

**ІНСТИТУТ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

Затверджено
протокол ученої ради
Інституту української мови НАН України
« 04 » листопада 2020 р.
Голова вченої ради _____ П. Ю. Гриценко



**ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктних ситуацій в
Інституті української мови НАН України**

Київ 2020

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті української мови НАН України (далі – Положення) має на меті заходи, які спрямовані на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи в Інституті з метою забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни.

1.2. Положення розроблено згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про вищу освіту», «Про 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, Статуту Інституту української мови НАН України та інших нормативних документів.

1.3. У цьому Положенні наведені нижче терміни вжито в такому значенні:

конфлікт – це суперечність, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

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

корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 ЗУ «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 частині першій статті 3 вказаного Закону, 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;

конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, суперечності 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;

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 правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правочинну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі

обмеження або привілеї мають правочинну 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;

насильство за ознакою статі – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;

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;

суб'єкти освітнього середовища – здобувачі вищої освіти, наукові та інші працівники Інституту.

1.4. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх працівників та здобувачів вищої освіти Інституту української мови НАН України (далі – Інститут) й регламентує застосування заходів щодо запобігання конфліктних ситуацій у таких сферах: запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів; протидія дискримінації; протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища; конфлікти в освітньому процесі. Положення визначає алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.5. Суб'єкти освітнього середовища Інституту, здійснюючи свою діяльність, мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків. Будь-які прояви дискримінації, утиску та сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

2. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям

2.1. З метою запобігання конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань, корупції в Інституті керівники структурних підрозділів (керівники наукових тем), працівники дирекції зобов'язані:

2.1.1. Створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

2.1.2. Під час спілкування з підлеглими та здобувачами вищої освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого/здобувача вищої освіти, уникати порад в цій царині.

2.1.3. Установлювати довірчі стосунки у взаєминах зі здобувачами вищої освіти.

2.1.4. Створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій – дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти, працівника.

2.2. У разі виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів (керівники наукових тем) мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами у конструктивних межах.

2.3. Керівники мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач вищої освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача тощо.

3. Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, в Інституті створюють тимчасову *Комісію з врегулювання конфліктних ситуацій* на період розв'язання конфліктної ситуації.

3.1.2 До складу Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій можуть входити керівники структурних підрозділів (керівники наукових тем), представники профспілкової організації, Ради молодих учених. Склад Комісії з

врегулювання конфліктних ситуацій затверджується наказом директора Інституту.

3.1.3. До складу Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації входять не менше 5 членів Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій, зокрема керівник підрозділу, працівником/здобувачем вищої освіти якого є скаржник.

3.1.4. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.1.5. Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

3.1.6. Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюють протоколами, які підписують голова та секретар Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

3.2. Для вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти розпорядженням директора Інституту на період проведення підсумкового семестрового контролю за потреби створюють *Апеляційну комісію* в складі заступника директора з наукової роботи, керівника структурного підрозділу (наукового керівника теми, ученого секретаря Інституту, голови профспілки, голови Ради молодих учених для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти.

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

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

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

3.2.4. Академічна група подає на ім'я директора Інституту вмотивоване (із докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки щонайменше двох третин від повного складу групи та завізоване керівником структурного підрозділу й науковим керівником теми. У разі необхідності директор Інституту створює *Комісію з розгляду звернення академічної групи* щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формують залежно від конкретної ситуації. Комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

4. Вирішення конфліктних ситуацій

4.1. У разі отримання відомостей щодо випадків проявів корупції в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту. Також здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право звернутися безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України, Президії НАН України та правоохоронних органів.

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

4.3. У разі отримання відомостей щодо випадків дискримінації або утиску в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має можливість

надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту. У разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Інституту, Комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорів Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. У разі отримання відомостей щодо випадків сексуальних домагань в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту. Також здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів. У разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі Інституту, Комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорів Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій

5.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в Інституті передбачено два способи їх врегулювання – формальний та неформальний.

5.2. Якщо працівники та/або здобувачі вищої освіти Інституту вважають, що було порушено їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу до Комісії.

5.3. Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в паперовому вигляді або в електронному) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його посаду і контактний номер телефону.

5.4. Скарги, оформлені з порушенням вимог п. 4.6. Положення щодо зазначення прізвища, ім'я, та по батькові скажника не розглядаються.

5.5. Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

5.6. Після отримання та реєстрації скарги директор формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації відповідно до вимог п. 3.3. Положення.

5.7. Після отримання скарги та проведення консультації з представником Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації, скажник має право обрати один зі способів врегулювання конфліктної ситуації.

5.8. Під час врегулювання конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації у разі необхідності отримує від скажника в письмовій формі уточнювальні та додаткові відомості, пов'язані із конкретною ситуацією, та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може бути призначена у термін, який перевищує 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

5.8.1. У визначену дату Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації проводить зустріч з учасниками конфліктної ситуації. У разі неможливості присутності однієї зі сторін без поважної причини – зустріч проводиться без неї.

5.8.2. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництва Інституту.

5.8.3. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується.

5.8.4. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого рішення зберігається в Інституті 5 років.

5.9. Формальний спосіб врегулювання конфліктної ситуації здійснюється в разі:

- якщо скажник обрав формальну процедуру;
- відмови потенційного порушника від неформальної процедури;
- якщо через неформальну процедуру не було досягнуто спільного рішення.

5.9.1. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Інституту та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішує чи належить до компетенції Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації розгляд скарги. У разі необхідності Комісія отримує в письмовій формі від сторін конфлікту уточнювальну та додаткову інформацію, пов'язану з конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

5.9.2. Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації проводить засідання, на яке запрошує скажника, потенційного порушника, свідків та інших осіб, які можуть надати необхідну інформацію.

5.9.3. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів із прийняттям відповідного рішення Комісією для вирішення конкретної конфліктної ситуації. Загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги.

5.9.4. У разі необхідності Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що її розглядають.

5.9.5. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюють ухвалу, яку підписують всі члени Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник ухвали.

5.9.6. На підставі ухвали Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації керівництво Інституту здійснює відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

5.9.7. Примірник ухвали та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються в Інституті 5 років.

5.10. Застосування Положення не внеможливиює застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.

6. Прикінцеві положення

6.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Інституту та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення затверджують рішенням Ученої ради Інституту.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Ученої ради Інституту.

Укладач
Заступник директора з наукової роботи

Погоджено:
Голова Профспілкового комітету
Голова Ради молодих учених

Н. Г. Горголюк

Г. С. Кобиринка
М. М. Ткачук