


Національна академія наук України
Інститут механіки ім. С.П. Тимошенка

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. директор інституту механіки
ім. С.П. Тимошенка НАН України
академік НАН України


Володимир НАЗАРЕНКО

«20» лютого 2024 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій
в науково-освітній діяльності
Інституту механіки ім. С.П. Тимошенка НАН України

Розглянуто Вченою радою Інституту механіки ім. С.П. Тимошенка НАН
України 20 лютого 2024 р., протокол №2

Київ - 2024

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій в науково-освітній діяльності Інституту механіки ім. С.П. Тимошенка НАН України (далі - Положення) розроблене згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання корупції», Статуту Інституту механіки НАН України (далі - Інституту), інших актів чинного законодавства.

1.2. Положення розроблене для запобігання конфліктних ситуацій серед усіх працівників та здобувачів вищої освіти Інституту в таких сферах:

- 1) запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) протидія дискримінації;
- 3) протидія сексуальним домаганням;
- 4) конфлікти в освітньому процесі.

1.3 Положення регламентує застосування заходів щодо забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни. Описує процедури та алгоритми дій для виявлення та попередження конфліктних ситуацій і способи їх врегулювання.

1.4. Для реалізації цілей Положення використовуються наступні терміни:

академічна етика - сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Університету;

академічний етикет - правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Інституту в процесі спільної діяльності та спілкування;

конфлікт - процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями і вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо;

конфлікт інтересів - це суперечність між особистими інтересами особи (майновими чи немайновими) та її службовими повноваженнями, що може вплинути на об'єктивність рішень, це ситуація, де приватна зацікавленість заважає неупередженому виконанню обов'язків, створюючи ризики корупції;

корупція – використання особами, які працюють в Інституті, наданих їм 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 особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

конфліктна ситуація - це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань та ін.; або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії;

дискримінація — ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, 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 правом і свободою в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

булінг (цькування) — діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та/або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

сексуальні домагання — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають відносно освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

суб'єкти освітнього середовища – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні працівники та інші працівники Інституту;

утиск - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої образливої або зневажливої атмосфери;

наклеп - поширення завідомо неправдивих вигадок, що ганьблять іншу особу.

1.5. Суб'єкти освітнього середовища Інституту при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, чесність, порядність, справедливість, взаємна довіра, компетентність, професіоналізм, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності, взаємоповага, повага до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації та інші.

1.6. Застосування цього Положення не виключає можливості застосування інших норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав і законних інтересів.

II. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Інституті, здобувач вищої освіти, науково-педагогічний працівник або інший співробітник Інституту має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту або звернутися до «скриньки довіри», яка розміщена на вебсайті Інституту.

2.2. Адміністрація Інституту проводить активну роботу з учасниками освітнього процесу щодо інформування про наявність та призначення «скриньок довіри».

2.3. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

2.4. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач освіти, науково-педагогічний працівник або інший співробітник Інституту з метою вирішення ситуації мають можливість подати звернення на ім'я директора Інституту.

2.5. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів.

- директором Інституту створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів не може входити особа, дії якої оскаржено у зверненні;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

III. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, УТИСКУ ТА БУЛІНГУ

3.1. Будь-які прояви дискримінації, утиску та булінгу є неприпустимими в Інституті, зокрема в освітньо-науковому середовищі.

3.2. У разі отримання інформації про випадки дискримінації, утисків або булінгу в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту мають право подати звернення на ім'я голови профспілкової організації, голови Ради молодих вчених, керівника структурного підрозділу або директора Інституту, або надіслати звернення на «скриньку довіри», яка розміщена на вебсайті Інституту.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації, утиску та булінгу:

- на підставі звернення, директор Інституту, вживає заходів щодо розв'язання конфліктної ситуації призначаючи комісію, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів заходів з моменту її отримання;
- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або булінгу в Інституті, зокрема, в освітньо-науковому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові Інституту та, за потреби, передає матеріали до правоохоронних органів.

IV. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту мають право подати звернення з метою вирішення ситуації до голови профспілкової організації, голови Ради молодих вчених, керівника структурного підрозділу або директора Інституту. Також здобувач вищої освіти або співробітник Інституту мають право безпосередньо звернутись до правоохоронних органів, суду або інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань

- директором Інституту створюється комісія з розгляду звернення щодо

випадків сексуальних домагань в Інституті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньки довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд комісії;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.
- у разі отримання даних, що підтверджують випадок в освітньому середовищі Інституту, комісія ухвалює відповідне рішення, надає пропозиції директорові Інституту та передає матеріали до правоохоронних органів.

V. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення за зверненням Апеляційної комісії, щодо порядку діяльності якої існує окреме Положення (див. «Положення про апеляційну комісію Інституту механіки ім. С.П. Тимошенка НАН України»)

5.2. Здобувачі освіти Інституту мають можливість ініціювати зміну викладача освітньої компоненти з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

5.3. Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача освітньої компоненти:

- директором Інституту у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення здобувачів щодо зміни викладача освітньої компоненти, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

5.4 У разі виникнення конфлікту між здобувачем та науковим керівником або в інших випадках може розглядатись питання про зміну наукового керівника

5.5. Зміна наукового керівника аспіранта (здобувача) проводиться у таких випадках:

- за взаємною згодою сторін - наукового керівника та здобувача, при цьому згода наукового керівника засвідчується його підписом на заяві здобувача;
- припинення ним трудової діяльності на наукових або науково-педагогічних посадах;
- неспроможності виконувати свої повноваження за станом здоров'я або його смерті;

- неналежне виконання своїх обов'язків, визначених п. 19 «Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах)»;
- притягнення до академічної відповідальності за порушення академічної доброчесності відповідно до законодавства;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Рішення про зміну наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії приймається Вченою радою Інституту та затверджується наказом директора.

VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення затверджується на засіданні Вченої ради Інституту та набуває чинності з моменту введення його в дію наказом директора Інституту.

6.2. Зміни та доповнення до Положення можуть вноситися наказом директора за рішенням Вченої ради Інституту. У такому ж порядку Положення скасовується.