

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол вченої ради НУВГП

26.06.2020 № 6

Голова вченої ради НУВГП

В.С. Мошинський



Положення
про врегулювання конфліктних ситуацій у
Національному університеті водного господарства
та природокористування

Введено в дію

наказом ректора НУВГП

від 06.07.2020 № 358

Рівне - 2020

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Національному університеті водного господарства та природокористування (далі – Положення) має на меті покращення ефективності роботи в університеті та забезпечення якості освіти, шляхом попередження конфліктних ситуацій та, у випадку їх виникнення, прозорого процесу їх вирішення в найкоротші терміни.

1.2. Дане Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання корупції», Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету, Статуту Національного університету водного господарства та природокористування, Кодексу честі наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників університету, наказів та розпоряджень ректора, інших нормативних документів.

1.3. У даному Положенні наведені нижче терміни вживаються у такому значенні:

– *конфлікт* – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів і поглядів, відсутність згоди між сторонами;

– *конфліктна ситуація* – це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення, ситуація, коли кожна зі сторін намагається зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони;

– *корупція* – використання особою 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, 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;

– *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;

– *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 стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

– *мобінг* – це певний тиск на працівника з метою створення нестерпних умов праці з подальшим настанням для нього негативних наслідків;

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

1.4. Дане Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх учасників освітнього процесу в Національному університеті водного господарства та природокористування (далі – Університет): здобувачів вищої освіти, професорсько-викладацького складу, адміністрації, інших працівників.

Положення регламентує застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з корупцією, сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом та мобінгом), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

2. Загальні засади щодо запобігання конфліктних ситуацій

2.1. Шляхи запобігання виникнення конфліктних ситуацій:

- створення належних умов праці та навчання;
- відкритість і публічність діяльності Університету;
- гласність і колегіальність, визначення пріоритетів та доведення поставлених завдань до розуміння кожним членом колективу;
- демократичність при прийнятті рішень, що стосуються всіх членів колективу;
- забезпечення права на свободу думки та слова, вільне вираження своїх поглядів та переконань, повага до думки всіх учасників освітнього процесу;
- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають непорозуміння та безвідповідальність;
- довіра у взаємовідносинах між учасниками освітнього процесу;
- обґрунтована вимогливість до членів колективу;

- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);
- постійна турбота про задоволення потреб усіх учасників освітнього процесу;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;
- формування в усіх учасників освітнього процесу в Університеті високої культури спілкування;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання тощо.

2.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання корупції, дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та мобінгу в Університеті керівники структурних підрозділів, директори навчально-наукових інститутів, завідувачі кафедр, куратори академічних груп, керівники органів студентського самоврядування, керівники студентських організацій тощо зобов'язані:

- 1) створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;
- 2) при спілкуванні в колективі бути організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя іншого учасника освітнього процесу, уникати порад в цій області;
- 3) проводити бесіди із членами колективу щодо недопущення корупційних діянь, дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та мобінгу;
- 4) встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах з іншими учасниками освітнього процесу;
- 5) наголошувати на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;
- 6) створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості учасника освітнього процесу.

2.3. Усі учасники освітнього процесу, структурні підрозділи, органи студентського самоврядування та студентські організації Університету повинні не допускати у своїй діяльності, публічних повідомленнях та матеріалах дискримінаційних висловлювань, ознак булінгу чи мобінгу тощо.

2.4. У випадку виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, директори навчально-наукових інститутів, завідувачі кафедр, куратори академічних груп, керівники органів студентського самоврядування, керівники студентських організацій тощо мають своєчасно виявляти її та реагувати.

2.5. Керівники структурних підрозділів, директори навчально-наукових інститутів, завідувачі кафедр, куратори академічних груп, керівники органів студентського самоврядування, керівники студентських організацій тощо мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації в площинах «здобувач вищої освіти – здобувач вищої освіти», «здобувач вищої освіти – викладач», «викладач – викладач», «здобувач вищої освіти – адміністрація», «викладач – адміністрація» тощо за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості тощо.

3. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із корупцією, сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом та мобінгом в Університеті діє Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій, яка є колегіальним постійно діючим робочим органом (далі – Комісія).

3.2. Діяльність Комісії базується на принципах законності, чесності, порядності, справедливості, взаємної довіри, компетентності, професіоналізму, відповідальності, партнерства, взаємоповаги, прозорості, поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.3. Завданнями Комісії є:

- сприяти зміцненню довіри, партнерським відносинам між учасниками освітнього процесу, консолідації університетської спільноти;
- налагоджувати діалог і досягати згоди шляхом об'єктивного та принципового обговорення конфліктних ситуацій;
- надавати оцінку щодо етичності дій і поведінки учасників освітнього процесу в Університеті та рекомендації щодо застосування санкцій за порушення норм чинного законодавства України, локальних нормативних актів Університету тощо;
- розробляти рекомендації щодо покращення культури поведінки учасників освітнього процесу в Університеті, поширення етичних цінностей, принципів та стандартів;
- проводити роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, надавати консультативну й інформаційну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань.

3.4. До складу Комісії входять проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи, директори центру незалежного оцінювання, міжнародного співробітництва та освіти, начальники навчально-методичного відділу, відділу якості освіти, акредитації та ліцензування, кадрів, юридичного, з питань запобігання та виявлення корупції, голова профкому працівників Університету, голова студентського парламенту Університету, голова профкому студентів Університету та практичний психолог.

3.5. Члени Комісії працюють на громадських засадах. Склад Комісії затверджується наказом ректора Університету.

3.6. У разі необхідності Комісія може залучати до роботи кваліфікованих фахівців, кандидатури яких визначаються у робочому порядку.

