

**Національна академія наук України
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ХАРЧОВОЇ БІОТЕХНОЛОГІЇ ТА ГЕНОМІКИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ»**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор ДУ «ІХБГ НАН України»
академік НАН України

Я.Б. Блюм
наказ № 74 від «29» листопада 2016 р.



**ПОЛОЖЕННЯ
про вирішення конфліктних ситуацій
у Державній установі «Інститут харчової біотехнології та геноміки
Національної академії наук України»**

«СХВАЛЕНО»

Вченою радою
ДУ «ІХБГ НАН України»
протокол № 15
від «29» листопада 2016 р.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про вирішення конфліктних ситуацій у Державній установі «Інститут харчової біотехнології та геноміки Національної академії наук України» (далі – Положення) регламентує порядок застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, заходи при виявленні конфліктних ситуацій та засоби їх врегулювання.
- 1.2. Положення розроблене відповідно до Конституції України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Законам 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», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу», Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Рекомендацій про виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО) та інших актів чинного законодавства України.
- 1.3. У своїй діяльності Державна установа «Інститут харчової біотехнології та геноміки Національної академії наук України» (далі – ДУ «ІХБГ НАН України») дотримується чинного законодавства у сферах:
 - забезпечення гендерної рівності;
 - протидії всім видам дискримінації;
 - протидії сексуальним домаганням.
- 1.4. У цьому Положенні дефініції вживаються в такому значенні:
 - створення комфортних і гідних умов праці;
 - попередження конфліктних ситуацій;
 - застосування всіх можливих дій щодо вирішення конфліктних ситуацій у разі виникнення.

Конфлікт – зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби тощо і вимагає розв'язання.

Конфліктна ситуація – ситуація, що об'єктивно містить очевидні передумови для конфлікту, який провокує зіткнення, конфлікт.

Конфліктоген – слова, дії (чи бездіяльність), які спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе.

Об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна, соціальна або духовна цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту.

Предмет конфліктної ситуації – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації.

Проблема конфліктної ситуації – це та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо).

Урегулювання – це діяльність щодо різних етапів роботи з конфліктом, тобто дії, спрямовані на попередження, реагування, а саме розв'язання, вирішення конфлікту, та заходи щодо системного закріплення результатів втручання в конфлікт.

Булінг – діяння (дії або бездіяльність) учасників трудового або освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно особи, внаслідок чого може бути заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілої(го). Типовими ознаками булінгу є систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

Мобінг – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці, дискримінації – як серед працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва; вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, що безпосередньо спрямоване і систематично повторюється стосовно переважно однієї особи, на якій це переслідування відбивається негативно, принижує честь і гідність особи настільки, що часто провокує звільнення людини з місця її роботи та психологічні розлади.

Медіація – це структуровані та конфіденційні перемовини між сторонами конфлікту, які нейтральний та професійний посередник-медіатор веде в такий спосіб, що у сторін з'являється можливість досягнення взаємоприйняттого рішення.

Пряма дискримінація – ситуація, за якої особа 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.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження, пропозиції, жарти) або фізично (жести, доторкання, поплескування тощо), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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.

Харасмент – це не обов'язково сексуальні домагання, під це визначення підпадає будь-яка поведінка, яка порушує недоторканість особистого життя особи і призводить до спричинення їй шкоди або незручностей. До харасменту відносяться дії, які принижують, ображають, залякують іншу людину, і навіть створюють несприятливу, токсичну обстановку всередині колективу. Некоректні висловлювання, жарти, дії, жести є різними формами харасменту не лише сексуального підтексту. Це поняття, до якого належать всі види дискримінації людини за віком, статтю, національністю та кольором шкіри, віросповіданням, фізичними чи інтелектуальними особливостями, все, що створює ворожу обстановку всередині колективу.

2. ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ У ДУ «ІХБГ НАН УКРАЇНИ»

2.1. У своїй діяльності ДУ «ІХБГ НАН України» дотримується чинного законодавства України в сфері забезпечення гідних комфортних умов праці та навчання (дотримання гендерної рівності, інклюзивності, протидії булінгу, сексуальним домаганням, харасменту, всіх видів дискримінації в тому числі за расовою, гендерною, релігійною та іншими ознаками).

