Ректор
Волинського національного
університету імені Лесі Українки

Анатолій ЦЬОСЬ

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙУ ВОЛИНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Волинському національному університеті імені Лесі Українки (далі – Положення) розроблено на підставі Закону України «Про освіту», Закону Україну «Про вищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Статуту Волинського національного університету імені Лесі Українки (далі – Статут) та інших актів чинного законодавства України.

1.2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

1) врегулювання ситуацій у разі конфлікту інтересів;

2) дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидія ґендерній дискримінації;

3) врегулювання конфліктів у освітньому процесі;

4) протидія сексуальним домаганням, булінгу та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

1.3. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальною комісією Волинського національного університету імені Лєсі Українки (далі – Університету) в межах її повноважень відповідно до Порядку формування рейтингу успішності студентів для призначення академічних стипендій у Волинському національному університеті імені Лесі Українки.

1.4. Вирішення питань щодо запобігання корупції здійснюється на підставі Антикорупційної програми Волинського національного університету імені Лесі Українки

(затвердженої наказом ректора №10-з від 22 січня 2021 року) та інших локальних актів Університету із запобігання проявам корупційних правопорушень.

1.5. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Кодексу академічної доброчесності та Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату у науковій та навчальній діяльності здобувачів вищої освіти, докторантів, науково-педагогічних і наукових працівників Волинського національного університету імені Лесі Українки та інших локальних актів Університету щодо академічної доброчесності.

1.6. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

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 або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

ґендерна рівність – або рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, рівність статей, концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом;

дискримінація – ситуація, за якої особа або група осіб за їх ознаками 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;

конфлікт – 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; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхній 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 ситуація – 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;

попередження конфлікту – це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту: нейтралізація дій усього комплексу детермінантних факторів, складання з цією метою конфліктограми, яка дає можливість визначити проблему, перепони, сильні сторони, які є в опонентів у конкретній конфліктній ситуації;

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;

суб'єкти освітнього середовища – здобувачі вищої освіти, наукові, науково-педагогічні та інші працівники Університету;

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.

1.7. Суб'єкти освітнього середовища Університету при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: доброчесність, повага верховенства права, відповідальність, демократичне врядування, повага до людської гідності та ін.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. З метою попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій, в Університеті згідно зі Статутом (розділ 3.6, пп. 10) введена заборона будь-яких форм дискримінації у процесі освітньої діяльності. Зокрема, заборонені:

– дискримінаційні висловлювання як такі, що містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

– утиски, які є приниженням особи або групи осіб, їхньої людської гідності за певними ознаками або які створюють напружену, ворожу, образливу або зневажливу атмосферу;

– мова недоброзичливості, висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб 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. Задля запобігання та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях співробітників Університету:

– забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на основі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

– заохочується наголошення на важливості принципів ґендерної рівності та недискримінації;

– у аналітичних матеріалах та інших публічних матеріалах рекомендується застосовувати недискримінаційний контент.

2.3. Студентські організації та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях, повідомленнях та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема ґендерної.

2.4. Керівництво Університету має право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

2.5. Анонімні звернення не розглядаються: відповідно до статті 8 Закону України «Про звернення громадян» письмове звернення без зазначення місця проживання, не підписане автором (авторами), а також таке, з якого неможливо встановити авторство, визнається анонімним і розгляду не підлягає.

3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

3.2. В Університеті проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та співробітниками щодо наявності та призначення «скриньок довіри», що розміщені на факультетах (в інститутах) та в приміщеннях гуртожитків.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

– при виникненні конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість подати звернення на ім'я декана факультету / директора інституту / ректора Університету з метою вирішення ситуації;

– наказом ректора Університету / декана факультету /директора інституту за потреби створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації;

– до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів не може входити особа, яка оскаржує та дії якої оскаржено у зверненні;

– комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

4. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА ҐЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

4.2. При отриманні даних щодо випадків дискримінації або утиску в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету / декана факультету / директора інституту.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

– ректором Університету / деканом факультету / директором інституту створюється постійна або тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університету, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

– звернення, що надходять до «скриньок довіри», передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;

– комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;

– при отриманні даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідні рішення, пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. Порядок розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти:

– для розгляду звернень або скарг здобувача вищої освіти щодо проблем, які виникли під час підсумкового семестрового контролю, розпорядженням декана факультету / директора інституту створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: куратор групи, декан відповідного факультету / директор інституту, заступник

декана / директора з навчальної роботи, завідувач кафедри, голова профспілки студентів, голова студентської ради факультету /інституту;

– апеляційна комісія розглядає звернення здобувача вищої освіти не пізніше п'яти робочих днів після його подання;

– результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомляють здобувачеві вищої освіти відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.

5.2. Здобувачі вищої освіти Університету мають можливість ініціювати зміну викладача освітнього компонента з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни НПП, який забезпечує викладання освітнього компонента:

– академічна група подає на ім'я завідувача кафедри, або декана факультету /директора інституту, або проректора з навчальної роботи та рекрутації, або ректора Університету вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни НПП, який забезпечує викладання освітнього компонента, що має бути ухвалене на зборах академічної групи за підтримки щонайменше двох третіх від повного складу групи;

– ректором Університету за потреби створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни НПП, який забезпечує викладання освітнього компонента, склад комісії формується залежно від конкретної ситуації;

– комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

6. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення на ім'я ректора Університету / декана факультету / директора інституту з метою вирішення ситуації.

6.3. Здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

– ректором Університету / деканом факультету / директором інституту створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку дискримінації або

конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища в Університеті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

– комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;

– при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

6.5. Порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування):

– учасники освітнього процесу у разі виявлення ознак чи фактів, що можуть вказувати на булінг, мають право подати заяву у письмовому вигляді на ім'я декана факультету / директора інституту / ректора Університету відповідно до Закону України «Про звернення громадян». У заяві необхідно вказати: прізвище, ім'я, по батькові заявника, адресу фактичного проживання, контактний телефон; статус (постраждалий чи свідок булінгу); навести розгорнутий виклад фактів; їх тривалість; інформацію щодо джерела отримання описаних фактів; дату подання заяви та особистий підпис;

– наказом ректора Університету створюється комісія з розгляду випадку булінгу (цькування), до складу якої можуть входити: декан факультету / директор інституту, наукові, науково-педагогічні працівники, психолог, батьки потерпілого та булера, інші зацікавлені особи;

– комісія протягом десяти днів проводить розслідування та приймає відповідне рішення;

– у разі визнання того, що мав місце булінг (цькування), тобто відповідні дії носять системний характер, а не є одноразовим конфліктом, про це повідомляються уповноважені підрозділи органів Національної поліції України. Якщо комісія не кваліфікує випадок як булінг (цькування), а постраждала особа не згодна з прийнятим рішенням, вона може звернутись до органів Національної поліції України із відповідною заявою;

– незалежно від рішення комісії керівництво Університету забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психологічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від нього.

6.6. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Студентської ради, або голови первинної профспілкової організації студентів, або керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

6.7. Керівник структурного підрозділу або ректор Університету вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто

або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Університету.

6.8. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції адміністрації Університету щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та управління освітнім середовищем Університету задля уникнення подібних ситуацій.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Волинському національному університеті імені Лесі Українки є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Університету та усіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Університету.

Затверджено Вченою радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 13 від 29 вересня 2024 року).