

Схвалено на засіданні
Вченої ради
Інституту географії НАН України
«03» червня 2019 р.
протокол №5

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Інституту географії

НАН України, д.геогр.н.

Маруняк Є.О.

червня 2019 р.



ПОЛОЖЕННЯ **про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій** **у Інституті географії НАН України**

I. Вихідні положення

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Інституті географії НАН України (далі - Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про запобігання корупції», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії боулінгу (цькуванню)», та інших актів чинного законодавства України, Статуту Інституту географії НАН України (далі - Статут), «Положення про академічну доброчесність в Інституті географії НАН України», «Антикорупційної програми Інституту географії НАН України».

1.2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

1.2.1 запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;

1.2.2 протидія дискримінації;

1.2.3 протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів науково-освітнього середовища;

1.2.4 конфлікти в освітньому процесі.

1.3. Вирішення питань щодо запобігання корупції здійснюється на підставі «Антикорупційної програми Інституту географії НАН України», та, згідно з Статутом Інституту Директором Інституту (п.4.17.22.: «Вжиття у межах своїх повноважень заходів до запобігання проявам корупційних правопорушень у Інституті»)

1.4. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі «Положення про академічну доброчесність в Інституті географії НАН України».

1.5. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

бодішеймінг – явище, коли одні люди критикують інших за особливості зовнішності, що виходять за межі загальноприйнятих стандартів краси.

гендерна рівність – або рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, рівність статей, концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом;

сексизм – упередження чи дискримінація людей через їхню стать або гендер.

ейджизм – дискримінація людини на підставі її віку,

дискримінація – ситуація, за якої особа або група осіб за їх ознаками

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, 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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

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, їхній ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо;

конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

конфліктна ситуація – відсутність згоди між двома чи більше суб'єктами, що спричинене обставинами, за яких виникають зіткнення протилежних поглядів, сил, сторін і наслідком яких є внутрішній дискомфорт учасників конфлікту;

попередження конфлікту – це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту: нейтралізація дій усього комплексу детермінантних факторів, складання з цією метою конфліктограми, яка дає можливість визначити проблему, перепони, сильні сторони, які є в опонентів у конкретній конфліктній ситуації;

корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй 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 ч. 1 ст. 3 Закону України «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;

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

суб'єкти науково-освітнього середовища – аспіранти, наукові, науково-педагогічні 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.

1.6. Суб'єкти науково-освітнього середовища Інституту при здійсненні своєї

діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей. добродієність, виваженість, толерантність, людяність, поважання права, та ін.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ ТА ЇХ ПОПЕРЕДЖЕННЮ

- 2.1. Кожен працівник та аспірант Інституту зобов'язаний утримуватися від вчинків чи поведінки, що становлять дискримінацію чи небажані дії, та не допускати їх використання іншими співробітниками.
- 2.2. З метою попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій, в Інституті введена заборона будь-яких форм дискримінації у процесі освітньої діяльності. Зокрема, заборонені:
 - дискримінаційні висловлювання як такі, що містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;
 - утиски, які є приниженням особи або групи осіб, їхньої людської гідності за певними ознаками або які створюють напружену, ворожу, образливу або зневажливу атмосферу;
 - мова недоброзичливості, висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.
- 2.3. Задля запобігання та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях співробітників Інституту:
 - забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на основі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;
 - заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
 - у наукових публікаціях матеріалах та інших публічних матеріалах рекомендується застосовувати недискримінаційний контент.
- 2.4. Аспірант у конфліктній ситуації: з іншим аспірантом, з науково-педагогічним працівником, працівником, що надає адміністративні послуги для навчального процесу, а також у разі виявлення проявів дискримінації, насильства та інших конфліктних ситуацій, особисто або через Раду молодих вчених інформує Вченого секретаря Інституту. Вчений секретар докладає зусиль щоб вирішити конфліктну ситуацію. Якщо таких дій недостатньо, він повідомляє про ситуацію Дирекцію Інституту. Дирекція вживає заходів для врегулювання конфлікту, результати яких обговорюються на Вченій раді Інституту.
- 2.5. У разі конфлікту з науковим керівником аспірант повідомляє про це Директора Інституту, який вживає заходів для врегулювання конфлікту.

