

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Схвалено Вченою радою УНУ
(протокол № 1 від 11.09.2026)

ЗАТВЕРДЖУЮ
В. о. ректора УНУ



Олена ЯРОШИНСЬКА

Введено в дію наказом ректора
від 11.09.2026 року № 01-16/203/од

**ЕТИЧНИЙ КОДЕКС
УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Етичний кодекс Уманського національного університету (далі – Кодекс) визначає ключові цінності, основні принципи та стандарти етичної поведінки науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників, здобувачів освіти Уманського національного університету (далі – Університет), осіб, які виконують роботи або надають послуги за договорами, а також інших осіб у випадках, передбачених цим Кодексом, які захищають людську цінність і гідність та підтримують якість професійної, освітньої, наукової й іншої діяльності.

1.2. Кодекс спрямований на утвердження та дотримання університетською спільнотою цінностей Університету, формування корпоративної культури взаємовідносин задля збереження традицій Університету як класичного закладу вищої освіти України, примноження його здобутків у галузях освіти, науки та культури, зміцнення ділової репутації, утвердження в європейському та світовому освітньо-науковому просторі.

1.3. Кодекс розроблено з урахуванням чинного законодавства України, Бухарестської декларації з етичних цінностей та принципів вищої освіти в Європі, Статуту Університету та локальних нормативних актів Університету, зокрема Політики різноманітності, рівності та інклюзії (DEI), Політики гендерної рівності, Положення про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації, Положення про запобігання та протидію булінгу та мобінгу, Порядку подання та розгляду скарг щодо сексуальної експлуатації, насильства та домагань (SEAH), а також міжнародних етичних принципів у сфері освіти і науки.

1.4. Кодекс є загальним локальним нормативним актом у сфері етичної поведінки та застосовується у взаємозв'язку з Політикою різноманітності, рівності та інклюзії (DEI), яка визначає загальні засади різноманітності, рівності, інклюзії, недискримінації, безбар'єрності та поваги до людської гідності, та з Політикою гендерної рівності, яка визначає спеціальні принципи і напрями забезпечення гендерної рівності. Спеціальні питання булінгу, мобінгу,

дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та сексуального насильства регулюються відповідними спеціальними локальними нормативними актами Університету.

1.5. Дія цього Кодексу поширюється на всіх учасників освітнього процесу Університету, а саме: науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників; здобувачів вищої освіти; осіб, які виконують роботи або надають послуги за договорами; інших осіб, які перебувають на території Університету або беруть участь у його освітній, науковій, організаційній, міжнародній, проєктній чи іншій діяльності.

1.6. Кодекс є рамковим локальним нормативним актом Університету у сфері етичної поведінки. Дотримання його положень є обов'язковим для осіб, на яких поширюється його дія.

1.7. У разі одночасного застосування цього Кодексу та спеціального локального нормативного акта щодо одного випадку застосовуються положення спеціального акта в частині спеціальної процедури реагування. Кодекс застосовується до такого випадку в частині загальних етичних принципів, прав та обов'язків учасників, гарантій неупередженості, конфіденційності, недопущення конфлікту інтересів та захисту від переслідування.

1.8. Подання повідомлення або скарги відповідно до спеціального локального нормативного акта не потребує повторного подання звернення за цим Кодексом. Якщо повідомлення містить ознаки кількох видів порушень, воно підлягає одній первинній оцінці, після якої визначається компетентна процедура реагування та забезпечується взаємодія відповідальних осіб і комісії без дублювання процедур та повторної травматизації постраждалої особи.

1.9. Кодекс гарантує законність, верховенство права, повагу до прав людини, справедливість, неупередженість, добросовісність, конфіденційність, презумпцію невинуватості особи до встановлення факту порушення, пропорційність, незалежність, об'єктивність, право бути вислуханим, недопущення конфлікту інтересів, презумпцію доброчесності, рівність сторін.

1.10. Всі науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі

вищої освіти повинні ознайомитись з Кодексом, дотримуватись його вимог і розуміти персональну відповідальність перед іншими за свою діяльність і поведінку.

2. ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Ключовими цінностями Університету, на яких базуються організаційна культура та стандарти етичної поведінки учасників освітнього процесу, є:

- академічна доброчесність та академічна свобода;
- професіоналізм та інноваційність;
- свобода думки;
- якість та цілісність наукової й освітньої діяльності;
- повага до людської гідності;
- демократизм і гуманізм;
- різноманітність, рівність, інклюзія, безбар'єрність та недискримінація;
- національно-культурна ідентичність;
- сталий розвиток.

3. ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі вищої освіти повинні проявляти відповідальність і відданість інтересам України, сприяти її розвитку, дотримуватись національних і громадянських обов'язків, поважати культурні цінності, територіальну цілісність та суверенітет України, права і свободи громадян.

3.2. У своїй діяльності науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі вищої освіти дотримуються Конституції та законів України, чинних нормативних документів, які регламентують діяльність Університету.

3.3. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі вищої

освіти повинні поважати права, законні інтереси, честь, гідність, репутацію та почуття один одного.

3.4. У своїй діяльності науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники дотримуються принципів загальнолюдської та професійної моралі, є чесними та відповідальними.

3.5. Усі члени університетської спільноти зобов'язані відстоювати цінності академічної доброчесності та дотримуватися її принципів і правил у всіх видах діяльності в Університеті та за його межами.

3.6. Використання систем штучного інтелекту під час освітньої, наукової, виховної та організаційної діяльності повинно здійснюватися відповідально, прозоро, з дотриманням принципів академічної доброчесності, авторського права, конфіденційності та вимог законодавства України.

3.7. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі вищої освіти не допускають проявів дискримінації, утисків, нерівного ставлення або інших форм порушення принципу рівності за будь-якою ознакою, визначеною законодавством України та локальними нормативними актами Університету, зокрема за ознаками віку, громадянства, місця проживання, статі, гендерної ідентичності, кольору шкіри, соціального чи майнового стану, національності, мови, походження, фахової належності, стану здоров'я, інвалідності, віровизнання, світогляду та іншими ознаками.

3.8. У професійній діяльності науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, не допускають проявів упередженого ставлення, булінгу (цькування), мобінгу, психологічного тиску, приниження честі й гідності, образ чи переслідування здобувачі вищої освіти та колег.

3.9. Забороняються будь-які форми переслідування, тиску, залякування, погроз або інших негативних заходів щодо особи у зв'язку з добросовісним поданням повідомлення чи скарги, участю у розгляді, наданням пояснень або допомогою постраждалій особі.

3.10. У разі виявлення ознак булінгу, мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації, сексуального насильства або інших

порушень, для яких Університетом встановлено спеціальну процедуру, члени університетської спільноти зобов'язані діяти відповідно до відповідного локального нормативного акта та, за можливості, сприяти безпечному зверненню постраждалої особи за допомогою.

3.11. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники у всіх випадках запобігають заподіяння шкоди здобувачу вищої освіти, не наражають його на небезпеку та захищають від будь-яких шкідливих впливів. Науково-педагогічні та педагогічні працівники не можуть надавати здобувачу вищої освіти знання, які загрожують його життю або суспільству в цілому, використовувати методи, які негативно впливають на ментальний або фізичний стан здоров'я.

3.12. Необхідною умовою науково-педагогічної діяльності є незалежність у дотриманні своїх професійних прав і обов'язків, що передбачає свободу працівників від будь-якого зовнішнього тиску чи втручання у їхню діяльність.

3.13. Оцінюючи досягнення здобувачів вищої освіти, науково-педагогічні та педагогічні працівники прагнуть до об'єктивності та справедливості.

3.14. В Університеті не допускається отримання чи пропонування неправомірної винагороди чи/або матеріальної та власної вигоди задля переваг у навчанні, наукових дослідженнях, професійному зростанні тощо. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники повинні уникати отримання будь-якої неправомірної винагороди. Натяки, а також висловлювання побажання щодо вручення подарунків є неприпустимими.

3.15. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники поважають здобувача вищої освіти як особистість, організовують освітній, науковий та виховний процеси з урахуванням індивідуальних та вікових особливостей його характеру та здібностей.

