

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Рішення Вченої ради  
Науково-дослідного інституту  
правотворчості та науково-правових  
експертиз Національної академії правових  
наук України  
від 23 лютого 2023 року, протокол № 2

Голова Вченої ради



Олексій КОТ

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Наказ  
Науково-дослідного інституту правотворчості  
та науково-правових експертиз Національної  
академії правових наук України  
від 21 березня 2023 року № 32

Директор



Олексій КОТ

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про врегулювання конфліктних ситуацій**  
**у Науково-дослідному інституті правотворчості**  
**та науково-правових експертиз**  
**Національної академії правових наук України**

Київ – 2023

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Науково-дослідному інституті правотворчості та науково-правових експертиз Національної академії правових наук України (далі – Положення, Інститут) регламентує порядок запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій, що виникають у процесі наукової, трудової діяльності та забезпеченні освітнього процесу в Інституті, та спрямоване на забезпечення прав його учасників.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу Законів про працю України, Законів України «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», «Про звернення громадян», Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, Статуту Науково-дослідного інституту правотворчості та науково-правових експертиз Національної академії правових наук України, Етичного кодексу та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

1.3. Положення регламентує порядок запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій у сферах:

- 1) конфлікту інтересів;
- 2) наукової діяльності та освітнього процесу;
- 3) запобігання корупції;
- 4) міжособистісних стосунках працівників та здобувачів;
- 5) протидії сексуальним домаганням;
- 6) дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидії гендерній дискримінації

1.4. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

**булінг (цькування)** – діяння (дії або бездіяльність) учасників наукової діяльності та освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно учасників, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

**відповідач** – особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше одного відповідача;

**гендерне насильство** - форми насильницьких дій, які вчиняються щодо людини через її приналежність до певної статі;

**дискримінація** – ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, 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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

**запобігання (попередження) конфліктним ситуаціям** – вид діяльності керівництва Інституту, спрямований на недопущення виникнення конфлікту;

**заява (скарга)** – непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності;

**заявник (скаржник)** – особа, яка заявляє, що її дискримінували чи утискали, чи до неї застосовували сексуальне насилля. В одній скарзі може бути більше одного заявника;

**здобувачі** – особи, які здобувають ступені доктора наук (докторанти) та доктора філософії (аспіранти);

**конфлікт** – найвищий ступінь розвитку протиріч у системі відносин людей, соціальних груп, інституцій, суспільства в цілому, що виникають у процесі спілкування, спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів; процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями і вимагає розв'язання; зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо;

**конфлікт інтересів** – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

**конфліктна поведінка** – стиль поведінки суб'єктів соціальної взаємодії (агресія (фізична, вербальна, непрям), роздратування, негативізм, образа тощо), який детермінує виникнення та розвиток конфлікту;

**конфліктна ситуація** – ситуація взаємодії суб'єктів, що мають несумісні цілі або способи досягнення цих цілей; ситуація протиборства, що фіксує виникнення реальної суперечності, або становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії, або відсутність згоди між двома чи більше суб'єктами, що спричинене обставинами, за яких виникають зіткнення протилежних поглядів, сил, сторін і наслідком яких є внутрішній дискомфорт учасників конфлікту;

**конфліктогени** – слова, дії (чи бездіяльність) спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе, призвести до конфлікту;

**корупція** – використання особою, зазначеною у частині першій 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 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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** – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці; вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється по відношенню головним чином до однієї особи, на якій дане переслідування відбивається негативно. Регулярні випадки негідних чи неприємельських дій по відношенню до деяких працівників, що принижують їх честь і гідність;

**мова ненависті** – висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп осіб стосовно раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного і майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак;

**мотиви конфлікту** – внутрішні спонукальні сили, що підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до конфлікту. Мотиви виявляються у формі потреб, інтересів, цілей, переконань;

**непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

**об'єкт конфліктної ситуації** – матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту;

**переслідування (сталкінг)** – повторювані спроби спостереження за людиною, слідкування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів;

**позиції сторін-конфліктерів** – те, про що заявляють вони один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі;

**предмет конфліктної ситуації** – об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протистояння між сторонами (проблема влади, взаємин, першості співробітників, їхньої сумісності тощо), суперечність, яка є причиною виникання конфлікту;

**проблема конфліктної ситуації** – та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо);

**пряма дискримінація** – ситуація, за якої особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

**сексуальні домагання** – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах наукового, трудового, освітнього, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

**суб'єкти (сторони) конфлікту** - суб'єкти соціальної взаємодії, інтереси яких безпосередньо порушено, які по-різному оцінюють сутність і походження одних і тих же подій або явищ, що пов'язані з діяльністю протилежної сторони, або особи, які явно (неявно) підтримують конфліктерів;

**утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження її людської гідності за певними ознаками, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо.

