



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ
НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ТВАРИННИЦТВА**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

в.о. директора ІТ НААН

Олексій КРАСНОРУЦЬКИЙ



ПОЛОЖЕННЯ

про врегулювання конфліктних ситуацій

в Інституті тваринництва Національної академії аграрних наук України

УХВАЛЕНО

рішенням Вченої ради ІТ НААН

«25» *квітня* 2023 р., протокол № 5,

вводиться в дію з «01» вересня 2023 р.

Харків, 2023 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті тваринництва Національної академії аграрних наук України (далі – ІТ НААН) розроблено згідно Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту», «Про авторське право і суміжні права», «Про видавничу справу», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції (від 21.10.2022 р.) Національного агентства з питань запобігання корупції та інших нормативно-правових актів, Статуту ІТ НААН, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом ІТ НААН та інших нормативно-правових актів чинного законодавства України.

1.2. Метою Положення є врегулювання і вирішення конфліктних ситуацій в ІТ НААН, засвоєння учасниками освітнього процесу поведінки у конфлікті та правил організації безконфліктної взаємодії

1.3. Положення обґрунтовує стратегію запобігання конфліктним ситуаціям учасників наукового та освітнього процесів.

1.4. Положення спрямоване на забезпечення довіри до результатів навчання та наукових досягнень учасників освітнього процесу на основі дотримання принципів побудови безпечного, мирного освітнього простору, який передбачає впровадження в систему освіти технології вирішення конфліктів шляхом співробітництва в освітньому процесі та науковій діяльності ІТ НААН.

1.5. Дія цього Положення поширюється та є обов'язковою для виконання для всіх учасників наукового та освітнього процесів в ІТ НААН.

1.6. Терміни:

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

Конфлікт – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами.

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.

Сторони конфлікту або суперечки – учасники процесу, без яких продовження процесу конфлікту або суперечки не є можливим.

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).

Медіація – вид альтернативного врегулювання спорів, метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту.

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.

Конфліктні ситуації в ІТ НААН можуть виникати між:

- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти 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.

1.6. Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням встановлюється в кожному окремому випадку виконання доручення, здійснення контрольних заходів тощо, шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в ІТ НААН 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. Учасники освітнього процесу повинні дотримуватися у своїй поведінці, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема тендерної.

2.3. Керівництво ІТ НААН має право в разі порушення вищезазначених положень, щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

3. СИСТЕМА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ.

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 ІТ НААН, постійне інформування учасників наукового та освітнього процесів про результати і цілі діяльності ІТ НААН;

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

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

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

- довіра у взаємовідносинах учасників освітнього процесу;

- 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 учасників наукового та освітнього процесів;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;
- формування в учасників наукового та освітнього процесів високої психолого-педагогічної культури спілкування та інше;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти, дотримання вимог студентоорієнтованого навчання і виховання.

3.2. Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі в ІТ НААН є відмова від авторитарної системи управління педагогічним процесом, конфліктологічна поінформованість учасників освітньо-наукового процесу, а також формування їх культури спілкування.

3.3. Тактики, щодо запобігання появі конфліктних ситуацій на лінії «викладач - здобувач»:

- прогнозування (чим більш глибока, достовірна, різнобічна та прогнозована діяльність освітнього процесу, тим більш результативною є стратегія запобігання);
- підтримки (використання превентивних дій, певних її видів, зокрема, допомоги, емпатійного слухання, співучасті у спілкуванні);
- аутотренінгу (управління емоціями, зняття напруження, тривожності, саморегуляція, самоспрямування, самонавіювання);
- стимулювання (збудження прагнення до пошуку, дій).

3.4. Основні напрямки з попередження конфліктної ситуації:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку перед конфліктних ситуацій;
- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій; – нейтралізація особистих причин виникнення конфліктних ситуацій.

3.5. Обов'язки працівників ІТ НААН стосовно конфліктних ситуацій:

- інформування (проведення бесід, психологічних тренінгів щодо запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій);
- запобігання (керівникам структурних підрозділів попереджати конфліктні ситуації, своєчасно виявляти їх і інформувати керівництво університету);
- урегулювання (створення спеціальних комісій із залученням психолога, юриста та представників профспілкових органів, які зобов'язані в 10-денний термін вивчити питання та підготувати висновки, запропонувати проекти рішень);
- утримання від будь-яких дій або рішень до часу оприлюднення висновків спеціальної комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації в ІТ НААН.

3.6. Методи реагування на конфліктні ситуації керівником структурного підрозділу:

- бесіда з конфліктуючими сторонами з метою визначення причин і сутності конфліктної ситуації;
- врегулювання конфліктних ситуацій в спеціалізованій комісії;
- інформування органів внутрішніх справ у випадку спірної ситуації або у випадку трактування однієї з конфліктуючих сторін конфліктної ситуації як кримінальної;
- інформування учасників конфліктної ситуації про висновки спеціальної комісії та запропоновані проекти рішень;
- контроль за дотриманням запропонованих висновків та рішень тимчасової спеціальної комісії.

3.7. Технологія врегулювання конфліктних ситуацій в ІТ НААН:

- 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 (робота з неформальними лідерами та мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі);
- організаційна (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії).

3.8. Способи вирішення конфліктних ситуацій:

- адміністративний (попередження, рішення суду і т.п.) – згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», правилами внутрішнього трудового розпорядку в ІТ НААН;
- педагогічний (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення, надання психологічної допомоги і т.п.).

3.9. Шляхи вирішення конфліктних ситуацій:

- самостійно опонентами;
- за участю третіх осіб, в. т.ч. медіаторів.

3.10. 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.

4. КОМІСІЯ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ.

4.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями та дискримінацією, в ІТ НААН створюється Комісія з врегулювання конфліктної ситуації, яка є постійно діючим робочим органом.

4.2. Склад Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій затверджується Вченою радою ІТ НААН.

4.3. Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій зобов'язана дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

4.4. Засідання Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

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