3.16. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники повинні бути уважними до учасників освітнього процесу, надавати їм можливість висловлюватися, вміти вислухати, реагувати на прохання, давати поради, приділяти достатньо часу й уваги, які необхідні для належного розуміння та засвоєння навчального матеріалу, презентувати матеріал у доступній та

зрозумілій формі.

3.17. Університет сприяє формуванню безпечного, інклюзивного та безбар'єрного освітнього і робочого середовища, у якому поважаються різні потреби, можливості, життєві обставини та освітні траєкторії осіб.

3.18. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники не повинні зловживати своїм службовим становищем, професійним авторитетом чи повноваженнями. Вони зобов'язані поважати світоглядні, релігійні та політичні переконання здобувачів вищої освіти, не допускаючи нав'язування власних поглядів, переконань чи політичних уподобань. Водночас ця норма не поширюється на випадки пропаганди, виправдання, підтримки або заперечення збройної агресії російської федерації проти України, тимчасової окупації частини території України чи поширення ідеології держави-агресора, відповідальність за які передбачена законодавством України.

3.19. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі вищої освіти у спілкуванні одним з одним мають бути ввічливими і коректними, ставитися до оточення з повагою, знати і дотримуватися норми етикету та професійного такту.

3.20. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники зобов'язані постійно дбати про культуру власного мовлення та спілкування.

3.21. Усі члени університетської спільноти зобов'язані утримуватися від будь-яких умисних дій чи бездіяльності, що можуть завдати шкоди іншим членам університетської спільноти, майну Університету або негативно вплинути на організацію та здійснення освітньої, наукової, виховної й інших видів діяльності Університету, зокрема перешкоджати освітньому процесу, проведенню наукових досліджень, виконанню службових обов'язків чи реалізації прав і законних інтересів учасників освітнього процесу.

3.22. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники, здобувачі вищої освіти повинні дбайливо ставитися до довкілля, не допускати своїми діями чи бездіяльністю заподіювання шкоди навколишньому природному середовищу та сприяти збереженню та раціональному використанню природних ресурсів.

4. ЕТИКА ВЗАЄМОВІДНОСИН НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ ТА ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники будують взаємини на засадах взаємної поваги, довіри, професійної солідарності, доброчесності, відкритості та відповідальності.

4.2. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники дотримуються принципів академічної свободи, визнають право колег на власні наукові погляди, педагогічні методики та професійні переконання, якщо вони не суперечать законодавству України, Статуту університету та принципам академічної доброчесності.

4.3. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники утримуються від поширення недостовірної інформації, безпідставної критики, наклепу або інших дій, що можуть завдати шкоди професійній репутації колег чи університету.

4.4. Професійні розбіжності, наукові дискусії та конфліктні ситуації вирішуються через конструктивний діалог, дотримання норм професійної етики, взаємної поваги та відповідно до встановлених процедур Університету.

4.5. Науково-педагогічні та педагогічні працівники сприяють розвитку атмосфери взаємної підтримки, наставництва, обміну професійним досвідом, поширенню кращих освітніх і наукових практик.

4.6. У процесі виконання службових обов'язків науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники поважають професійну автономію колег, не втручаються безпідставно у їхню педагогічну, наукову чи організаційну діяльність.

4.7. Науково-педагогічні та педагогічні працівники визнають результати інтелектуальної праці колег, не допускають привласнення авторства, неправомірного використання навчальних, наукових чи методичних матеріалів та суворо дотримуються принципів академічної доброчесності.

4.8. Працівники та керівники структурних підрозділів забезпечують рівні можливості, не допускають гендерних стереотипів, дискримінації, утисків, сексуальних домагань та інших форм нерівного ставлення, а у разі виявлення

відповідних ознак забезпечують належне реагування відповідно до спеціальних локальних нормативних актів Університету.

4.9. Працівники поважають право колег на приватність, не розголошують конфіденційну інформацію, персональні дані чи службову інформацію, отриману під час виконання професійних обов'язків, окрім випадків, передбачених законодавством.

4.10. У публічних виступах, засобах масової інформації та соціальних мережах працівники дотримуються норм професійної етики, не допускають висловлювань, що дискредитують Університет або безпідставно принижують честь, гідність і ділову репутацію колег.

