



Центр розвитку якості

«Затверджую»

Генеральний директор ТОВ «Центр розвитку якості»

В.Ф. Березан

«18» січня 2021 року



**КОДЕКС ЕТИКИ
АКАДЕМІЧНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН ТА
ДОБРОЧЕСНОСТІ
НАВЧАЛЬНОГО ЦЕНТРУ
«ЦЕНТР РОЗВИТКУ ЯКОСТІ»**

Київ 2022

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс етики академічних взаємовідносин та доброчесності Навчального центру «Центр розвитку якості» (далі – Кодекс) визначає цінності, якими керуються персонал Навчального центру «Центр розвитку якості» (далі – НЦ) 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 персоналу НЦ та порядок перевірки і розгляду етичних порушень визначаються Законом України «Про освіту», , іншими законодавчими актами, документацією СМЯ, Правилами внутрішнього розпорядку, наказами і розпорядженнями генерального директора ТОВ «Центр розвитку якості» та іншими локальними актами НЦ.

1.4. Кодекс закріплює основні принципи академічної поведінки, яких мають дотримуватися весь персонал НЦ. Кодекс сприяє формуванню академічного середовища, у якому кожен співробітник НЦ може займатися своєю діяльністю в умовах взаємної поваги та отримання позитивних емоцій від роботи, навчання. 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 НЦ.

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 працівників НЦ, 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, з метою забезпечення довіри до результатів навчання;

- діловий етикет – порядок взаємодії і поведінки працівників НЦ та учасників освітнього процесу НЦ 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;
- персонал НЦ – лекторський склад; фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу за програмами неформальної освіти; інші працівники НЦ.
- слухачі- особи які навчаються в НЦ за програмами, в тому числі з безперервного професійного розвитку медичних працівників

2. МІСІЯ ТА ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЦІННОСТІ НЦ

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

2.2. Персонал НЦ під час діяльності повинен дотримуватися таких основних цінностей:

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

2.3. Академічна доброчесність.

2.3.1. Персонал НЦ дотримується академічної доброчесності й активно застосовують цей принцип у навчанні, викладанні та наданні інших освітніх і консультативних послуг.

2.3.2. Дотримання академічної доброчесності педагогічними 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 слухачами 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. Порушенням 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 – свідомо 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 працівники можуть бути притягнені до відповідальності, згідно законодавства.

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

2.3.6. Персонал НЦ та слухачі повинні діяти справедливо й законно, проводячи свою діяльність як в НЦ, так і за його межами, приймати рішення відповідно до законів та інших нормативно правових актів.

2.3.7. Персонал НЦ повинен діяти добросовісно з міжнародними партнерами.

2.4. Колегіальність і повага до людської гідності.

2.4.1. Персонал НЦ керуються принципами академічного співробітництва й чесної конкуренції, виконуючи організаційні та посадові обов’язки.

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

2.4.3. Персонал НЦ дотримується 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. НЦ у своїй діяльності втілює принцип свободи вираження поглядів на навчання та думки.

2.5.2. Персонал НЦ зобов'язаний прагнути до правдивих знань, поширювати свій досвід і отримані знання.

2.5.3. Персонал НЦ сприятимуть критичному мисленню, свободі вираження поглядів, розвиватимуть можливості для участі в дискусіях і дебатах.

2.5.4. Персонал НЦ поважають гідність один одного, не допускають дискримінації, нечесності або зловживання владою в їх стосунках.

2.6. Відповідальність за використання майна і ресурсів НЦ.

2.6.1. Персонал НЦ повинні:

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

3. ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. НЦ 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 слухачі повинні поважати гідність і права своїх колег.

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 помсти через будь-яку ознаку та у будь-який спосіб (фізичні чи словесні образи, домагання, образливі жарти чи коментарі тощо).

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

4. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА НЦ

4.1. НЦ забезпечує рівні можливості для всіх своїх працівників та слухачів 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.

4.2. У всіх аспектах зайнятості, наймання, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи НЦ ставиться до працівників та слухачів справедливо, відповідно до їхніх здібностей. 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 НЦ

5.1. НЦ 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 НЦ 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 НЦ 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 НЦ, куратори академічних груп зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності персоналу НЦ та слухачів щодо попередження сексуальних домагань, неетичної поведінки та дискримінації.

6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

6.1. Керуючись положеннями цього Кодексу, персонал НЦ прикладає 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 генерального директора ТОВ «Центр розвитку якості» подається відповідна заява з викладенням суті конфліктної ситуації.

6.3. У разі надходження заяви на генерального директора ТОВ «Центр розвитку якості» від персоналу НЦ або слухачів про виникнення конфліктної ситуації, наказом створюється Комісія з розгляду конфліктних ситуацій.

6.4. Комісія перевіряє факти, які викладено в заяві та у випадку їх підтвердження до порушника застосовуються види відповідальності, передбачені законами України.

6.5. За результатами розгляду конфліктної ситуації пропозиції комісії щодо вирішення конфліктної ситуації надаються Генеральному директору ТОВ «Центр розвитку якості».

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Персонал НЦ повинен бути ознайомлений та знати вимоги цього Кодексу. Незнання або нерозуміння норм Кодексу саме по собі не може бути виправданням неетичної поведінки співробітників або здобувачів освіти.