

НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР
«ХАРКІВСЬКИЙ ФІЗИКО-ТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Генеральний директор ННЦ «ХФТІ»
Академік НАН України

Микола ШУЛЬГА

«23» / 05 2023 р.



ПОЛОЖЕННЯ

про порядок врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі у
Національному науковому центрі
«Харківський фізико-технічний Інститут»

ПОГОДЖЕНО

Науково-технічною радою

ННЦ ХФТІ

«12» травня 2023 р.

Протокол № 7

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Національному науковому центрі «Харківський фізико-технічний інститут» (далі – ННЦ ХФТІ) розроблено для формування у осіб, що навчаються в аспірантурі та докторантурі ННЦ ХФТІ здатності належним чином реагувати на можливі прояви насильства та дискримінації, навичок ненасильницької поведінки, побудови конструктивного діалогу, попередження конфліктних ситуацій та їх врегулювання згідно вимог чинного законодавства України та даного Положення.

1.2. Положення розроблене відповідно до:

- Конституції України,
- Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства,
- Статуту ННЦ ХФТІ,
- наказів та розпоряджень генерального директора, інших нормативно-правових актів.

1.3. Положення визначає порядок і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з:

- корупцією;
- запобіганням і протидією дискримінації;
- психологічним, економічним, сексуальним та іншими видами насильства та регулюванням інших конфліктів у міжособистих стосунках суб'єктів освітнього процесу.

1.4. Суб'єкти освітнього процесу ННЦ ХФТІ мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканості та інші.

1.5. Діяльність ННЦ ХФТІ ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб, рівності перед законом, повагу до гідності кожної людини, забезпечення рівних можливостей осіб.

1.6. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією, здійснюється відповідно до чинного законодавства України, зокрема, Закону України «Про запобігання корупції», Правил внутрішнього трудового розпорядку в ННЦ ХФТІ, тощо.

1. Терміни, які вживаються у цьому Положенні

Академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища ННЦ ХФТІ;

Академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища ННЦ ХФТІ 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, 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 правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

Конфлікт – це зіткнення протилежних позицій, думок, сил, які люди намагаються вирішити за допомогою переконання або дій з використанням емоцій. Підґрунтям будь-якого конфлікту є суб'єктивні або об'єктивні протиріччя, що накопичились;

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 не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

Конфліктна ситуація – певна сукупність характеристик освітнього процесу та психічних властивостей суб'єктів освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу та працівників ННЦ ХФТІ), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

Корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону «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 Закону «Про запобігання корупції», 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 освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

Суб'єкти освітнього процесу – аспіранти, докторанти, науково-педагогічні та інші працівники ННЦ ХФТІ;

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.

2. Конфліктні ситуації

3.1. Конфліктні ситуації у освітньому процесі можуть бути пов'язані з психологічним, економічним, сексуальним та іншими видами насильства, а також дискримінацією та корупцією.

3.2. Уміння оптимально вести себе у конфліктних ситуаціях надзвичайно важливо для усіх учасників освітнього процесу. Здобувачі освіти, викладачі, наукові керівники повинні дуже добре уявляти справжні причини конфліктів, динаміку їх розвитку та повинні передбачувати і брати до уваги можливі наслідки виникнення конфліктів.

3.3. За суб'єктивним складом конфлікти в середовищі учасників освітнього процесу можна умовно поділити на дві категорії:

1) конфлікти у відносинах «аспірант/докторант – викладач/науковий керівник».

2) конфлікти у відносинах «аспірант/докторант – аспірант/докторант».

3.4. Конфлікти можуть виникнути у разі:

з погляду викладача – порушення здобувачем освіти дисципліни на занятті, через нездорові стосунки між аспірантами/докторантами, неготовність здобувача освіти до занять, лекцій, заліку, екзамену; нехтування аспірантом/докторантом обов'язком сумлінно відноситись до виконання наукової складової освітньо-наукового процесу;

з погляду аспіранта/докторанта – через образливе ставлення викладача/керівника до аспіранта/докторанта, необ'єктивне оцінювання здобутків аспіранта/докторанта або його поведінки, нестриманість, приказний тон спілкування та інше.

3.5. Вирішення конфлікту передбачає розумну поведінку з обох сторін, а саме, рекомендується:

- не відповідати агресією на агресію;
- дотримуватися такту й коректності;
- уникати категоричності;
- бути готовими до діалогу;
- здобувачу освіти слід також сумлінно готуватися до занять, заліків, екзаменів;
- здобувачу освіти слід сумлінно відноситись до виконання наукової складової освітньо-наукового процесу;
- викладачу /науковому керівнику слід проявляти до здобувача належну повагу, такт та мудрість.

3.6. У разі неможливості врегулювання конфлікту наведеними засобами суб'єкт конфлікту може звернутися до медіатора або правоохоронних органів.

Медіатор — посередник, незалежна, третя особа, що здійснює допомогу сторонам у вирішенні конфлікту.

3.7. В якості медіатора в ННЦ ХФТІ можуть виступати: наукові керівники аспірантів/докторантів, керівники відділів/лабораторій, директори відокремлених підрозділів ННЦ ХФТІ, голова Ради молодих учених ННЦ ХФТІ, завідувач сектором аспірантури і докторантури, учений секретар, заступники генерального директора з наукової роботи, генеральний директор ННЦ ХФТІ. Будь-який учасник освітнього процесу має право звернутися до медіаторів з метою вирішення конфліктних ситуацій.

3.8. У разі виявлення у зверненні щодо конфліктних ситуацій ознак правопорушень, посадові особи ННЦ ХФТІ зобов'язані негайно повідомити генеральному директору для звернення до правоохоронних органів.

4. Запобігання і протидія дискримінація

4.1. Діяльність ННЦ ХФТІ ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб, повагу до гідності кожної людини, забезпечення рівних можливостей осіб.

4.2. Формами дискримінації є:

- пряма дискримінація;
- непряма дискримінація;
- підбурювання до дискримінації;
- пособництво у дискримінації;
- утиск.

4.3. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до медіаторів ННЦ ХФТІ, державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого

Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

4.4. У разі виявлення у зверненні щодо конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією, ознак правопорушень, посадові особи ННЦ ХФТІ зобов'язані негайно повідомити генерального директора ННЦ ХФТІ для звернення до правоохоронних органів.

5. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією

5.1. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією, в ННЦ ХФТІ здійснюється відповідно до чинного законодавства України, зокрема, Закону України «Про запобігання корупції», даного Положення, тощо.

5.2. У разі виникнення конфлікту, пов'язаного з корупцією, необхідно:

-- усно, або електронною поштою, або письмово повідомити керівника структурного підрозділу, в якому виник корупційний конфлікт, або генерального директора ННЦ ХФТІ;

-- керівник структурного підрозділу, якому повідомили про корупційний конфлікт, зобов'язаний негайно повідомити про цей факт генерального директора ННЦ ХФТІ або його заступника з наукової роботи;

-- генеральний директор ННЦ ХФТІ або його заступник з наукової роботи у разі виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи одержання повідомлення про вчинення такого правопорушення працівниками зобов'язані у межах своїх повноважень ужити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно, протягом 24 годин, письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноважений суб'єкт у сфері протидії корупції.