



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ МІКРОБІОЛОГІЇ
ТА АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ІСМАВ НААН

 А.М. Москаленко

«14» лютого 2019 р.



ПОГОДЖЕНО:

Голова первинної профспілкової організації

ІСМАВ НААН

 Ю.М. Халеп

«14» лютого 2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ
СИТУАЦІЙ В ІНСТИТУТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ МІКРОБІОЛОГІЇ
ТА АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

Введено в дію
наказом директора ІСМАВ НААН

№ 9/1-п
"14" лютого 2019 р.

I. Загальні положення

1.1. Положення розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV та інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Інститут сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України (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 про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Інституті сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України (далі – 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 на третьому освітньо-науковому рівні (далі здобувачі) моделей поведінки у 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.

II. Основні поняття

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

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

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

2.4. Об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту.

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

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

2.7. Конфліктні ситуації виникають між:

- здобувачами та адміністрацією;
- здобувачами і викладачами як стороною, що дає завдання і контролює їх виконання;
- трудовим колективом й адміністрацією;
- трудовим колективом і профспілковим комітетом;
- адміністрацією і профспілковим комітетом;
- здобувачами вищої освіти;
- працівниками;
- працівниками і керівниками структурних підрозділів тощо.

2.8. 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.

2.9. 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.

III. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. Рада молодих вчених та структурні підрозділи Інституту повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

3.4. Адміністрація Інституту має право, в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям, вживати адміністративних заходів.

IV. Система запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті

4.1. 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 та здобувачів вищої освіти про результати і 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 і безвідповідальність;
- довіра у взаємовідносинах здобувачів, працівників, членів колективу та підрозділів;
- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;
- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);
- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів, працівників Інституту;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;
- формування у працівників та здобувачів Інституту високої психолого-педагогічної культури спілкування та інше;
- пріоритетність інтересів здобувачів, дотримання вимог їх навчання і виховання.

Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі в Інституті є відмова від авторитарної системи управління педагогічним процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів навчального процесу Інституту, а також формування їхньої культури спілкування.

4.2. Основні напрямки з попередження конфліктної ситуації:

- 1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій;
- 3) усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
- 4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.

V. Відповідальність та врегулювання конфліктної ситуації

5.1. Обов'язки працівників та здобувачів Інституту стосовно конфліктних ситуацій:

- інформування (проведення бесід, психологічних тренінгів щодо запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій);
- запобігання (керівникам структурних підрозділів попереджати виникнення конфліктних ситуацій, своєчасно виявляти їх та інформувати адміністрацію Інституту);
- урегулювання (створення Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій);
- утримання від будь-яких дій або рішень до часу оприлюднення висновків Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій щодо врегулювання конфліктної ситуації в Інституті.

5.2. Методи реагування на конфліктні ситуації керівником структурного підрозділу:

- бесіда з конфліктуючими сторонами з метою визначення причин та сутності конфліктної ситуації;
- ініціювання залучення до розв'язання конфлікту Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій;
- інформування правоохоронних органів у випадку спірної ситуації або у випадку трактування однієї з конфліктуючих сторін конфліктної ситуації як кримінальної.
- інформування учасників конфліктної ситуації про висновки Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій та запропоновані проекти рішень;
- контроль за дотриманням запропонованих висновків та рішень Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій.

5.3. Технологія врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті:

- інформаційна (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення чуток і т.п.);

- комунікативна (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їх прихильниками; забезпечення ефективного спілкування);
- соціально-психологічна (зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі);
- організаційна (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії).

5.4. Способи вирішення конфліктних ситуацій:

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: isgmav@ukr.net.

5.5. 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 з 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.

5.6. Заява/скарга протягом трьох робочих днів з моменту створення Комісії передається членам Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) з авторизацією даних скаржника та вказаним описом факту порушення прав і 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.

5.7. Після отримання заяви/скарги протягом трьох робочих днів члени Комісії знайомляться з наданими фактами та матеріалами та вивчають конфліктну ситуацію. Не пізніше, ніж за два робочих дні Комісією призначається час робочої зустрічі, на яку запрошуються суб'єкти

конфліктної ситуації, надаються консультації обом сторонам, пропонуються способи вирішення.

5.8. 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.

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

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

5.11. Примірник рішення та матеріали роботи повинні зберігатися в Комісії.

VI. Вирішення та розв'язання конфліктної ситуації.

6.1. Основні стратегії розв'язання конфліктної ситуації:

- компроміс;
- співробітництво;
- уникання;
- пристосування.

6.2. Засобами розв'язання конфлікту є:

- усунення причин конфлікту, подолання образу «ворога», що склався у конфліктуючих сторін;
- зміна вимог однієї зі сторін, якщо опонент йде на певні поступки;
- консенсус, що є згодою значної більшості учасників конфлікту щодо його головних питань.

VII. Заключні положення

7.1. Дане Положення затверджується наказом Інституту.

7.2. Дане положення набуває чинності з дати видання наказу Інституту, про його затвердження.