

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет науки і технологій

ЗАТВЕРДЖЕНО

решенням вченої ради УДУНТ
від 29.05.2023 № 9
Голова вченої ради,
професор  Олександр ВЕЛИЧКО
Уведено в дію наказом в.о. ректора
від 30.06.2023 № 44



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ
ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
В УКРАЇНСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
НАУКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

Дніпро 2023

ПЕРЕДМОВА

1 РОЗРОБЛЕНО І ВНЕСЕНО

Секцією соціально-гуманітарної діяльності Ради якості освітньої діяльності УДУНТ

2 РОЗГЛЯНУТО

Радою якості освітньої діяльності УДУНТ
25 травня 2023 р. протокол № 8

3 ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою УДУНТ
29 травня 2023 р. протокол № 9

4 УВЕДЕНО В ДІЮ

наказом ректора від 15 червня 2023 р. № 44

5 РОЗРОБНИКИ

Радкевич А. В., Іващенко В. І., Лучанінова О. П., Тютькін О. Л.

6 УВЕДЕНО ВПЕРШЕ

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
2. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ.....	6
3. ОСНОВНА ЧАСТИНА.....	7
3.1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	7
3.2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	10
3.3. ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ.....	11
3.4. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ.....	13
3.5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	16
3.6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, БУЛІНГУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	17
3.7. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ.....	18
4. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	19

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику та процедури вирішення конфліктних ситуацій в Українському державному університеті науки і технологій (далі Положення) розроблено відповідно до Закону «Про вищу освіту», Закону «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-УІІ, Закону України «Про засади забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків» (із змінами, № 2671-VІІІ від 17.01.2019, ВВР), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших актів законодавства України, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, з врахуванням методичних інструкцій щодо оформлення положень, які регламентують освітню діяльність УДУНТ.

1.2. У своїй діяльності Український державний університет науки і технологій (далі – УДУНТ) дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. УДУНТ засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3 Дія Положення розповсюджується на навчально-наукові інститути, факультети, навчально-наукові центри УДУНТ. Відокремлені структурні підрозділи УДУНТ та коледжі, які є структурними підрозділами УДУНТ, розробляють власні Положення про політику і вирішення конфліктних ситуацій, які підлягають затвердженню вченою радою УДУНТ.

1.4 Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в університеті (далі – Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в УДУНТ. Також Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- конфлікти в освітньому процесі.

Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальною комісією УДУНТ у межах її повноважень.

Конфліктні ситуації, пов'язані з оцінюванням результатів навчання здобувачів вищої освіти, вирішуються відповідно до «Порядку оскарження процедури та результатів контролю успішності» (п. 8.4 «Положення про організацію освітнього процесу в УДУНТ»).

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень «Кодексу академічної доброчесності УДУНТ».

1.5 З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання та протидії корупції в УДУНТ затверджена Антикорупційна програма, яка є комплексом правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції у діяльності юридичної особи.

1.6 Суб'єкти освітнього середовища УДУНТ при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

1.7 Адміністрація та керівництво структурних підрозділів УДУНТ зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи ті, що пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в УДУНТ проводяться

систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

1.8 Застосування цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Університету.

Академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Університету в процесі спільної діяльності та спілкування.

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.

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 чи 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.

Конфлікт – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень,

боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони.

Конфліктна ситуація – ситуація, що об’єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокує ворожі дії, конфлікт.

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Корупція – використання особою, зазначеною у 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 1 статті 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.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування.

3. ОСНОВНА ЧАСТИНА

3.1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

3.1.1 З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в УДУНТ заборонені:

– дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної

орієнтації тощо);

- утиски (небажана для особи або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження 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.

3.1.2 Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників УДУНТ:

- 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, мовними або іншими ознаками);

- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

- в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

3.1.3 Студентські організації та структурні підрозділи УДУНТ у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах, онлайн і друкованих матеріалах, заборонено вживання дискримінаційної лексики та дискримінаційних висловлювань.

3.1.4 Керівництво УДУНТ має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративні заходи.

