

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
Державна установа
«ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАН УКРАЇНИ»

СХВАЛЕНО

Постанова Вченої ради
від 15.05.2023 р. № 36

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту
академік НАН України



Валерій ГЕСЦЬ

15 травня 2023 року

ПОЛОЖЕННЯ
про вирішення конфліктних ситуацій
в ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Дане Положення розроблено для визначення Порядку вирішення в ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» конфліктних ситуацій.

Розробники:

– доктор економічних наук, старший науковий співробітник, доцент, головний науковий співробітник відділу економічної теорії **Артьома Тетяна Іванівна;**

– кандидат економічних наук, доцент, науковий співробітник відділу фінансів реального сектору **Романовська Наталія Іванівна;**

– науковий співробітник навчально-методичного відділу **Станіславська Ірина Миколаївна;**

– начальник відділу кадрів **Скрипка Людмила Григорівна.**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. *Положення про вирішення конфліктних ситуацій в ДУ «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»* (далі – Положення) розроблене відповідно до Законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту», «Про вищу освіту»; «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці»; «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закону України «Про звернення громадян», Наказу Національного агентства України з питань державної служби 20 червня 2022 року № 46-22 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо роботи з конфліктами в державних органах», Етичного кодексу ученого України та інших нормативних актів.

1.2. *Метою Положення є регулювання в ДУ «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»* (далі – Інститут) можливих конфліктів міжособистісного та адміністративно-правового характеру під час виконання працівниками посадових обов'язків, забезпечення освітнього процесу, а також для зниження напруги, підвищення ефективності та продуктивності праці у ході реалізації службових завдань та функцій, створення сприятливого організаційно-психологічного клімату у колективі.

1.3. *Положення спрямоване на врегулювання конфліктних ситуацій, які можуть виникати в Інституті, через виявлення та розв'язання конфліктів (під час та після здійснення дисциплінарного провадження), а переважно, – через упередження й запобігання виникненню конфліктних ситуацій, зниження та/або усунення конфліктної напруги між дирекцією та працівниками, власне працівниками, учасниками освітнього процесу, іншими суб'єктами.*

1.4. *Положення може застосовуватися під час працевлаштування та звільнення від посадових обов'язків, організації трудового і освітнього процесу.*

1.5. *Інститут дотримується законодавства України у таких сферах:*

- протидія та запобігання корупції;
- забезпечення гендерної рівності;
- протидія всім видам дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням тощо.

1.6. *У Положенні основні терміни використовуються в такому значенні:*

Дискримінація (від лат. *discriminatio* – розрізнення) – будь-яка соціальна відмінність (за ознаками віку, статі, гендерної ідентичності, національності, етнічної приналежності, сексуальної орієнтації, політичних поглядів, релігійних переконань, стану здоров'я, сімейного та майнового стану тощо), яка, через застосування механізмів виключення і обмежень,

утворює підґрунтя для суспільних переваг певної особи або членів певної групи відносно можливостей інших осіб/груп, заперечує або зменшує рівне здійснення прав людини.

Цькування – довільне навмисне, не пов'язане із самозахистом, не санкціоноване офіційними нормативно-правовими актами, довготривале повторюване психологічне, фізичне, інше насильство над суб'єктом (одноосібним або колективним) трудового чи освітнього процесу організації/установи, що здійснюється з певною опортуністичною метою з боку індивідів/соціальної групи, які мають реальні чи уявні переваги фізичного, психологічного, адміністративного та іншого характеру.

Різновидами цькування (насильства) є мобінг, булінг, інші форми.

Мобінг (знуцання, від *англ. Mob* – юрба,) є формою прояву дискримінації прав людини в трудових відносинах. Може виявлятися у діяннях представників дирекції або окремих працівників трудового колективу, спрямованих на приниження професійної гідності та честі, дискредитації ділової репутації певного працівника, через застосування економічного, психологічного, інформаційного, інших форм тиску, створення напруженої недружньо образливої суспільно-комунікаційної атмосфери навколо особи, що, зокрема, змушує її недооцінювати власну професійну придатність. У крайніх випадках мобінг сприяє «виживанню» працівника з трудового колективу, примушує його до звільнення з посади, з місця роботи тощо.

Булінг (від *англ. Bullying* – залякування, задирання) – систематичне психологічне, фізичне, економічне, інформаційне та інше цькування окремої особи чи групи осіб з боку інших осіб/соціальних груп в навчальному колективі, в освітній академічній групі. Найчастіше поняття булінгу вживається у контексті характеристики життєдіяльності шкільних колективів, проте, така проблема притаманна і вищим навчальним закладам, і навіть будь-яким освітньо-академічним та офісним установам.

