

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ МОЛЕКУЛЯРНОЇ БІОЛОГІЇ І ГЕНЕТИКИ**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Інституту
молекулярної біології і генетики
НАН України
академік НАН України



М.А.Тукало

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради
Інституту молекулярної біології
і генетики НАН України,
протокол № 6
від «20» липня 2022 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктних ситуацій у
аспірантурі Інституту молекулярної біології і
генетики НАН України**

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання про врегулювання конфліктних ситуацій у аспірантурі Інституту молекулярної біології і генетики НАН України (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю 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», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» та чинних міжнародних нормативно-правових актів, які ратифіковані Україною у визначеному законодавством порядку, або згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Статуту Інституту, інших нормативних документів.

1.2. Це Положення має на меті забезпечити в Інституті молекулярної біології і генетики НАН України (далі – ІМБГ НАН України) належний захист прав та інтересів учасників освітнього процесу, створення сприятливого освітнього середовища, дотримання принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності. Реалізація зазначених цілей здійснюється шляхом запобігання виникненню конфліктних ситуацій та забезпечення їх конструктивного врегулювання.

1.3. Це Положення встановлює основні принципи запобігання виникненню конфліктних ситуацій в ІМБГ НАН України, а також визначає порядок їх попередження та врегулювання. До сфери його дії належать, зокрема, конфлікти, пов'язані із сексуальними домаганнями, проявами дискримінації, булінгом та мобінгом.

1.3.1. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні: **конфлікт** – це протистояння різних інтересів та поглядів, що супроводжується напруженням і загостренням суперечностей, яке може призвести до активних дій, ускладнень та боротьби;

1.3.2. **конфліктна ситуація** – це ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту (передусь конфлікту) та характеризується тим, що кожна зі сторін прагне зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони;

1.3.3. **дискримінація** — це нерівне ставлення до особи чи групи людей на основі певних ознак (раса, стать, вік, релігія, етнічність, інвалідність, походження, громадянство, сімейний чи майновий стан, місце проживання, мовні ознаки, тощо), яке призводить до обмеження їхніх прав, можливостей чи гідності;

1.3.4. **утиск** – це обмеження прав, свобод чи можливостей людини або групи людей, що здійснюється шляхом примусу, тиску чи несправедливого ставлення. Це поняття охоплює вплив, спрямований на приниження, ізоляцію чи позбавлення рівних умов, створення напруженої, образливої або зневажливої атмосфери;

1.3.5. **булінг** — це систематичне, навмисне цькування однієї особи іншою особою чи групою осіб, яке проявляється у фізичному, психологічному, економічному, сексуальному насильстві або через електронні комунікації (кібербулінг) і призводить до шкоди психічному чи фізичному здоров'ю потерпілого. Це повторювані дії з дисбалансом сил між кривдником і жертвою;

1.3.6. **мобінг** — це юридично визначене порушення трудових прав, що супроводжується систематичним цькуванням працівника на роботі і проявляється у психологічному чи економічному тиску з боку колег або керівництва, з метою приниження його честі, гідності чи ділової репутації;

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

1.3.8. **учасники освітнього процесу** – наукові працівники ІМБГ НАН України, в тому числі залучені до провадження освітньо-наукової програми аспірантури, здобувачі вищої освіти, інші працівники ІМБГ НАН України;

1.3.9. Інші терміни використовуються відповідно до законодавства України.

1.4. В тексті Положення під терміном «конфлікт» розуміються у тому числі ситуації, що містять ознаки дискримінації, утиску, булінгу, мобінгу або сексуальних домагань.

1.5. Дія цього Положення не поширюється на випадки, врегульовані Антикорупційною програмою ІМБГ НАН України та врегульовані іншими нормативними актами ІМБГ НАН України.

