- здійснювати професійну діяльність на високому якісному рівні, підвищувати наукову кваліфікацію і викладацьку майстерність;
- дотримуватись педагогічної етики;
- дотримуватись принципів наукової етики, уникаючи плагіату, привласнення наукових ідей з неопублікованих джерел, фальсифікацій;
- вказувати свою належність до Університету під час опублікування результатів власних наукових досліджень та навчально-методичних робіт, виконаних у межах трудових та інших договірних відносин з Університетом;
- об'єктивно і справедливо оцінювати результати наукової та освітньої діяльності;
- утримуватись від відносин, які можуть заважати ефективному навчанню та об'єктивному оцінюванню результатів наукової та освітньої діяльності, зокрема, комерційного партнерства, відносин боржника та кредитора, непередбаченої винагороди тощо.

3.2.3. Адміністративні працівники та допоміжний персонал мають:

- сумлінно виконувати професійні обов'язки на високому якісному рівні;
- створювати сприятливі умови для ефективної діяльності всіх членів університетської спільноти, розкриття творчого потенціалу учасників науково-освітнього процесу, розвитку організаційної культури;
- мінімізувати бюрократичні процедури до рівня, який забезпечить продуктивність роботи членів університетської спільноти;
- проводити аналіз внутрішньої діяльності та процесів з метою виявлення можливостей їх покращення, запобігання порушень етичних стандартів.

3.2.4. Здобувачі вищої освіти мають:

- використовувати всі можливості, які пропонує Університет, для набуття фахових компетенцій та особистісного розвитку;
- самостійно, уникаючи плагіату й фальсифікацій та дотримуючись встановлених вимог, виконувати письмові роботи й інші завдання;
- утримуватись від списування та/або використання будь-яких недозволених матеріалів, носіїв інформації чи технічних засобів під час заходів проміжного і підсумкового контролю;
- утримуватись від створення перешкод навчальному процесу, зокрема, від зайвих розмов, використання мобільних телефонів під час занять тощо;
- не надавати прямо або опосередковано неправомірну вигоду чи подарунок іншим членам університетської спільноти з метою схилити їх до протиправного використання службових повноважень; повідомляти керівництво Університету про будь-які прояви корупції;
- надавати підтримку іншим студентам, зокрема студентам молодших курсів, у процесі навчання, їх адаптації до студентського життя тощо.

3.2.5. Батьки здобувачів вищої освіти.

Очікується, що ключову роль у формуванні етичної поведінки здобувачів вищої освіти відіграють їхні батьки або опікуни/піклувальники через:

- формування усвідомлення необхідності дотримання законів, чинних у суспільстві морально-етичних норм та цінностей;
- утвердження поваги до гідності, прав, свобод і законних інтересів людини та до соціально-культурного розмаїття;
- формування культури діалогу, життя у взаєморозумінні, мирі та злагоді, ощадливого ставлення до довкілля;
- сприяння розвитку здібностей, виховання відповідального ставлення до фізичного і психічного здоров'я та навичок здорового способу життя.

3.3. Стандарти етичної поведінки щодо партнерів Університету та третіх сторін.

У відносинах з партнерами Університету та третіми сторонами кожен член університетської спільноти має:

- дотримуватись загальних (спільних) і специфічних стандартів етичної поведінки;
- ввічливо та з повагою ставитись до партнерів і гостей Університету;
- відповідально ставитись до розвитку відносин з партнерами, спонсорами Університету, органами влади, професійними мережами тощо;
- забезпечувати прозорість використання спонсорської допомоги Університету, отриманої у формі грошей, матеріальних цінностей або послуг;
- не використовувати свої службові повноваження, становище, будь-яке державне та власне майно або кошти Університету в приватних інтересах або з метою одержання неправомірної вигоди;
- з розумінням ставитись до культурних особливостей та стандартів етичної поведінки іноземних партнерів і гостей Університету.

Члени університетської спільноти повинні бути патріотами Університету, обстоювати його честь і гідність, підтримувати та примножувати його традиції. Виступаючи в публічному просторі як

приватні особи, бути чесними й виваженими та усвідомлювати відповідальність, що громадськість може формувати думку про Університет зі слів, оцінок і вчинків його представників.

4. Неприпустимість порушення етичних принципів і норм членами університетської спільноти

4.1. Порушенням є недотримання академічної свободи та доброчесності, зокрема:

- свідоме поширення хибної чи упередженої інформації щодо наукових досліджень;
- спотворення дослідницьких даних; використання наукових та навчально-освітніх матеріалів з не доброчесною метою;
- штучне обмеження академічної свободи членів університетської спільноти;
- використання даних чужих досліджень, методів, гіпотез і положень інших учених, чужих текстів (повністю або частково) без належного зазначення автора та джерела;
- внесення до списку авторів наукової чи навчально-методичної праці прізвищ осіб, які безпосередньо не брали участі в одержанні результатів;
- підроблювання або спотворення даних чи цитат у будь-якій сфері академічної діяльності, підроблювання підписів у документах, зокрема у звітах, угодах, залікових книжках, заявах тощо;
- підготовка на замовлення і/чи продаж академічних текстів (контрольних, курсових, кваліфікаційних робіт, дисертацій і навчальної літератури);
- привласнення академічних текстів, виконаних іншими особами на замовлення.

