

ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ОРДЕНА «ЗНАК ПОШАНИ» НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ
ІНСТИТУТ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА ТА АГРОЛІСОМЕЛІОРАЦІЇ
ІМ. Г. М. ВИСОЦЬКОГО
(УкрНДІЛГА)

вул. Пушкінська, 86, м. Харків, 61024.
E-mail: uriffm@uriffm.org.ua

Телефон +38 (057) 704-10-02
Факс +38 (057) 704-10-02

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор УкрНДІЛГА,
чл.-кор. НАН і НААН України,
д-р с.-г. наук проф.



В. П. Ткач

«30» серпня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ
ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
В УКРАЇНСЬКОМУ ОРДЕНА «ЗНАК ПОШАНИ» НАУКОВО-
ДОСЛІДНОМУ ІНСТИТУТІ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА
ТА АГРОЛІСОМЕЛІОРАЦІЇ ім. Г.М. ВИСОЦЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО АГЕНТСТВА ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ
ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

Схвалено Вченою
радою УкрНДІЛГА,
протокол № 9
від 30 серпня 2021 р.

Харків – 2021

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Українському ордена «Знак Пошани» науково-дослідному інституті лісового господарства та агролісомеліорації ім. Г. М. Висоцького (далі – Положення) розроблене відповідно до Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів чинного законодавства України.

1.2 У своїй діяльності Український ордена «Знак Пошани» науково-дослідний інститут лісового господарства та агролісомеліорації ім. Г. М. Висоцького (далі – Інститут) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Інститут засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці або в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3 Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Інституті та має на меті врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками та здобувачами вищої освіти моделей поведінки в конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.4 Положення регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.5 У Положенні використовуються наступні терміни:

- Конфлікт – процес крайнього загострення суперечностей і боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями та вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхній ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо.

- Конфліктна ситуація – ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності, пов'язаної з сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, потребах і соціальних очікуваннях викладачів і здобувачів вищої освіти, або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

- Об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) 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).

- 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.

- Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

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

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

- утиски – небажана для особи та/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;

- 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.

2.2 Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Інституту:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на основі 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;

- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

2.3 Структурні підрозділи Інституту, Вчена рада, Рада молодих вчених повинні дотримуватися в своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) і публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4 Керівництво Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

3. ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ІНСТИТУТІ

3.1 Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;

- відкритість діяльності Інституту, постійне інформування працівників про результати та цілі діяльності Інституту;

- гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу Інституту, так і окремих його членів;

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

- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину та безвідповідальність;

- довіра у взаємовідносинах членів колективу та структурних підрозділів, здобувачів вищої освіти, інших працівників Інституту;

- обґрунтована вимогливість до підлеглих у дотриманні ними трудової та виробничої дисципліни;

- справедлива винагорода за працю (моральне та матеріальне заохочення);

- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів працівників

Інституту, здобувачів вищої освіти;

- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;

- формування у працівників Інституту та здобувачів вищої освіти Інституту високої психолого-педагогічної культури спілкування;

- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти, дотримання вимог підготовки і виховання. Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі в Інституті є відмова від авторитарної системи управління навчально-науковим процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів навчального процесу, а також формування їхньої культури спілкування.

3.2 Основні напрями попередження конфліктної ситуації:

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

- оптимізація організаційно-управлінських умов в Інституті;

- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;

- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.

4. МЕХАНІЗМ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1 Конфліктні ситуації в Інституті можуть виникнути між:

- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;

- здобувачами вищої освіти і викладачами;

- трудовим колективом й адміністрацією;

- трудовим колективом і профспілковим комітетом;

- адміністрацією та профспілковим комітетом;

- здобувачами вищої освіти; працівниками;

- працівниками та керівниками структурних підрозділів тощо.

4.2 У разі виникнення конфліктних ситуацій суб'єкт конфлікту може подати скаргу керівництву Інституту щодо порушення його прав, свобод, противоправних дій або заяву щодо необхідності вирішення до Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) (письмово відповідальній посадовій особі Інституту, яка приймає та реєструє вхідну кореспонденцію Інституту; електронною поштою на e-mail: uriffm@uriffm.org.ua).

4.3 Для вирішення конкретної конфліктної ситуації збирається Комісія, яка є колегіальним органом Інституту. До складу Комісії обов'язково входять: заступник директора відповідно до розподілу функціональних обов'язків, делеговані представники структурного підрозділу, до якого належать суб'єкт/суб'єкти конфлікту, уповноважений представник первинної профспілкової організації працівників Інституту, уповноважений представник

Ради молодих вчених Інституту. До роботи Комісії можуть залучатися: працівник Інституту, який є фахівцем в галузі права, працівники бухгалтерської служби Інституту, спеціаліст із кадрового забезпечення. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується директором Інституту або його заступниками.

Комісія створюється не пізніше п'яти робочих днів з дати надходження та реєстрації скарги від суб'єкту конфлікту. Комісія припиняє свою роботу після завершення/припинення розгляду Комісією скарги суб'єкта конфлікту на підставі відповідного рішення Комісії.

4.4 Заява/скарга протягом трьох робочих днів з моменту створення Комісії передається членам Комісії в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) з авторизацією даних скаржника та вказаним описом факту порушення праві свобод особи, зазначення часу, можливих доказів, що підтверджують скаргу.

Заява/скарга може бути подана протягом 10 календарних днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

4.5 Після отримання заяви/скарги протягом трьох робочих днів члени Комісії знайомляться з наданими фактами та матеріалами й вивчають конфліктну ситуацію. Не пізніше, ніж через два робочих дні Комісією призначається час робочої зустрічі, на яку запрошуються суб'єкти конфліктної ситуації, надаються консультації обом сторонам, пропонуються способи вирішення.

4.6 У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається та продовжити термін роботи.

4.7 За результатами наступного етапу проведення процедури вирішення конфліктної ситуації сторони можуть дійти згоди та порозуміння. У такому випадку конфліктна ситуація є вичерпаною та суб'єкт конфлікту відкликає свою заяву/скаргу. В іншому випадку (за відсутності порозуміння сторін) рішення приймає Комісія більшістю голосів, яке оформлюється в письмовій формі, підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.8 На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає рішення, відповідно до чинного законодавства України та притягає винних працівників до дисциплінарної або матеріальної відповідальності.

4.9 Примірник рішення та матеріали роботи зберігаються у справах Комісії.