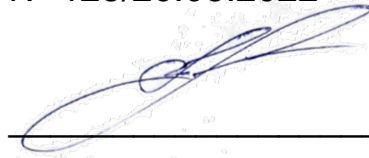



ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАТВЕРДЖЕНО І ВВЕДЕНО В ДІЮ
наказом ректора
№ 128/26.08.2022



О.С. Поважний



ПОЛОЖЕННЯ
про порядок і процедури вирішення
конфліктних ситуацій
у ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

Затверджено на засіданні Вченої ради
ТОВ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»
Протокол №1 від 26.08.2022 р.



1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Положення) розроблене відповідно до Статуту «ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про запобігання корупції», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів законодавства України

1.2 У своїй діяльності ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» (далі – Університет) дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням, протидії булінгу. Університет засуджує дискримінацію, сексуальні домагання, булінг на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3 Положення застосовується під час працевлаштування, реалізації трудових відносин, оплати праці, організації освітнього процесу в Університеті.


1.4 Для реалізації цілей Положення використовуються наступні терміни:

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

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 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 призводить 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, яка об'єктивно містить явні передумови для конфлікту;



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;

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.

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

1.6 Адміністрація та керівники структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом.


1.7 Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

1.8 6.1. Положення та зміни до даного положення ухвалюється Вченою радою Університету більшістю голосів і набирає чинності з моменту затвердження наказом ректора Університету.

2 ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1 З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, булінгу та сексуальним домаганням в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- утиски (небажана для особи та/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.

2.2 Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників 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, мовними або іншими ознаками); заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

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 гендерної.



2.4 Вирішення конфліктних ситуацій може здійснюватися:

- в порядку прямого неанонімного звернення до ректора Університету та прямого застосування ним заходів адміністративного та іншого впливу;
- в порядку анонімного та неанонімного звернення до ректора Університету та передавання ним матеріалів такого звернення на розгляд Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій або Комісії з трудових спорів;
- в порядку прямого неанонімного звернення до Комісії з трудових спорів.

2.5 Ректор Університету має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

2.6 Порядок розв'язання конфліктів, пов'язаних із трудовими відносинами, що належать до компетенції Комісії з трудових спорів регламентується Колективним договором та Положенням про Комісію з трудових спорів Університету.

2.7 Порядок розв'язання конфліктів, пов'язаних із випадками конфлікту інтересів, корупції, та вчиненням корупційних



правопорушень, регулюється законодавством України, Антикорупційною програмою Університету.

2.8 Усі здобувачі освіти, педагогічні працівники, батьки та інші учасники освітнього процесу можуть повідомити про випадки дискримінації та булінгу (цькування), сексуальних домагань, учасниками або свідками якого вони стали, або підозрюють про його вчинення по відношенню до інших осіб за зовнішніми ознаками, або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб, особисто або анонімно.

2.9 Порядок дій щодо конфліктних ситуацій у зв'язку із випадками дискримінації, булінгу та сексуального домагання шляхом прямого неанонімного звернення до ректора Університету та прямого застосування ним заходів адміністративного та іншого впливу:


2.9.1 Особа звертається до ректора Університету із заявою про випадок булінгу (цькування), дискримінації, сексуального домагання усно або письмово у довільній формі з визначенням всіх сторін конфлікту та суті конфліктної ситуації. Повідомлення, отриманні в усній формі, фіксуються в письмовій формі та реєструються відповідно до встановленого порядку внутрішнього діловодства.

2.9.2 На підставі заяви ректор в оперативному порядку вживає заходів із розбору конфліктної ситуації, вжиття заходів адміністративного та правого змісту для покарання винних у конфліктній ситуації та організаційних заходів із попередження подібних ситуацій у майбутньому.

2.10 Порядок дій щодо конфліктних ситуацій у зв'язку із випадками дискримінації, булінгу та сексуального домагання шляхом анонімного та неанонімного звернення до ректора Університету та передавання ним матеріалів такого звернення на розгляд Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій або Комісії з трудових спорів;

2.10.1 В разі неанонімного звернення особа звертається до ректора Університету із заявою про випадок булінгу (цькування), дискримінації, сексуального домагання усно або письмово у довільній формі з визначенням всіх сторін конфлікту та суті конфліктної ситуації. Повідомлення, отриманні в усній формі, фіксуються в письмовій формі та реєструються відповідно до встановленого порядку внутрішнього діловодства. Після розгляду звернення ректор може ухвалити рішення про передачу такого звернення на розгляд комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

2.10.2 В разі анонімного звернення особа може повідомити про випадок булінгу (цькування), дискримінації, сексуального домагання через функціонал «Скринька анонімних звернень» на вкладці «Доступ до публічної інформації» офіційного вебсайту Університету. Таке звернення напряму передається ректору, який створює комісію для розгляду такої ситуації.



2.10.3 Комісія розглядає ситуацію і пропонує ректору рекомендації щодо вжиття заходів адміністративного та правового змісту для покарання винних у конфліктній ситуації та організаційних заходів із попередження подібних ситуацій у майбутньому.

3 ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1 Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) є постійно діючим робочим органом Університету, який відповідає за поширення інформації про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті, проводить роз'яснення (у разі необхідності) для трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією), надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в Університеті.

3.2 Склад Комісії затверджується ректором Університету для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується ректором і затверджується наказом. До складу Комісії не можуть входити особи, які є стороною конфлікту, та ті, у яких може бути конфлікт інтересів у зв'язку із конфліктною ситуацією.


3.3 Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності, Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Університету.

3.4 Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

4 ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1 В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадок виникнення конфліктних ситуацій – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

4.2 Передусім, якщо працівник / студент або працівниця / студентка Університету вважають, що стосовно них в Університеті було порушено їхні права, задля дотримання власних прав особі, яка





вважає, що щодо неї мають місце булінг, сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та (або) інші протиправні дії, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

4.3 В ході неформальної процедури з неанонімним зверненням:

- після реєстрації звернення Комісія (представник Комісії) отримує в разі необхідності в усній або 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, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги;
- у визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею); Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету);
- у разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується; на вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформляється у письмовій формі; примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

4.4 В ході формальної процедури з неанонімним зверненням (у випадках, 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; 2) відмови відповідача/відповідачки (потенційного порушника/порушниці) від неформальної процедури; 3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення:

- комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги обов'язково інформує керівництво Університету;
- протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи розгляд скарги належить 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, який 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 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії;

- у разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, 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 проведення формальної процедури обов'язково інформують ректора університету;
- за результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення;
- на підставі рішення Комісії керівництво університету 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 в Комісії протягом п'яти років.

4.5 В разі анонімного звернення:

- після реєстрації звернення Комісія (представник Комісії) розбирає ситуацію з точки зору відповідності політикам Університету з моделюванням всіх можливих обставин і виходів та наслідків протягом 30 днів;
- результати розбору такої ситуації публікуються на офіційному вебсайті Університету у вкладці «Академічні політики» в рамках звіту «Політика та процедури врегулювання конфліктних ситуацій»

5 МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУР З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

5.1 У кінці календарного року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій готує щорічний звіт «Політика та процедури врегулювання конфліктних ситуацій», який містить узагальнені дані про проведені Комісією навчання, тренінги з етичної поведінки, протидії булінгу, уникнення конфліктних ситуацій, результати опитування здобувачів вищої освіти (в тому числі за результатами анонімного анкетування), кількість скарг (загальна та в розрізі окремих



конфліктних ситуацій, наприклад, пов'язаних із дискримінацією), аналіз питань, що були порушені у скаргах.