Сексуальні домагання, сексуальний гарасмент (*англ. Sexual harassment*) – окремий вид цькування – насильство, яке у вигляді застосування небажаних непристойних вербальних, невербальних чи фізичних дій, висловлення неприйнятних пропозицій або ухильних натяків з боку парафільованих суб'єктів, спрямоване на примусову актуалізацію сексуальної поведінки осіб які перебувають із суб'єктами-сексуальними агресорами у певних відносно залежних (асиметричних) трудових, службових, освітньо-навчальних відносинах. Метою та/або наслідком сексуального гарасменту є порушення гідності особи, зокрема, шляхом створення загрозливо ворожого, принизливо образливого або сексуально залежного сприятливого середовища.

Утиск – зухвала упереджена суспільна поведінка особи/групи осіб, метою або наслідком якої є приниження за певними ознаками людської гідності іншої особи/соціальної групи або створення навколо такої особи чи

групи осіб напруженої, недружньо образливої (зневажливої) суспільної атмосфери.

Конфліктна ситуація – ситуація, в межах якої на базі об'єктивно існуючих несприятливих передумов щодо вирішення певної реальної або уявної проблеми суб'єктивно провокуються недружні дії для виникнення суспільного конфлікту.

Конфлікт – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження й загострення суперечностей, що призводить до активних дій і соціальної боротьби, супроводжується складними колізіями у відносинах стосовно емоційного сприйняття та раціонального усвідомлення змісту, шляхів, способів та інструментів вирішення існуючої або уявної проблеми. У ситуації конфлікту кожна зі сторін намагається зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони.

1.7. Використання цього Положення не виключає можливість застосування інших норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав і законних інтересів.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

У контексті реалізації суспільної місії щодо створення середовища загальної культури якості науково-освітньої діяльності ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України» як провідний науково-дослідницький осередок підготовки кадрів вищої кваліфікації послідовно впроваджує політику запобігання конфліктним ситуаціям.

2.1. Дирекція Інституту, керівники структурних підрозділів, викладачі ОНП здійснюють організаційно-просвітницьку роботу щодо дотримання принципів соціальної рівності, толерантності, солідарності у відносинах трудового колективу та учасників освітнього процесу.

В Інституті відбуваються *організаційні заходи*, спрямовані на:

- підвищення рівня обізнаності членів трудового колективу й учасників освітнього процесу щодо попередження конфліктів, пов'язаних, зокрема, із проблемами дискримінації, сексуального домагання, соціального утиску тощо;

- запобігання виникненню конфліктних ситуацій;
- виявлення змісту і причин настання конфліктних ситуацій;
- врегулювання конфліктних ситуацій.

2.2. З метою попередження виникнення конфліктних ситуацій в Інституті *поширюється інформація і створюються необхідні організаційні умови* щодо:

- реалізації етичних норм академічного співтовариства;
- визначення раціональних норм трудового навантаження та його справедливого розподілу між учасниками трудових відносин;

- сумлінного виконання посадових обов'язків представниками адміністрації, керівниками структурних підрозділів, науковими співробітниками, допоміжним персоналом;

- забезпечення об'єктивності у винагороді за виконану роботу, матеріального морального й заохочення;

- неухильного дотримання правил службового етикету і високої культури спілкування;

- запровадження принципів взаємоповаги у відносинах працівників структурних підрозділів Інституту та учасників освітнього процесу;

- дотримання принципів гідності та соціальної справедливості у всіх рішеннях, що стосуються інтересів працівників, здобувачів вищої освіти;

2.3. З метою попередження та запобігання конфліктних ситуацій, дискримінації, форм прояву мобінгу й булінгу, сексуальних домагань в Інституті є неприпустимими:

- будь-які висловлювання й натяки з ознаками образи дискримінаційного характеру у відносинах між співробітниками та учасниками освітнього процесу;

- утиски та зухвала упереджена суспільна поведінка, спрямовані на поширення хибної зневажливої соціальної інформації, створення неприйнятної атмосфери навколо організації трудової і освітньої діяльності, порушення принципів академічних свобод, стримування процесу творчого пошуку;

- вживання лексики і провокування дій сексуального гарасменту між співробітниками та учасниками освітнього процесу.

3. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Для вирішення конфліктних ситуацій керівництво (адміністрація Інституту) застосовує два шляхи:

- *неформальний* (просвітницьке виховний): проведення заходів щодо з'ясування змісту, причин виникнення і способів врегулювання конфліктної ситуації шляхом бесіди, переконання, прохання, роз'яснення, надання психологічної допомоги тощо.

- *формальний* (адміністративний): попередження, догана, переведення на іншу посаду, звільнення від виконання службових обов'язків тощо. Прийняття таких рішень покладається на Комісію для розгляду конфліктних ситуацій.

3.2 Дієвому уникненню і вирішенню конфліктних ситуацій між учасниками трудового й освітнього процесів сприятимуть безперервні організаційні зусилля дирекції Інституту щодо:

- неухильного виконання існуючих правил поведінки в колективі;

- дотримання принципів співробітництва на умовах довіри і соціальної рівності;

- сприяння оволодінню співробітниками навичками уникання конфліктів;

- створення в структурних підрозділах атмосфери плідного творчого пошуку й суспільного компромісу;

3.3. *Процес подолання конфліктних ситуацій ґрунтується на дотримуваних наступних принципів:*

добровільність – участь у процесі розв'язання конфліктних ситуацій є добровільним волевиявленням залучених сторін, ніхто не може бути примушений до розв'язання конфлікту, застосування конкретного методу втручання у конфлікт, якщо інше не встановлено законом;

конфіденційність – під час розв'язання конфліктів учасники та залучені особи мають утримуватись від розголошення конфіденційної інформації, якщо інше не встановлено законом або якщо всі сторони не домовилися про інше;

об'єктивність – особи, задіяні до процедури вирішення конфліктних ситуацій, повинні обіймати нейтральні неупереджені позиції у ставленні до змісту і сторін конфлікту, сприяти об'єктивному розв'язанню конфліктної ситуації;

соціальна рівність – сторонам конфлікту має бути надано рівні можливості під час процедури вирішення конфлікту; будь-які соціальні привілеї, зумовлені віком, статтю, майновим станом, обійманою посадою, досвідом роботи тощо, є неприпустимими.

4. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Для врегулювання конфліктних ситуацій адміністрацією Інституту створюється Комісія для розгляду конфліктних ситуацій в ДУ «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України» (далі – Комісія) в разі їх виникнення між:

- трудовим колективом і дирекцією;
- трудовим колективом і профспілковим комітетом (далі – профкомом);
- дирекцією й профкомом;
- працівниками (співробітниками);
- співробітниками і керівниками структурних підрозділів;
- учасниками освітнього процесу;
- учасниками освітнього процесу та дирекцією.

4.2. Конфліктні ситуації розглядаються Комісією у разі як усного звернення учасників конфлікту, так і за письмовою заявою (скаргою) сторін.

4.3. Якщо сторона (сторони) конфлікту подає заяву (скаргу) в письмовому вигляді, вона оформлюється відповідно до вимог Закону України «Про звернення громадян».

Відмова в прийнятті та розгляді звернення з посиланням на політичні погляди, партійну належність, стать, вік, віросповідання, національність громадянина, незнання мови звернення заборонена.

4.4. Якщо сторонами конфлікту є працівники-члени профспілки, то для урегулювання конфліктної ситуації вони можуть звернутися до Профспілкового комітету Інституту (профкому).

5. РЕГЛАМЕНТ РОБОТИ КОМІСІЇ ДЛЯ РОЗГЛЯДУ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

5.1. Комісія створюється спеціально (разове) для розгляду конкретної конфліктної ситуації з числа працівників Інституту (**кількість залучених є відкритою**) та затверджується наказом Директора. Якщо хоча б однією зі сторін конфлікту є член профспілки, до складу Комісії включається представник профкому.

5.2. Комісія для розгляду конфліктних ситуацій у своїй роботі дотримується принципів поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

5.3. Засідання Комісії проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

5.4. Питання, що обговорюються під час засідань оформлюються протоколами, які підписують головуючий та секретар Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

5.5. Сторони конфлікту запрошуються на засідання в обов'язковому порядку. Відсутність однієї із сторін є підставою для скасування проведення засідання.

5.6. Засідання Комісії є правомочним за присутності 2/3 її складу.

5.7. Рішення приймається за результатами відкритого голосування більшості членів Комісії.

5.8. Рішення Комісії доводиться до всіх учасників конфлікту (під особистий підпис) і є обов'язковим до виконання.