4.11. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники підтримують корпоративну культуру університету, сприяють зміцненню його позитивної репутації, утвердженню академічних цінностей, розвитку партнерства та взаємної довіри в академічній спільноті.

4.12. Під час розгляду етичних питань працівники та члени Комісії з етики враховують принципи гендерної рівності, різноманітності, інклюзії, безбар'єрності та недискримінації, визначені відповідними політиками Університету.

4.13. Науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники не використовують службове становище або професійний авторитет для отримання особистих переваг, неправомірного впливу на колег чи прийняття управлінських рішень.

4.14. Керівники структурних підрозділів забезпечують справедливе, неупереджене та прозоре ставлення до підлеглих, сприяють створенню безпечного, психологічно комфортного та доброзичливого робочого середовища.

4.15. Особи, які добросовісно повідомляють про порушення або ймовірне порушення, постраждалі особи, свідки, представники, члени комісій та інші учасники процедур мають право на захист від переслідування, тиску, дискримінації та інших негативних наслідків у зв'язку з їх участю у процедурі.

4.16. Етичні конфлікти, які не підпадають під спеціальні процедури, можуть за можливості врегульовуватися шляхом конструктивного діалогу, примирення або медіації за добровільною згодою сторін, якщо це не створює ризику для безпеки, не порушує прав постраждалої особи та не суперечить законодавству.

4.17. Якщо конфлікт не може бути врегульований у робочому порядку або має ознаки порушення цього Кодексу, звернення подається до Комісії з етики чи іншого компетентного суб'єкта відповідно до цього Кодексу. Якщо звернення містить ознаки порушення, що регулюється спеціальним локальним нормативним актом, воно розглядається за спеціальною процедурою.

4.18. Первинну оцінку звернення щодо його предмета та компетентної процедури здійснює уповноважена особа або інший визначений локальним нормативним актом суб'єкт. У разі виявлення ознак булінгу, мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації, сексуального насильства чи інших спеціально врегульованих порушень матеріали передаються компетентній уповноваженій особі та Комісія з етики відповідно до спеціального локального нормативного акта.

4.19. В Університеті можуть визначатися окремі відповідальні особи – уповноважені особи – за напрямками запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу та мобінгу.

4.20. За рішенням ректора функції уповноваженої особи за кількома зазначеними напрямками можуть покладатися на одну особу за умови відсутності конфлікту інтересів та забезпечення належного виконання відповідних повноважень.

4.21. Комісія з етики не проводить паралельного розгляду справи, яка вже розглядається за спеціальною процедурою, якщо це призводить до дублювання доказування, повторного опитування учасників або іншої повторної травматизації. За необхідності Комісія з етики може надати консультативну або етичну оцінку в межах своїх повноважень.

4.22. Комісія з етики розглядає звернення в межах строків, визначених цим Кодексом та її регламентом, з урахуванням складності справи. Строк розгляду має бути розумним і не може безпідставно затягувати захист прав та законних інтересів учасників.

4.23. За результатами розгляду Комісія з етики надає висновок і рекомендації. Остаточне рішення щодо заходів реагування приймає ректор у межах своїх повноважень.

4.24. Особа, яка подає звернення, повинна діяти добросовісно та нести відповідальність за свідоме подання завідомо неправдивих відомостей відповідно до законодавства. Водночас сумніви щодо достовірності окремих відомостей самі по собі не є підставою для відмови у прийнятті звернення.

4.25. Особа, щодо якої здійснюється розгляд звернення, має право бути своєчасно повідомленою про суть звернення в межах, що не порушують прав інших осіб, надавати письмові та усні пояснення, докази, користуватися допомогою представника та отримувати інформацію про результати розгляду в порядку, встановленому відповідною процедурою.

4.26. Порушення положень Кодексу, що містить ознаки правопорушення або іншої юридичної відповідальності, розглядається відповідно до законодавства України. Подання звернення до Університету не обмежує права особи звернутися до правоохоронних органів, суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини чи інших компетентних органів.