2. Загальні засади запобігання конфліктам

2.1. З метою попередження виникнення конфліктних ситуацій, та запобігання конфліктам в ІМБГ НАН України керівники структурних підрозділів, учасники освітнього процесу, інші співробітники інституту зобов'язані:

2.1.1. забезпечувати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, що включає формування атмосфери взаємної поваги, довіри та співпраці серед усіх співробітників ІМБГ НАН України;

2.1.2. у взаємодії з учасниками освітнього процесу необхідно дотримуватися високого рівня професійної компетентності, організованості, принциповості, чесності, справедливості та вимогливості, водночас проявляючи доброзичливість і толерантність, зберігаючи повагу до їхнього особистого життя;

2.1.3. у разі необхідності проводити індивідуальні бесіди з учасниками освітнього процесу та забезпечувати їм моральну підтримку;

2.1.4. сприяти розвитку soft skills - соціальних та поведінкових вмінь, які визначають, як людина взаємодіє з іншими, працює в команді, вирішує конфліктні ситуації, проблеми, адаптується до змін та спроможна розв'язувати конфлікти;

2.1.5. вибудовувати довірчі стосунки та практикувати відкритий діалог з учасниками освітнього процесу, щоб досягти взаєморозуміння й уникати конфліктів;

2.1.6. підтримувати культуру відповідального ставлення до своїх обов'язків серед учасників освітнього процесу, аби забезпечити взаємну повагу та уникати непорозумінь, конфліктів чи порушення прав;

2.1.7. створювати умови для запобігання конфліктам, дотримуючись принципу соціальної справедливості у рішеннях щодо інтересів здобувачів, викладачів та інших співробітників ІМБГ НАН України;

2.1.8. підтримувати атмосферу поваги й толерантності до кожної людини, незалежно від її віку, статі, національності чи релігійних переконань, аби запобігати конфліктам, що можуть виникати через упередження чи дискримінацію;

2.1.9. забезпечувати неухильне дотримання всіма учасниками освітнього процесу Етичного кодексу ученого України, Кодексу академічної доброчесності ІМБГ НАН України та Положення про академічну доброчесність ІМБГ НАН України;

2.2. У випадку виникнення конфліктних ситуацій керівники структурних підрозділів, наукові керівники здобувачів та адміністрація ІМБГ НАН України повинні своєчасно їх виявляти та оперативно вживати заходів для запобігання їх переростанню у конфлікт, здійснюючи врегулювання в межах своєї компетенції;

2.3. врегулювання конфліктних ситуацій має здійснюватися керівниками структурних підрозділів, науковими керівниками здобувачів та адміністрацією ІМБГ НАН України шляхом застосування стратегії співробітництва й компромісу та мінімізації негативних емоцій учасників;

2.4. У разі неможливості самостійного врегулювання конфліктної ситуації керівники структурних підрозділів зобов'язані негайно звернутися до адміністрації ІМБГ НАН України для конструктивного вирішення ситуації та недопущення її переростання у конфлікт;

3. Комісія з врегулювання конфліктів

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій та конфліктів, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією,

мобінгом та булінгом, в ІМБГ НАН України діє Комісія з академічної доброчесності (далі – Комісія), яка є постійно діючим робочим органом. Склад комісії затверджується директором ІМБГ НАН України та оприлюднюється на офіційному сайті ІМБГ НАН України.

3.2. Комісія у своїй роботі зобов’язана:

3.2.1. приймати та розглядати звернення осіб, які вважають, що їхні права та інтереси порушені;

3.2.2. забезпечувати неупереджене та об’єктивне розгляд звернень;

3.2.3. застосовувати ефективні механізми вирішення конфліктів;

3.2.4. забезпечувати дотримання прав та інтересів усіх учасників конфлікту;

3.2.5. дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.3. До складу Комісії входять заступник директора ІМБГ НАН України з наукової роботи, голова Ради молодих вчених, голова профспілкового комітету, представники наукової спільноти ІМБГ НАН України .

3.4. Формою роботи Комісії є засідання, які проводяться в разі потреби.