1.5. Інститут дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

1.6. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, проведення наукових досліджень, оплати праці та забезпечення освітнього процесу в Інституті.

## **2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ТА ЇХ ЗАПОБІГАННЯ**

2.1. Основними структурними елементами конфлікту є:

- суб'єкти (сторони) конфлікту;
- конфліктна ситуація;
- предмет конфліктної ситуації.

2.2. Ознаками конфлікту є:

- наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна;
- неподільність об'єкта конфлікту, тобто об'єкт конфлікту не може бути

поділено між учасниками конфліктної взаємодії;

- бажання учасників продовжити конфліктну взаємодію для досягнення своїх цілей, а не для виходу із ситуації, що склалася.

2.3. Причинами виникнення конфлікту та конфліктних форм поведінки є наявність у суб'єктів соціальної, соціально-економічної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протиборства між ними.

Розрізняють об'єктивні та суб'єктивні причини виникнення конфлікту:

- до об'єктивних причин належать умови перебігу конфлікту, тобто макро- й мікросередовище, у якому виникає конфлікт, соціально-психологічне середовище, найближче оточення особи, соціальні групи, представником яких вона є тощо;

- суб'єктивні причини конфліктів в основному пов'язані з тими індивідуально-психологічними особливостями опонентів, які спричиняють саме конфліктний, а не інший спосіб вирішення об'єктивної суперечності, що утворилася. Практично в будь-якій передконфліктній ситуації у суб'єктів соціальної взаємодії є можливість вибору конфліктного чи неконфліктного способу її вирішення. Причини, що зумовлюють вибір конфліктного способу вирішення суперечності, мають переважно суб'єктивний характер.

Суб'єктивними причинами виникнення конфліктів є здебільшого такі: негативний соціально-психологічний клімат у колективі, невідповідність офіційної та неофіційної структур колективу (протистояння між керівником і неформальним лідером, ворожнеча між окремими неформальними групами), негативні риси характеру та деякі особливості особистості (егоїзм, неналежні самовладання та витримка, завищена самооцінка та рівень прагнень, висока тривожність), наявність особистісних психологічних комплексів тощо.

2.4. Основними принципами та засобами попередження конфліктних ситуацій є:

– відкритість – постійне інформування керівництвом Інституту про місію, цілі та результати діяльності Інституту, пріоритети розвитку й стратегічні завдання, плани та заходи, доведення важливості консолідації спільних зусиль й особистого внеску кожного працівника та здобувача для їх реалізації;

– демократичність, соціальна справедливість, гласність і колегіальність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються інтересів усіх або окремих працівників/здобувачів;

– довіра у взаємовідносинах всіх учасників наукового, освітнього та трудового процесів;

– пріоритетність інтересів наукових працівників та здобувачів;

– відмова від авторитарної системи управління діяльністю Інституту, науковою діяльністю та освітнім процесом;

– формування у працівників і здобувачів високої культури спілкування, взаємної поваги та підтримки;

– створення належних умов організації наукової діяльності, освітнього процесу та праці, можливості підвищення кваліфікації, стажування, кар'єрного зростання, організація дозвілля та відпочинку.

2.5. Інститут засуджує корупцію, дискримінацію, гендерне насильство, сексуальне домагання, залякування чи експлуатацію на робочому місці, у науковій діяльності та освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

2.6. Керівництво Інституту та структурних підрозділів зобов'язані проводити внутрішні кампанії інформаційного та просвітницького характеру, спрямовані на підвищення рівня обізнаності членів трудового колективу та здобувачів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань.

