



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор Інституту фізіології
ім. О.О.Богомольця НАН України
академік НАН України

Микола ВЕСЕЛОВСЬКИЙ

«_15»_вересня 2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ

«Щодо запобігання дискримінації, сексуального домагання, булінгу та інших конфліктних ситуацій в Інституті фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України»

1. Загальна частина.

1.1. У своїй діяльності ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема: Конституції України, законів України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2021-2025 роки», «Про запобігання корупції», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України стосовно відповідальності юридичних осіб», «Про освіту», «Про вищу освіту», а також норм «Етичного кодексу ученого України», нормами Колективного договору в ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України, що засуджують та забороняють будь-які форми домагань, дискримінації та корупції.

1.2. Метою цього Положення є створення та застосування єдиних правил, підходів, процедур попередження та врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із проявами дискримінації, сексуальними домаганнями, конфліктними ситуаціями у міжособистісних стосунках здобувачів вищої освіти, наукових та науково-педагогічних працівників, а також створення паритетних умов реалізації їх прав, застосування спеціальних заходів, спрямованих на дотримання рівних можливостей представниками освітнього середовища.

1.3. Особи різних національностей та релігій мають рівні права та доступ до освітнього процесу. Освітній процес в Інституті базується на принципах науковості, відкритості, доступності, єдності і наступності освітнього процесу,

поєднанні освітньої та наукової діяльності. Політика, зокрема у галузі освітньої діяльності, направлена на запобігання конфліктним ситуаціям.

Адміністрація та професорський-викладацький склад впроваджують та пропагують загальнолюдської моралі, підвищення рівня загальної культури аспірантів та молодих науковців, створення сприятливого морально-психологічного клімату.

1.4. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

Конфлікт – протиріччя між особами або групами осіб, яке виникає в процесі їхньої спільної діяльності або тимчасової взаємодії з окремих питань, спричинене протилежністю поглядів та/або інтересів, відсутністю згоди між конфліктуючими сторонами;

Конфліктна ситуація – подія або ряд подій, які стали передумовою виникнення суперечливої позиції сторін, спричинили їх прагнення до досягнення розбіжних цілей;

Дискримінація – обмеження, утиск, позбавлення осіб або групи осіб прав, переваг, можливостей порівняно з іншими особами або групами осіб, порушення принципу рівності усіх учасників відносин за ознаками раси, кольору шкіри, мови, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, сексуальної орієнтації, способу життя, звичок, інших ознак крім тих, які передбачені законодавством;

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;

Булінг (цькування) – це 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 особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого (жертви насилля);

Мобінг – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці, виявлення ворожого, неетичного ставлення особи або групи осіб до іншої особи або інших груп осіб, яке принижує честь, гідність, провокує виникнення конфліктних ситуацій, призводить до погіршення психологічного стану жертви;

Медіація (посередництво) – вид альтернативного врегулювання суперечок, метод вирішення суперечок із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. До груп осіб, між якими можуть виникати конфліктні ситуації в Інституті, належать адміністрація, працівники, здобувачі вищої освіти та їх законні представники.

2.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Інституті дирекція, керівники структурних підрозділів, викладачі та інші працівники Інституту зобов'язані:

- створювати сприятливий морально-психологічний клімат в колективі;
- дотримуватись принципів поваги, толерантності та доброзичливості у спілкуванні з іншими особами (групами осіб); з повагою ставитися до особистого життя підлеглого, здобувача вищої освіти, колеги;
- встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах, проводити бесіди;
- виявляти терпимість до особливостей поведінки, надаючи учаснику конфлікту можливість аргументовано висловити свою позицію
- утримуватись від суб'єктивних суджень, приймати компромісні рішення, йти на поступки, визначати варіанти вирішення спірних питань, дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів учасників освітнього процесу;
- виявляти нетерпимість до будь-яких форм гоніння (мобінгу).

