

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Запорізького національного університету

Протокол № 4 від 25.02.2020

Ректор



М.О. Фролов

2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ
СИТУАЦІЙ У ЗАПОРІЗЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

м. Запоріжжя

2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Запорізькому національному університеті (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Запорізького національного університету (далі – ЗНУ).

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

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

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища ЗНУ;

- академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища ЗНУ у 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 можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- 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 – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу ЗНУ, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- 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;

- мова ненависті – висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі;

- 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 їхніми 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;

- підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками;

- 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 (студенти, аспіранти), 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.

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

2. ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З РОЗГЛЯДУ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В УНІВЕРСИТЕТІ

2.1. Для забезпечення оперативного та об'єктивного розгляду і вирішення конфліктних ситуацій в університеті створюється постійно діюча Комісія з розгляду конфліктних ситуацій в ЗНУ (далі – Комісія), склад якої затверджується наказом ректора ЗНУ. До складу комісії обов'язково включається особа з числа здобувачів вищої освіти.

Термін дії повноважень Комісії складає три роки.

2.2. Комісія має право:

- проводити превентивну роботу щодо попередження конфліктних ситуацій;
- надавати роз'яснення з питань розгляду конфліктних ситуацій;
- розглядати подані скарги з приводу конфліктних ситуацій в університеті;
- надавати пропозиції щодо вдосконалення процедур із попередження конфліктних ситуацій;
- витребувати необхідні для роботи Комісії документи, пояснення від працівників та здобувачів вищої освіти в ЗНУ.

3. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ СКАРГ ДО КОМІСІЇ З РОЗГЛЯДУ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В УНІВЕРСИТЕТІ

3.1. Якщо працівник/здобувач вищої освіти вважає, що в ЗНУ мали місце прояви переслідування, сексуальних домагань, дискримінації та корупції чи інші конфліктні ситуації, то особа може подати скаргу на ім'я ректора.

3.2. Скарга подається до Комісії в письмовій формі (у паперовому вигляді) або може бути надіслана на електронну поштову скриньку ЗНУ znu@znu.edu.ua. Має містити опис порушення права особи, зазначення

моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

3.3. Комісія розглядає скаргу протягом десяти робочих днів.

3.4. Особа, що звернулась, протягом часу, відведеного на розгляд, може відкликати свою скаргу.

3.5. Комісія за результатами розгляду приймає рішення про задоволення або відхилення скарги.

3.6. Рішення Комісії може бути оскаржене ректору або в інший спосіб, згідно з чинним законодавством.

3.7. У разі необхідності Комісія може вносити керівництву університету та його структурним підрозділам пропозиції щодо вжиття заходів для запобігання виникнення конфліктних ситуацій.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

4.1. Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальними комісіями факультетів, коледжів та університету в межах їх повноважень, відповідно до Положення про порядок призначення і виплати академічних стипендій у Запорізькому національному університеті та Положення про призначення та виплату соціальних стипендій у Запорізькому національному університеті.

4.2. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень Кодексу академічної доброчесності Запорізького національного університету, затвердженого Вченою радою Запорізького національного університету (протокол № 2 від 30.10.2018).

4.3. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти, регулюється Положенням про організацію освітнього процесу в Запорізькому

національному університеті, Положенням про організацію та методику проведення поточного та підсумкового семестрового контролю навчання студентів Запорізького національного університету та Положення про підготовку здобувачів третього рівня вищої освіти ступеня доктора філософії в аспірантурі (поза аспірантурою) Запорізького національного університету.

4.4. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо внесення змін до освітніх програм унормовано у Положенні про розроблення та оформлення освітньої програми Запорізького національного університету.

Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором ЗНУ за погодженням з керівником уповноваженого підрозділу (Уповноваженою особою) Міністерства освіти і науки України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції ЗНУ.

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції ЗНУ здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає 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 ЗНУ, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

4.5. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується План заходів запобігання та протидії корупції в Запорізькому національному університеті на поточний рік. Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Запорізькому національному університеті є локальним нормативно-

правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників ЗНУ та усіх зацікавлених осіб.

5.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради ЗНУ.

5.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради ЗНУ за поданням Студентської ради університету, Профспілкового комітету, вченої ради/органу громадського самоврядування структурного підрозділу університету.