

«Ухвалено»
Вченою Радою ДУ «Інститут
фармакології та токсикології НАМН
України
від «12» січня 2022 р. протокол № 1

«Затверджую»
в.о. директора ДУ «Інститут
фармакології та токсикології
НАМН України,
кор. НАМН України, д.мед.н.,
А. БУХТІАРОВА
_____ 2022 р.



ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ДУ «ІНСТИТУТ ФАРМАКОЛОГІЇ ТА ТОКСИКОЛОГІЇ НАМН УКРАЇНИ»

1. Загальні положення

1.1. Положення щодо врегулювання конфліктних ситуацій у ДУ «Інститут фармакології та токсикології НАМН України» спрямоване на створення в колективі особливої морально-інтелектуальної атмосфери, побудованої на повазі до загальнолюдських цінностей; формування творчої особистості як носія високої культури та стійких моральних принципів.

1.2. Положення розроблене для запобігання конфліктних ситуацій серед усіх науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти, інших стейкхолдерів освітнього процесу установи та регламентує застосування заходів щодо забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни. Описує процедури виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.3. 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», Декларації прав людини ООН, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Статуту ДУ

«Інститут фармакології та токсикології НАМН України», наказів та розпоряджень директора установи, інших актів чинного законодавства.

1.4. Положення обґрунтовує стратегію запобігання конфліктним ситуаціям суб'єктів навчального процесу установи.

1.5. Для реалізації цього Положення використовуються наступні терміни:

- 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;
- 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;
- конфліктогени – слова, дії (чи бездіяльність), спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе;
- об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту;
- предмет конфліктної ситуації – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації;
- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища установи;
- академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища установи в процесі спільної діяльності та спілкування;
- 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, 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 у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- 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;

- посередництво (медіація) – процес, у якому нейтральна до конфлікту третя сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту знайти прийнятний варіант вирішення ситуації, яка склалась; вид альтернативного врегулювання конфліктних ситуацій, покликаний досягти згоди сторонам конфлікту, налагодити комунікацію між ними, проаналізувати причини суперечок та обрати варіант виходу із конфлікту. Медіація здійснюється з дотриманням принципів добровільності, розподілу відповідальності, нейтральності, конфіденційності.

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

1.6. Суб'єкти освітнього середовища установи при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна доброчесність, 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, тощо.

1.7. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в установі проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

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

2. Шляхи вирішення конфліктних ситуацій у сфері запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів

2.1. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів директором призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

2.2. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в установі, здобувач вищої освіти або співробітник установи має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я уповноваженої особи з питань запобігання та

виявлення корупції або директора установи. Також здобувач вищої освіти або співробітник установи має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та право охоронних органів.

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 вищої освіти або співробітник установи має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я голови первинної профспілкової організації, керівника структурного підрозділу або директора установи.

3. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації.

3.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі установи.

3.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в установі, здобувач вищої освіти або співробітник має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я голови Первинної профспілкової організації, керівника структурного підрозділу або директора установи.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директором створюється тимчасова комісія з розгляду звернень щодо конкретного випадку, склад якої формується в залежності від ситуації;
- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд щодо конкретного випадку дискримінації;
- уповноважена особа або 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 установи, комісія приймає відповідне

рішення, надає пропозиції директорові установи та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища

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

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в установі здобувач вищої освіти або співробітник має право подати звернення з метою вирішення ситуації до голови Первинної профспілкової організації, керівника структурного підрозділу або директора установи. Також здобувач вищої освіти або співробітник установи має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором установи створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в установі, 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, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові установи та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції

адміністрації установи щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем.

5. 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 на період вступної кампанії; проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням директора установи Апеляційної комісії зі складу науково-педагогічних працівників установи для розгляду звернень (скарг) здобувачів вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань.

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

5.3. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення.

5.4. Здобувачі вищої освіти установи мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача. Здобувачі вищої освіти подають на ім'я директора вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни.

5.5. Директор установи з приводу звернення здобувачів вищої освіти створює комісію з розгляду звернення здобувачів вищої 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. Вирішення конфліктних між керівником та здобувачем ступеня доктора філософії.

6.1. У випадку виникнення конфлікту між керівником та здобувачем вищої освіти або у інших випадках може розглядатися питання про зміну наукового керівника.

6.2. Зміна наукового керівника здобувача вищої освіти проводиться у таких випадках:

- за взаємною згодою сторін – наукового керівника і здобувача, згода наукового керівника засвідчується його підписом на заяві здобувача;
- неможливості науковим керівником виконувати свої обов'язки (смерть, важка хвороба, звільнення з установи, тривале відрадження (більше 6 місяців));
- неналежного виконання науковим керівником обов'язків з підготовки здобувача ступеня доктора філософії.

6.3. Зміна наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії здійснюється рішенням вченої ради установи і вводиться у дію наказом директора.

6.4. Для розгляду питання щодо зміни наукового керівника здобувач вищої освіти:

- пише заяву на ім'я голови вченої ради установи із зазначенням причини такої заміни;
- у разі подання аспірантом заяви з клопотанням щодо зміни наукового керівника через неналежне виконання ним своїх функціональних обов'язків, вчена рада установи призначає комісію для розгляду змісту та обставин конфліктної ситуації. Висновок комісії розглядається навчентій раді, яка й приймає остаточне рішення щодо зміни наукового керівника.

6.5. На етапі підготовки аспіранта до попередньої експертизи дисертації у разі відмови наукового керівника підготувати висновок наукового керівника з оцінкою роботи здобувача вищої освіти в процесі підготовки дисертації, виконання індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану, аспірант звертається з письмовою заявою до вченої ради установи про надання висновку відділом установи, на базі якого здійснювалася його підготовка. Вчена рада установи доручає відповідному відділу заслухати наукову доповідь аспіранта та ухвалити рішення про надання/відмову в наданні такого висновку іншим науково-педагогічним працівником відділу.

7. Прикінцеві положення

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

7.2. Положення, зміни та доповнення до нього затверджується рішенням Вченої ради установи та вводяться в дію наказом директора.