

Затверджено
Вченою радою
Інституту інформаційних технологій
і засобів навчання НАПН України
від 28 серпня 2017 р., протокол № 7
(зі змінами, внесеними згідно з рішенням
Вченої ради ІТЗН НАПН України
від 30 серпня 2021 р., протокол № 8)
Директор _____ В.Ю. Биков



ПОЛОЖЕННЯ **про порядок і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій** **в Інституті інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України**

1. Загальна частина

1.1. Положення про порядок і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України (далі – Положення) 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», Статуту Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України (далі – Інститут) та інших відповідних нормативно-правових актів України.

1.2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання 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.

Конфліктні ситуації, що виникають у сфері забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються спеціально створеною комісією Інституту в межах її повноважень.

1.3. У цьому Положенні основні терміни вживаються у таких визначеннях:

Академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітньо-наукового процесу та освітньо-наукового середовища Інституту.

Академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітньо-наукового процесу та освітньо-наукового середовища Інституту в процесі спільної діяльності та спілкування.

Булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітньо-наукового процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно інших учасників освітньо-наукового 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 обгрунтовану 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 освітньо-наукового процесу/освітньо-наукового середовища та психічних властивостей суб'єктів освітньо-наукового процесу/освітньо-наукового середовища (здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, керівного складу Інституту, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб.

Корупція – використання особою 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, 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.

Суб'єкти освітньо-наукового середовища – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та наукові працівники Інституту.

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 освітньо-наукового середовища Інституту під час здійснення 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 врегулювання конфлікту інтересів

2.1. У разі отримання даних 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 звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

2.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів директором Інституту призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті 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.

2.3. Суб'єкти освітньо-наукового середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

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

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

- директором Інституту 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;
- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та порушень конфлікту інтересів;
- 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 освітньо-науковому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

3. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації

3.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньо-науковому середовищі Інституту.

3.2. У разі отримання даних 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.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директором Інституту створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Інституті, 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;
- 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 сексуальних домагань в освітньо-науковому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

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

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньо-науковому середовищі Інституту.

4.2. У разі отримання даних 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.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором Інституту створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань, 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;
- 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 освітньо-науковому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник Інституту подає звернення до завідувача відділу або директора Інституту.

4.5. Завідувач відділу або директор Інституту вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках, та особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з-поміж співробітників Інституту, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

4.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій, особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції директору Інституту щодо оптимізації умов здійснення освітньо-наукового процесу та управління освітньо-науковим середовищем Інституту.

5. Вирішення конфліктних ситуацій в освітньому процесі

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти регламентується Порядком оскарження процедури проведення та результатів оцінювання контрольних заходів в Інституті інформаційних технологій

і засобів навчання НАПН України, який розроблено з метою визначення порядку звернення здобувачів вищої освіти та розгляду апеляційних заяв, містить вимоги до створення апеляційної комісії, вимоги до прийняття рішення та оформлення результатів розгляду апеляційних заяв здобувачів вищої освіти щодо оскарження процедури проведення та результатів оцінювання контрольних заходів в Інституті.

6. Прикінцеві положення

9.1. Дане Положення затверджується рішенням вченої ради Інституту та набуває чинності з моменту підписання його директором Інституту.

9.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться та затверджуються вченою радою Інституту у тому ж порядку, що й саме Положення.