3.4.1. Комісія у своїй роботі зобов’язана:

3.4.1.1. провести аналіз причин та обставин конфліктної ситуації;

3.4.1.2. сприяти встановленню конструктивної комунікації між сторонами конфліктної ситуації;

3.4.1.3. залучати для вирішення спорів медіатора (нейтрального посередника), щоб досягти компромісу чи консенсусу;

3.5. Засідання Комісії проводить її Голова або, за його дорученням, заступник голови. Комісія уповноважена вирішувати питання, якщо на засіданні присутні дві третини від загальної кількості її членів.

3.6. Рішення Комісії приймається простою більшістю голосів і оформляється протоколом. В разі рівної кількості голосів під час прийняття рішень право вирішального голосу надається голові комісії.

3.7. У разі незгоди з рішенням Комісії окрема думка члена Комісії зазначається в протоколі засідання.

3.8. Питання, що обговорюються під час засідань Комісії оформлюються протоколами, які підписують Голова та секретар Комісії з академічної доброчесності.

4. Процедури врегулювання конфліктів

4.1. Для врегулювання конфліктів в передбачено такі процедури:

4.1.1. *неформальна* – процедура вирішення конфлікту на рівні структурного підрозділу без залучення комісії з врегулювання конфліктів, яка може ефективно застосовуватися у разі готовності учасників конфлікту до конструктивного діалогу та компромісу;

4.1.2. *формальна* – процедура вирішення конфлікту комісією з академічної доброчесності за заявою (скаргою) учасника освітнього процесу, яка

застосовується у разі не врегулювання конфлікту самостійно або за неформальною процедурою.

4.2. Врегулювання конфлікту за неформальною процедурою здійснюється згідно із пунктами 2.2 – 2.4 цього Положення. Порядок проведення заходів для врегулювання конфлікту за неформальною процедурою визначається самостійно сторонами конфлікту та особами, залученими до його врегулювання.

4.3. Якщо врегулювання конфлікту за неформальною процедурою є неможливим або виявилось неефективним, учасник освітнього процесу – сторона конфлікту або керівник структурного підрозділу, де ідентифіковано не врегульований конфлікт, може передати врегулювання конфлікту на розгляд Комісії шляхом подання відповідної заяви.

4.4. Заява подається до приймальні директора ІМБГ НАН України у письмовій формі (в паперовому вигляді або в електронному – на пошту inform@imbg.org.ua)

4.5. Заява повинна містити:

4.5.1. опис порушення права особи;

4.5.2. зазначення часу, коли відбулося порушення;

4.5.3. факти і можливі докази, що підтверджують скаргу;

4.5.4. прізвище, ім'я та по батькові заявника, його посаду і його контактні дані (номер телефону, адреса електронної пошти).

4.6. Заяви, оформлені з порушенням вимог п. 4.5.3 цього Положення, та анонімні скарги Комісією не приймаються до розгляду.

4.7. Заяву може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення конфліктної ситуації.

4.8. Комісія протягом 15 робочих днів ознайомлюється зі змістом заяви та проводить засідання де встановлюється можливість розгляду заяви згідно із цим Положенням.

4.9. Комісія може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ІМБГ НАН України, які не є учасниками конфлікту, що врегульовується.

4.10. Комісія має право запитувати та отримувати в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

4.11. Протягом 30 календарних днів від дня отримання заяви, Комісія проводить засідання на яке запрошуються заявник, інші сторони конфлікту, керівник структурного підрозділу, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію, пропозиції із врегулювання конфлікту тощо.

4.12. Термін розгляду заяви може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією. При цьому загальний термін врегулювання конфлікту не може перевищувати 45 календарних днів від дати надходження заяви.

4.13. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфлікту приймається рішення, яке підписують всі члени Комісії та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.14. Примірник рішення та матеріали процедури врегулювання конфлікту зберігаються Комісією протягом 3 років.

4.15. Застосування процедур запобігання конфліктам або врегулювання конфліктів відповідно до цього Положення не позбавляє учасників освітнього процесу права на захист своїх порушених прав та законних інтересів згідно із законодавством України.