

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ МИСТЕЦТВОЗНАВСТВА, ФОЛЬКЛОРИСТИКИ ТА
ЕТНОЛОГІЇ ІМ. М. Т. РИЛЬСЬКОГО**

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Інституту мистецтвознавства,

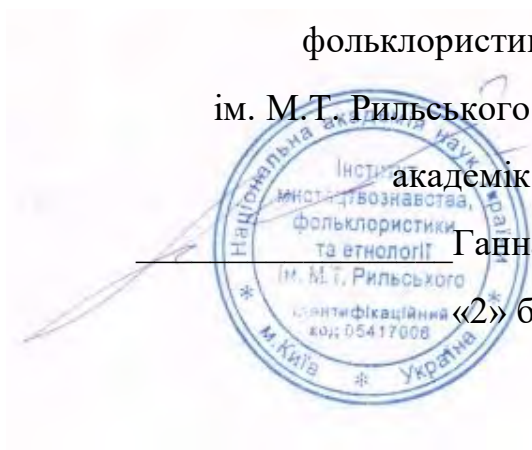
фольклористики та етнології

ім. М.Т. Рильського НАН України

академік НАН України

Ганна СКРИПНИК

«2» березня 2021 р.



ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ПОРЯДОК ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В
ІНСТИТУТІ МИСТЕЦТВОЗНАВСТВА, ФОЛЬКЛОРИСТИКИ ТА
ЕТНОЛОГІЇ ІМ. М.Т. РИЛЬСЬКОГО НАН УКРАЇНИ**

I. Загальні положення

1.1. Положення про порядок та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Положення) в Інституті мистецтвознавства, фольклористики та етнології ім. М. Т. Рильського НАН України розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV та інших актів чинного законодавства України та Статуту Інституту мистецтвознавства, фольклористики та етнології ім. М. Т. Рильського НАН України.

1.2. У своїй діяльності Інститут мистецтвознавства, фольклористики та етнології ім. М. Т. Рильського НАН України (далі – Інститут) дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням. Інститут засуджує корупцію, дискримінацію, мобінг, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Інституті.

1.4. У Положенні терміни вживані в такому значенні:

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

дискримінація – ситуація, під час якої особа та/або група осіб за її/їхніми 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, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає/зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й 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;

конфлікт – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними 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 частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

корупція – використання особою, зазначеною в частині 1 статті 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 частині першій статті 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;

мобінг – систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, психологічного тиску, переслідування співробітника у колективі зокрема з метою його звільнення;

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.

1.5. Положення регламентує заходи щодо виявлення, запобігання конфліктним ситуаціям, алгоритм дій у зв’язку з виникненням конфліктних ситуацій та способи їхнього врегулювання.

II. Загальні засади політики запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Інституті заборонені:

– дискримінаційні висловлювання (які містять образливі 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 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 Інституту повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та матеріалах засад недискримінації, зокрема гендерної, запобігання та протидії корупції.

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

2.4. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;

- відкритість діяльності Інституту, постійне інформування працівників про результати та мету діяльності; відкритість і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожного, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу Інституту, так і окремих його членів;

- демократичність під час ухвалення рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу Інституту;

- розроблення чітких посадових інструкцій;

- довіра у взаємовідносинах між працівниками;

- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;

- справедлива винагорода за працю (моральне та матеріальне заохочення);

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

- формування у наукових працівників і аспірантів Інституту високої психолого-педагогічної культури спілкування.

2.5. Технології врегулювання конфліктних ситуацій.

Для врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті можуть бути застосовані такі технології:

- *інформаційна* (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення пліток і т. ін.);

- *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* (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії тощо).

III. Правовий статус комісії з урегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) є постійним робочим органом Інституту. Комісія відповідає за поширення

інформації про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо запобігання конфліктним ситуаціям, отримує й розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в Інституті.

3.2. До складу Комісії входять: заступники директора Інституту; представники структурних підрозділів, профспілкового комітету, ради молодих учених.

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

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

IV. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій

4.1. У разі виникнення конфліктних ситуацій суб'єкт конфлікту може подати скаргу щодо порушення його прав, свобод, протиправних дій 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 вказаним описом факту порушення прав і свобод особи, 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 по консультації до незацікавлених осіб та, у зв'язку з цим, продовжити термін 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 випадку 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 Інституту ухвалює рішення відповідно до чинного законодавства України та притягує винних працівників (здобувачів) до дисциплінарної або матеріальної відповідальності.

4.7. Примірник рішення та матеріали роботи повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

V. Прикінцеві положення

5.1. Положення перебуває у вільному доступі для наукових співробітників, докторантів, аспірантів Інституту та всіх зацікавлених осіб.

5.2. Положення набуває чинності з наступного дня після його затвердження вченою радою Інституту.

5.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за ухвалою вченої ради Інституту.

*Затверджено на засіданні Вченої ради
Інституту мистецтвознавства, фольклористики
та етнології ім. М.Т. Рильського НАН України
02 березня 2021 р. (Протокол №3)*