

МОЗ УКРАЇНИ
Вінницький національний медичний університет
ім. М.І. Пирогова



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У
ВІННИЦЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ МЕДИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
ім. М.І. ПІРОГОВА

ЗАТВЕРЖЕНО
Рішення Вченої Ради
ВНМУ ім. М.І. Пирогова
Протокол від 25.03. 2021
№ 9

**Положення
про врегулювання конфліктних ситуацій у
Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова**

ВСТУП

Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова розроблено відповідно до чинного законодавства України для уніфікації підходів і гарантування послідовності та сталості в діяльності Університету щодо забезпечення рівності прав і можливостей для всіх учасників освітнього процесу незалежно від їхніх певних ознак, формування політики протидії дискримінації згідно з вимогами та приписами Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Положення розроблене у відповідності до принципу рівності та недискримінації, основних положень національного антидискримінаційного законодавства та їх тлумаченням у контексті міжнародного і європейського права. Пропонує огляд інструментів, які можуть використовуватися для уникнення, запобігання та протидії дискримінації, а також забезпечення справжньої рівності для всіх учасників освітнього процесу та працівників в рамках планування та здійсненні своєї діяльності, наданні освітніх послуг, тощо. Адже уникати та запобігати дискримінації значно простіше й ефективніше, ніж працювати з її негативними наслідками.

Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації, встановлені Основним Законом – Конституцією України. Так, стаття 24 Конституції України проголошує: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привileїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

Аналогічні гарантії рівності та заборони дискримінації містяться й у низці нормативних актів міжнародного права, які в різні часи були ратифіковані Україною, ставши невід'ємною частиною національного законодавства. До таких актів, серед іншого, належать: 1. Загальна декларація прав людини (статті 1, 2 і 7); 2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (статті 2, 3 і 26); 3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (статті 2 і 3); 4. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації; 5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; 6. Конвенція про права інвалідів; 7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), а також Протокол № 12; 8. Європейська соціальна хартія (статті 4 та Е); 9. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин (стаття 4) тощо.

Законодавство України, згідно зі статтею 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», ґрунтуються на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3) повагу до гідності кожної людини; 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Основні принципи недискримінації:

1. Однакове поводження з особою або групою осіб, яка попри свої захищені ознаки перебуває в аналогічному становищі з іншою особою або групою осіб;

2. Різне поводження з особою або групою осіб, яка через свої захищені ознаки перебуває у відмінному становищі від іншої особи або групи осіб;

3. Відсутність негативних наслідків застосування правових норм, правил або критеріїв, зокрема нейтрально сформульованих, для осіб або груп осіб у зв'язку з їхніми захищеними ознаками та порівняно з іншою особами або групами осіб.

4. Запобігання дискримінації та нерівному ставленню через перегляд стандартів своєї роботи, створення відповідних політик на рівні підзаконних актів і програм, сприяння просвітництву та науковим розробкам з цієї тематики тощо;

5. Реагування на індивідуальні скарги та виправлення ситуацій, коли дискримінація вже відбулася.

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова (далі – Положення) має на меті заходи, які спрямовані на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи в Університеті з метою забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та врегулювання конфліктів.

1.2. Положення розроблено згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Про звернення громадян», Правилами внутрішнього трудового розпорядку Університету, Статутом Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова (нова редакція), Положенням про розгляд звернень здобувачів вищої освіти у ВНМУ ім. М.І. Пирогова, Кодексом академічної доброчесності ВНМУ ім. М.І. Пирогова, іншими нормативними документами та актами.

1.3. У своїй діяльності Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова (далі – Університет) дотримується вимог та приписів чинного законодавства України у таких сферах:

- протидія всім видам дискримінації;
- забезпечення гендерної рівності;
- протидія сексуальним домаганням;
- виявлення, протидії та запобігання корупції.