2.3. Появі конфліктних ситуацій запобігає доступність та відкритість до спілкування, але в разі виникнення подібних ситуацій всі мають можливість звернутися до адміністрації, завідувачів структурних підрозділів, наукових керівників, вченої ради, профспілкового комітету, які зобов'язані реагувати на будь-які скарги.

2.4. Завдання Інституту сфері врегулювання конфліктних ситуацій полягає у:

- підвищенні рівня поінформованості співробітників та всіх учасників освітнього процесу про форми, прояви, причини та наслідки будь-яких форм гоніння;

- формуванні співробітників та учасників освітнього процесу нетерпимого ставлення до насильницької поведінки та усвідомлення насильства як порушення прав людини;

- заохоченні до активного сприяння протидії різних форм гоніння.

3. ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Особа яка стала учасником конфліктної ситуації в ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України має письмово звернутись до свого безпосереднього керівника та повідомити про місце виникнення, обставини такої ситуації та коло осіб, яких вона стосується. У випадку виникнення конфліктної ситуації між заявником та її безпосереднім керівником таке звернення здійснюється на ім'я директора Інституту та за бажанням голові Профспілкового комітету.

3.2. Завідувачі структурних підрозділів, керівники аспірантів, керівники бакалаврських, магістерських робіт студентів, що виконують свої роботи на базі Інституту, реагують на отримані заяви у межах своєї компетенції та за власної ініціативи виступають медіаторами конфліктної ситуації.

3.3. У випадку неможливості досягти бажаного результату шляхом примирення сторін конфлікту, медіатор звертається із повідомленням про конфлікт до директора Інституту та надає всі наявні у нього письмові відомості щодо кола осіб, предмета, підстав тривалості такої ситуації.

3.4. Директор Інституту не пізніше наступного робочого дня з дати отримання повідомлення про конфліктну ситуацію видає наказ, яким визначає склад комісії з розгляду випадків дискримінації, булінгу, віктимблеймінгу або інших форм мобінгу.

3.5. Зазначена комісія не є постійним робочим органом та створюється ситуативно з метою забезпечення неупередженого, об'єктивного розгляду випадку з дотриманням прав на конфіденційну інформацію.

3.6. Метою роботи комісії є з'ясування обставин, розроблення плану подальших дій щодо вирішення конфліктної ситуації, стабілізація психоемоційного клімату, створення безпечних умов спільної праці (навчання), уникнення повторюваності конфлікту.

3.7. Комісія проводить збір інформації, пов'язаної з конфліктом шляхом опитування інших осіб, отримання відомостей від структурних підрозділів Інституту, збору фото, відеоматеріалів (за наявності), інших офіційних джерел інформації доступ до яких є відкритим.

3.8. Голова комісії визначає дату засідання та збирає комісію у строк, що не перевищує 15 робочих днів з дати наказу.

3.9. На засіданні члени комісії розглядають та аналізують попередньо зібрані матеріали, визначають сторони конфлікту, можливі причини та необхідні заходи для його усунення та готують висновок щодо ситуації яка виникла, в т.ч. за необхідності рекомендує звернення до правоохоронних органів із заявою, якщо скоєно злочин. Також члени комісії можуть формувати висновки стосовно подальшої поведінки сторін конфлікту, які носять рекомендаційний характер.

3.10. За результатами роботи комісія виносить рішення, яке є обов'язковим до виконання усіма сторонами конфлікту, та містить рекомендації налагодження доброзичливого спілкування та недопущення порушення прав інших осіб.

3.11. Рекомендований строк розгляду комісією конфліктної ситуації становить 30 робочих днів, але може бути подовжений не більше ніж на 15 календарних днів. Загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

4.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення апеляційної комісії (далі - Комісія) за рішенням вченої ради та наказу директора ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України. До складу Комісії входять заступник директора з наукових питань та гарант відповідної освітньо-наукової програми.

