

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ**  
**Інститут монокристалів**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Рішенням Вченої ради

Інституту монокристалів НАН України

від 26.03.2020, протокол №5

Голова вченої ради/директор

чл.-кор. НАН України



\_\_\_\_\_ І. М. Притула

\_\_\_\_\_ 2020р.

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про порядок врегулювання конфліктів в освітньому процесі в  
Інституті монокристалів Національної академії наук України**

## **1. Загальні положення**

1.1. Положення про порядок врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Інституті монокристалів Національної академії наук України (далі – Інститут) розроблено

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.

1.2. Це положення розроблено для формування у здобувачів вищої освіти та осіб, що навчаються в Інституті (аспірантів, докторантів) 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.

## **2. Конфлікт. Конфліктні ситуації.**

2.1. 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.

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

2.3. Уміння оптимально вести себе у конфліктних ситуаціях надзвичайно важливо для усіх учасників навчального 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.

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

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

2.5. Конфлікти можуть виникнути у разі: з погляду викладача – порушення здобувачем освіти дисципліни на занятті, через нездорові стосунки між аспірантами, неготовність здобувача освіти до занять, лекцій, заліку, екзамену; нехтування аспірантом обов'язком сумлінно відноситись до виконання наукової складової освітньо-наукового процесу; з погляду аспіранта – через образливе ставлення викладача/керівника до аспіранта, необ'єктивне оцінювання здобутків аспіранта або його поведінки, нестриманість, приказний тон спілкування та інше.

2.6. 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.

2.7. У разі неможливості врегулювання конфлікту наведеними засобами необхідно звернутися до медіатора. Медіатор — посередник, незалежна, третя особа, що здійснює допомогу сторонам у вирішенні конфлікту.

2.8. В якості медіатора в Інституті можуть виступати: наукові керівники аспірантів, завідувачі відділів, голова Ради молодих вчених і спеціалістів, завідувач аспірантури, учений секретар, заступник директора з наукової роботи, директор. Будь-який учасник освітнього процесу має право звернутися до медіаторів з метою вирішення конфліктних ситуацій у порядку, встановленому законодавством України, Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

2.9. У разі виявлення у зверненні щодо конфліктних ситуацій ознак булінгу (цькування) або інших правопорушень, посадові особи Інституту зобов'язані негайно повідомити директора та звернутися до правоохоронних органів.

### **3. Дискримінація. Види дискримінації.**

3.1. Діяльність Інституту 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.

3.2. Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначено, що 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 цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

3.3. Формами дискримінації є:

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

3.4. 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; 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.

Пособництво у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

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.

3.5. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до медіаторів Інституту, державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

3.6. У разі виявлення у зверненні щодо конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією, ознак правопорушень, посадові особи Інституту зобов'язані негайно повідомити директора та звернутися до правоохоронних органів.

#### **4. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією.**

4.1. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією, в Інституті здійснюється відповідно до чинного законодавства України, зокрема, Закону України «Про запобігання корупції», колективного договору, Правил внутрішнього розпорядку Інституту тощо.

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

- усно або електронною поштою або письмово, шляхом спрямування власноручної заяви, повідомити керівника структурного підрозділу, в якому виник корупційний конфлікт, або директора;

- керівник структурного підрозділу, якому повідомили про корупційний конфлікт, зобов'язаний негайно повідомити про цей факт директора Інституту та заступника директора з наукової роботи;

- заступник директора з наукової роботи забезпечує проведення роз'яснювальної роботи та передачу повідомлень про корупційний конфлікт до правоохоронних органів.

4.3. В разі притягнення працівника Інституту до адміністративної, кримінальної або дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення або правопорушення, пов'язані з корупцією, такий працівник підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у порядку, передбаченому чинним законодавством.