

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

Інститут ботаніки ім. М.Г. Холодного

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту ботаніки
ім. М.Г. Холодного НАН України
чл.-кор. НАН України


Месякін С.Л.
наказ від 21 листопада 2018 р. № 21



ПОЛОЖЕННЯ

**про порядок і процедури вирішення
конфліктних ситуацій в Інституті ботаніки ім. М.Г. Холодного
Національної академії наук України**

СХВАЛЕНО

Вченою радою Інституту ботаніки
ім. М.Г. Холодного НАН України
06 листопада 2018, протокол № 17

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Інституті ботаніки ім. М.Г. Холодного НАН України (далі – Положення та Інститут ботаніки) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «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, Етичного кодексу вченого України, затвердженого постановою загальних зборів НАН України від 15.04.2009 № 2, Антикорупційного програми та Статуту Інституту ботаніки.

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 членів трудового колективу та суб'єктів освітнього середовища;

1.2.4) конфлікти в науковій, науково-організаційній, адміністративно-господарській діяльності та освітньому процесі.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень Етичного кодексу вченого України та Положення про Комісію з наукової етики при вченій раді Інституту ботаніки ім. М.Г. Холодного Національної академії наук України.

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом і відомчими документами НАН України, якими мають керуватися суб'єкти наукової діяльності, освітнього процесу та наукового й освітнього середовища;

- академічний етикет – визначені принципи, правила взаємодії й поведінки суб'єктів наукового й освітнього середовища в процесі спільної діяльності та спілкування;

- булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) членів трудового колективу та 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;

- 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 наукового та/або освітнього процесу/середовища і психічних властивостей суб'єктів наукового та/або освітнього процесу/середовища (наукових працівників, здобувачів освіти, викладачів, керівного складу допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- 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;

- члени (суб'єкти) трудового колективу – усі працівники установи, які беруть участь у її діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), що регулює трудові відносини особи з установою;

- суб'єкти (учасники) освітнього середовища/процесу здобувачі освіти, науково-педагогічні та інші задіяні працівники;

- 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. Члени трудового колективу та суб'єкти освітнього середовища Інституту ботаніки 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 У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Інституті ботаніки, співробітник Інституту ботаніки або здобувач освіти має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора установи.

Також співробітник Інституту ботаніки або здобувач освіти має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів та на гарячу лінію Міністерства освіти і науки України.

2.2. Працівники Інституту ботаніки та суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

2.3. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь-яких працівників чи суб'єктів освітнього процесу співробітник Інституту ботаніки або здобувач освіти має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора установи.

2.4. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- директором Інституту ботаніки 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 його отримання.

3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ

3.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в трудовому колективі та освітньому середовищі Інституту ботаніки.

3.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Інституті ботаніки співробітник установи або здобувач освіти має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директором Інституту ботаніки створюється тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації, 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;

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

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДИ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ ПРАЦІВНИКІВ ТА СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в трудовому колективі та освітньому середовищі Інституту ботаніки.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті ботаніки співробітник або здобувач освіти має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора установи.

Також співробітник Інституту ботаніки або здобувач освіти має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором Інституту ботаніки створюються тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації, 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;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань у трудовому колективі або освітньому середовищі Інституту ботаніки, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту в міжособистісних стосунках працівник або здобувач освіти подає звернення до голови первинної профспілкової організації або директору Інституту ботаніки.

- 4.5. Керівник структурного підрозділу або директор Інституту ботаніки вживає заходів

щодо розв'язання конфлікту в міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації, з числа працівників Інституту ботаніки, які пройшли конфліктологічну підготовку.

- 4.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції дирекції щодо оптимізації умов здійснення трудової діяльності або освітнього процесу.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. Здобувачі освіти Інституту ботаніки мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

5.2. Група аспірантів або окремих здобувачів освіти, для якого викладається певна дисципліна, подає на ім'я директора Інституту ботаніки вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни.

5.3. Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

- директором Інституту ботаніки в разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення групи аспірантів або окремого здобувача освіти 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.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для працівників і здобувачів освіти Інституту ботаніки та всіх заінтересованих осіб.

6.2. Положення затверджується рішенням вченої ради Інституту ботаніки та вводиться в дію наказом директора.

6.3. Зміни та доповнення до Положення вносяться за рішенням вченої ради Інституту ботаніки.