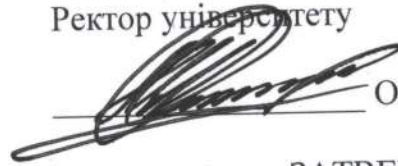


НАБУТТЯ ЧИННОСТІ
з 01 травня 2020 року
Наказ ХУУПу імені Леоніда Юзькова
«27» листопада 2020 р.
№ 101/20

Ректор університету



Олег ОМЕЛЬЧУК

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення вченої ради ХУУПу
імені Леоніда Юзькова
«27» листопада 2020 р.
протокол № 9

Голова вченої ради



Олександр БУХАНЕВИЧ

ПОГОДЖЕНО
Рішення профспілкового комітету
ХУУПу імені Леоніда Юзькова від
26.05 2020 року, протокол № 9

ПОГОДЖЕНО
Рішення профспілкового комітету студентів
ХУУПу імені Леоніда Юзькова від
26.05 2020 року, протокол № 8

**ЕТИЧНИЙ КОДЕКС
ХМЕЛЬНИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ
УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ – 2020

ЗМІСТ

ПРЕАМБУЛА	3
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ЗАСАДИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В УНІВЕРСИТЕТІ	5
3. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ	10
4. ВИРІШЕННЯ ЕТИЧНИХ КОНФЛІКТІВ	11
6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	15
7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	15

ПРЕАМБУЛА

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (далі – Університет) визнає дотримання норм етичної поведінки всіма учасниками освітнього процесу однією з важливих засад успішної реалізації своєї місії.

Університет визнає рівну гідність усіх учасників освітнього процесу і відмовляється від усіх форм особистих чи соціальних обмежень. Відповідно до статті 24 Конституції України Університет не допускає будь-якої форми прямої чи непрямой дискримінації осіб або груп осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Університет бере на себе зобов'язання запобігати дискримінації, посилюючи особистий захист, забезпечуючи дотримання рівних умов для всіх учасників освітнього процесу та розповсюджуючи культуру рівних можливостей.

Університет веде боротьбу з фізичним, моральним та сексуальним насильством, пропагуючи відмову від будь-якої поведінки з ознаками агресії, ворожнечі, наклепу, переслідування, цькування та вживає всіх заходів для захисту жертв такої поведінки.

Університет визнає та пропагує особисті заслуги учасників освітнього процесу як важливий критерій особистісного та професійного вдосконалення.

Учасникам освітнього процесу гарантовано умови праці та навчання, що відзначаються взаємною повагою, особистою гідністю та підтримкою, можливістю використовувати свої вміння та навички; безпечне середовище, вільне від загрозливих, насильницьких дій чи правопорушень проти особи, права інтелектуальної власності.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Етичний кодекс Університету (далі – Кодекс) розроблено на підставі відповідних положень Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Кодекс визначає цінності, принципи й стандарти етичної поведінки учасників освітнього процесу та шляхи врегулювання конфліктних ситуацій між ними.

1.2. У цьому Кодексі поняття й терміни вживаються в такому значенні:

1.2.1. *Дискримінація* – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших

переконань, статі, сексуальної орієнтації, віку, фізичного стану, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі;

1.2.2. *Конфлікт інтересів* – суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

1.2.3. *Корупція* – використання учасником освітнього процесу наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди, або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди учаснику освітнього процесу або на його вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити його до протиправного використання наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

1.2.4. *Непотизм* – поведінка, що характеризується наданням переваг чи привілеїв на підставі сімейних чи особистих відносин з іншим учасником освітнього процесу, незалежно від його професійних чи особистих якостей, яка суперечить правилам про дискримінацію та визнання заслуг і може завдати шкоди іміджу Університету;

1.2.5. *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;

1.2.6. *Моральне насилля* – вчинення дій, спрямованих на:

☞ висловлення негативних коментарів щодо гендерної ознаки, особистих, релігійних, політичних чи інших переконань, зовнішнього вигляду, інших індивідуалізуючих ознак учасників освітнього процесу;

☞ використання расистських висловлювань, прізвиськ;

☞ зауваження щодо кольору шкіри людини чи інших етнічних рис;

☞ образливі жести, посилення щодо психічних або фізичних особливостей особи;

☞ сталкінг (поведінку, яка змушує когось почуватися небезпечно: небажані візити, телефонні дзвінки, повідомлення, електронні листи, спостереження за житлом або іншим приміщенням);

☞ булінг;

☞ доступ до особистої інформації, зображень, відео, електронних листів, листів чи нотаток особи тощо;

1.2.7. *Сексуальне насилля* – вчинення дій, спрямованих на:

☞ будь-яку примусову сексуальну дію або використання сексуальності іншої особи;

☞ поширення матеріальних об'єктів, предметів, друкованої, аудіо-, відеопродукції, в тому числі реклами, повідомлень та матеріалів, продукції засобів масової інформації, електронних засобів масової інформації, що містять інформацію еротичного характеру;

☞ артикуляцію коментарів, пліток сексуального характеру щодо зовнішності, одягу чи частин тіла, жестикуляцію;

☞ дотики, включаючи пощипування, погладжування, розтирання або цілеспрямоване торкання тіла іншої особи з сексуальною метою;

☞ образливі коментарі щодо сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, сексуальної історії особи;

☞ жарти сексуального характеру;

☞ погрози звільненням або покаранням за відмову в прийманні загравань тощо.

1.2.8. *Учасники освітнього процесу* – наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники, здобувачі вищої освіти, інші працівники Університету;

1.2.9. *Фізичне насилля* – форма насилля, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

1.3. Положення цього Кодексу застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, у тому числі оплати праці, освітнього процесу в Університеті, особистих контактів між учасниками освітнього процесу, що пов'язані із безпосереднім виконанням ними своїх функцій, повноважень, обов'язків.

1.4. Застосування норм цього Кодексу не обмежує можливість застосування інших способів захисту прав та інтересів учасників освітнього процесу, передбачених чинним законодавством України.

2. ПРИНЦИПИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В УНІВЕРСИТЕТІ

2.1. В основу Кодексу покладено такі етичні принципи, якими повинні керуватись усі учасники освітнього процесу:

2.1.1. Принцип законності. Учасники освітнього процесу повинні діяти в межах чинного законодавства, суворо дотримуючись норм та приписів нормативних актів, стимулюючи до цього інших.

2.1.2. Принцип поваги до людей. Учасники освітнього процесу повинні ставитись до інших, як до осіб, які мають право на повагу і захист. Повага дає можливість іншим вимагати дотримання своїх прав та гарантування професійних інтересів. Повага до прав інших осіб – це основа, на якій учасники освітнього процесу беруть на себе соціальні обов'язки, з метою їх добросовісного виконання.

2.1.3. Принцип справедливості. Учасники освітнього процесу повинні ставитись до інших осіб справедливо, без застосування будь-яких форм дискримінації, жорстокого поводження чи експлуатації. Справедливість стосується розподілу влади, запобігання зловживанню владою, заборони отримання неправомірної вигоди. У справедливій спільноті всі учасники освітнього процесу можуть отримати доступ до можливостей, які дозволяють брати участь у такій спільноті в повному обсязі.

2.1.4. Принцип рівності. Всі учасники освітнього процесу є рівними у реалізації та захисті своїх прав та інтересів. Незалежно від посади, повноважень, віку, майнового стану всі учасники освітнього процесу є рівними у виконанні норм цього Кодексу.