2.2. ДУ «ІХБГ НАН України» вживає всіх можливих заходів для забезпечення усіх працівників, учасників науково-освітнього процесу від будь-яких проявів харасменту, утисків і гарантує забезпечення гідних умов праці та навчання, статево недоторканість всім залученим до реалізації науково-освітнього процесу та іншим особам, які працюють та навчаються в установі.

2.3. Колектив ДУ «ІХБГ НАН України» зобов'язаний:

- забезпечувати і підтримувати атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності;
- поважати права всіх співробітників та учасників науково-освітнього процесу: у стосунках між співробітниками, здобувачами вищої освіти та науково-педагогічними працівниками, дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;
- не допускати проявів агресії чи ворожнечі, рівно як і будь-яких проявів сексуальних домагань та сексизму в цілому.

2.4. Колектив ДУ «ІХБГ НАН України» не допускає застосування помсти.

2.5. Умисне подання завідома неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

2.6. Застосування норм цього Положення не виключає можливість застосування норм законодавства щодо захисту особою її прав в іншому, передбаченому законодавством порядку.

2.8. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуального домагання в ДУ «ІХБГ НАН України» заборонено:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

- висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб, на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних або інших переконань, статі, віку, інвалідності, етичного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови тощо;

- утиски;

- мову ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб на підставі статі).

2.9. Система запобігання конфліктних ситуацій в ДУ «ІХБГ НАН України» передбачає:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;

- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;

- нейтралізацію особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій;

- створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;

- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу;

- розробку та дотримання посадових інструкцій, які виключають безвідповідальність;

- справедливу винагороду за працю: моральне і матеріальне заохочення.

- при спілкуванні між співробітниками, здобувачами вищої освіти директор та його заступники, вчений секретар, керівники структурних підрозділів та співробітники повинні бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, толерантність, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого (здобувача), колеги.

3. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Якщо співробітники або здобувачі вищої освіти ДУ «ІХБГ НАН України» вважають, що було порушено їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть особисто звернутись або подати заяву на ім'я директора, або профспілкового комітету, або Ради молодих вчених. Звернення чи заява має містити опис порушень права особи,

зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу/заяву, прізвище, ім'я та по батькові скажника, його посаду, контактний телефон.

3.2. Термін звернення чи подачі скарги – до 30 днів, але за можливості якомога швидше з моменту вияву діяння або з моменту виникнення або виявлення інформації щодо конфліктної ситуації.

3.3. В ДУ «ІХБГ НАН України» пропагується політика недопустимості будь-яких проявів харасменту та сексуальних домагань, у тому числі проявів сексизму.

3.4. Повідомлення про будь-які конфлікти, зокрема прояви харасменту, сексуальних домагань розглядаються з дотриманням принципів конфіденційності, справедливості та неупередженості.

3.5. Дії щодо запобігання конфліктним ситуаціям, зокрема проявам харасменту та сексуальних домагань включають:

3.5.1. втручання – оперативне включення в ситуацію, що виникла в зв'язку з виникненням факту прояву конфліктної ситуації, харасменту або сексуального домагання, поєднане з повідомленням такого факту до адміністрації ДУ «ІХБГ НАН України» та передачу матеріалів повідомлення Комісії із розслідування фактів виникнення конфліктних ситуацій, зокрема харасменту та сексуальних домагань;

3.5.2 розслідування – дослідження обставин конфлікту, зокрема харасменту, сексуальних домагань;

3.5.3 медіацію – застосування медіаційних заходів (перемовин) у разі допустимості;

3.5.4 ініціювання скарги та дисциплінарної процедури – передавання інформації про виникнення конфліктної ситуації; факти харасменту, сексуальних домагань представникам Комісії ДУ «ІХБГ НАН України» з рекомендацією щодо застосування механізмів дисциплінарних стягнень або передачу інформації про факти виникнення конфліктних ситуацій (зокрема харасменту або сексуальних домагань) в правоохоронні органи.

