МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

«11» 10 2021 Ірпінь № 1456

Про введення в дію рішення Вченої ради
Університету ДФС України

Відповідно до статті 36 Закону України «Про вищу освіту», Статуту Університету державної фіскальної служби України (далі – Університет), рішення Вченої ради Університету від 30.10.2021 № 11,

НАКАЗУЮ:

1. Ввести в дію пункт 3 рішення Вченої ради Університету від 30.09.2021 № 11, а саме: Положення про вирішення конфліктних ситуацій в Університеті, що додається.

2. Контроль за виконанням наказу покласти на в. о. першого проректора Монаєнка А.

В. о. ректора Валентина УНИНЕЦЬ-ХОДАКІВСЬКА

Андрій Мошнін 1139

Додаток до наказу
Університету ДФС України
від «11» 10 2021 № 1456

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вчена рада Університету державної
фіскальної служби України
від 30.09.2021 № 11

ВВЕДЕНО В ДІЮ
наказ Університету державної
фіскальної служби України
від 11 10 2021 № 1456

ПОЛОЖЕННЯ
про вирішення конфліктних ситуацій в Університеті ДФС України

Ірпінь 2021

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення розроблено відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції» , «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів чинного законодавства України.

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

1.3. Положення про вирішення конфліктних ситуацій в Університеті ДФС України (далі - Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Університеті.

1.4. Для досягнення цілей цього документа використовуються такі терміни:

конфлікт - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, у 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 в частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

корупція - використання особою, зазначеною в 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;

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 у 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;

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 та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування.

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

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

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

II. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

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

дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі 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, запобігання корупції;

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

Ш. ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Комісія з вирішення 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 навчання трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження конфліктних ситуацій (у тому числі пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією), 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. До складу Комісії входять перший проректор з навчально-методичної та виховної роботи, два члени Вченої ради Університету, директори ННІ, провідний фахівець відділу внутрішнього університетського контролю та боротьби з корупцією – член робочої комісії з питань етики та академічної доброчесності, голова первинної профспілкової організації працівників Університету, два представники органу студентського самоврядування. Склад Комісії затверджується ректором Університету щороку.

Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується першим проректором з навчально-методичної та виховної роботи і складається не менше як з трьох членів Комісії, затверджених наказом на відповідний календарний рік.

3.3. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися 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 цієї політики і процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і вирішення конфліктних ситуацій.

IV. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації:

Якщо працівник або здобувач вищої освіти Університету вважають, що в Університеті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з вирішення конфліктних ситуацій або надіслати повідомлення на електронну скриньку служби довіри, що розташована на офіційному сайті Університету, або на електрону адресу rezhim.viddil@ukr.net. Також для дотримання власних прав особі, яка вважає, щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та(або) корупційні діяння, та(або) інші протиправні дії, рекомендується повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення та подати скаргу щодо такої особи.

Скарга подається до Комісії в електронному або паперовому вигляді або до організаційно-розпорядчого відділу Університету 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 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли особі стало відомо про його вчинення.

4.2. Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації

Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник може обрати такі способи врегулювання конфліктної ситуації:

1) неформальна процедура;

2) формальна процедура.

4.2.1. 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, осіб, залучених до ситуації, свідків тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, не пізніше 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником, відповідачем, потенційним порушником. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету. 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 календарного року.

4.2.2 Формальна процедура

Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється в разі:

1) відмови відповідача (потенційного порушника) від неформальної процедури;

2) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги інформує про це керівництво Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому розглядається скарга, Комісія отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, осіб, залучених до ситуації, свідків тощо. Комісія призначає дату проведення засідання за участю сторін конфлікту не пізніше 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник, відповідач, 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 в 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 стосовно порушників, передбачені та дозволені законодавством, зокрема винесення догани або звільнення працівника, відрахування здобувача вищої освіти тощо. Копії рішення Комісії видаються постраждалому.

Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом навчального року.

V. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

5.1 Порядок розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень з добувачів вищої освіти:

для розгляду звернень або скарг здобувача вищої освіти щодо проблем, які виникли в часі підсумкового семестрового контролю, розпорядженням начальника Факультету (директора інституту) створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: куратор групи, начальник відповідного Факультету (директор інституту), заступник директора (начальника) з навчальної роботи, завідувач кафедри, голова профбюро студентів, голова студентської ради Факультету (інституту);

апеляційна комісія розглядає звернення здобувача вищої освіти не пізніше п'яти робочих днів після його подання;

результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомляють здобувачеві вищої освіти відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени апеляційної комісії 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. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

академічна група подає на ім'я завідувача кафедри, або декана факультету (директора інституту), або проректора з навчальної роботи та рекрутації, або ректора Університету вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути ухвалене на зборах академічної групи за підтримки щонайменше двох третіх від повного складу групи;

ректором Університету при необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

VI. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення на ім'я ректора Університету з метою вирішення ситуації.

6.3. Здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

ректором Університету створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку дискримінації або конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища в Університеті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

6.5. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Студентської ради, або голови первинної профспілкової організації студентів,

або керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

6.6. Керівник структурного підрозділу або ректор Університету вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Університету.

6.7. 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 управління освітнім середовищем Університету задля уникнення подібних ситуацій.

VII. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУР З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

7.1. У кінці календарного року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій готує і оприлюднює на офіційному вебсайті Університету щорічний звіт про вирішення конфліктних ситуацій в Університеті, який містить узагальнені дані про проведені Комісією навчання, тренінги з попередження конфліктних ситуацій (у тому числі пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією), 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 в скаргах.

VIII. ПРИКІНЦІВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Дане Положення, зміни та/або доповнення до нього затверджується Вченою радою Університету та вводяться в дію наказом ректора Університету.