

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ  
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ  
(ІДУ НД ЦЗ)**

Ухвалено

Вченою радою Інституту державного  
управління та наукових досліджень з  
цивільного захисту  
Протокол № 1  
від 25 січня 2022 року

Введено в дію

наказом ІДУ НД ЦЗ  
від 25 січня 2022 року  
№ 17

**ЕТИЧНИЙ КОДЕКС  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА  
НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**Київ 2022 р.**

## **РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Етичний кодекс науково-педагогічного працівника (далі – Кодекс) Інституту державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту (далі – Інститут) є комплексом загально визнаних положень, що є орієнтиром для поведінки, взаємовідносин та дій науково-педагогічного працівника, що визначають його відповідальність перед спільнотою Інституту, державою і суспільством в цілому.

Керуючись Законом України «Про вищу освіту», Великою хартією європейських університетів, Бухарестською Декларацією етичних цінностей і принципами вищої освіти в Європі, Статутом та внутрішніми нормативно-правовими актами Інституту було розроблено цей Кодекс.

Дія Кодексу поширюється на кожного науково-педагогічного працівника, не залежно від його посади та стажу роботи в Інституті. Науково-педагогічний працівник сумлінно ставиться до всіх видів навчальних занять і форм контролю, передбачених навчальним планом, добросовісно виконує покладені на нього обов'язки.

Метою даного кодексу є утвердження у професійній діяльності науково-педагогічного працівника Інституту морально-етичних цінностей і норм на засадах гуманності, толерантності, поваги до гідності кожної людини, конфіденційності, довіри, співпраці, ввічливості та відповідальності.

В основу Кодексу покладений вітчизняний і зарубіжний досвід. Кодекс містить норми етичної поведінки науково-педагогічного працівника стосовно: професії, здобувачів, слухачів, колег, наукової діяльності, навколишнього середовища.

## **РОЗДІЛ II ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ТЕРМІНИ**

Місія – найбільш загальна мета Інституту як конкурентоспроможного навчального закладу, який здійснює підготовку висококваліфікованих фахівців у сфері цивільного захисту.

Корпоративні цінності – все, що породжує довіру і об'єднує Інститут в єдине ціле, є брендом Інституту та є пізнаваним у багатьох сферах діяльності.

Конфлікт інтересів – ситуація, при якій особиста зацікавленість викладача, або його (її) близьких впливає або може впливати на об'єктивне виконання посадових обов'язків і може призвести до протиріччя між особистими інтересами співробітників та інтересами Інституту.

Складна етична ситуація – ситуація, в якій стикаються уявлення про мораль, викладача – з одного боку та Інституту – з іншого.

Корпоративна культура є ключовим елементом, що об'єднує спільноту Інституту в єдине ціле. Під впливом корпоративної етики діяльність викладачів, осіб, які навчаються, організовується за рахунок внутрішньої узгодженості їх орієнтирів і прагнень.

## **РОЗДІЛ III**

### **ЦІЛІ Й ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ**

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

Метою Кодексу є формування загальних етичних принципів, яких кожен з викладачів має дотримуватися у професійній та педагогічній діяльності. Кодекс регулює відносини викладачів, осіб, які навчаються, визначає, систематизує, упорядковує та закріплює єдину систему норм, правил і критеріїв професійної етики в усіх видах діяльності, що регулюють відносини між викладачами, особами, які навчаються, захищають їх людську гідність, підтримують якість професійної діяльності викладачів та імідж фахівця у сфері цивільного захисту, формують корпоративну культуру Інституту, основу на довірі, відповідальності та справедливості.

Цілі й завдання Кодексу – утвердження атмосфери академічної свободи, відповідальності та взаєморозуміння у колективі; встановлення корпоративних стандартів професійної культури та етики Інституту і регламентування діяльності викладачів Інституту в складних етичних ситуаціях; орієнтування викладачів на розуміння, підтримку та дотримання єдиних етичних принципів; підвищення привабливості Інституту для абітурієнтів, потенційних партнерів в освітній, науковій та інших галузях.

Сфера застосування Кодексу. Кодекс містить загальнообов'язкові правила поведінки, що поширюються на всіх працівників Інституту незалежно від посади, яку вони обіймають.

Вся документація Інституту розробляється і затверджується з урахуванням положень цього Кодексу.

Положення цього Кодексу змінюються і доповнюються за рішенням Вченої ради Інституту відповідно до загальноновизнаних моральних принципів та норм чинного законодавства України.