2.1.5. Принцип взаємної довіри, поваги, прагнення до формування та підтримки корпоративного духу. Атмосфера довіри в Університеті сприяє вільному обміну ідеями та інформацією, співпраці та вільному продукуванню нових ідей. Під час своєї діяльності члени університетської спільноти повинні діяти чесно. Формування корпоративного духу повинно сприяти створенню морально-культурного середовища в Університеті і поєднувати учасників освітнього процесу в досягненні спільної мети. Авторитет Університету підтримується всіма учасниками освітнього процесу. Учасники освітнього процесу повинні розуміти та належно оцінювати роль інших учасників у навчально-виховному, науковому процесі, інших видах діяльності.

2.1.6. Принцип компетентності та професіоналізму. Учасники освітнього процесу повинні підтримувати високий рівень компетентності у сфері своєї професійної діяльності, постійно підвищувати свій освітній та науковий рівень. Індивідуальність, незалежність наукових та інших поглядів повинна поєднуватись з суспільними цінностями та метою Університету, не торкаючись компетентності та професіоналізму інших учасників освітнього процесу.

2.1.7. Принцип нетерпимості до проявів недобросовісності у всіх видах діяльності учасників освітнього процесу. Університет пропагує нульовий рівень толерантності до недобросовісної поведінки в навчально-виховному процесі, науково-дослідній діяльності, усіх форм та проявів академічної недоброчесності, усіх форм дискримінації, порушень законодавства, моральних, етичних норм.

2.1.8. Принцип особистої та професійної відповідальності. Учасники освітнього процесу повинні брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, виконувати взяті на себе зобов'язання, бути прикладом для інших осіб. Учасники освітнього процесу зобов'язані не лише уникати заподіяння шкоди іншим, а й проявляти ввічливу поведінку, дотримуючись стандартів, які очікуються від усіх учасників освітнього процесу як частини досягнення спільної мети.

2.2. Загальними для всіх учасників освітнього процесу є такі норми етичної поведінки:

2.2.1. Дотримання чинного законодавства України та локальних нормативних актів Університету, утримання від вчинення правопорушень і несприяння їхньому вчиненню іншими особами;

2.2.2. Сприяння збереженню та примноженню духу патріотизму до України, національних традицій, мови, традицій Університету, поширенню позитивної репутації Університету, підвищенню його престижу та репутації власними досягненнями;

2.2.3. Дотримання моральних норм та правил етичної поведінки, недопущення порушень трудової дисципліни, аморальних чи антигромадських дій та вчинків, попередження та сприяння припиненню різних видів порушень, що вчиняються учасниками освітнього процесу;

2.2.4. Запобігання виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, звернення до уповноважених осіб та Комісії з етики для врегулювання конфлікту інтересів;

2.2.5. Утримання від будь-яких проявів корупції та отримання неправомірної вигоди, повідомлення про будь-які відомі прояви корупції та отримання неправомірної вигоди, дотримання інших вимог антикорупційного законодавства України;

2.2.6. Повага до честі, гідності, особистої недоторканності особи;

2.2.7. Утримання від будь-яких дій, що мають ознаки фізичного, морального та/або сексуального насильства.

2.2.8. Усвідомлення неприпустимості дій, які можуть бути кваліфікованими як моральне, сексуальне чи фізичне насилля, уникнення вторгнення в приватне життя інших учасників освітнього процесу, непоширення будь-якої інформації, що може ганьбити їх та/або спричинити іншу шкоду;

2.2.9. Піклування про чистоту власної мови та мови інших учасників освітнього процесу, неприпустимість використання ненормативної, грубої лексики, висловлювань, що принижують честь і гідність учасників освітнього процесу, можуть підірвати їх професійну репутацію;

2.2.10. Підтримка атмосфери довіри, відповідальності та взаємодопомоги в Університеті, сприяння становленню та розвитку партнерських відносин між всіма учасниками освітнього процесу;

2.2.11. Дотримання принципів та правил академічної доброчесності;

2.2.12. Утримання від будь-яких проявів непотизму;

