

**Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет
імені Івана Пулюя**

Розглянуто та схвалено
на засіданні вченої ради,
протокол № 3
від 23 лютого 2021 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор Тернопільського
національного технічного
університету імені Івана Пулюя



П. В. Ясній

01 березня 2021 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктних ситуацій в
Тернопільському національному технічному університеті
імені Івана Пулюя**

**ТЕРНОПІЛЬ
2021**

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя (надалі – Положення) є нормативним документом, який визначає застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом, хабарництвом та корупцією), загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям та процедури їх врегулювання.

1.2. Дане Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання корупції», Кодексу законів про працю України, чинних наказів і рекомендацій Міністерства освіти і науки України.

1.3. Метою Положення є запобігання конфліктних ситуацій серед здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників та інших учасників університетської спільноти.

1.4. У своїй діяльності Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (надалі – Університет) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

1.5. Університет засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання, цькування, а також зобов'язується протидіяти цим явищам.

2. Основні поняття

2.1. У цьому Положенні поняття вживаються в такому значенні:

– *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 особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

– *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;

– *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 за будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д.

– *корупційне правопорушення* – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– *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.

3. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям

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

– дискримінаційні висловлювання, які містять образливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

– утиски особи/групи осіб у будь-якій формі;

– 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.

3.2. Керівники структурних підрозділів зобов'язані:

– підтримувати належний психологічний клімат та добрі взаємини з усіма співробітниками та належні службові взаємини з адміністрацією університету;

– 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;

– регулярно проводити просвітницькі кампанії спрямовані на підвищення рівня обізнаності членів трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій;

– дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти, працівника, викладача.

3.3. У випадку виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу.

3.4. За неможливості врегулювання конфлікту неформальним шляхом, розгляд справи здійснює Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій.

4. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій

4.1. Кожен учасник освітнього процесу, який вважає, що в університеті було порушено його права, може подати в письмовому вигляді (електронному, або паперовому) звернення на ім'я ректора про конфліктну ситуацію відповідно до Закону України «Про звернення громадян». У зверненні має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові заявника, його групу/посаду, контактний номер телефону, поштову адресу, електронну адресу або інші можливі засоби зв'язку, опис порушення права особи, часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують порушення. Звернення може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення порушення, або з дня, коли стало відомо про його вчинення. Звернення реєструється в організаційно-юридичному відділі.

4.2. Звернення, оформлені без дотриманням вимог, зазначених в п. 4.1. даного Положення не розглядаються.

4.3. Після отримання та реєстрації звернення ректор формує склад Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія).

4.4. Комісія є ситуативною. Персональний склад та голова Комісії затверджуються наказом ректора відповідно до виду порушення. Комісія складається не менш як з 3 членів з повноваженнями на період розгляду справи по суті.

4.5. Комісія призначає дату проведення засідання, яка не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

4.6. На засідання Комісії запрошується заявник та усі сторони конфлікту.

4.7. До роботи Комісії, крім її учасників, можуть бути залучені внутрішні чи зовнішні експерти, які володіють спеціальними знаннями, що можуть підтвердити, або спростувати наявність порушення, без права участі в голосуванні.

4.8. Якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи на засідання Комісії обов'язково запрошується один з батьків (законний представник) неповнолітньої особи.

4.9. У своїй діяльності Комісія керується чинним законодавством України, цим Положенням та іншими нормативними актами університету. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

4.10. Члени Комісії працюють на громадських засадах.

4.11. Рішення Комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів членів Комісії, присутніх на засіданні. При рівній кількості голосів голос Голови є вирішальним.

4.12. Рішення Комісії оформлюється протоколом.

4.13. Члени Комісії у випадку своєї незгоди з думкою більшості мають право зазначити про це в протоколі засідання чи оформити окремим документом свою думку й, у разі потреби, довести її до відома керівництва університету.

4.14. Оригінал протоколу та матеріали засідання Комісії зберігаються протягом п'яти років в організаційно-юридичному відділі.

4.15. Комісія відмовляється від розгляду справи, якщо вважає її такою, що виходить поза межі компетенції Комісії, або не відповідає цілям діяльності Комісії.

4.16. На підставі рішення Комісії формується подання на ім'я ректора для прийняття управлінських рішень.

4.17. Рішення Комісії адміністрація університету може брати до уваги, ухвалюючи рішення щодо порушника, зокрема, оголошення догани або звільнення працівника, відрахування здобувачів вищої освіти тощо.

4.18. У разі незгоди з рішенням Комісії, заявник може оскаржити це рішення у суді.

Перший проректор

Микола МИТНИК

Проректор з науково-педагогічної роботи

Степан ДЯЧУК

Голова профкому

Оксана ГАРМАТЮК

Т.в.о. начальника організаційно-
юридичного відділу

Уляна МИТНИК