2.6. Аспірант може інформувати про конфліктні ситуації, дискримінацію та насильство, а також про погрози в анкеті.

2.7. У разі конфлікту з аспірантом науково-освітній працівник інформує заступника директора з наукової роботи. Заступник директора вживає заходів для врегулювання конфлікту.

2.8. Науково-освітній працівник у конфліктній ситуації з іншим працівником, а також у разі виявлення проявів дискримінації, насильства та інших конфліктних ситуацій, інформує свого безпосереднього начальника – керівника відділу (сектору). Керівник вживає заходів для вирішення проблеми. У разі конфлікту з безпосереднім начальником дії, спрямовані на вирішення проблеми, здійснюються директором.

2.9. Адміністративний працівник у разі конфлікту з іншим працівником, аспірантом, а також у разі виявлення проявів дискримінації, насильства та інших конфліктних ситуацій інформує безпосереднього керівника, який вживає заходів для вирішення проблеми. У разі конфлікту з безпосереднім начальником дії, спрямовані на вирішення проблеми, здійснюються директором.

2.10. Співробітники Інституту географії повинні реагувати на ознаки насильства, агресії та дискримінації. Крім того, вони повинні повідомляти Дирекцію про будь-яку помічену, тривожну поведінку, яка загрожує або порушує безпеку, здоров'я чи життя як аспірантів, так і працівників.

2.11. В Інституті географії застосовуються такі методи вирішення конфліктів: індивідуальна бесіда із зацікавленими сторонами, посередництво між сторонами конфлікту, опитування аспірантів, які постраждали від конфлікту (з усіма працівниками), якщо це вказано через предмет спору.

3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

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

3.2. В Інституті проводиться активна робота з учасниками науково-освітнього процесу та співробітниками щодо наявності та призначення «скриньки довіри».

3.3. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

- при виникненні конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів науково-освітнього процесу аспірант або співробітник Інституту має можливість подати звернення на ім'я директора Інституту) з метою вирішення ситуації;
- наказом директора Інституту при необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації;
- до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів не може входити особа, яка оскаржує та дії якої оскаржено у зверненні;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

4. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА ГЕНДЕРНІЙ

ДИСКРИМІНАЦІЇ

- 4.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.
- 4.2. При отриманні даних щодо випадків дискримінації або утиску в Інституті аспірант або співробітник Інституту має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту.
- 4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:
- Директором Інституту створюється постійна або тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Інституті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;
 - звернення, що надходять до «скриньок довіри», передаються вченим секретарем на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;
 - комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;
 - при отриманні даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідні рішення, пропозиції директору Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У НАУКОВО-ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

- 5.1. Порядок розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень аспірантів:
- 5.1.1. для розгляду звернень або скарг аспіранта щодо проблем, які виникли під час підсумкового атестаційного контролю, розпорядженням директора інституту створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: завідувач структурного підрозділу, директор інституту, заступник директора з навчальної роботи, вчений секретар Інституту, голова ради молодих вчених Інституту;
- 5.1.2. апеляційна комісія розглядає звернення аспіранта не пізніше п'яти робочих днів після його подання;
- 5.1.3. результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомляють аспірантові відразу після прийняття рішення, про він та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.
- 5.2. Аспіранти Інституту мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача. Порядок розгляду звернень аспірантів щодо зміни викладача навчальної дисципліни:
- 5.2.1. Аспіранти, що навчаються у викладача, подають на ім'я директора Інституту, вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути ухвалене на зборах Ради молодих вчених за підтримки щонайменше двох третіх від її повного складу
- 5.2.2. Директором Інституту при необхідності створюється комісія з розгляду

звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

5.2.3. комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

6. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ НАУКОВО- ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в науково-освітньому середовищі Інституту.

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті аспірант або співробітник Інституту має право подати звернення на ім'я директора Інституту з метою вирішення ситуації.

6.3. Аспірант або співробітник Інституту має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

6.4.1. Директором Інституту створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку дискримінації або конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів в науково-освітньому середовищі Інституту, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

6.4.2. комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;

6.4.3. при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в науково-освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Інституті географії НАН України є нормативно-правовим актом установи, що знаходиться у вільному доступі для аспірантів, співробітників Інституту та усіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту та вводиться в дію наказом директора Інституту.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Інституту.