- Заява подається особисто в день оголошення результатів директору Інституту. Апеляційна заява, подана не в установлені терміни, розгляду не підлягає.
- Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.
- При письмовому екзамені (заліку) члени апеляційної комісії, керуючись критеріями оцінювання з даної дисципліни, детально вивчають та аналізують письмові матеріали підсумкового контролю.
- При усному екзамені (заліку) здобувачу вищої освіти надається можливість повторно скласти підсумковий контроль членам апеляційної комісії за новим білетом, який береться ним з комплекту білетів з дисципліни. Для об'єктивності та прозорості білет, за яким здобувач вищої освіти вперше складав підсумковий контроль, вилучається з комплекту.

- Рішення апеляційної комісії приймається більшістю голосів від загального складу комісії. У разі однакової кількості голосів «за» та «проти» приймається рішення, яке підтримав голова комісії.

- Після закінчення засідання апеляційної комісії протокол із висновками щодо оцінювання екзаменаційних відповідей здобувача вищої освіти підписують усі члени апеляційної комісії.

- Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти підписує відповідний протокол.

4.2. Здобувачі вищої освіти ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

- Академічна група подає на ім'я директора Інституту вмотивоване звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш половини від повного складу групи та завізоване заступником директора з наукових питань та гарантом відповідної ОНП.

- Директором ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України у разі необхідності створюється Комісія з розгляду звернення академічної групи 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.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ЗДОБУВАЧЕМ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

5.1. У випадку виникнення конфлікту між керівником та здобувачем ступеня доктора філософії або у інших випадках може розглядатися питання про зміну наукового керівника.

5.2. Зміна наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії проводиться у таких випадках:

- за взаємною згодою сторін – наукового керівника і здобувача, при цьому згода наукового керівника засвідчується його підписом на заяві здобувача;

- неможливості науковим керівником виконувати свої обов'язки (смерть, важка хвороба, звільнення з Інституту фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, відрядження/відпустка більше 6 місяців;
- неналежного виконання науковим керівником обов'язків з підготовки здобувача ступеня доктора філософії
- відмови надавати висновок за результатами наукового керівництва;
- прийняття в установленому порядку рішення про позбавлення права участі в підготовці та/або атестації наукових кадрів;
- притягнення до академічної відповідальності за порушення академічної доброчесності відповідно до законодавства;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

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

5.4. Для розгляду питання щодо зміни наукового керівника здобувач ступеня доктора філософії - пише заяву на ім'я директора/голови вченої ради ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України з 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 Інституту призначає комісію для розгляду змісту та обставин конфліктної ситуації. Висновок комісії розглядається на вченій раді Інституту фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, яка й приймає остаточне рішення щодо зміни наукового керівника.

5.5. При необхідності зміни наукового керівника у разі неподання здобувачем ступеня доктора філософії заяви про зміну наукового керівника відділ, до якого прикріплений здобувач, врахувавши спеціальність та тематику його дисертаційної роботи, виступає з клопотанням перед вченою радою Інституту щодо призначення наукового керівника з числа інших наукових ІФ ім. О.О. Богомольця НАН України.

5.6. На етапі підготовки аспіранта до попередньої експертизи дисертації у разі відмови наукового керівника підготувати висновок наукового керівника з оцінкою роботи аспіранта в процесі підготовки дисертації, виконання індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану, аспірант звертається з письмовою заявою до вченої ради Інституту про надання висновку відділу, де здійснювалася його підготовка. Вчена рада ІФ ім. О.О.

Богомольця НАН України доручає відповідному відділу заслухати наукову доповідь аспіранта та ухвалити рішення про надання/відмову в наданні такого висновку.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в ІФ. ІМ. О.О. БОГОМОЛЬЦЯ НАН УКРАЇНИ є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення, зміни та доповнення до цього Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України.

6.3. Це Положення затверджено Вченою радою 15.09.2022, протокол № 9.