

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І.І. МЕЧНИКОВА

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

рішенням Вченої ради ОНУ
імені І.І. Мечникова

Голова Вченої ради
проф. Коваль І.М.

(протокол № 6 від 25 лютого 2020 р.)

Положення набуває чинності з
1 березня 2020 р.

Ректор ОНУ імені І.І. Мечникова

проф. Коваль І.М.

(наказ №20-02 від 27 лютого 2020 р.)



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПОРЯДОК УРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
В ОДЕСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА**

1. Загальні положення

1.1. Положення про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій в Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України, актів ООН і МОП, Ради Європи та Євросоюзу, міжнародних договорів (угод), Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, 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», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» та інших актів чинного законодавства України, Колективного договору Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, Статуту Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, Антикорупційної програми Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, Кодексу академічної доброчесності учасників освітнього процесу Одеського національного університету І. І. Мечникова.

1.2. У своїй діяльності Одеський національний університет імені І. І. Мечникова (далі – Університет) дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, сексуальним домаганням та булінгу. Університет засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, булінг та мобінг і зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Застосування цього Положення під час працевлаштування, розгляду питань, пов'язаних із соціально-трудовами відносинами й освітнім процесом в Університеті не виключає можливості дотримання норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

1.4. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

- **конфлікт** – зіткнення різноспрямованих сил, цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій суб'єктів – сторін взаємодії, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби тощо;
- **конфліктна ситуація** – ситуація, що об'єктивно містить очевидні передумови для конфлікту, що провокує зіткнення, конфлікт;
- **урегулювання** – термін, що охоплює діяльність щодо різних етапів роботи з конфліктом, тобто дії, спрямовані на попередження, реагування, а

саме розв'язання, вирішення конфлікту, та заходи щодо системного закріплення результатів втручання в конфлікт.

- **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за якою 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. Це положення стосується лише тих ситуацій, коли корупційні дії супроводжуються тиском щодо учасників освітнього процесу;

- **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, 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;

- **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, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого. Типовими ознаками булінгу (цькування) є: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога,

підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого;

- **мобінг** – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці, дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва. Вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, що безпосередньо спрямоване і систематично повторюється стосовно переважно однієї особи, на якій це переслідування відбивається негативно, принижує честь і гідність особи настільки, що часто провокує звільнення людини з місця її роботи та психологічні розлади;

- **сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені у формі погроз, залякувань, непристойних/небажаних пропозицій та/або зауважень, жартів, повідомлень та листів, демонстрації зображень, а також фізичних дій (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у трудових, службових, матеріальних, освітніх чи інших відносинах;

- **адміністрація** – керівництво, що виконує владні повноваження в межах Університету, яке очолює ректор;

- **медіація** – це структуровані та конфіденційні перемовини між сторонами конфлікту, які нейтральний та професійний посередник-медіатор веде в такий спосіб, що у сторін з'являється можливість досягнення взаємоприйняттого рішення.

1.5. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання та протидії корупції в Університеті затверджена Антикорупційна програма Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, що є комплексом правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції в діяльності юридичної особи та Кодекс академічної доброчесності учасників освітнього процесу Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

1.6. Адміністрація Університету (далі – адміністрація) та керівництво структурних підрозділів Університету зобов'язані сприяти проведенню внутрішніх інформаційних та просвітницьких заходів, спрямованих на підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу щодо попередження конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією. Керівники структурних підрозділів спільно з відділом кадрового забезпечення зобов'язані сприяти створенню в Університеті безпечного освітнього середовища, вільного від насильства, мобінгу та булінгу. Для проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою навчання та підвищення обізнаності

учасників освітнього процесу з цих питань можуть залучатись відповідні фахівці Університету, інших органів та установ.

1.7. Керівники структурних підрозділів Університету відповідно до функціональних обов'язків зобов'язані:

- 1) вживати заходів для запобігання та протидії вчинення мобінгу і булінгу в академічній спільноті;
- 2) сприяти забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;
- 3) дотримуватись у межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- 4) забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

2. Загальні засади політики запобігання конфліктним ситуаціям

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

- дискримінаційні висловлювання (що містять образливі, принизливі 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 ворожнечі (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;
- діяння (дії або бездіяльність) у формі психологічного, фізичного, економічного, сексуального насильства, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

- будь-які діяння у формі гоніння, переслідування на робочому місці, дискримінації (серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва), ворожого, неетичного ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється переважно стосовно однієї особи, на якій це переслідування відбивається негативно, принижую честь і гідність особи.

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 ворожнечі (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, мовних або інших ознак);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;
- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

2.3. Структурні підрозділи та громадські організації Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії дискримінації, зокрема гендерної, мобінгу, булінгу, корупції.

2.4. Адміністрація та керівники структурних підрозділів Університету зобов'язані в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям, застосовувати дисциплінарні та інші заходи згідно з чинним законодавством України.

3. Правовий статус комісії з урегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) є постійно діючим консультативно-дорадчим органом Університету, що відповідає за поширення інформації про політику та порядок урегулювання конфліктних ситуацій в Університеті, здійснює організаційні заходи з навчання учасників освітнього процесу щодо попередження конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією, корупцією, булінгом, мобінгом), надає інформаційну та консультативну

підтримку адміністрації та керівництву структурних підрозділів Університету щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в Університеті. Рішення Комісії носять рекомендаційний характер.

