

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА НАЦІОНАЛЬНИЙ АНТАРКТИЧНИЙ  
НАУКОВИЙ ЦЕНТР**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**



Директор Державної установи  
Національний антарктичний  
науковий центр  
Євген ДИКИЙ

(Підпис)

«10» квітня 2026 р.

(Введено в дію наказом ДУ НАНЦ від «10» квітня № 4-Н)

**ПРАВИЛА**

**поведінки, обов'язки та відповідальність учасників освітнього процесу,  
запобігання проявам насильства та конфліктним ситуаціям**

Редакція 1

Базова редакція затверджена Науково-технічною радою Державної установи  
Національний антарктичний науковий центр від «10» квітня 2026 р., протокол № 2

**Київ 2026**

## 1. Загальні положення

1.1. Дані Правила регламентують вимоги до поведінки, обов'язків та відповідальності учасників освітнього процесу, встановлюють порядок реагування та запобігання проявам насильства та конфліктним ситуаціям в освітньому процесі, а також визначають процедури врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із випадками дискримінації, утиску, булінгу (цькування), сексуального домагання, іншими конфліктами у міжособистісних стосунках членів трудового колективу та здобувачів освіти (аспірантів) в освітньо-науковій, науково-організаційній та адміністративно-господарській діяльності Державної установи Національний антарктичний науковий центр (далі – ДУ НАНЦ).

1.2. Правила розроблені у відповідності до Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», інших актів законодавства України у сфері освіти, науки та забезпечення прав людини.

1.3. Терміни, які вживаються у цих Правилах:

- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом і відомчими документами МОН України, якими мають керуватися суб'єкти наукової діяльності та освітнього процесу;
- академічний етикет – визначені принципи, правила взаємодії й поведінки суб'єктів наукового й освітнього середовища в процесі спільної діяльності та спілкування;
- булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) членів трудового колективу та 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;
- дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за 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 або 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;
- сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторки, 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 (аспіранти), наукові та інші задіяні працівники;
- утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

1.4. Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у відповідних актах законодавства України у сфері освіти, науки та забезпечення прав людини.

## **2. Правила поведінки, обов'язки та відповідальність учасників освітнього процесу**

2.1. Члени трудового колективу та суб'єкти освітнього процесу ДУ НАНЦ при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей:

- верховенства права, поваги до прав і свобод людини, людської гідності, свободи особистої недоторканності;
- академічної свободи, доброчесності та відповідальності дослідника.

2.2. Здобувачі освіти зобов'язані:

- дотримуватися законодавства України та внутрішніх актів ДУ НАНЦ;

- виконувати індивідуальний навчальний план, включаючи регулярне відвідування занять, належну підготовку та вчасне виконання навчальних завдань, дотримання затвердженого графіку навчального процесу;
- бережливо ставитись до майна ДУ НАНЦ, роботи технічного персоналу, дотримання санітарно-гігієнічних вимог;
- уникати конфлікту інтересів;
- повідомляти керівникам структурних підрозділів та керівництву ДУ НАНЦ про випадки булінгу, дискримінації або сексуального насильства.

2.3. ДУ НАНЦ гарантує здобувачам освіти рівний доступ до ресурсів.

2.4. В приміщеннях ДУ НАНЦ забороняються такі форми поведінки:

- психологічне, фізичне, економічне або сексуальне насильство;
- систематичне приниження честі та гідності (булінг), включаючи кібербулінг;
- поширення неправдивої або образливої інформації;
- переслідування, вчинення фізичної конфронтації або залякування;
- паління (окрім спеціально відведених місць), вживання алкогольних напоїв та наркотичних речовин, принесення небезпечних предметів (зброї, вибухових речовин, піротехніки), пошкодження та розкрадання майна ДУ НАНЦ.

2.5. За порушення Правил учасники освітнього процесу несуть відповідальність відповідно до законодавства України.

### **3. Порядок подання та розгляду конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією, сексуальними домаганнями, утиском та булінгом**

3.1. Будь-які прояви насильства (дискримінації, сексуальних домагань, утиску та булінгу) є неприпустимими в трудовому колективі та освітньому середовищі ДУ НАНЦ.

3.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску співробітник установи або здобувач освіти надає на ім'я директора ДУ НАНЦ анонімне звернення в усній або письмовій формі (у тому числі через електронну пошту) з метою вирішення ситуації. Також співробітник або здобувач освіти має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директор ДУ НАНЦ розглядає звернення протягом однієї доби. У разі наявності ознак насильства протягом трьох робочих днів створюється тимчасова комісія з розгляду звернення, 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 процесі ДУ НАНЦ, комісія надає відповідні пропозиції директору установи та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів (за необхідності).

3.4. Розгляд звернень здійснюється з дотриманням принципу незалежності, відсутності конфлікту інтересів, права сторін на пояснення.

3.5. Інформація про заявника та обставини справи є конфіденційною. Забороняється розголошення без законних підстав.

#### **4. Врегулювання інших конфліктних ситуацій в освітньому процесі**

4.1. Здобувачі освіти ДУ НАНЦ мають право ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

4.2. Група здобувачів або окремих здобувачів освіти, для якого викладається певна дисципліна, подає на ім'я директора ДУ НАНЦ вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни.

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

- директором ДУ НАНЦ 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.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні інших конфліктів в міжособистісних стосунках працівник або здобувач освіти подає звернення на ім'я директора ДУ НАНЦ.

4.5. Керівник структурного підрозділу або директор ДУ НАНЦ вживає заходів щодо розв'язання конфлікту в міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації, з числа працівників ДУ НАНЦ, які користуються безумовним авторитетом в колективі.

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

## **5. План заходів, спрямованих на запобігання та протидію проявам насильства та конфліктних ситуацій**

5.1. План визначає систему заходів, спрямованих на запобігання та протидію проявам насильства (дискримінації, сексуальних домагань, утиску та булінгу) та конфліктним ситуаціям в ДУ НАНЦ.

5.2. План заходів передбачає такі основні напрями діяльності:

- організаційно-правові заходи:
- затвердження наказом директора Плану заходів на 2026-2027 н.р.
- введення в плани роботи кураторів тем з академічної доброчесності (етики досліджень, антиплагіатних процедур) та профілактики насильства;
- проведення тренінгів, семінарів, інструктажів для учасників освітнього процесу;
- затвердження внутрішніх процедур і регулярний їхній перегляд (створення комісії з розгляду заявлених випадків, визначення осіб, відповідальних за вирішення конкретних конфліктних ситуацій);
- інформаційно-просвітницька робота:
- поширення політики «нульової толерантності» та інформації про протидію проявам насильства на офіційному сайті ДУ НАНЦ та в соцмережах;
- профілактична робота:
- проведення анонімних опитувань щодо проявів насильства та конфліктних ситуацій;
- забезпечення доступу консультацій психолога;
- створення умов для конфіденційного повідомлення про випадки насильства («скринька довіри», інші незалежні канали комунікації).

5.3. Усі випадки документуються і аналізуються керівництвом ДУ НАНЦ для вдосконалення освітньої програми.

## **6. Прикінцеві положення**

- 6.1. Правила є внутрішнім нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для працівників і здобувачів освіти ДУ НАНЦ та всіх зацікавлених осіб.
- 6.2. Правила ухвалюється рішенням науково-технічної ради ДУ НАНЦ та затверджується наказом директора.
- 6.3. Зміни та доповнення до Правил вносяться за рішенням науково-технічної ради ДУ НАНЦ з ініціативи представників трудового колективу.