2.7. Запобігання конфліктних ситуацій має за мету завчасне виявлення передумов їх виникнення та усунення причин. Дієвими заходами запобігання конфліктних ситуацій в Інституті є:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- оптимізація організаційно-управлінських умов функціонування, створення загальної доброзичливої атмосфери в адміністративній, службовій, науковій діяльності та освітньому процесі;
- дотримання професійної етики та моралі під час виконання професійних обов'язків, що є гарантією доброзичливих стосунків як між колегами, так і з адміністрацією Інституту та іншими працівниками;
- підвищення й зміцнення соціального статусу та авторитету науковців і здобувачів, формування про них позитивної громадської думки;
- створення в колективі сприятливої атмосфери трудової діяльності, гармонійних взаємин, вжиття заходів щодо збереження в Інституті професійних кадрів, зменшення плинності кадрів;
- організація правильного сприйняття й розуміння усіма членами колективу професійних завдань, які перед ними постають, за рахунок індивідуального та диференційованого підходу в організації роботи;
- формування необхідних ділових якостей та професійної компетентності працівників;
- формування у працівників психологічної стійкості щодо негативного впливу осіб з антисуспільною поведінкою, усунення соціально-психологічних та особистісних причин конфліктних ситуацій, нейтралізація умов, які сприяють професійній деформації кадрів;
- проведення роз'яснювальної роботи щодо необхідності дотримання етичних норм у міжособистісному спілкуванні між колегами та здобувачами.

2.8. Шляхами запобігання конфліктних ситуацій в Інституті є:

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, відпочинку та кар'єрного зростання, можливості підвищення кваліфікації;
- відкритість діяльності Інституту, постійне інформування працівників про результати й цілі його діяльності; гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу, так і окремих його членів;
- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу;

- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину і безвідповідальність;
- довіра у взаємовідносинах працівників та здобувачів Інституту;
- обґрунтована вимогливість до підлеглих у дотриманні ними трудової дисципліни;
- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);
- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів працівників і здобувачів;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особи;
- формування у працівників і здобувачів високої психолого-педагогічної культури спілкування;
- пріоритетність інтересів науковців і здобувачів.

2.9. З метою запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі висловлювання щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;
- утиски;
- мова ненависті.

2.10. З метою запобігання конфліктних ситуацій керівники всіх рівнів зобов'язані:

- створювати об'єктивні умови, що перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- вживати заходів для безконфліктного функціонування Інституту та структурних підрозділів;
- усувати соціально-психологічні причини конфліктних ситуацій;
- нейтралізувати провокаційні прояви, спрямовані на виникнення конфліктних ситуацій;
- пропагувати використання опонентами стратегії співробітництва й компромісу, неупередженого регулювання конфліктних ситуацій;
- мінімізувати негативні емоції опонентів, не допускати нанесення їм моральної шкоди, втрати професійної та людської гідності.

2.11. Працівники та здобувачі Інституту у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах повинні дотримуватися засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.12. Інститут запобігає помсти. Навмисне подання неправдивої скарги або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

2.13. Керівництво Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.



2.14. Конфлікти в Інституті можуть виникати між керівництвом, науковими та іншими працівниками, здобувачами.

2.15. Керівництво, працівники та здобувачі Інституту виступають проти будь-яких проявів дискримінації, утисків, булінгу, мобінгу, переслідування (сталкінгу), сексуальних домагань, корупційних дій, конфлікту інтересів тощо, що можуть бути предметом конфліктної ситуації, та спрямовують зусилля на упередження й запобігання виникненню конфліктних ситуацій, їх причин і безпосередньо конфліктів.

2.16. Керівництво, усі працівники та здобувачі Інституту мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: дотримання законів, академічної свободи, відповідальності, моральності, доброчесності, поваги до людської гідності, свободи особистої недоторканності тощо.

### **3. ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

3.1. Суб'єкт конфлікту, який вважає, що в Інституті були порушені його права, свободи або вчинені щодо нього протиправні дії, і немає можливості залагодити конфлікт шляхом перемовин, може відповідно до Закону України «Про звернення громадян» подати заяву (скаргу) про конфліктну ситуацію на ім'я директора Інституту. Заява (скарга) подається з авторизацією даних заявника (скаржника) (прізвище, ім'я, по батькові, посада, контактний номер телефону, поштова та/або електронна адреса або інші можливі засоби зв'язку) в паперовому або електронному (на пошту [info@ndi.academy](mailto:info@ndi.academy)) вигляді і має містити опис факту та суті порушених прав і свобод особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, можливих доказів, що підтверджують порушення.