2.2.13. Погодження з керівником структурного підрозділу або керівниками інших рівнів виступів від імені Університету або структурного підрозділу, утримання від будь-яких дій і висловлювань поза межами Університету, робочого чи навчального часу (в тому числі в мережі «Інтернет»), які суперечать етичним нормам і можуть завдати шкоди іншим особам та/або репутації, майну, фінансовому стану Університету, іншим учасникам освітнього процесу;

2.2.14. Дотримання правил безпеки, гігієни праці, підтримка чистоти, порядку на території Університету, дотримання здорового способу життя, дрескоду. На території Університету заборонено куріння, вживання алкоголю та наркотичних речовин;

2.2.15. Ефективне та раціональне використання ресурсів (людських, матеріальних, фінансових, інтелектуальних тощо) Університету та сприяння збалансованому розвитку;

2.2.16. Відповідальне та ощадливе використання матеріально-технічної бази Університету за прямим призначенням лише під час виконання посадових обов'язків та/або для професійного розвитку.

2.3. Спеціальними для керівників структурних підрозділів та Університету в цілому є такі норми етичної поведінки:

2.3.1. Виявлення лідерських якостей та високого професіоналізму, взірцевої етичної поведінки, допомога іншим учасникам освітнього процесу в розвитку такої поведінки;

2.3.2. Поширення загальних цінностей та місії Університету серед учасників освітнього процесу;

2.3.3. Сприяння відкритості та прозорості науково-освітнього пошуку, забезпечення належних умов праці та навчання учасникам освітнього процесу;

2.3.4. Організація заходів з профілактики порушення чинного законодавства України та локальних нормативних актів Університету, етичних принципів та норм поведінки;

2.3.5. Підтримка балансу між реалізацією права академічної свободи та забезпеченням продуктивної науково-освітньої діяльності Університету;

2.3.6. Впровадження заходів з дбайливого та ефективного використання фінансових, майнових та інших ресурсів Університету, врахування економічних та науково-освітніх інтересів Університету у своїй діяльності;

2.3.7. Організація повної та неупередженої перевірки фактів порушення норм цього Кодексу, обґрунтоване притягнення до відповідальності винних осіб;

2.3.8. Здійснення систематичного оцінювання стану організаційної культури та виконання норм цього Кодексу в Університеті.

2.4. Спеціальними для науково-педагогічних, наукових та педагогічних працівників Університету є такі норми етичної поведінки:

2.4.1. Здійснення професійної діяльності на належному якісному рівні, систематичне підвищення наукової кваліфікації та викладацької майстерності;

2.4.2. Дотримання педагогічної етики, вимог академічної доброчесності;

2.4.3. 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;

2.4.4. Утримання від створення перешкод у навчальному процесі та/або під час виконання інших посадових обов'язків шляхом використання мобільних телефонів та інших пристроїв (крім випадків їх використання з освітньою метою та/або під час виконання інших посадових обов'язків);

2.4.5. Об'єктивне та справедливе оцінювання результатів наукової та освітньої діяльності учасниками освітнього процесу;

2.4.6. Утримання від обставин, що можуть призводити до отримання неправомірної вигоди, необ'єктивного оцінювання наукової та освітньої діяльності.

2.5. Спеціальними для інших працівників Університету є такі норми етичної поведінки:

2.5.1. Сумлінне виконання професійних обов'язків на належному якісному рівні;

2.5.2. Створення сприятливих умов для ефективної діяльності всіх учасників освітнього процесу, розвитку організаційної культури;

2.5.3. Мінімізація бюрократичних процедур для належної продуктивності роботи учасників освітнього процесу;

2.5.4. Здійснення систематичного аналізу внутрішньої діяльності та процесів з метою виявлення можливостей їх покращення, запобігання порушень етичних стандартів.

