

ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ХАРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ТА БІОМЕДИЧНИХ НАУК»



ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктних ситуацій
у Приватному закладі вищої освіти
«Харківський інститут медицини та біомедичних наук»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
ПЗВО «ХІМБН»
Голова Вченої ради


В. ОСТАПЕНКО
(Протокол від 27.10.2021 р., № 01)

Введено в дію Наказом
від 27.10.2021 р., № 24

Харків – 2021

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Положення) у Приватному закладі вищої освіти «Харківський інститут медицини та біомедичних наук» (далі – Інститут) має на меті заходи, які спрямовані на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи в Інституті з метою забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни.

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», Правил внутрішнього розпорядку Інституту, Статуту та внутрішніх нормативних документів Інституту.

1.3. Для цілей даного Положення використовуються наступні терміни:

- **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;

- **конфліктна ситуація** - це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д.;

- **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, 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;

- **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.

1.4. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх працівників та здобувачів вищої освіти Інституту й регламентує

застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Інституті керівники структурних підрозділів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп зобов'язані:

2.1.1. створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;

2.1.2. 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 порад в цій області;

2.1.3. проводити педагогічні бесіди із здобувачами вищої освіти та (за потреби) забезпечувати надання їм психологічної підтримки за допомогою психологів;

2.1.4. встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами вищої освіти;

2.1.5. 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.

2.2. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами у конструктивних межах;

2.3. Керівники структурних підрозділів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач вищої освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача, тощо.

3. КОМІСІЯ З ЕТИКИ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом, в Інституті діє Комісія з етики та врегулювання конфліктних

ситуацій, яка є діючим робочим органом на час вирішення конфлікту. Комісія може бути постійною.

3.2. До складу Комісії з етики та врегулювання конфліктних ситуацій входять: заступник Ректора, спеціаліст з кадрів, з охорони праці, представник викладацького складу, представник здобувачів освіти (якщо суб'єктом конфліктної ситуації є здобувач(і) вищої освіти), представник Служби психологічної підтримки в Інституті (за необхідності).

3.3. Склад Комісії з етики та врегулювання конфліктних ситуацій затверджується Наказом Ректора Інституту. До її складу, у разі необхідності, можуть вноситись зміни.

3.4. Комісія з етики та врегулювання конфліктних ситуацій зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.5. Засідання Комісії з етики та врегулювання конфліктних ситуацій проводить її Голова, або, за його дорученням, інша уповноважена особа.

3.6. Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами, які підписують головуючий та секретар Комісії.

4. МЕХАНІЗМ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в Інституті між:

- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти та викладачами;
- трудовим колективом та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти;
- працівниками;
- працівниками і керівниками структурних підрозділів тощо,

передбачено два способи їх врегулювання – формальний та неформальний.

4.2. Якщо працівники та/або здобувачі вищої освіти Інституту вважають, що було порушено їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, суб'єкт конфлікту може подати скаргу щодо порушення його прав, свобод, противоправних дій або заяву щодо необхідності вирішення конфлікту.

4.3. Скарга/заява подається до Комісії у письмовій формі (в паперовому вигляді або в електронному на e-mail: info.khim@kmu.edu.ua) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його групу/посаду і контактний номер телефону.

4.4. Скарги/заяви, оформлені з порушенням вимог п.4.3. даного Положення щодо зазначення прізвища, ім'я, та по батькові скаржника не розглядаються.

4.5. Скаргу/заяву може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

4.6. Після отримання та реєстрації скарги/заяви заступник Ректора формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації відповідно до вимог пп.3.2, 3.3 даного Положення.

4.7. Після отримання скарги/заяви та Комісія знайомиться з наданими матеріалами та вивчає конфліктну ситуацію.

Після проведення консультації з представником Комісії, скаржник має право обрати один із способів врегулювання конфліктної ситуації.

4.8. При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія з етики та врегулювання конфліктних ситуацій для вирішення конкретної конфліктної ситуації, в разі необхідності, отримує від скаржника в письмовій формі уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конкретною ситуацією, та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту протягом 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

4.8.1. У визначену дату Комісія з етики та врегулювання конфліктних ситуацій проводить зустріч з суб'єктами конфліктної ситуації. У разі неможливості присутності однієї зі сторін без поважної причини – зустріч проводиться без неї.

4.8.2. Комісія з етики та врегулювання конфліктних ситуацій вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництва Інституту.

4.8.3. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується.

4.8.4. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого рішення зберігається в Комісії з етики та врегулювання конфліктних ситуацій 5 років.

4.9. Формальний спосіб врегулювання конфліктної ситуації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови потенційного порушника від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

4.9.1. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги/заяви обов'язково інформує керівництво Інституту та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішується, чи належить до компетенції Комісії з етики та врегулювання конфліктних ситуацій розгляд скарги/заяви. В разі необхідності – отримує в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

4.9.2. Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги/заяви, Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник, потенційний порушник, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

4.9.3. Строк розгляду скарги/заяви може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією. При цьому загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги/заяви.

Термін розгляду і вирішення конфлікту може бути продовжений - у разі необхідності з'ясування додаткових обставин або звертання за консультацією до компетентних осіб/органів.

4.9.4. У разі необхідності Комісія може звертатись у тому числі і до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

4.9.5. У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання.

4.9.6. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюється рішення, яке підписують всі члени Комісії та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.9.7. На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

4.9.8. Примірник рішення та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються у Комісії з етики та врегулювання конфліктних ситуацій 5 років.

4.10. Щорічно до 1 грудня поточного року Комісія з етики та врегулювання конфліктних ситуацій подає Ректору звіт про свою діяльність, який містить узагальнені дані про кількість скарг/заяв (загальна інформація та в розрізі окремих конфліктних ситуацій) і аналіз з питань, що були порушені в скаргах/заявах.

4.11. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Усі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом затвердження Вченою радою Положення в новій редакції та вводяться в дію Наказом Ректора.

5.2. Після затвердження Положення про врегулювання конфліктних ситуацій Приватного закладу вищої освіти «Харківський інститут медицини та біомедичних наук» в новій редакції попереднє Положення втрачає юридичну силу.