4.2. У взаємодії з членами університетської спільноти неприпустимі:

- наклеп, зловмисне завдання шкоди репутації членів університетської спільноти;
- свідоме невиконання посадових обов'язків, прихована протидія виконанню посадових обов'язків іншими членами університетської спільноти;
- невинуваті дії, які завдають шкоди іншим членам університетської спільноти чи майну Університету та перешкоджають здійсненню навчального процесу, проведенню наукових досліджень;
- дискримінація членів університетської спільноти за віком, громадянством, місцем проживання, статтю, кольором шкіри, соціальним і майновим станом, національністю, мовою, походженням, фаховою належністю, станом здоров'я, віровизнанням та іншими особливостями;
- насильство, агресія, сексуальні домагання.

4.3. Дії, які завдають шкоди репутації Університету:

- отримання чи пропонування незаконної винагороди або матеріальної вигоди за надання переваг у навчанні, наукових дослідженнях, посадовому просуванні тощо;
- вживання в університетському просторі ненормативної лексики, інші порушення загальноновизнаних норм поведінки;
- використання без відповідного дозволу університетської символіки в приватних чи публічних заходах, що не пов'язані з діяльністю Університету, з метою отримання матеріальної або нематеріальної вигоди;
- оприлюднення в засобах масової інформації та в соціальних мережах неперевіреної, неточної або неправдивої інформації особистого чи академічного характеру про Університет та членів його спільноти.

5. Конфлікт інтересів

5.1. Конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом та обов'язками члена університетської спільноти, що впливає/може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання своїх повноважень та може призвести до негативних наслідків для інших членів університетської спільноти чи Університету загалом і порушити при цьому визначені цим Кодексом етичні принципи та стандарти поведінки.

5.2. Для уникнення порушень етичних стандартів внаслідок конфлікту інтересів член університетської спільноти має:

- відмежовувати свою позауніверситетську діяльність та приватні інтереси від посадових обов'язків в Університеті. Виконання зовнішніх контрактних та грантових зобов'язань не повинно вступати у конфлікт зі здійсненням основних видів діяльності;
- уникати конфлікту інтересів, які можуть виникнути через приватні відносини (сімейні, родинні, дружні) з іншими членами університетської спільноти. У разі появи такого конфлікту інтересів необхідно знаходити прозоре та справедливе для всіх рішення.

Прийняття рішень, що впливають на інтереси більшості членів університетської громади, має спиратись на їх попереднє громадське обговорення.

5.3. У разі виникнення ситуацій та/або питань, не врегульованих цим Кодексом, член університетської спільноти може проконсультуватись у керівника, а за необхідності — звернутись до Конференції трудового колективу.

Для зовнішнього врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів застосовуються норми Закону України “Про запобігання корупції”.

6. Адміністрування

6.1. Визнання Кодексу університетською спільнотою

Кожен член університетської спільноти має ознайомитись з Кодексом, дотримуватись його вимог і розуміти персональну відповідальність перед іншими за свою діяльність і поведінку.

В Університеті заохочується поведінка, яка варта визнання та наслідування, як взірцева. Особам, які демонструють високі морально-етичні якості, може надаватись особлива відзнака від Університету.

6.2. Повідомлення про порушення

При виявленні порушень Кодексу член університетської спільноти може самостійно вжити корегувальних заходів або звернутись до безпосереднього керівника. Член університетської спільноти також може скористатись правом звернутись до керівника вищого рівня.

Особи, які повідомляють про порушення або ймовірне порушення, мають гарантію захисту від переслідування.

6.3. Розв'язання етичних конфліктів

При виникненні етичних конфліктів між членами університетської спільноти оптимальним способом розв'язання є добровільне примирення.

За неможливості врегулювання конфлікту в робочому порядку член університетської спільноти може подати заяву до Комісії з етики.

6.4. Комісія з етики

6.4.1. Комісія з етики (далі Комісія) – колегіальний експертно-консультативний орган, метою якого є сприяння дотриманню етичних принципів і стандартів та розв'язанню етичних конфліктів між членами університетської спільноти. У своїй діяльності Комісія керується чинним законодавством України, цим Кодексом та іншими нормативними актами Університету.

Члени Комісії працюють на громадських засадах. Склад Комісії, процедури призначення та припинення повноважень її членів, розгляду порушень, особливості функціонування може визначатись відповідним Положенням.

До складу Комісії з етики можуть входити запрошені внутрішні або зовнішні експерти з тих питань, які розглядаються. Залучені фахівці мають право готувати експертні висновки, брати участь в обговоренні відповідних питань.

6.4.2. Завдання Комісії:

Завданнями Комісії з етики є:

- сприяти зміцненню довіри, партнерським відносинам між учасниками науково-освітньої діяльності, консолідації університетської спільноти;
- налагоджувати діалог і досягати згоди шляхом об'єктивного та принципового обговорення складних етичних ситуацій;
- консультувати в ситуаціях, які викликають невпевненість в їх етичності, та щодо дій, які можуть призвести до порушень норм Кодексу;
- представляти Університет у зовнішніх відносинах з питань академічної культури та виконання норм Кодексу в Університеті;
- надавати експертні оцінки щодо етичності дій і поведінки членів університетської спільноти та рекомендації щодо застосування санкцій за порушення Кодексу;
- розробляти рекомендації щодо покращення культури поведінки членів університетської спільноти та поширення етичних цінностей, принципів та стандартів.

6.5. Відповідальність за порушення

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

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

7. Прикінцеві положення

Цей Кодекс набуває чинності з моменту його ухвалення Конференцією трудового колективу та відповідно до наказу ректора університету.