МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ректора університету

«15» вересня 20 21 р. № 275

Ректор _____ Валентина АРАНЧІЙ

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПОЛТАВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ АГРАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

СХВАЛЕНО

Протокол засідання вченої ради університету

«15» вересня 20 21 р. № 2

Полтава 2021

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському державному аграрному університеті» (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання корупції», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції» від 09.04.2021 р., «Положення про протидію булінгу (цькуванню) в ПДАУ», «Положення про омбудсмена учасників освітнього процесу ПДАУ», «Порядку подання та розгляду скарг здобувачів вищої освіти у Полтавському державному аграрному університеті», «Рекомендацій щодо запобігання академічному плагіату та його виявлення в наукових роботах (авторефератах, дисертаціях, монографіях, наукових доповідях, статтях тощо)», «Положення про комісію з академічної доброчесності Полтавського державного аграрного університету», «Положення про організацію освітнього процесу у Полтавському державному аграрному університеті», Етичного кодексу ученого України, Кодексу академічної доброчесності Полтавського державного аграрного університету, Кодексу про етику викладача та здобувача вищої освіти Полтавського державного аграрного університету, «Положення про комісію з питань етики та академічної доброчесності», «Положення про запобігання та виявлення академічного плагіату в Полтавському державному аграрному університеті», «Про організацію освітнього процесу в Полтавському державному аграрному університеті», «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті» «Положення про атестацію здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті», «Положення про відрахування, переривання навчання, поновлення та переведення здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті», Статуту Полтавського державного аграрного університету (далі – Університет).

1.2. Положення визначає порядок врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- конфліктних ситуацій під час підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів;
- врегулювання міжособистісних конфліктних ситуацій між здобувачами вищої освіти (студентами);
- протидія дискримінації та утискам;
- протидія сексуальним домаганням;

- протидії булінгу (цькуванню);
- врегулювання конфліктів у навчальному процесі.

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Університету;

- академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Університеті в процесі спільної діяльності та спілкування;

- 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.

- дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за 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 (далі – певні ознаки), зазнає/зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

- конфліктна ситуація (міжособистісний конфлікт) – певна сукупність характеристик освітнього процесу/освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу/освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу Університету, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- корупція – використання особою, зазначеною у частині першій 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 ч. 1 ст. 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;

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

- суб'єкти освітнього середовища – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та інші працівники Університету;

- утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення стосовно особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

- порушенням норм академічної доброчесності вважається: академічний плагіат, само плагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

- навчальний процес у закладі вищої освіти (надалі – навчальний процес) – це система організаційних і дидактичних заходів, спрямованих на реалізацію змісту освіти на певному освітньому або кваліфікаційному рівні відповідно до державних стандартів освіти.

1.4. Суб'єкти освітнього середовища Університету при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської честі, гідності і ділової репутації, свобода особистої недоторканності та інші.

1.5. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в Університету проводяться систематичні опитування (анкетування) суб'єктів освітнього середовища.

1.6. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих чи родинних стосунків.

1.7. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. У разі отримання інформації щодо випадків проявів корупції чи конфлікту інтересів в Університеті, здобувач вищої освіти або співробітник має право письмово звернутися на ім'я ректора Університету. У результаті звернення скликається тимчасова комісія за участі першого проректора (або іншого профільного проректора у підпорядкуванні якого знаходиться відповідний підрозділ де був виявлений конфлікт інтересів чи прояв корупції), начальника юридичного відділу, фахівця уповноваженого з питань запобігання та виявлення корупції, омбудсмена учасників освітнього

процесу. Тимчасова комісія дає оцінку ситуації, за результатами якої інформує або керівника відповідного підрозділу Національного агентства з питань запобігання корупції чи ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів.

3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

3.1. Процес підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів має свої особливості (періоди, ситуації, взаємодії тощо), на ґрунті яких можуть виникнути конфліктні ситуації (конфлікти).

Конфлікти між учасниками наукової спільноти можуть бути двох видів:

- класичний конфлікт особистісного чи етичного характеру у взаєминах між різними сторонами;
- конфлікт, пов'язаний з питаннями академічної доброчесності та професійної етики.

3.2. Класичний конфлікт у взаєминах між різними сторонами може мати місце між учасниками процесу підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів Університету, зокрема між аспірантом (здобувачем, докторантом) та науковим керівником (консультантом), опонентами, рецензентами, експертами та іншими зацікавленими особами.

Вирішення цих конфліктів вимагає скликання тимчасової комісії з вирішення конфлікту у взаєминах між сторонами. На письмове звернення сторони/сторін конфлікту на ім'я ректора Університету протягом десяти робочих днів скликається тимчасова комісія до складу якої можуть входити: проректор з науково-педагогічної, наукової роботи, керівник відділу аспірантури і докторантури, науковий керівник здобувача освітнього ступеня доктор філософії, омбудсмен учасників освітнього процесу.

За наявності конфлікту у взаєминах між сторонами програма роботи тимчасової комісії зі сторонами конфлікту включає наступні кроки:

- відбирання заяв, скарг, пояснень від сторін конфлікту в письмовій формі. На цьому етапі члени тимчасової комісії розглядають письмові звернення, визначають сутність проблеми, її причини;
- ухвалення рішень тимчасової комісії. Фіксація результатів у протоколі засідання. Функції секретаря тимчасової комісії покладаються на представника омбудсмена учасників освітнього процесу Університету;
- у випадку, якщо сторони конфлікту не дослухалися до пропозицій тимчасової комісії та не дійшли спільної згоди вони можуть звернутися до суду.