1.4. Для цілей Положення використовуються терміни у такому значенні:

1.4.1. 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;

1.4.2. дискримінація - діяння (дії або бездіяльність), в результаті яких 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 припущенними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановлений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли обмеження має правомірну, об'єктивно обґрутовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

1.4.3. мобінг (цькування) – це психологічний терор, тиск, цькування співробітниками свого ж колеги. Це будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці. Тобто під терміном мобінг розуміють вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється по відношенню головним чином до однієї особи, на якій дане переслідування відбувається негативно.

1.4.4. 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.

1.4.5. конфлікт – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

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.

1.4.6. конфліктна ситуація - це умова виникнення конфлікту, що передбачає суперечливі позиції сторін із будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань тощо.

1.4.7. сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

1.5. Положення розроблено для запобігання, попередження та врегулювання конфліктних ситуацій й конфліктів серед всіх працівників та здобувачів вищої освіти Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова (далі – Університет) й регламентує застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов’язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом та мобінгом), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій, конфліктів та способи їх врегулювання.

2. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям та врегулювання конфліктів

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, конфліктів, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Університеті адміністрація та ректорат вищого навчального закладу, декани факультетів, куратори академічних груп та керівники структурних підрозділів, зобов’язані систематично проводити роз’яснювальні, інформаційні, просвітницькі кампанії та заходи, спрямовані на:

- підвищення рівня обізнаності членів трудового колективу й здобувачів вищої освіти щодо недопущення та попередження конфліктів та конфліктних ситуацій, зокрема, пов’язаних із булінгом, мобінгом, сексуальними домаганнями, утисками, будь-якою дискримінацією, тощо;
- запобігання виникненню конфліктних ситуацій та конфліктів;
- виявлення конфліктних ситуацій та конфліктів;
- вчасне врегулювання конфліктних ситуацій та вирішення конфліктів.

2.2. Запобігання виникненню конфліктних ситуацій та конфліктів в Університеті забезпечується та здійснюється шляхом інформаційної, комунікативної, соціально-психологічної та організаційної роботи з працівниками та учасниками освітнього процесу Університету, спрямованої на розуміння й усвідомлення сутності рівності, солідарності, толерантності, вилучення з інформаційного поля Університету помилкової, перекрученої інформації, організації толерантного та конструктивного спілкування, взаємодії з різними, неформальними лідерами й мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення толерантного, соціально-психологічного клімату в колективі, вирішення кадрових питань, зміни умов взаємодії.

2.3. Рекомендовані методи попередження конфліктних ситуацій та конфліктів:

2.3.1. створення атмосфери довіри та взаємоповаги у відносинах учасників освітнього процесу, працівників структурних підрозділів Університету, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;

2.3.2. при спілкуванні з підлеглими та здобувачами вищої освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого/здобувача вищої освіти, уникати рекомендацій, порад в цій сфері;

2.3.3. проводити виховні, педагогічні бесіди із здобувачами вищої освіти та (за потреби) забезпечувати надання їм медичної та/або психологічної допомоги та підтримки;

2.3.4. встановлювати доброзичливі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами вищої освіти;

2.3.5. створювати об’єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти, працівника, викладача, науково-педагогічного працівника.

2.4. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів та куратори академічних груп мають в межах своїх повноважень та компетенції своєчасно виявляти її та реагувати на рівні свого підрозділу. Якщо неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами у конструктивних межах.

2.5. Керівники структурних підрозділів, декани факультетів та куратори академічних мають толерантно, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації за допомогою стратегії

співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача та здобувача вищої освіти, тощо.

2.6. Дії керівника структурного підрозділу щодо врегулювання конфліктної ситуації: бесіда зі сторонами конфлікту з метою з'ясування причин виникнення і суті конфліктної ситуації та пошуку шляхів її врегулювання; ініціювання розгляду конфліктної ситуації чи конфлікту (залежно від ситуації та проблеми) Комісією з вирішення конфліктних ситуацій факультету або Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Університету; здійснення контролю за виконанням рішень комісії з вирішення конфліктних ситуацій.

2.7. В Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статті, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації, тощо;
- утиски особи та /або групи осіб у будь-якій формі;
- мова ненависті, висловлювання, що містять лайливі, нецензурні слова, образи, погрози чи заклики до насильства стосовно певної особи чи групи осіб.