Заяви (скарги) реєструються в журналі вхідної кореспонденції.

Заяви (скарги) без зазначення місця проживання, не підписані автором (авторами), а також такі, у яких неможливо встановити авторство, визнаються анонімними і розгляду не підлягають. Якщо суб'єкт конфлікту бажає дотримання конфіденційності при вирішенні конфлікту, він вказує на це у своїй заяві (скарзі).

3.2. Заяви (скарги), які оформлені з порушенням вимог Закону України «Про звернення громадян» та п. 3.1. цього Положення, не розглядаються.

3.3. Заяву (скаргу) може бути подано протягом 10 днів з дня вчинення порушення, виявлення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

3.4. Для вирішення конкретної конфліктної ситуації за отриманою заявою (скаргою) наказом директора Інституту створюється Комісія у складі не менш як трьох осіб, одну з яких призначають головою. До складу Комісії має бути включено одного з керівників структурного підрозділу, уповноваженого трудового колективу, представника Ради молодих вчених.

3.5. Комісія у своїй роботі зобов'язана дотримуватися вимог чинного законодавства, цього Положення та засад поваги до приватного життя і захисту персональних даних.

3.6. За наявності у члена (членів) Комісії обставин, що унеможливають або ускладнюють об'єктивне вирішення конфлікту, у Комісії може бути

здійснена заміна відповідного члена (членів) наказом директора Інституту. Ініціатива про здійснення заміни може виходити від будь-якого члена Комісії.

3.7. Комісія протягом 30 календарних днів проводить консультацію з заявником (скаржником), знайомиться з наведеними в заяві (скарзі) фактами та наданими матеріалами, вивчає конфліктну ситуацію, обирає процедуру та спосіб її врегулювання.

3.8. На засідання Комісії запрошуються суб'єкти конфліктної ситуації, надаються консультації обом сторонам, пропонуються способи вирішення конфлікту. У разі відсутності однієї зі сторін без поважної причини засідання Комісії проводиться без її участі.

Питання, що обговорюються під час засідання Комісії, оформлюються протоколом, який підписують головуєчий та секретар. За наявності в заяві (скарзі) суб'єкта конфлікту прохання щодо дотримання конфіденційності при його вирішенні, члени комісії зобов'язуються не розголошувати відомості щодо особи заявника (скаржника), що відображається у протоколі засідання Комісії.

3.9. За необхідності Комісія отримує письмові пояснення від сторін конфлікту, може запитувати додаткову інформацію, звертатися за консультаціями та/або отримання інформації до працівників Інституту, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається, та продовжити термін розгляду заяви (скарги). При цьому загальний термін врегулювання конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання заяви (скарги).

3.10. За результатами вирішення конфліктної ситуації сторони можуть дійти згоди та порозуміння. У такому випадку конфліктна ситуація є вичерпаною і суб'єкт конфлікту заявник (скаржник) відкликає свою заяву (скаргу). В іншому випадку (за відсутності порозуміння сторін) Комісія аналізує зібрані документи та докази й більшістю голосів приймає рішення, яке оформлюється у письмовій формі, підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

3.11. Висновок Комісії щодо викладеної в заяві (скарзі) конфліктної ситуації готується протягом п'яти робочих днів з моменту прийняття рішення та подається директору Інституту і надається сторонам конфлікту - заявнику (скаржнику) та відповідачу.

3.12. На підставі рішення Комісії директор Інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, переведення працівника до іншого структурного підрозділу, позбавлення його преміювання, винесення догани або звільнення з роботи, усунення працівника від виконання завдання/проведення занять, відрахування здобувача тощо.

3.13. Рішення Комісії, висновок та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються в Інституті протягом п'яти років.

3.14. Застосування вимог цього Положення не виключає можливості застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.

#### **4. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

4.1. Положення є локальним нормативно-правовим актом, який знаходиться на офіційному вебсайті Інституту у вільному доступі для працівників, здобувачів та інших зацікавлених осіб.

4.2. Положення затверджується Вченою радою Інституту та наказом директора Інституту. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться в такому ж порядку.