3.2. Комісію очолює проректор з науково-педагогічної роботи; до складу Комісії входять представники юридичного відділу, відділу кадрів, навчального відділу, Центру лідерства, психологічної служби, профспілкових організацій та Студентської ради. Склад Комісії затверджується наказом ректора Університету щорічно.

Для вирішення конкретної конфліктної ситуації Комісія має право залучати до своєї роботи відповідних експертів.

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 зобов'язана у своїй роботі дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

3.5. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення політики та порядку врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті та інших внутрішніх положень дотичної проблематики.

4. Процедури урегулювання конфліктних ситуацій

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

4.2. **Порядок подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації.** Якщо працівник/студент або працівниця/студентка Університету вважають, що стосовно них в Університеті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій. Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та(або) корупційні діяння, та(або) інші протиправні дії, 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 подана протягом 30 робочих днів від дня вчинення діяння або від дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. У письмовому вигляді скаргу до Комісії може бути подано ректорові, голові Комісії або через відділ документообігу, профком, Студентську раду. Скарга також/або може бути надіслана на електронну поштову скриньку ректора або голови Комісії.

4.3. Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації: 1) неформальна процедура; 2) формальна процедура.

4.3.1. Неформальна процедура.

Після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), комісія (представник комісії) отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнювальні та додаткові деталі, пов'язані з конфліктною ситуацією, зокрема датою, місцем, часом, особами, залученими до ситуації, свідками тощо та пропонує скористатись медіацією (перемовини між сторонами конфлікту за участю незалежного професійного посередника/медіатора).

Протягом 10 робочих днів медіатор-представник Центру лідерства з особою, на дії якої було подано скаргу, знайомить її зі змістом скарги та пропонує вирішити ситуацію, що виникла у зв'язку з дискримінацією чи сексуальними домаганнями, за допомогою процедури медіації (яка не передбачає прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництвом Університету/структурного підрозділу).

У разі, якщо обидва учасника конфлікту згодні на перемовини щодо прояснення конфліктної ситуації, медіатор зустрічається з обома сторонами конфлікту з метою перемовин щодо примирення сторін.

У разі досягнення спільного рішення в процесі медіації, на вимогу сторін воно оформляється в письмовій формі з описом конфіденційної та публічної інформації та підписується сторонами конфлікту. Примірник такого спільного рішення, окрім конфіденційного рішення, повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

У разі, якщо за результатами медіації сторони не дійшли згоди, Комісія проводить зустріч зі сторонами конфлікту та надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з

конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією Університету).

У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується.

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

- 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 адміністрацію Університету. Термін розгляду Комісією скарги не може перевищувати 30 робочих днів.

Протягом 5 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 уточнювальні та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема датою, місцем, часом, складом осіб, залучених до ситуації, свідків тощо. Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, що не може перевищувати 10 робочих днів з моменту отримання скарги. Протягом наступних не більше як 20 днів комісія проводить засідання, на яке/які 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 10 робочих днів з прийняттям відповідного рішення Комісією. 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 копію рішення впродовж 3 робочих днів з моменту прийняття рішення. На підставі рішення Комісії, яке є рекомендаційним, адміністрація Університету вживає відповідних

заходів згідно з чинним законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо. Рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися у Комісії протягом п'яти років.

5. Моніторинг дотримання політики та процедур з урегулювання конфліктних ситуацій

5.1. У кінці календарного року Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій готує і, враховуючи захист персональних даних та конфіденційність, оприлюднює на офіційному веб-сайті Університету щорічний звіт про діяльність Комісії, який містить узагальнені відомості про проведені за участю Комісії навчання, тренінги з попередження конфліктних ситуацій (зокрема пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією), тренінги з управління конфліктами та ненасильницької комунікації, 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. Контроль за здійсненням профілактичних заходів щодо запобігання конфліктних ситуацій покладається на адміністрацію Університету.

6. Відповідальність за порушення вимог цього положення

6.1. Особи, які проводили процедури урегулювання конфліктних ситуацій несуть відповідальність згідно із законодавством за своєчасність та об'єктивність, обґрунтованість прийнятих рішень та виконання інших обов'язків, визначених цим Положенням.

6.2. Особи, які порушують або не виконують вимоги цього Положення, створюють перешкоди щодо урегулювання конфліктних ситуацій або надають неправдиві свідчення, несуть відповідальність згідно із законодавством.

7. Прикінцеві положення

7.1. Положення обговорюється та затверджується на засіданні Вченої ради Університету. Зміни і доповнення до Положення вносяться в тому ж порядку.

7.2. Факт ознайомлення членів Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій та їх зобов'язання фіксується особистим підписом у наказі ректора, проректора про склад комісії.

7.3. Положення розміщується на офіційному сайті Університету у розділі Офіційні документи.

Положення розглянуто та схвалено на засіданні Вченої ради ОНУ імені І. І. Мечникова.

Протокол № 6 від 25 лютого 2020 р.

Вчений секретар



Курандо С.В.