Місія Інституту: інтеграція та розвиток наукового знання і практичного досвіду в сфері цивільного захисту через підготовку висококваліфікованих фахівців, проведення навчання та підвищення кваліфікації, проведення наукових досліджень, генерування нових конкурентоспроможних інноваційних методик, механізмів та технологій у сфері цивільного захисту, удосконалення галузевої нормативної бази та систем управління.

Корпоративні цінності. Поважне ставлення до осіб, що навчаються та їхніх інтересів. Інноваційний підхід у проведенні наукових досліджень та викладацькій діяльності. Лідерство на ринку освітніх послуг. Сумлінне виконання посадових обов'язків та постійне вдосконалення. Поважне ставлення до колег та сприяння створенню дружнього середовища, заснованого на повазі до кожної особистості та створенню умов для її розвитку. Спрямованість на спільну роботу для досягнення загального результату

## РОЗДІЛ IV ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ

Етичні принципи забезпечують розв'язання професійних завдань відповідно до етичних норм, захист законних прав учасників освітнього процесу.

**Принцип конфіденційності.** Інформація, отримана викладачем в процесі роботи розголошується іншим відповідно до виконання службових обов'язків, у формі, що виключає використання її у власних інтересах та на шкоду іншим учасникам освітнього процесу. Викладачі мають бути ознайомлені про обсяг та вимоги щодо використання наданої інформації.

**Принцип компетентності.** Викладачі та особи, які навчаються чітко визначають і враховують межі власної компетентності й несуть відповідальність за виконані дії та поширену інформацію.

**Принцип відповідальності.** Викладачі та особи, які навчаються усвідомлюють свою особисту відповідальність за здійснення професійної та освітньої діяльності. Викладачі та особи, які навчаються не використовують результати роботи на шкоду людям. Викладачі та особи, які навчаються несуть персональну відповідальність за власні висловлювання в межах професійної діяльності, висловлені в засобах масової інформації та публічних виступах, а також не вводять в оману людей неперевіреною інформацією.

**Принцип етичної та юридичної правомірності.** Викладачі та особи, які навчаються планують та здійснюють роботу відповідно до чинного законодавства і професійних вимог.

**Принцип професійної кооперації.** Викладачі та особи, які навчаються здійснюють професійну діяльність, що ґрунтується на обов'язку проявляти увагу до інших співробітників та методах їхньої роботи незалежно від власних теоретичних та практичних інтересів. Якщо етичне порушення не ліквідується формальним шляхом, особа може винести його на обговорення засідання кафедри, методичної ради тощо.

**Принцип взаємної довіри, поваги, співпраці та взаємодопомоги.** Атмосфера довіри заохочує вільний обмін ідеями та інформацією. Повага в освітянському середовищі має бути взаємною. З метою підвищення якості навчальних та дослідницьких результатів представники освітянської спільноти орієнтуються на партнерську взаємодію.

**Принцип справедливості та толерантності.** У своїй професійній діяльності викладачі є доброзичливими і прихильними до всіх осіб, що навчаються та колег, незалежно від віку, індивідуально-психологічних особливостей, статі, раси, національності, віросповідання, соціального стану, політичних поглядів, місця проживання, громадянства та інших ознак, включаючи матеріальне становище. При оцінці досягнень осіб, що навчаються викладач прагне до об'єктивності та справедливості.

**Принцип академічної доброчесності.** Член освітянської спільноти вільний у виборі об'єктів та методів досліджень, може висловлювати, поширювати й критикувати будь-які ідеї та погляди інших. Обмеженням

академічної свободи є чинне законодавство та професійна етика. Дискримінація та зведення рахунків через критичне висловлювання є не припустимим.

**Принцип спільної та індивідуальної відповідальності за результати діяльності.** Викладач як член академічної спільноти, має бути старанним у своїй роботі та усвідомлювати відповідальність при виконанні своїх обов'язків і нести відповідальність за якість й результат науково-педагогічної та професійної діяльності.

**Принцип безпеки та добробуту.** Викладачі сприяють психоемоційному та інтелектуальному розвитку осіб, що навчаються, формуванню їхнього світогляду, а також зберігають психологічний клімат в колективі.