5. КОМІСІЯ З ЕТИКИ УНІВЕРСИТЕТУ

5.1. Комісія з етики Університету (далі – Комісія) є єдиним постійно діючим колегіальним органом Університету для розгляду, переданих у встановленому порядку, матеріалів щодо можливих порушень Етичного кодексу, булінгу, мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань та інших пов'язаних порушень у межах компетенції Університету.

5.2. Склад, порядок формування, строк повноважень, повноваження, порядок роботи, відвід та заміщення членів Комісії визначаються Положенням

про Комісію з етики Уманського національного університету.

5.3. До складу Комісії з етики не входять особи, щодо яких існує реальний або потенційний конфлікт інтересів у конкретній справі; такі особи підлягають відводу або самовідводу відповідно до Положення про Комісію з етики.

5.4. Комісія застосовує спеціальну процедуру, визначену відповідним локальним нормативним актом, якщо розглядається булінг, мобінг, дискримінація, сексуальні домагання або випадок, що підпадає під Порядок подання та розгляду скарг щодо сексуальної експлуатації, насильства та домагань (SEAH) в Університеті. Наявність однієї Комісії не означає застосування однакової процедури до всіх категорій випадків.

5.5. Прийняття та реєстрація повідомлення, первинна оцінка і визначення спеціальної процедури здійснюються відповідною Уповноваженою особою. Первинна оцінка проводиться не пізніше трьох робочих днів з дня отримання повідомлення, якщо інший строк не встановлений законодавством.

5.6. Матеріали передаються Комісії не пізніше трьох робочих днів після завершення первинної оцінки, якщо спеціальним локальним нормативним актом або законодавством не встановлено інший строк. Повторне подання повідомлення або скарги не вимагається.

5.7. Якщо звернення містить ознаки кількох видів порушень, воно реєструється один раз, проводиться одна первинна оцінка, визначається основний порядок розгляду, а Комісія враховує всі обставини, що мають значення для справи. Дублювання процедур та повторне опитування учасників без необхідності не допускаються.

5.8. Анонімне повідомлення підлягає реєстрації та первинній оцінці. За наявності достатніх відомостей воно може бути підставою для подальшого реагування, у тому числі передачі матеріалів Комісії, якщо обставини та учасники можуть бути належним чином встановлені з інших джерел. Неможливість ідентифікувати заявника не є підставою для автоматичної відмови в реєстрації повідомлення.

5.9. За результатами розгляду Комісія оформлює висновок та рекомендації. Остаточне рішення щодо заходів реагування приймає ректор Університету.

5.10. Висновок та рекомендації Комісії можуть бути оскаржені заявником, постраждалою особою або особою, щодо якої здійснювався розгляд, шляхом подання мотивованої заяви ректору протягом десяти робочих днів з дня отримання інформації про результати розгляду. Ректор розглядає заяву протягом десяти робочих днів, а за необхідності може доручити повторний розгляд Комісії або визначити інший склад Комісії у разі конфлікту інтересів чи обґрунтованих сумнівів у неупередженості.

5.11. Право особи звернутися до суду, правоохоронних органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або інших компетентних органів не обмежується внутрішньою процедурою Університету.

5.12. Конкретні види заходів реагування, дисциплінарного впливу та особливості їх застосування визначаються законодавством України та відповідними локальними нормативними актами Університету.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Цей Кодекс набирає чинності з дня введення його в дію наказом ректора Університету після схвалення Вченою радою Університету.

6.2. Контроль за його дотриманням здійснюється відповідно до повноважень суб'єктів, визначених Кодексом та спеціальними локальними нормативними актами.

Розробники:
помічник ректора



Тетяна КРАВЧЕНКО

доцент кафедри педагогіки та
освітнього менеджменту



Валентина БОЙЧЕНКО

старший викладач кафедри
образотворчого мистецтва та хореографії



Ірина ТАНДИТНА

Погоджено:

Голова Первинної профспілкової організації
Уманського національного університету

 Маргарита ПАРУБОК

Голова Профспілки працівників,
студентів, аспірантів та докторантів
Уманського національного університету

 Леся КАРНАУХ

Голова ради студентського самоврядування
Уманського національного університету

 Вікторія ГУРСЬКА