

**ІНСТИТУТ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ І ГЛОБАЛЬНОГО ПРОСТОРУ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ УКРАЇНИ**



ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою ІТГПІ НАН України
від «30» серпня 2024 року
протокол № 8

Наказ ІТГПІ НАН України
№ 34-с від «30» серпня 2024 року



Директор *Shuz* О.М.Трофимчук

**ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктних ситуацій
в Інституті телекомунікацій і глобального інформаційного простору НАН
України**

Київ 2024

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає політику, принципи та процедури врегулювання конфліктних ситуацій, що виникають між учасниками освітнього процесу та працівниками Інституту.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», інших нормативно-правових актів.

1.3. Дія Положення поширюється на здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, наукових працівників, адміністративний персонал та інших учасників освітнього процесу.

1.4. В Положенні використовуються наступні терміни:

1.4.1. конфлікт – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

1.4.2. конфліктна ситуація - це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань і т.д.;

1.4.3. 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;

1.4.4. 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;

1.4.5. булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, які завдають шкоди психічному або фізичному здоров'ю особи;

1.4.6. корупція – використання особою зазначеною в 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 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.

2. Запобігання корупції

2.1. Інститут здійснює антикорупційну діяльність відповідно до законодавства.

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

2.3. Основними завданнями уповноваженої особи є:

2.3.1. підготовка, забезпечення та контроль за здійсненням заходів щодо запобігання корупції;

2.3.2. надання методичної та консультаційної допомоги співробітникам інституту з питань дотримання вимог антикорупційного законодавства;

2.3.3. участь в інформаційному та науково-дослідному забезпеченні здійснення заходів щодо запобігання та виявлення корупції;

2.3.4. проведення організаційної та роз'яснювальної роботи із запобігання, виявленні протидії корупції в інституті;

2.3.5. здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів;

2.3.6. здійснення контролю за дотриманням в інституті антикорупційного законодавства.

2.4. Уповноважена особа відповідно до покладених на неї завдань:

2.4.1. розробляє та проводить заходи щодо запобігання в інституті корупційних правопорушень, а також здійснює контроль за проведенням цих заходів;

2.4.2. надає структурним підрозділам інституту та їх окремим працівникам роз'яснення щодо застосування антикорупційного законодавства;

2.4.3. 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 інституту, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків;

2.4.4. надає допомогу в заповненні декларацій;

2.4.5. У разі виявлення фактів, що можуть свідчити про вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень посадовими чи службовими особами інституту, інформує в установленому порядку про такі факти директора інституту, а також правоохоронні органи відповідно до їх компетенції;

2.4.6. веде облік працівників інституту, притягнутих до відповідальності за вчинення корупційних правопорушень;

- 2.4.7. взаємодіє з підрозділами з питань запобігання та виявлення корупції державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції;
- 2.4.8. розглядає в межах повноважень повідомлення щодо причетності працівників інституту до вчинення корупційних правопорушень;
- 2.4.9. повідомляє у письмовій формі директора інституту про факти, що можуть свідчити про вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень посадовими особами інституту.
- 2.4. Втручання у діяльність уповноваженої особи під час здійснення нею своїх повноважень, а також покладення на уповноважену особу обов'язків, що не належать або виходять за межі її повноважень чи обмежують виконання покладених на неї завдань, забороняється.

3. Протидія дискримінації

- 3.1. Будь-які прояви дискримінації є неприпустимими в інституті.
- 3.2. У разі виникнення ситуацій з дискримінацією або з утиском здобувач або працівник Інституту має змогу подати скаргу на ім'я директора Інституту, в скриньку довіри або звернутись до психолога.
- 3.3. Забороняється будь-який тиск або переслідування заявника. Гарантується конфіденційність інформації.
- 3.4. За потреби можуть залучатися незалежні експерти або психологи.
- 3.5. Рішення приймається з урахуванням принципів гендерної рівності та недискримінації.
- 3.6. За рішенням директора може бути створена Комісія з розгляду скарг, до складу якої входять:

- заступник директора з наукової роботи (голова);
- гарант освітньої програми;
- представник аспірантів (за згодою);
- уповноважений з академічної доброчесності;
- юрисконсульт (за потреби);
- штатний психолог.

