

**ПРИВАТНА УСТАНОВА
«НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Вченої ради НДПП
22.02.2022 р. протокол №3

Уведено в дію

Наказ т.в.о. президента НДПП
Короєда С. О.
від 22.02.2022 № 104



**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У НАУКОВО-ДОСЛІДНОМУ
ІНСТИТУТІ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА
(нова редакція)**

Київ

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій (далі – Положення) в Науково-дослідному інституті публічного права (далі – НДПП) розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності НДПП дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

1.3. НДПП засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці, в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.4. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в НДПП.

1.5. У Положенні терміни вжито в такому значенні:

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

– конфліктна ситуація – ситуація, яка об'єктивно містить явні передумови для конфлікту;

– корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, учинене особою, зазначеною в ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– корупція – використання особою, зазначеною в ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у ч. 1 ст. 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

– утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, з 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;

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

1.6. Положення регламентує заходи щодо виявлення, запобігання конфліктним ситуаціям, алгоритм дій у зв'язку з виникненням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

2. Загальні засади політики запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій у НДППП заборонено:

- дискримінаційні висловлювання (такі, що містять образливі твердження стосовно осіб на підставі статі, зовнішності, сексуальної орієнтації тощо);
- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження її/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 НДППП повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання і протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.3. У разі порушення зазначених вище положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям керівництво НДППП має право вживати адміністративних заходів.

2.4. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження конфліктів;
- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;
- відкритість діяльності НДППП, постійне інформування працівників та здобувачів вищої освіти про результати й мету діяльності; відкритість і колегіальність, доведення завдань до кожного, визначення пріоритетів розвитку колективу НДППП;
- демократичність в ухваленні рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу НДППП, здобувачів вищої освіти;
- розроблення чітких посадових інструкцій;
- довіра у взаємовідносинах між науковими керівниками та здобувачами вищої освіти, науковими співробітниками (викладачами) і здобувачами вищої освіти, між працівниками НДППП;
- обґрунтована вимогливість у виконанні трудової та навчальної дисципліни;
- справедлива винагорода за працю/навчання (моральне й матеріальне заохочення);

– дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;

– формування в наукових керівників і здобувачів вищої освіти НДПП високої психолого-педагогічної культури спілкування.

2.5. Для врегулювання конфліктних ситуацій у НДПП можуть бути застосовані такі технології:

– інформаційна (ліквідація дефіциту інформації щодо конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля та спростування помилкової, перекрученої інформації, попередження пліток тощо);

– комунікативна (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їхніми прихильниками, забезпечення ефективного спілкування);

– соціально-психологічна (зниження соціальної напруженості та зміцнення психологічного клімату в колективі);

– організаційна (вирішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії тощо).

2.6. У публічних висловлюваннях працівників і здобувачів вищої освіти НДПП, а також онлайн і друкованих матеріалах за їх авторством забороняється вживання дискримінаційної лексики й мови ворожнечі стосовно осіб чи групи осіб на підставі раси, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного й соціального походження, громадянства та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

3. Правовий статус комісії з урегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) є постійним робочим органом НДПП, що відповідає за поширення інформації про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в інституті, надає інформаційну й консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо запобігання конфліктним ситуаціям, отримує та розглядає скарги в разі виникнення конфліктних ситуацій у НДПП.

3.2. До складу Комісії входять: заступник президента НДПП, представники структурних підрозділів, профспілкового комітету, ради молодих учених.

3.3. Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.4. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення політики, процедур та інших внутрішніх положень щодо запобігання й урегулювання конфліктних ситуацій.

4. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій

4.1. У разі виникнення конфліктних ситуацій суб'єкт конфлікту може подати скаргу щодо порушення його прав і свобод, а також протиправних дій стосовно нього до Комісії з питань урегулювання конфліктних ситуацій.

4.2. Суб'єкт конфліктної ситуації подає скаргу в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) з авторизацією даних скаржника та описом факту порушення прав і свобод, зазначенням часу, можливих доказів, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана не пізніше ніж через 20 календарних днів від дня вчинення діяння (виникнення конфліктної ситуації).

4.3. Після отримання скарги Комісія ознайомлюється з наданими матеріалами та вивчає факти (не більше ніж три робочі дні). Комісія може запитувати додаткову інформацію, звертатися за консультаціями до незацікавлених осіб та у зв'язку з цим продовжити строк роботи.

4.4. Комісія призначає час робочої зустрічі (не пізніше ніж через два робочі дні після ознайомлення зі скаргою та вивчення фактів), на яку запрошують усіх суб'єктів конфліктної ситуації. Члени Комісії надають консультації сторонам, пропонують способи розв'язання конфліктної ситуації.

4.5. За результатами процедури вирішення конфліктної ситуації сторони можуть дійти згоди та порозуміння. У такому разі конфліктну ситуацію вважають вичерпаною і суб'єкт конфлікту відкликає свою скаргу. У разі відсутності порозуміння сторін Комісія приймає рішення більшістю голосів, яке оформлюють у письмовій формі, документ підписують усі члени Комісії та сторони конфлікту. Кожна зі сторін отримує примірник рішення.

4.6. На підставі рішення Комісії керівництво НДППП ухвалює рішення відповідно до чинного законодавства України та притягає винних працівників (здобувачів) до дисциплінарної або матеріальної відповідальності.

4.7. Примірник рішення та матеріали роботи повинні зберігатись у Комісії протягом п'яти років.

5. Прикінцеві положення

5.1. Положення перебуває у вільному доступі для наукових, науково-педагогічних співробітників, аспірантів НДППП та всіх зацікавлених осіб.

5.2. Це Положення затверджується рішенням Вченої ради НДППП та вводиться в дію наказом НДППП.

5.3. Зміни й доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради НДППП.