

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ**  
Державна установа «Інститут еволюційної екології  
Національної академії наук України»

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про вирішення конфліктних ситуацій у  
Державній установі «Інститут еволюційної екології  
Національної академії наук України»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою Державної установи  
«Інститут еволюційної екології  
Національної академії наук України»  
Протокол № 05 від 30 серпня 2022 р.

Набуває чинності з «01» вересня 2022 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

В.о. директора  
ДУ «ІЕЕ НАН України»



Василь БУДЖАК

«30» серпня 2022 р.

## ПОЛОЖЕННЯ

### про вирішення конфліктних ситуацій у Державній установі «Інститут еволюційної екології Національної академії наук України»

#### 1. Загальні положення

1.1. Положення про вирішення конфліктних ситуацій в Державній установі «Інститут еволюційної екології Національної академії наук України» (далі - Положення) розроблене відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закон України «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства.

1.2. У своїй діяльності Державна установа «Інститут еволюційної екології Національної академії наук України» (далі – Інститут) дотримується законодавства України у таких сферах:

- виявлення, протидії та запобігання корупції;
- забезпечення тендерної рівності;
- протидії всім видам дискримінації;
- протидії сексуальним домаганням.

1.3. У Положенні терміни використовуються в такому значенні:

• **булінг** (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються здобувачем вищої освіти, або іншими учасниками освітнього процесу відносно нього, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

• **імобінг** (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних

комунікацій, що вчиняються стосовно працівника Інституту або такою особою стосовно інших осіб з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи;

- **дискримінація** – діяння, в результаті яких особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, за станом здоров'я, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є і можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;

- **конфлікт** – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження й крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, у якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;

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

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

## **2. Загальні засади політики врегулювання конфліктів**

2.1. Керівництво Інституту й керівники структурних підрозділів Інституту зобов'язані регулярно проводити інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на:

- підвищення рівня обізнаності трудового колективу й здобувачів вищої освіти щодо попередження конфліктів, зокрема, пов'язаних із булінгом, мобінгом, сексуальними домаганнями, утисками, дискримінацією, тощо;

- запобігання виникненню конфліктних ситуацій;
- виявлення конфліктних ситуацій;
- врегулювання конфліктних ситуацій.

2.2. Запобігання виникненню конфліктних ситуацій в Інституті здійснюється шляхом інформаційної, комунікативної, соціально-психологічної, просвітницької та організаційної роботи з учасниками освітнього процесу та працівниками Інституту, спрямованої на усвідомлення сутності рівності, солідарності, толерантності, вилучення з інформаційного поля Інституту помилкової, перекрученої інформації, організації толерантного та конструктивного спілкування, взаємодії з неформальними лідерами й мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі, вирішення кадрових питань, зміни умов взаємодії.

2.3. Рекомендовані методи попередження конфліктних ситуацій;

- створення атмосфери довіри та взаємоповаги у відносинах учасників освітнього процесу, працівників структурних підрозділів Інституту;
- обґрунтована вимогливість з боку керівників структурних підрозділів до підлеглих у виконанні ними посадових обов'язків;
- дотримання норм розподілу робочого часу та навантаження між учасниками трудових відносин;
- справедлива винагорода за працю, моральне й матеріальне заохочення;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів працівників, здобувачів вищої освіти й кожної особистості.

2.4. Дії керівника структурного підрозділу щодо врегулювання конфліктних ситуацій:

- бесіда зі сторонами конфлікту з метою з'ясування причин виникнення і суті конфліктної ситуації та пошуку шляхів її врегулювання;
- ініціювання розгляду конфліктної ситуації Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Інституту чи Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Інституту (залежно від ситуації);
- контроль за виконанням рішень комісій з вирішення конфліктних ситуацій.

2.5. В Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;
- утиски особи та/або групи осіб у будь-якій формі;
- мова ненависті, висловлювання, що містять лайливі, нецензурні слова, образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб.

2.6. В публічних висловлюваннях працівників та здобувачів вищої освіти Інституту, а також онлайн і друкованих матеріалах за їх авторством забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань і мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на підставі раси.

кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного п соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

### **3. Процедури врегулювання конфлікту**

3.1. Для врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті розпорядженням директора Інституту створюється Комісія з вирішення конфліктних ситуацій Інституту (далі - Комісія), яка розглядає конфліктні ситуації між:

- 1) працівниками в межах підрозділів;
- 2) здобувачами вищої освіти;
- 3) працівником Інституту та здобувачем вищої освіти;
- 4) науково-педагогічним працівником та здобувачем освіти;
- 5) працівником та представником керівництва Інституту;
- 6) здобувачем освіти та представником керівництва Інституту;
- 7) сторонами конфлікту, які є представниками різних підрозділів Інституту;
- 8) стороною конфлікту, яка звернулася із заявою на ім'я голови Комісії щодо оскарження рішення Комісії.

3.2. Комісія Інституту розглядає конфліктні ситуації на основі звернень учасників освітнього процесу та/або працівників, які подаються до загального відділу в письмовому або електронному вигляді на ім'я Голови комісії.

3.3. Подання звернень здійснюється відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

3.4. У зверненні має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання заявника, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику (заявникам) може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається, але можливе.

3.5. Звернення, оформлене без дотримання вимог законодавства, повертається заявнику з відповідними роз'ясненнями не пізніше як через десять днів від дня його надходження, крім випадків, передбачених частиною першою статті 7 Закону України «Про звернення громадян».

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

3.6. Розгляд конфліктної ситуації здійснюється Комісією Інституту відповідно до Положень, що регламентують їх діяльність.

3.7. Розгляд заяв, що містять інформацію про виявлені факти корупції, здійснює Комісія з питань дотримання законності та запобіганню корупції, яка створюється по факту подання заяви.