4. Протидія сексуальним домаганням

- 4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в інституті.
- 4.2. У разі виникнення конфліктних ситуацій в Інституті, які пов'язані із сексуальними домаганнями та дискримінацією, наказом директора створюється тимчасова комісія для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій.
- 4.3. Співробітник Інституту або здобувач має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.4. Анонімні звернення, які надходять через он-лайн форму зворотнього зв'язку та передаються уповноваженою особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань.

4.5. Комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

4.6. У разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в Інституті, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5. Вирішення конфліктних ситуацій в освітньо-науковому процесі

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних чи наукових досягнень аспірантів передбачає створення на період проведення контролю розпорядженням директора Інституту Апеляційної комісії для розгляду звернень (скарг) аспіранта щодо проведення чи результатів контролю знань аспірантів. В Інституті розроблене і затверджене директором Інституту Положення про Апеляційну комісію.

6. Процедури розгляду звернень здобувачів освіти щодо оцінювання.

6.1. Протягом тижня після оголошення результатів поточного контролю здобувач має право звернутися із заявою щодо роз'яснення отриманої оцінки або подати апеляцію у разі незгоди з результатом чи процедурою проведення контрольного заходу. Заява подається у письмовій або електронній формі у встановлений термін після оголошення результатів.

6.2. Директор Інституту ухвалює рішення за заявою здобувача, керуючись аргументами, якими аспірант мотивує свою незгоду з оцінкою, та поясненнями оцінювача. За рішенням директора Інституту може бути створена Розгляд звернення здійснюється колегіально уповноваженою комісією з науково-педагогічних працівників, що викладають ту ж саму чи суміжну дисципліну або мають достатню компетенцію для оцінювання роботи здобувача освіти. Комісія перевіряє дотримання встановлених критеріїв оцінювання та процедур проведення контролю. Комісія здійснює повторне оцінювання згідно з положенням про рейтингове оцінювання в Інституті та критеріями оцінювання конкретної освітньо-наукової дисципліни. Процедура гарантує об'єктивність, неупередженість та дотримання прав здобувачів. За результатами розгляду приймається мотивоване рішення, яке доводиться до відома здобувача.

6.3. У разі, якщо оцінка першого і повторного підсумкового оцінювання відрізняються більше, ніж на 10 відсотків, підсумкова оцінка визначається як середнє обох оцінок. В іншому разі чинною є оцінка, виставлена при першому оцінюванні.

6.4. Повторне складання у випадку отримання незадовільних оцінок.

6.4.1. Здобувачі, які отримали незадовільну оцінку або були відсутні з поважних причин, мають право на повторне складання у визначені строки відповідно до встановленого графіка. Повторний контроль проводиться за тими самими програмними вимогами та критеріями оцінювання, що й основна спроба, що забезпечує рівність умов та об'єктивність оцінювання.

6.4.2. Повторне складання семестрового контролю допускається не більше двох разів з кожної дисципліни: один раз викладачеві, другий раз – комісії, яка створюється директором Інституту.

6.4.3. Повторне складання іспиту у випадку порушення процедури оцінювання - якщо створена комісія виявить, що в ході контролю мали місце порушення, які вплинули на результат іспитів і не можуть бути усунені, директор Інституту, не пізніше, ніж упродовж шести місяців після завершення семестрового контролю, може прийняти рішення щодо скасування його результатів і проведення повторного оцінювання для одного, кількох або всіх студентів.

6.4.4. Умови, за яких приймається рішення про надання студенту можливості скласти академічну заборгованість або отримати (у разі документально підтверджених поважних причин) індивідуальний графік для складання семестрового контролю, визначаються на засіданні Вченої ради Інституту з урахуванням вимог Положень про рейтингове оцінювання та організацію освітнього процесу в Інституті.

6.4.5. Процедура повторного складання забезпечує дотримання принципів академічної доброчесності, прозорості та рівності прав здобувачів.

7. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям

7.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Інституті заборонені:

7.1.1. дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

7.1.2. утиски (небажана для особи або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

7.1.3. мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

7.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальних домагань в Інституті керівники структурних підрозділів, дирекція, наукові керівники аспірантів зобов'язані:

7.2.1. створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;

7.2.2. 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/ здобувача вищої освіти, уникати порад в цій області;

7.2.3. встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами вищої освіти та підлеглими;

7.2.4. 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, працівника, викладача.

7.3. Директор Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративні заходи.

8. Прикінцеві положення

8.1. Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту та затверджується наказом директора Інституту.

8.1. Положення набирає чинності з моменту затвердження наказом директора Інституту.

8.2. Зміни до Положення вносяться за рішенням Вченої ради Інституту.