

Міністерство освіти і науки України

Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол Вченої ради

ПВНЗ «Європейський університет»

№ 5 від «22» червня 2020р.

Голова Вченої ради  І.І.Тимошенко

Вводиться в дію з «30» червня 2020р.

Наказ № 14 від «29» червня 2020р.

Ректор  І.І.Тимошенко

Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій
у Приватному вищій навчальний заклад «Європейський університет»

Київ - 2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій» у Приватному вищому навчальному закладі «Європейський університет» (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 ПВНЗ «Європейський університет» (далі – Університет).

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.

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

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 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 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 Університету, 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;

- 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, науковопедагогічні 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 Університету при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

1.5. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в університеті проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Університеті, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

2.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором Університету за погодженням Міністерством освіти і науки України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті 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, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

2.3. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції в Університеті». Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

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

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

2.6. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- ректором Університету 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 її отримання.

3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ

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

3.2. У разі отримання 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.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- ректором Університету створюється постійна або тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університеті, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- анонімні звернення надходять до «Скриньки 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 Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Університету здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету . Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- ректором Університету створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університету, 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 Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. 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 Університету.

4.5. Керівник структурного підрозділу або ректор Університету 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).

4.6. 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 керування освітнім середовищем Університету.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням декана факультету Апеляційної комісії в складі декана відповідного факультету, заступника декана з навчальної роботи, завідувача кафедри, голови профбюро, голови студентської ради факультету, профорга факультету для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

5.1.1. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

5.1.2. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісія підписують відповідний протокол.

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

5.3. Академічна група подає на ім'я ректора Університету 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 науково-педагогічної роботи.

5.4. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни: першим проректором. - ректором Університету 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.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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

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