

Національна академія наук України

ІНСТИТУТ КЛІТИННОЇ БІОЛОГІЇ ТА ГЕНЕТИЧНОЇ ІНЖЕНЕРІЇ



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор ІКБГІ НАН України
академік НАН України

Микола КУЧУК

наказ № 26-А від 17 липня 2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про вирішення конфліктних ситуацій в
Інституті клітинної біології та генетичної інженерії НАН України

СХВАЛЕНО

вченою радою ІКБГІ НАН України
протокол № 6 від 17 липня 2025 р.

КИЇВ
2025

1. Загальні положення

1.1. Положення про вирішення конфліктних ситуацій в Інституті клітинної біології та генетичної інженерії НАН України (далі – Положення) розроблено 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, Закону України «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства.

1.2. У своїй діяльності Інститут клітинної біології та генетичної інженерії НАН України (далі – Інститут) дотримується законодавства України у таких сферах:

виявлення, протидія та запобігання корупції;
забезпечення гендерної рівності;
протидія всім видам дискримінації;
протидія 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, сексуальних та інших переконань, статі, віку, за станом здоров'я, етнічного й соціального походження, громадянства (за винятком громадян країн, визнаних законодавством України як країни-агресори), 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, небажані пропозиції та висловлювання) або фізично (небажані навмисні доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

наклеп – умисне поширення неправдивих вигадок (неправдивої інформації), що ганьблять (чи ображають) іншу особу.

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

2. Загальні засади політики врегулювання конфліктів

2.1. 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.

2.2. Рекомендовані методи попередження конфліктних ситуацій:

створення атмосфери довіри та взаємоповаги у відносинах учасників освітнього процесу та інших працівників усіх 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;

дотримання принципу професіоналізму серед працівників і недопущення перенесення власних уподобань чи неприязні у робочі відносини.

2.3. 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 (залежно від ситуації);

контроль за виконанням рішень комісій з вирішення конфліктних ситуацій;

у випадку грубих порушень прав і свобод учасника освітнього процесу та інших працівників Інституту накладання адміністративної відповідальності та вирішення питання згідно чинного законодавства України.

2.4. В Інституті заборонені:

дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі чи небажані твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації, посади тощо;

наклеп;

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.

2.5. 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, сексуальних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного та 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 або його підрозділах розпорядженням директора Інституту створюється Комісія з вирішення конфліктних ситуацій Інституту/підрозділу (далі - Комісія), яка розглядає конфліктні ситуації між:

3.1.1) працівниками в межах підрозділу;

3.1.2) здобувачами в межах підрозділу;

3.1.3) працівником та здобувачем в межах підрозділу.

3.2. Конфліктна ситуація розглядається Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Інституту (далі – Комісія Інституту), якщо:

3.2.1) стороною конфлікту є директор Інституту/керівник підрозділу;

3.2.2) сторонами конфлікту є представники різних підрозділів Інституту;

3.2.3) одна із сторін конфлікту звернулася із заявою на ім'я голови Комісії Інституту щодо оскарження рішення Комісії підрозділу.

3.3. Комісія Інституту або Комісія підрозділу розглядають конфліктні ситуації на основі звернень учасників освітнього процесу та/або працівників, які подаються в письмовому або електронному вигляді на ім'я Голови комісії відповідного рівня.

3.4. До складу Комісії з розгляду конфліктних ситуацій не може входити будь-хто із учасників конфліктної ситуації, що виникла.

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

3.6. 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.

3.7. Звернення, оформлене без дотримання зазначених в п.3.6 вимог, 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, стать, вік, віросповідання, національність громадянина.

3.8. Розгляд конфліктної ситуації здійснюється Комісією Інституту або Комісією підрозділу відповідно до Положень, що регламентують їх діяльність.

3.9. Для здобувачів, які навчаються в аспірантурі ІКБГІ НАН України передбачено подання відгуку/скарги/пропозиції за бажанням здобувача – анонімно або відкрито з ідентифікацією особи – через скриньку довіри, яка встановлена в холі Інституту на першому поверсі. Скринька є прозорою, закривається на ключ, опломбована з відміткою дати і завізовано підписом відповідальної особи зі складу проєктної групи Інституту та завірено печаткою Інституту. Звернення розглядаються проєктною групою Інституту по мірі надходження та за потреби виносяться на розгляд вченою радою чи Комісією Інституту.