## РОЗДІЛ V ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ

Кожен член освітянської спільноти, визнаючи та поділяючи базові етичні принципи цього Кодексу, у своїй професійній, навчальній та громадській діяльності має керуватися наступними загальними етичними стандартами:

5.1. Шанувати історію та ім'я Інституту, зберігати та примножувати його традиції;

5.2. Сприяти ефективній діяльності Інституту, підтриманню його позитивного іміджу та репутації як провідного наукового, освітнього та культурного центру;

5.3. Дбати про підтримку високої академічної культури, в атмосфері довіри і взаємоповаги в інститутському співтоваристві;

5.4. У своїй діяльності орієнтуватися на високодуховні зразки моралі, що відображають ідеали добра, довіри, гуманізму;

5.5. Дотримуватися норм мовного етикету;

5.6. Своєчасно реагувати на запити інших членів інститутської спільноти, дотримуватись встановлених термінів виконання завдань і взятих зобов'язань;

5.7. Виявляти ініціативу щодо підвищення якості наукової та освітньої діяльності;

5.8. Не виступати від імені Інституту або його структурного підрозділу без спеціальних повноважень;

5.9. Дотримуватися принципів справедливості й чесності, протистояти корупції, хабарництву та протекціонізму в освітньому середовищі;

5.10. Сприяти створенню в Інституту атмосфери довіри, доброзичливості, справедливості, шанобливого ставлення до гідності й прав кожного члена колективу, не допускаючи будь-яких форм дискримінації та насильства;

5.11. Виявляти толерантність та повагу до звичаїв і традицій осіб, що навчаються, науково-педагогічних працівників та співробітників усіх

національностей, поважати культурні та інші особливості різних етнічних та соціальних груп й конфесій;

5.12. Поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх учасників освітнього процесу, незважаючи на їх стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову приналежність, релігійні та політичні переконання;

5.13. Дотримуватися політичної коректності у своїй діяльності в Інституті або під час заходів, що проводяться від імені Інституту;

5.14. Дбайливо ставитися до майна Інституту, використовувати його виключно з метою виконання посадових обов'язків, навчальної і наукової діяльності, дотримуватися чистоти і порядку у приміщеннях та на території Інституту, на робочому місці, у навчальних аудиторіях, інших приміщеннях Інституту; економно витрачати енергоносії та водопостачання;

5.15. Поважати сімейні цінності, приватне життя своїх колег та осіб, що навчаються;

5.17. Дотримуватися охайного та стриманого стилю у зовнішньому вигляді;

5.18. Вести здоровий спосіб життя, піклуватися про підтримку своєї працездатності і відповідально та дбайливо ставитися до власного здоров'я, оточуючих, довкілля.

## **РОЗДІЛ VI**

### **ЕТИКА ВЗАЄМВІДНОСИН У АКАДЕМІЧНОМУ ПРОСТОРИ**

Викладач є прикладом для наслідування у осіб, що навчаються, який не спроможний на некультурні, аморальні та протиправні вчинки. Він має бути вимогливим до себе з високою культурою поведінки та мовлення. Він має бути чесним і справедливим, не допускати створення ситуації щодо отримання хабаря. Викладач має бережливо відноситися до матеріальних цінностей та майна Інституту. Він не повинен використовувати майно (приміщення, меблі, устаткування тощо), а також свій робочий час для особистих потреб.

***Взаємовідносини викладача із особами, що навчаються.*** Викладач спілкується із особами, що навчаються, поважаючи їхню гідність та честь, враховуючи стать, вік, національні чи релігійні ознаки.

Викладач в однаковій мірі доброзичливо має відноситися до всіх осіб, що навчаються і вимогливість до них має бути обґрунтованою й об'єктивною. Викладач підвищує мотивацію до навчання, уникає суджень, які принижують гідність осіб, що навчаються та їх інтелект.

***Взаємовідносини викладача з колегами та суспільством.*** Взаємодія викладачів один з одним, повинна відбуватися на основі поваги до особистих інтересів, довіри та підтримки.

Викладач має право висловлювати свою думку щодо роботи своїх колег, не розповсюджуючи плітки. Будь-яка критика, висловлена на адресу іншого викладача чи співробітника має бути об'єктивною та обґрунтованою.

Викладач не має права публічно ставити під сумнів чи дискредитувати професійну кваліфікацію іншого викладача. Обговорення діяльності колеги у присутності осіб, які навчаються, є неприпустимим. Спроби завоювати собі авторитет шляхом дискредитації колег неетичні.

Члени професорсько-викладацького складу, перебуваючи на керівній посаді, чи виконуючи громадське доручення не можуть вимагати чи збирати інформацію про особисте життя, не пов'язане з виконанням службових обов'язків.

Викладач має право на отримання інформації, яка стосується виконання службових обов'язків.

Викладач має бути порядною та освіченою людиною, яка постійно збагачує власний світогляд, виступає авторитетом у накопиченні духовних й культурних цінностей, вносить свій вклад у розвиток суспільства, з гідністю виконує свій громадянський обов'язок.