2.6. Спеціальними для здобувачів вищої освіти Університету є такі норми етичної поведінки:

2.6.1. Дотримання вимог академічної доброчесності, уникнення списування та/або використання будь-яких недозволених матеріалів, носіїв інформації чи технічних засобів під час заходів проміжного і підсумкового контролю;

2.6.2. Повідомлення про факти неправомірної вигоди, конфлікту інтересів, будь-яких проявів корупції;

2.6.3. Утримання від створення перешкод у навчальному процесі шляхом використання мобільних телефонів та інших пристроїв (крім випадків їх використання з освітньою метою) під час навчального процесу;

2.6.4. Підтримка інших учасників освітнього процесу у процесі навчання, адаптації до студентського життя тощо.

3. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Відповідно до місії Університету, ідей та принципів, Університет є автономним та плюралістичним, вільним від будь-яких умов та незалежним від усіх зовнішніх інтересів. Виконуючи свої інституційні завдання, Університет пропагує дотримання принципу неупередженості для усіх учасників освітнього процесу, які повинні діяти лише в інтересах Університету та уникати конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів виникає тоді, коли приватні, особисті чи професійні інтереси особи, відповідальної за прийняття рішення, суперечать принципу неупередженості, зокрема, коли приватний інтерес ставиться вище інтересу Університету (в тому числі у випадках, коли це не пов'язано з будь-якою економічною перевагою чи іншою вигодою майнового характеру).

3.2. Учасники освітнього процесу повинні утримуватися від прийняття рішень або здійснення діяльності, пов'язаної з безпосередньо покладеними на них обов'язками, від ситуацій, що можуть зумовити конфлікт інтересів для себе, іншого з подружжя, близьких родичів, осіб, з якими учасник освітнього процесу перебуває у дружніх відносинах.

3.3. Учасники освітнього процесу повинні повідомляти про будь-які випадки конфлікту інтересів керівнику структурного підрозділу та/або Комісії з етики.

3.4. Для врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів застосовуються норми Закону України «Про запобігання корупції».

3.5. Учасники освітнього процесу повинні дотримуватись вимог антикорупційного законодавства. Про факти корупційних порушень, що стали відомі учаснику освітнього процесу, повідомляється керівник структурного підрозділу та/або Комісія з етики. Учасники освітнього процесу не позбавляються права повідомляти про факти корупційних порушень у відповідні правоохоронні органи.

3.6. Учасники освітнього процесу не мають права вимагати чи приймати для себе чи інших осіб будь-які подарунки та/або інші майнові дії, грошові кошти за виконання своїх безпосередніх обов'язків. Це

положення виключає подарунки та/або інші майнові дії, грошові кошти середньої вартості, отримані як винагорода за високі досягнення у професійній сфері. Середньою вважається вартість таких подарунків, що не перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Будь-які подарунки та/або інші майнові дії, грошові кошти, отримані поза дозволеними випадками, учасник освітнього процесу повертає дарувальнику. Якщо повернути подарунок неможливо, він повинен бути переданий Університету.

3.7. Для уникнення порушень етичних норм, у зв'язку із конфліктом інтересів, учасники освітнього повинні:

Свідмежувати 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;

Сзуникати конфліктів інтересів, які можуть виникнути через приватні відносини (сімейні, родинні, особисті, дружні) з іншими учасниками освітнього процесу.

4. ВИРІШЕННЯ ЕТИЧНИХ КОНФЛІКТІВ

4.1. Кожен учасник освітнього процесу повинен ознайомитись з нормами цього Кодексу, дотримуватись його вимог і розуміти персональну відповідальність перед іншими за свою діяльність і поведінку.

4.2. Особам, які повідомляють про порушення або ймовірне порушення норм цього Кодексу, гарантується захист від переслідування іншими учасниками освітнього процесу. Такі повідомлення не можуть впливати на особу під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними, науковими, педагогічними та іншими працівниками Університету, а також під час рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти та при вирішенні питання про заохочення учасників освітнього процесу.

4.3. У разі виявлення етичних конфліктів, передбачених цим Кодексом, учасник освітнього процесу може самостійно вжити необхідних заходів для його припинення.