3.1.5 Урегулювання конфлікту інтересів в УДУНТ здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та Антикорупційної програми за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій або прийняття рішень;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- перегляду обсягу службових повноважень особи;
- переведення особи на іншу посаду;
- звільнення особи.

3.1.6 Керівник структурного підрозділу, в якому працює особа, що має конфлікт інтересів, вносить ректору УДУНТ пропозицію про врегулювання конфлікту інтересів підлеглого працівника шляхом подання службової записки, у якій зазначає обґрунтування необхідності застосування обраного заходу.

3.1.7 Щорічно у кінці навчального року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій подає ректору звіт про свою діяльність, який містить узагальнені дані про результати опитування здобувачів вищої освіти (в тому числі за результатами анонімного анкетування), кількість скарг (загальна інформація та в розрізі окремих конфліктних ситуацій, наприклад, пов'язаних із дискримінацією) і аналіз питань, що були порушені у скаргах.

Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором УДУНТ за погодженням Міністерством освіти і науки України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в УДУНТ.

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції – це особа, на яку покладено здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів у закладі вищої освіти – УДУНТ.

Керівник структурного підрозділу має право звернутися до Уповноваженого для отримання попередніх консультацій з питання вибору оптимального шляху врегулювання конфлікту інтересів.

3.2 ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.2.1 У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник УДУНТ має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

Також здобувач вищої освіти або співробітник УДУНТ має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

3.2.2 **Уповноважена особа** з питань запобігання та виявлення корупції в УДУНТ:

- здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства;
- ініціює в установленому порядку проведення перевірки та службового розслідування для дослідження виявлених фактів з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення антикорупційного законодавства працівником УДУНТ;
- уживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню;
- контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб;
- вносить керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків;
- застосовує дисциплінарне стягнення за наявності достатніх підстав до працівників, які вчинили порушення, та вносить пропозиції щодо шляхів усунення наслідків корупційних дій;

– інформує у встановленому порядку спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції про виявлені порушення.

3.2.3 Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції в УДУНТ» та «План заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу». Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

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

3.2.5 У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник УДУНТ має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора УДУНТ.

3.2.6 Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

– ректором УДУНТ створюється (у разі необхідності) **комісія з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів**, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

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

– анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та порушень конфлікту інтересів;

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

3.3 ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.3.1 Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій

створюється **Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій** (далі – Комісія), яка є постійно діючим робочим органом УДУНТ. Вона відповідає за поширення інформації про Політику та процедуру врегулювання конфліктних ситуацій в УДУНТ, їх попередження (включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом), надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в УДУНТ.

3.3.2 До складу Комісії входять перший проректор, начальник відділу кадрів, представник юридичного відділу, директори ННІ ДІТ та ННІ ІПБТ, декани факультетів/директори ННЦ, уповноважений представник трудового колективу, представник первинної профспілкової організації, представники студентського самоврядування.

Склад Комісії затверджується ректором УДУНТ в період з 20 по 25 грудня один раз на 4 роки. Проект наказу про склад комісії вносить уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції.

3.3.3 Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується розпорядженням першого проректора і складається не менше як з п'яти членів Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій, у тому числі: декан факультету (керівник структурного підрозділу) працівником (здобувачем) вищої освіти якого є скаржник, науково-педагогічні працівники, батьки потерпілого та булера, інші зацікавлені особи.

3.3.4 Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова або, за його дорученням, заступник голови.

3.3.5 Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами, які підписуються головою чи секретарем та членами Комісії.

3.3.6 Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.3.7 Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної

Політики та процедур, та інших внутрішніх положень університету щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

3.4 ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.4.1 В УДУНТ передбачено два шляхи реагування на випадки виникнення конфліктних ситуацій – формальний та неформальний. У разі можливості сторони, залучені до цього випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

3.4.2 Подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації.