***Взаємовідносини співробітників та адміністрації Університету.*** Викладачі та співробітники Інституту будують свої взаємовідносини з адміністрацією на принципах сумлінного дотримання та виконання обов'язків, положень, інструкцій й інших внутрішніх нормативних документів Інституту.

Співробітники – основа репутації та іміджу Інституту. Тому необхідно усвідомлювати, що будь-які неправомірні або неетичні дії, вчинені на робочому місці чи у вільний час, можуть завдати шкоди репутації Інституту.

***Взаємовідносини між співробітниками Інституту.*** Взаємовідносини між співробітниками Інституту, незалежно від посади або сфери діяльності, будуються на принципах взаємної поваги та взаємодопомоги, відкритості, доброзичливості, командної роботи й орієнтації на співпрацю та отримання фінального результату в будь-якому виді діяльності підрозділів Інституту. Будь-які форми зневажливого чи образливого ставлення один до одного недопустимі.

***Взаємовідносини між керівниками й підлеглими.*** Взаємовідносини керівництва з підлеглими базуються на принципах відкритості керівництва по відношенню до співробітників, надання керівниками однакових можливостей усім своїм підлеглим для виконання обов'язків, підтримки ініціативності підлеглих, розуміння специфіки роботи підлеглих й відповідальності за результати їх роботи, неупередженості й справедливої оцінки результатів роботи підлеглих.

Взаємовідносини підлеглих з керівниками формуються на принципах, поваги, дисципліни та дотримання субординації, ретельного виконання як своїх прямих посадових обов'язків, так й інших завдань керівництва, що не зазначені в посадових інструкціях, але безпосередньо належать до сфери та специфіки діяльності підрозділів Інституту.

***Громадська діяльність.*** Викладачі та співробітники Інституту можуть займатися будь-якою, законодавчо не забороненою політичною, громадською чи релігійною діяльністю за умови її ведення у неробочий – вільний від виконання посадових обов'язків час.

Викладачі та співробітники не можуть використовувати ім'я Інституту, фінансові, матеріальні або будь-які інші ресурси Університету для здійснення своєї політичної, громадської чи релігійної діяльності.

**Конфлікт інтересів.** Професорсько-викладацький склад та співробітники Інституту мають уникати ситуацій, які можуть створити ситуацію конфлікту особистих інтересів та інтересів закладу вищої освіти: отримання грошових коштів, подарунків або винагороди в будь-який інший формі, переданих з метою впливу на хід прийняття та/або результат рішення викладачем чи співробітником Інституту; використання імені Інституту, його репутації, матеріальних, фінансових чи інших ресурсів, конфіденційної інформації з метою отримання власної вигоди; інших ситуацій, які можуть призвести до негативних наслідків для Інституту.

У разі виникнення вищевказаного конфлікту або можливості такого конфлікту, співробітник/викладач університету зобов'язаний звернутися за допомогою у вирішенні ситуації до безпосереднього керівника. При неможливості вирішення конфлікту інтересів безпосереднім керівником, співробітник може звернутися за допомогою до керівництва Інституту.

## **РОЗДІЛ VII ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

**Здійснення контролю за виконанням Кодексу.** Виконання Кодексу підтримує та контролює Комісія по трудових спорах Інституту (далі-Комісія). У разі виникнення непередбачених Кодексом ситуацій, невизначених питань й суперечок щодо тлумачення, виконання або порушення положень Кодексу остаточне рішення приймає Комісія.

**Правові наслідки порушення положень Кодексу.** У разі порушення Кодексу викладачами Інституту можуть бути застосовані методи впливу у межах чинного законодавства. У кожному випадку невизнання або порушення Кодексу Комісія зобов'язана досліджувати можливі негативні наслідки, а також вживати заходи з їх профілактики й усунення шляхом клопотання перед адміністрацією про дисциплінарні, адміністративні та інші юридичні санкції.

## **РОЗДІЛ VIII ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

У своїй професійній діяльності всі викладачі повинні керуватися принципами, описаними в Кодексі; кожен працівник несе особисту відповідальність за дотримання Кодексу. Керівник допомагає своїм підлеглим правильно трактувати правила і норми етичної поведінки, а також особистим прикладом показує зразок високої професійної етики викладача Інституту. Викладач, який порушує Кодекс заслуговує на протест та осуд освітянської та наукової спільноти. Будь-які порушення норм даного Кодексу вважаються порушенням трудової дисципліни й розглядаються у правовому полі, визначеному законами України.