4.4. При виникненні етичних конфліктів між учасниками освітнього процесу можливе його добровільне вирішення шляхом примирення. До примирення можуть бути залучені інші учасники освітнього процесу за бажання сторін конфлікту. Про результати примирення сторони конфлікту

за бажанням повідомляють керівника (керівників) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) та/або Комісію з етики.

4.5. При виникненні етичних конфліктів між учасниками освітнього процесу сторони конфлікту можуть звернутись із скаргою, в тому числі письмово, до керівника (керівників) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів), навівши докази фактів, викладених у скарзі.

Розгляд порушень забезпечує керівник відповідного структурного підрозділу Університету, до штатного складу якого належить звинувачена в порушенні особа чи група осіб.

Керівник (керівники) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) протягом 7 днів з дня повідомлення про етичний конфлікт організовують зустріч з його учасниками для вирішення. Про результати примирення сторони конфлікту, керівник (керівники) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) повідомляють за бажанням Комісію з етики.

Якщо керівник (керівники) структурного (структурних) підрозділу (підрозділів) самотійно не може (не можуть) вирішити конфлікт, його розгляд передається ректору Університету та/або Комісії з етики.

4.6. Учасник освітнього процесу може звернутись із скаргою про порушення норм цього Кодексу до Комісії з етики.

4.6.1. Комісія з етики (далі – Комісія) – колегіальний виборний орган, метою якого є сприяння дотриманню етичних принципів і стандартів та розв'язанню етичних конфліктів між учасниками освітнього процесу. У своїй діяльності Комісія керується чинним законодавством України, цим Кодексом та іншими нормативним актами Університету.

4.6.2. Члени Комісії працюють на громадських засадах. Організаційно-технічні умови діяльності Комісії забезпечує Університет.

4.6.3. Завданнями Комісії з етики є:

- сприяти зміцненню довіри, партнерським відносинам між учасниками освітнього процесу, консолідації університетської спільноти;

- налагоджувати діалог і досягати згоди шляхом об'єктивного та принципового обговорення складних етичних ситуацій;

- консультувати в ситуаціях, які викликають невпевненість у їхній етичності, та щодо дій, які можуть призвести до порушень норм цього Кодексу;

- надавати експертні оцінки щодо етичності дій і поведінки учасників освітнього процесу та рекомендації щодо застосування санкцій за порушення цього Кодексу;

- розробляти рекомендації щодо покращення культури поведінки учасників освітнього процесу та поширення етичних цінностей, принципів та стандартів;

– спільно з керівництвом Університету організувати та проводити різні форми зустрічей, тренінгів, лекцій з етичних проблем та поширення етичних цінностей, принципів та стандартів.

4.6.4. До складу Комісії входять 7 осіб: дві особи від органів студентського самоврядування, три особи від науково-педагогічних та наукових працівників Університету, з яких принаймні один є представником первинної профспілкової організації працівників Університету, дві особи з інших працівників, з яких принаймні один є представником первинної профспілкової організації працівників Університету.

Кандидатами до складу Комісії можуть бути особи, які користуються авторитетом серед учасників освітнього процесу, володіють необхідними особистісними якостями.

Склад Комісії затверджується рішенням вченої ради Університету після обговорення кандидатур та рейтингового таємного голосування.

Члени Комісії обираються строком на 3 роки. Одна і та сама особа не може бути членом Комісії більше, ніж два строки підряд.

Планове оновлення складу Комісії здійснюється не пізніше, ніж за 5 календарних днів до закінчення повноважень попереднього складу Комісії.

4.6.5. Комісія зі свого складу обирає голову, заступника голови та секретаря. Голова проводить засідання, підписує протоколи, рішення Комісії тощо. За відсутності голови його обов'язки виконує заступник голови. Повноваження щодо ведення протоколу засідання, технічної підготовки матеріалів до розгляду на засіданні тощо здійснює секретар Комісії.