3.6. Розслідування, медіація та ініціювання скарги та дисциплінарної процедури щодо виникнення конфліктних ситуацій, зокрема фактів проявів харасменту та сексуальних домагань, здійснюється Комісією із розслідування фактів виникнення конфліктних ситуацій.

3.7. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується заступником директора Комісії ДУ «ІХБГ НАН України» і складається не менше як з трьох членів Комісії, затверджується наказом директором ДУ «ІХБГ НАН України» на час вирішення конфлікту за обов'язковою участю представника профспілки. У складі комісії визначається особа, що виконуватиме функції медіатора. Факт ознайомлення членів Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій та їх зобов'язання фіксується особистим підписом у наказі директора про склад Комісії.

3.7.1. Комісія діє з дотриманням принципів неупередженості, об'єктивності, поваги до приватності учасників, забезпечення

конфіденційності розслідування та невідворотності притягнення до відповідальності винних у вчиненні протиправних дій (в тому числі актів харасменту або сексуальних домагань).

3.7.2. З метою проведення розслідування Комісія має право:

- проводити засідання в закритому режимі з дотриманням принципів конфіденційності до закінчення розслідування;

- викликати для отримання усних та письмових пояснень кривдника та скаржника будь-кого зі співробітників чи здобувачів освіти ДУ «ІХБГ НАН України»;

- вимагати для вивчення будь-які докази та долучати їх до матеріалів розслідування фактів вчинення протиправних дій (зокрема харасменту або сексуальних домагань).

3.8. Способи розгляду скарги/заяви щодо конфліктної ситуації можуть бути:

3.8.1. *Неформальна процедура розгляду.* Після реєстрації скарги/заяви, представник Комісії отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнювальні та додаткові деталі, що пов'язані з конфліктною ситуацією (датою, місцем, часом, особами, що були присутні під час конфліктної ситуації тощо) та пропонує скористатись медіацією (перемовинами) між сторонами конфлікту за участю медіатора. Не пізніше 10 робочих днів медіатор знайомить особу, на яку було подано скаргу/заяву, зі змістом скарги та пропонує вирішити конфліктну ситуацію за допомогою процедури медіації. У разі досягнення спільного рішення в процесі медіації, на вимогу сторін воно оформляється в письмовій формі з описом конфіденційної та публічної інформації та підписується сторонами конфлікту і зберігається в Комісії протягом п'яти років.

3.8.2. *Формальна процедура розгляду.* Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- 3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги обов'язково інформує адміністрацію ДУ «ІХБГ НАН України». Термін розгляду Комісією скарги не може перевищувати 30 робочих днів.

3.8.3. Повідомлення про факти виникнення конфліктної ситуації, зокрема харасменту або сексуальних домагань у ДУ «ІХБГ НАН України» розглядаються уповноваженою особою протягом робочого дня від їх надходження, а у разі настання таких фактів протягом вихідних, протягом наступного робочого дня.

3.8.4. Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії та отримує, в разі необхідності, в письмовій формі від сторін конфлікту уточнювальні та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема датою, місцем,

часом, складом осіб, залучених до ситуації, свідків тощо. Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, що не може перевищувати 10 робочих днів з моменту отримання скарги. Протягом наступних не більше як 20 днів Комісія проводить засідання, на яке/які запрошуються скаржник/скаржниця, відповідач/відповідачка, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

Термін розгляду може бути продовжено не більше як на 10 робочих днів включно з прийняттям відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запросити додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до співробітників чи здобувачів вищої освіти ДУ «ІХБГ НАН України», які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Про проведення формальної процедури обов'язково інформують адміністрацію ДУ «ІХБГ НАН України».

За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує копію рішення впродовж 3 робочих днів з моменту прийняття рішення. На підставі рішення Комісії, яке є рекомендаційним, адміністрація ДУ «ІХБГ НАН України» вживає відповідних заходів згідно з чинним законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки вищої освіти тощо. Рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися у Комісії протягом п'яти років.

3.8.5. Особи, які проводили процедури урегулювання конфліктних ситуацій несуть відповідальність згідно із законодавством за своєчасність та об'єктивність, обґрунтованість прийнятих рішень та виконання інших обов'язків, визначених цим Положенням.