

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
Український гідрометеорологічний інститут

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Українського
гідрометеорологічного інституту
чл. корп. НАН України

Володимир ОСАДЧИЙ

« 20 » _____ року



ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Українського

гідрометеорологічного інституту

Протокол № 3 від 19 липня 2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ І ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ
СИТУАЦІЙ В УКРАЇНСЬКОМУ ГІДРОМЕТЕОРОЛОГІЧНОМУ
ІНСТИТУТІ ДСНС УКРАЇНИ ТА НАН УКРАЇНИ

КИЇВ–2019

1. Загальні положення

1.1. Положення про політику і процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Українському гідрометеорологічному інституті ДСНС України та НАН України (далі – Положення) розроблено відповідно до 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», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, Етичного кодексу вченого України, затвердженого постановою загальних зборів НАН України від 15.04.2009 № 2, Статуту Українського гідрометеорологічного інституту ДСНС України та НАН України.

1.2. Положення визначає політику і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- запобігання корупції, хабарництва та врегулювання конфлікту інтересів;
- запобігання та протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням;
- врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках членів трудового колективу та суб'єктів освітнього середовища;
- врегулювання конфліктів у науковій, науково-організаційній, адміністративно-господарській діяльності та освітньому процесі.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень Етичного кодексу вченого України та Положення про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин в Українському гідрометеорологічному інституті ДСНС України та НАН України.

1.3. Терміни, які використовуються у Положенні:

- **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 обґрунтовану 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 наукового та/або освітнього процесу/середовища і психічних властивостей суб'єктів наукового та/або освітнього процесу/середовища (наукових працівників, здобувачів освіти, викладачів, керівного складу, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- **корупція** – використання особою, зазначеною у частині першій Статті 3 Закону України «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 ч. 1 ст. 3 Закону України «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 трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- **члени (суб'єкти) трудового колективу** – усі працівники установи, які беруть участь у її діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), що регулює трудові відносини особи з установою;

- **суб'єкти (учасники) освітнього середовища/процесу** – здобувачі освіти, науково-педагогічні та інші задіяні працівники;

- **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. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх працівників та здобувачів вищої освіти Українського гідрометеорологічного інституту ДСНС України та НАН України (далі – Інститут) і регламентує застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією, корупцією), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

2. Загальні засади політики запобігання конфліктним ситуаціям

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, утисків, сексуальних домагань в Інституті керівники структурних підрозділів зобов'язані:

- створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі;

- при спілкуванні з підлеглими та здобувачами вищої освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого та здобувача вищої освіти;

- проводити педагогічні бесіди із здобувачами вищої освіти, встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами вищої освіти;

- створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти чи працівника.

2.2. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію у конструктивних межах за участі дирекції Інституту та членів первинної профспілкової організації Інституту.

2.3. Науково-педагогічні працівники мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач вищої освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача, тощо.

3. Вирішення конфліктних ситуацій у сфері запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів

3.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Інституті, співробітник Інституту або здобувач освіти має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора установи.

3.2. Також співробітник Інституту або здобувач освіти має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів та на гарячу лінію Міністерства освіти і науки України.

3.3. Працівники Інституту та суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

3.4. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь-яких працівників чи суб'єктів освітнього процесу співробітник Інституту або здобувач освіти має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту.

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

- директором Інституту створюється 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;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

4. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації

4.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в трудовому колективі та освітньому середовищі Інституту.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Інституті співробітник установи або здобувач освіти має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директором Інституту створюється тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації, 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;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в трудовому колективі або освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору установи.

5. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках працівників та суб'єктів освітнього середовища

5.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в трудовому колективі та освітньому середовищі Інституту.

5.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті співробітник або здобувач освіти має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора установи. Також співробітник Інституту або здобувач освіти має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

5.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором Інституту створюються тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань, 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;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань у трудовому колективі або освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору Інституту.

5.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту в міжособистісних стосунках працівник або здобувач освіти подає звернення до керівника структурного підрозділу, голови первинної профспілкової організації або директору Інституту.

5.5. Керівник структурного підрозділу, голова первинної профспілкової організації або директор Інституту вживає заходів щодо розв'язання конфлікту в міжособистісних стосунках чи конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін директор Інституту призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації, з числа працівників Інституту, яка користується безумовним авторитетом в колективі.

5.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції дирекції щодо оптимізації умов здійснення трудової діяльності або освітнього процесу.

6. Врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі

6.1. Здобувачі освіти Інституту мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

6.2. Група здобувачів або окремий здобувач освіти, для якого викладається певна дисципліна, подає на ім'я директора Інституту вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни.

6.3. Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

- директором Інституту в разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення групи або окремого здобувача освіти 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.

7. Прикінцеві положення

7.1. Положення є внутрішнім нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для працівників і здобувачів освіти Інституту та всіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується рішенням вченої ради Інституту та вводиться в дію наказом директора.

7.3. Зміни та доповнення до Положення вносяться за рішенням вченої ради Інституту, з ініціативи Профспілкового комітету або представників трудового колективу.