Якщо працівник/здобувач вищої освіти (студент) або працівниця/здобувачка вищої освіти (студентка) УДУНТ вважають, що до них було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що до неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та(або) корупційні діяння, та(або) інші протиправні дії, їй рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

Скарга може бути надіслана на електронну пошту університету, в паперовому вигляді до загального відділу університету.

У приймальній ректора, студентській раді, в холі інститутів УДУНТ (ННІ ДІТ – на другому поверсі; ННІ ІПБТ – на першому поверсі) знаходяться скриньки довіри для подання письмових скарг.

Співробітник профкому невідкладно (протягом робочого дня) передає отримані скарги до Комісії.

3.4.3 Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації. Після отримання та

реєстрації скарги Перший проректор формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації відповідно до вимог п.3.3. цього Положення, проводить консультацію з головою Комісії.

Голова Комісії організовує зустріч з особою, яка подала скаргу.

Скаржник/скаржниця може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації: неформальна процедура; формальна процедура.

3.4.4 Неформальна процедура. Після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), комісія (представник комісії) отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту. Цей період не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею), на дії якої було подано скаргу, ознайомлює зі змістом скарги та пропонує вирішити ситуацію, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією.

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних або дисциплінарних рішень керівництвом УДУНТ).

У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом одного року.

3.4.5 Формальна процедура. Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється в разі:

- якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки (потенційного порушника/порушниці) від неформальної процедури;

– якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;

– якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи.

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги обов'язково інформує керівництво УДУНТ та за дорученням керівництва здійснює перевірку в рамках Закону України «Про звернення громадян».

Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи належить розгляд скарги до компетенції Комісії, та отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, яка не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник/скаржниця, відповідач/відповідачка (потенційний порушник/порушниця), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів із прийняттям відповідного рішення Комісією для вирішення конкретної конфліктної ситуації. При цьому загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів з моменту отримання скарги.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників УДУНТ, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч (зустрічі) з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про

результати проведення формальної процедури обов'язково інформують ректора УДУНТ.

За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

За результатами розгляду скарги керівництво УДУНТ приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо.

Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися у Комісії протягом 5 років.

У випадку незадоволення прийнятим за скаргою рішенням особа має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

3.5 ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

3.5.1 Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі УДУНТ.

3.5.2 У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в УДУНТ здобувач вищої освіти або співробітник УДУНТ має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора УДУНТ.

3.5.3 Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- ректором УДУНТ створюється постійна або тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в УДУНТ, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого

звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

– у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі УДУНТ, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові УДУНТ та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

3.6 ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, БУЛІНГУ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

3.6.1 Будь-які прояви сексуальних домагань та булінгу є неприпустимими в освітньому середовищі УДУНТ.

3.6.2 У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань та булінгу в УДУНТ здобувач вищої освіти або співробітник УДУНТ має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора УДУНТ.

Також здобувач вищої освіти або співробітник УДУНТ має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

3.6.3 Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань та булінгу:

– ректором УДУНТ створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в УДУНТ, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

– анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань;

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

– у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі УДУНТ, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові УДУНТ та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

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

3.6.5 Керівник структурного підрозділу або ректор УДУНТ вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Університету, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

3.6.6 За результатами аналізу таких конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції адміністрації УДУНТ щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем УДУНТ.

3.7 ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

3.7.1 Здобувачі вищої освіти УДУНТ мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

3.7.2 Академічна група подає на ім'я ректора УДУНТ вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш двох третин від повного складу групи та завізоване завідувачем кафедри, деканом та проректором з навчально-педагогічної та виховної роботи.

3.7.3 Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни

викладача навчальної дисципліни:

– ректором УДУНТ у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

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

3.7.4 Для повідомлення про факти вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень на інформаційних стендах та на офіційному веб-сайті університету розміщено відповідну інформацію (номер телефону, електронна адреса для повідомлень).

4 ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1 Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в УДУНТ є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників УДУНТ та усіх зацікавлених осіб.

4.2 Положення затверджується рішенням Вченої ради УДУНТ та вводиться в дію наказом ректора УДУНТ.

4.3 Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради УДУНТ.