

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СВИНАРСТВА І АГРОПРОМИСЛОВОГО
ВИРОБНИЦТВА**

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Інституту
свинарства і АПВ НААН
В.М. Волощук



**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
В ІНСТИТУТІ СВИНАРСТВА І АПВ НААН**

УХВАЛЕНО

Вченою радою ІС і АПВ НААН
Протокол № 6 від 19.08.2020 року

Полтава-2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті свинарства і АПВ НААН (далі - Положення) розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність», 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, «Про запобігання корупції», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» та Статуту Інституту свинарства і АПВ НААН (далі - Інститут).

1.2. Положення Інституту визначає порядок і процедури врегулювання таких конфліктних ситуацій: булінг, дискримінація, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі

1.3. Положення щодо процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Інституті застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу.

1.4. Дане положення містить наступні терміни:

Конфлікт – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей у педагогічному середовищі, що виникають у взаємодії учасників педагогічного процесу (викладачів, аспірантів, адміністрації), який, зазвичай, супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання і злагодження.

Булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників трудового та/або освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно особи наукових чи науково-педагогічних працівників та/або такою особою стосовно інших учасників трудового чи освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Сторони булінгу (цькування) – це безпосередні учасники випадку – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності):

Фізичне насильство – форма насильства, в тому числі при вчиненні булінгу (цькування), що включає штовхання, зачіпання, підніжки, бійки, стусани, ляпаси, удари та інші дії, які завдають біль, тілесні ушкодження тощо;

психологічне насильство – форма насильства, в тому числі при вчиненні булінгу (цькування), що включає образи, поширення неправдивих чуток, ізоляція, ігнорування, бойкот, відмова від спілкування, погрози, маніпуляції, шантаж тощо;

Сексуальне насильство – форма насильства, в тому числі при вчиненні булінгу (цькування), що включає образливі жести, висловлювання, прізвиська, жарти, погрози, поширення чуток, обмацування сексуального (інтимного) характеру та/або змісту, сексуальні домагання тощо;

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

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.

1.5. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Інституту зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та аспірантів щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1 З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання булінгу 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. Структурні підрозділи Інституту повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії булінгу, недискримінації, зокрема гендерної.

2.3. У разі порушення вищезазначених положень в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Інституту.

3. ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1 Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) є постійно діючим робочим органом Інституту, який відповідає за поширення інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті, проводить навчання трудового колективу та аспірантів щодо попередження конфліктних ситуацій.

3.2 До складу Комісії входять: заступник директора з наукової роботи, завідувач аспірантури, голова профспілкового комітету, голова ради молодих вчених Інституту, юрисконсульт. Склад Комісії формується заступником директора з наукової роботи і складається не менше як з трьох членів Комісії, затверджених до її складу.

3.3 Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності, Комісія надає консультативну підтримку окремим особам та структурним підрозділам Інституту.

3.4 Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

4. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Працівник Інституту або аспірант можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій, якщо вони вважають, що в Інституті було порушено їхні права. Особі, яка вважає, що до неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та(або) булінг, та(або) інші протиправні дії, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі

докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів з дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку заступника директора з наукової роботи або інспектора відділу кадрів.

Комісія розглядає звернення (скаргу) не пізніше наступного дня після її подання.

4.2. Для врегулювання конфліктної ситуації, після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник (скаржниця), може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації:

1) Неформальна процедура: після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), комісія (представник комісії) отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею). Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Інституту). У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується.

2) Формальна процедура - після отримання та реєстрації скарги, проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії та отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Комісія призначає дату проведення засідання за участі сторін конфлікту, який не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник/скаржниця, відповідач/відповідачка (потенційний порушник/порушниця), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є не зацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення. На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування аспіранта тощо.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Інституту та усіх зацікавлених осіб. Дане Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту та вводиться в дію наказом директора Інституту. Зміни та доповнення до цього положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Інституту.