2.8. В Університеті забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань і мови ненависті стосовно особи чи групи осіб на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, статі, стан здоров'я, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак в публічних висловлюваннях науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти Університету, а також онлайн і друкованих матеріалах за їх авторством, в соціальних мережах тощо.

3. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій та конфліктів

3.1. Для вирішення конфліктних ситуацій та конфліктів в Університеті передбачено два способи їх врегулювання та вирішення. З метою врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій та конфліктів може бути створена Комісія з вирішення конфліктної ситуації факультету чи структурного підрозділу або Комісія з вирішення конфліктних ситуацій Університету.

3.2. Якщо працівники та/або здобувачі вищої освіти Університету вважають, що було порушені їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу до відповідної Комісії.

3.3. Для врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій та конфліктів в структурному підрозділі або на факультеті розпорядженням декана факультету або за ініціативою керівника структурного підрозділу проректором створюється Комісія з вирішення конфліктної ситуації факультету чи структурного підрозділу (далі – Комісія структурного підрозділу), яка розглядає конфліктні ситуації:

3.3.1) між працівниками в межах структурного підрозділу;

3.3.2) між здобувачами структурного підрозділу, факультету;

3.3.3) між працівником та здобувачем вищої освіти в межах структурного підрозділу, факультету.

3.4. Конфліктна ситуація та конфлікти розглядається та вирішується Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Університету (далі – Комісія Університету) у випадках якщо:

3.4.1) стороною конфлікту є декан факультету або керівник структурного підрозділу;

3.4.2) сторонами конфлікту є представники різних структурних підрозділів Університету;

3.4.3) одна із сторін конфлікту звернулась із заявою на ім'я голови Комісії Університету щодо оскарження рішення Комісії структурного підрозділу.

3.5. Комісія Університету або Комісія структурного підрозділу розглядають конфліктні ситуації та вирішують конфлікти на основі звернень (скарг) учасників освітнього процесу та/або працівників, які подаються до канцелярії Університету або факультету у письмовому або електронному вигляді на ім'я Голови комісії відповідного рівня.

3.6. Звернення (скарга) оформлюється й подається у відповідності до вимог Закону України «Про звернення громадян» та Положення про розгляд звернень здобувачів вищої освіти у ВНМУ ім. М.І. Пирогова, до Комісії у письмовій формі (в паперовому вигляді до декана факультету чи керівника структурного підрозділу або в електронному - на електронну пошту: admission@vnmu.edu.ua) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують звернення (скаргу),

прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його групу/посаду і контактний номер телефону. В електронному зверненні (скарзі) також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику/заявникам (скаржнику/скаржникам) може бути надіслана відповідь, висновок (рішення) комісії, або відомості про інші засоби зв'язку з ними. Застосування електронного цифрового підпису при надання електронного звернення (скарги) не вимагається

3.7. Звернення (скарги), оформлені з порушенням вимог п.3.6 даного Положення щодо зазначення прізвища, ім'я, та по батькові скаржника не розглядаються та повертаються заявнику (скаржнику) з відповідними роз'ясненнями не пізніше як через десять робочих днів від дня його надходження, крім випадків передбачених частиною першою статті сьомої Закону України «Про звернення громадян».

3.8. Звернення (скаргу) може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

3.9. Після отримання та реєстрації звернення (скарги) проректор з науково-педагогічної (навчальної) роботи формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації відповідно до вимог п. 3.4. даного Положення.

3.10. Забороняється відмова в прийнятті та розгляді звернення (скарги) з посиланням на політичні погляди, партійну належність, стать, вік, віросповідання, національність громадянина, незнання мови звернення.

3.11. Конфліктна ситуація та конфлікти розглядається та вирішуються Комісією з вирішення конфліктних ситуацій факультету чи структурного підрозділу або Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Університету.

3.12. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування інших норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав, свобод та законних інтересів.

Проректор з науково-педагогічної
(навчальної) роботи

Юрій ГУМІНСЬКИЙ