3.7. Комісія зі свого складу обирає голову, заступника та секретаря. Голова Комісії веде засідання, підписує протоколи та рішення тощо. За відсутності голови його обов'язки виконує заступник. Повноваження відносно ведення протоколу засідання, технічної підготовки матеріалів до розгляду їх на засіданні здійснює секретар.

3.8. Повноваження Комісії:

- одержувати, розглядати, здійснювати аналіз заяв щодо конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із корупцією, сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом та мобінгом та готувати відповідні висновки рекомендаційного характеру;

- одержувати від усіх учасників освітнього процесу, структурних підрозділів Університету документи, необхідні для здійснення своїх повноважень;

- залучати до своєї роботи фахових експертів з тієї чи іншої галузі;

- проводити інформаційну роботу щодо популяризації принципів професійної етики та недопущення дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та мобінгу;

- ініціювати, проводити та підтримувати дослідження щодо можливих фактів корупції, дискримінації, сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу;

- готувати пропозиції щодо підвищення етичного рівня поведінки учасників освітнього процесу, зміцнення довіри та партнерських відносин;

- надавати рекомендації та консультації щодо способів і напрямів більш ефективного дотримання норм цього Положення;

- інші повноваження відповідно до вимог чинного законодавства України та локальних актів Університету.

3.9. Організаційною формою роботи Комісії є засідання. Засідання скликаються у разі необхідності вирішення оперативних та нагальних питань.

3.10. Комісія не менш ніж один раз на рік звітує про свою роботу перед ректором Університету.

4. Процедура розгляду Комісією звернень щодо конфліктних ситуацій

4.1. Учасники освітнього процесу, які вважають, що було порушено їхні права і щодо яких виникла конфліктна ситуація, можуть звернутися з письмовою заявою на ім'я ректора.

Звернення може бути подано окремою особою (індивідуальне) або групою осіб (колективне) в електронному чи паперовому вигляді і повинно відповідати вимогам ст. 5 Закону України «Про звернення громадян». Звернення в електронному вигляді може бути надіслане на електронну скриньку ректора, а здобувачами вищої освіти також через спеціальний електронний сервіс на сайті університету відповідно до Порядку звернень здобувачів вищої освіти та інших осіб, які навчаються в НУВГП. Письмові ж подаються через канцелярію Університету.

У зверненні обов'язково зазначаються особисті дані заявника (прізвище, ім'я, по батькові, контактні дані: адреса, телефон, місце роботи, посада, навчальний курс, група, особистий підпис).

Комісія зобов'язана розглянути отримане звернення у встановлені законодавством терміни та повідомити заявника про результати розгляду.

Письмове звернення без зазначення місця проживання, не підписане автором (авторами), а також таке, з якого неможливо встановити авторство, визнається анонімним і розгляду не підлягає. Виняток, відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», становлять анонімні звернення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

4.2. Після надходження та реєстрації звернення секретар Комісії повідомляє особу (осіб), стосовно якої (яких) порушено питання, про дату, час та місце проведення засідання Комісії.

4.3. На засідання Комісії запрошуються заявник (представник заявників) та особа (особи), стосовно якої (яких) розглядається питання.

4.4. Особа (особи), стосовно якої розглядається питання, має право:

- ознайомлюватися з усіма матеріалами перевірки щодо обставин виникнення конфліктної ситуації, подавати до них зауваження;
- надавати усні та письмові пояснення, інші документи або відмовитися від надання будь-яких пояснень;
- брати участь у дослідженні пред'явлених комісії доказів.

4.5. Засідання Комісії вважають правомочним, якщо на ньому присутні не менш ніж дві третини її членів.

4.6. Комісія приймає рішення шляхом відкритого голосування. Рішення вважають прийнятим, якщо за нього проголосувало більше 50% присутніх на засіданні членів Комісії. У випадку, коли голоси розподіляються порівну, на цьому самому засіданні проводять повторне голосування. У випадку, якщо голоси знову розподіляються порівну, остаточне рішення приймається головою Комісії.

4.7. Рішення Комісії оформляють протоколом, який підписує голова та секретар Комісії.

4.8. За результатами розгляду справи та з'ясування всіх об'єктивних обставин Комісія впродовж трьох робочих днів готує письмовий висновок.

4.9. Висновок Комісії має складатися з наступних частин:

1) вступна частина, де зазначається дата та місце складання висновку, учасники процедури розгляду питання та зміст заяви;

2) описова частина містить інформацію по суті питання, що було розглянуто Комісією;

3) мотивувальна частина, де зазначаються обставини та докази, які Комісія взяла до уваги;

4) резолюція містить рекомендації для прийняття остаточного рішення ректором Університету.

4.10. У разі, якщо будь-який член Комісії не погоджується з висновком, йому надається право викладення окремої думки, що є невід'ємною частиною висновку.

4.11. Особу, стосовно якої розглядалось питання, ознайомлюють із висновком Комісії під розпис.

4.12. Уразі, якщо конфліктну ситуацію вдалось врегулювати за взаємною згодою сторін, конфлікт вважається вирішеним неформально і врегульованим. Про даний факт комісія інформує ректора у своєму висновку.

5. Моніторинг проведеної роботи щодо врегулювання конфліктних ситуацій

У кінці календарного року Комісія готує та оприлюднює для колективу Університету щорічний звіт, який містить такі дані:

- проведені заходи щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з корупцією, сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом та мобінгом);

- проведені структурними підрозділами Університету тренінги, навчання щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з корупцією, сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом та мобінгом);

- кількість скарг щодо фактів корупції, сексуальних домагань, дискримінації, булінгу та мобінгу;

- аналіз питань, що були порушені у скаргах.

6. Прикінцеві положення

6.1. Це Положення затверджується рішенням вченої ради та вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться шляхом викладення його у новій редакції, що затверджується вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.3. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.