

**Інститут проблем матеріалознавства ім. І.М. Францевича
Національної академії наук України**



ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор ІПМ НАН України
Академік НАН України

Солонін Ю.М.

СХВАЛЕНО:

Вченою радою ІПМ НАН України

Протокол № 4 від 28.09.2021р.

**Положення про порядок і процедури
вирішення конфліктних ситуацій**

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Інституті проблем матеріалознавства ім. І.М. Францевича НАН України (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Інституту проблем матеріалознавства ім. І.М. Францевича НАН України (далі – ІПМ НАНУ).

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

- 1) запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) протидія дискримінації;
- 3) протидія сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- 4) конфлікти в освітньому процесі.

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

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

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

- **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 усіх учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

- **мобінг** – психологічний тиск, цькування колективу або його частини (керівництва, підлеглих або колег) стосовно працівника, здійснювані з метою

змусити людину змінити роботу. Мобінг, як правило, виражається в постійній і часто необґрунтованій критиці, поширення про співробітника завідомо неправдивої інформації (чуток і пліток), що підриває професійну компетентність і репутацію. Також мобінг проявляється у вигляді насмішок і провокацій, прямих образ і залякувань, бойкоту і демонстративного ігнорування, приниженні честі і гідності, і навіть у вигляді заподіяння матеріальної або фізичної шкоди;

- **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 (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь якій формі, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **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** – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу ІІМ НАНУ, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- **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 освітнього середовища** – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та інші працівники ІІМ НАНУ;

- **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.

1.4. Суб'єкти освітнього середовища ІПМ НАНУ при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

2.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі ІПМ НАНУ.

2.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в ІПМ НАНУ здобувач вищої освіти або співробітник ІПМ НАНУ має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я голови Профспілкової організації, голови Ради молодих вчених та спеціалістів, керівника структурного підрозділу або директора ІПМ НАНУ.

2.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:
- директором призначається тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в ІПМ НАНУ, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі ІПМ НАНУ, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові ІПМ НАНУ та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

3.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі ІПМ НАНУ.

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

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань: - директором ІПМ НАНУ створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в ІПМ НАНУ, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі ІПМ НАНУ, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові ІПМ НАНУ та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

3.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Профспілкової організації, голови Ради молодих вчених та спеціалістів, керівника структурного підрозділу або директора ІПМ НАНУ.

3.5. Посадові особи або директор ІПМ НАНУ вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників ІПМ НАНУ, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

3.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації ІПМ НАНУ щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем ІПМ НАНУ.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

4.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення за зверненням (скаргою) апеляційної комісії розпорядженням директора ІПМ НАНУ в складі заступника директора з наукових питань, гаранта з відповідної освітньої програми, голови профспілки, голови Ради молодих вчених та спеціалістів для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

4.1.1. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

4.1.2. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісії підписують відповідний протокол.

5.2. Здобувачі вищої освіти ІПМ НАНУ мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

4.3. Академічна група подає на ім'я директора ІПМ НАНУ вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш половини від повного складу групи та завізоване заступником директора з наукових питань та гарантом відповідної ОНП.

4.4. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни: директором ІПМ НАНУ у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, 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. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ЗДОБУВАЧЕМ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

5.1. У випадку виникнення конфлікту між керівником та здобувачем ступеня доктора філософії або у інших випадках може розглядатися питання про зміну наукового керівника.

5.2. Зміна наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії проводиться у таких випадках:

- за взаємною згодою сторін – наукового керівника і здобувача, при цьому згода наукового керівника засвідчується його підписом на заяві здобувача;

- неможливості науковим керівником виконувати свої обов'язки (смерть, важка хвороба, звільнення з ПІМ НАНУ, тривале відрадження (більше 6 місяців));

- неналежного виконання науковим керівником обов'язків з підготовки здобувача ступеня доктора філософії.

5.3. Зміна наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії здійснюється рішенням вченої ради ПІМ НАНУ і вводиться у дію наказом директора.

5.4. Для розгляду питання щодо зміни наукового керівника здобувач ступеня доктора філософії: - пише заяву на ім'я голови вченої ради ПІМ НАНУ з зазначенням причини такої заміни, яка розглядається на засіданні секції, до якої прикріплений здобувач;

- заява разом з витягом з протоколу засідання секції передається вченому секретарю ПІМ НАНУ;

- у разі подання аспірантом заяви з клопотанням щодо зміни наукового керівника через неналежне виконання ним своїх функціональних обов'язків, факт якого не знайшов підтвердження у протоколі засідання секції, вчена рада ПІМ НАНУ призначає комісію для розгляду змісту та обставин конфліктної ситуації. Висновок комісії розглядається на вченій раді ПІМ НАНУ, яка й приймає остаточне рішення щодо зміни наукового керівника.

6.5. При необхідності зміни наукового керівника у разі неподання здобувачем ступеня доктора філософії заяви про зміну наукового керівника відділ, до якого прикріплений здобувач, врахувавши спеціальність та тематику його дисертаційної роботи, виступає з клопотанням перед вченою радою ПІМ

НАНУ щодо призначення наукового керівника з числа інших науковопедагогічних працівників ІПМ НАНУ.

5.6. На етапі підготовки аспіранта до попередньої експертизи дисертації у разі відмови наукового керівника підготувати висновок наукового керівника з оцінкою роботи аспіранта в процесі підготовки дисертації, виконання індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану, аспірант звертається з письмовою заявою до вченої ради ІПМ НАНУ про надання висновку відділу, де здійснювалася його підготовка. Вчена рада ІПМ НАНУ доручає відповідному відділу заслухати наукову доповідь аспіранта та ухвалити рішення про надання/відмову в наданні такого висновку.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в ІПМ НАНУ є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників ІПМ НАНУ та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення, зміни та доповнення до нього затверджується рішенням Вченої ради ІПМ НАНУ.