4.6.6. Комісія зобов'язана розглянути звернення протягом 15 робочих днів та прийняти рішення по суті, крім випадків, коли це стосується конфлікту інтересів у ситуації, що може виникнути у зв'язку з прийняттям рішення. У такому випадку Комісія розглядає звернення протягом одного робочого дня.

4.6.7. Формою роботи Комісії є засідання. Засідання скликаються в разі виникнення потреби, але не рідше 1 разу на 3 місяці. Порядок денний та супровідні матеріали доводяться до відома членів Комісії не пізніше, ніж за 5 робочих днів до засідання.

Засідання Комісії є легітимним у разі присутності на ньому не менше 2/3 складу Комісії.

На засідання Комісії обов'язковою є присутність заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу. Розгляд заяви заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, без їхньої участі допускається лише за їхньою письмовою заявою. За бажанням заявника та особи (осіб), стосовно

яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, при розгляді спору від його (їх) імені може виступати інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення заявника та особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, його (їхні) представника на засідання Комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні вказаних учасників без поважних причин Комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє заявника права подати заяву знову.

Комісія має право викликати на засідання свідків та інших осіб. Комісія в разі необхідності має право витребувати додаткові матеріали, інформацію щодо заявлених обставин.

4.6.8. На вимогу заявника та/або особи (осіб), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, засідання Комісії проводиться закрито без присутності інших осіб.

4.6.9. У випадку, коли заявником та/або особою (особами), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, є член Комісії, він (вони) відсторонюються від роботи Комісії та голосування на час розгляду цієї ситуації.

Якщо за рішенням Комісії члена Комісії буде визнано винним у порушенні норм цього Кодексу, його членство в Комісії припиняється, про що Голова Комісії повідомляє ректора Університету. На черговому засіданні вченої ради Університету проводиться обрання нового члена Комісії з числа тих учасників освітнього процесу, з яких було обрано усунутого члена Комісії.

4.6.10. Рішення Комісії приймаються шляхом відкритого або таємного голосування. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість присутніх на засіданні членів Комісії. При рівній кількості голосів голос голови Комісії є вирішальним.

4.6.11. Комісія за результатами проведеного засідання готує вмотивоване рішення у вигляді висновків щодо виявлення чи невиявлення порушень норм цього Кодексу, що має рекомендаційний характер. Зазначені висновки подаються ректору Університету протягом 10 днів з моменту їх прийняття для подальшого реагування (вжиття відповідних заходів) відповідно до норм чинного законодавства.

4.6.12. У разі незгоди з рішенням Комісії заявник та/або особа (особи), стосовно яких розглядається конфліктна ситуація чи питання щодо порушення норм цього Кодексу, може (можуть) подати спростування ректору Університету протягом 10 днів з моменту їх прийняття.

4.6.13. Комісія щорічно аналізує виконану роботу за календарний рік та надає звіт на затвердження вченій раді Університету не пізніше 20 січня наступного за звітним періодом року.

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

5.1. Порушення положень цього Кодексу за наявності ознак юридичної відповідальності підлягає розгляду відповідно до вимог чинного законодавства.

5.2. Рішення Комісії враховуються під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними, науковими, педагогічними та іншими працівниками Університету, а також під час рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти та під час вирішення питання про заохочення учасників освітнього процесу.

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

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Кодекс публікується на офіційному вебсайті Університету.

6.2. Положення цього Кодексу поширюються на всіх учасників освітнього процесу з моменту набуття чинності після підписання наказу ректором Університету.

6.3. Здобувачі вищої освіти Університету надають згоду, що норми цього Кодексу поширюються на них, шляхом укладання договорів про надання освітніх послуг.

6.4. Наукові, науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники Університету надають згоду, що норми цього Кодексу поширюються на них шляхом укладання трудового договору (контракту).

6.5. Зміни й доповнення до цього Кодексу вносяться в порядку його прийняття.