3.3. Конфлікт з питань дотримання академічної доброчесності та професійної етики, вирішується відповідно до «Положення про комісію з академічної доброчесності Полтавського державного аграрного університету», «Кодексу академічної доброчесності Полтавського

державного аграрного університету», а також «Положення про запобігання та виявлення академічного плагіату в Полтавському державному аграрному університеті».

4. ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ МІЖ ЗДОБУВАЧАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ (СТУДЕНТАМИ)

4.1. У разі виникнення конфліктної ситуації міжособистісного характеру в середовищі здобувачів вищої освіти під час їхнього проживання в гуртожитках, участі в культурно-масових заходах, відвідування занять тощо сторони насамперед звертаються до керівництва факультету/інституту, коменданта гуртожитку, куратора академічної групи, старости групи, представника органів студентського самоврядування факультету/інституту, голови органів студентського самоврядування, до керівництва Університету з усним чи письмовим зверненням.

4.2. Керівництво факультету/інституту відбирає письмові заяви в усіх учасників конфлікту і розглядає їх по суті в оптимально стислий термін. У випадку, якщо конфліктна ситуація не розв'язана залучається омбудсмен учасників освітнього процесу та/чи керівництво Університету.

4.3. Якщо конфлікт не вичерпано, учасники конфлікту вправі звернутися до правоохоронних органів.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА УТИСКАМИ

5.1. У разі надходження інформації про випадки дискримінації або утисків у закладі вищої освіти здобувач вищої освіти або співробітник має можливість з метою вирішення ситуації подати письмове звернення на ім'я ректора.

5.2. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утисків:

- у відповідь на письмове звернення на ім'я ректора про факт дискримінації в Університеті, ректором скликається тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації. Зокрема, тимчасова комісія формується з керівництва факультету/інституту, куратора академічної групи, старости групи, представника органів студентського самоврядування факультету/інституту голови органів студентського самоврядування, омбудсмена учасників освітнього процесу.
- тимчасова комісія протягом десяти робочих дні ухвалює рішення щодо необхідних заходів з приводу отриманого звернення та надає пропозиції ректорові Університету.

5.3. Якщо конфлікт не вичерпано, учасники конфлікту вправі звернутися до правоохоронних органів.

6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

6.1. У разі отримання інформації про випадки сексуальних домагань серед учасників освітнього процесу, кожен має право подати звернення на ім'я ректора Університету з метою вирішення ситуації або омбудсмену учасників освітнього процесу Університету. Також учасник освітнього процесу має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.2. Порядок розгляду звернень про сексуальні домагання:

- заява подається омбудсмену учасників освітнього процесу;
- у разі письмової згоди потерпілої сторони скликається тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків сексуального домагання, у складі керівництва факультету/інституту, куратора академічної групи, голови органів студентського самоврядування, омбудсмена учасників освітнього процесу, представника психологічної служби;
- у результаті розгляду ситуації тимчасова комісія вживає заходів із запобігання конфліктів у майбутньому.

6.3. У випадку рецидиву або не задоволеністю результатом врегулювання конфлікту потерпіла сторона має право звернутися до правоохоронних органів.

7. ПРОЦЕС ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ З ОЗНАКАМИ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

7.1. Під час врегулювання конфліктів з ознаками булінгу (цькування) учасники освітнього процесу керуються «Положенням про протидію булінгу (цькуванню) в Полтавському державному аграрному університеті».

7.2. До форм боулінгу відносять фізичний булінг, сексуальний булінг, психологічний булінг (у тому числі вербальний боулінг) та кібербулінг.

7.3. Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння (Це не одноразовий конфлікт);
- 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.

7.4. Якщо науково-педагогічний, педагогічний, науковий працівник (викладач) або інший працівник закладу вищої освіти став свідком булінгу чи дізнався про нього, то він має повідомити омбудсмена учасників освітнього процесу Університету незалежно від того, чи поскаржилась йому жертва булінгу.

7.5. Після отримання звернення від постраждалого, свідка чи обізнаної з фактом булінгу особи омбудсмен інформує керівництво Університету про випадок булінгу.

7.6. Керівництво Університету скликає тимчасову комісію. Якщо комісія визнала, що це був булінг, а не одноразовий конфлікт, то керівництво закладу повідомляє уповноважені підрозділи органів Національної поліції України та Службу у справах дітей *(якщо учасниками булінгу стали неповнолітні здобувачі вищої освіти).*

7.7. До складу такої комісії можуть входити: проректор з науково-педагогічної роботи і перспективного розвитку; декан факультету/директор навчально-наукового інституту; омбудсмен учасників освітнього процесу; куратор академічної групи; завідувач випускової кафедри; голова студентської ради Університету; голова студентської ради факультету/навчально-наукового інституту; староста академічної групи, представники психологічної служби та інші заінтересовані особи *(якщо здобувачу вищої освіти не виповнилося 18 років, то батьки).*

7.8. У разі якщо комісія не кваліфікує випадок як булінг, а постраждалий не згодний з цим, то він може безпосередньо звернутись до правоохоронних органів. За будь-якого рішення комісії керівництво закладу вищої освіти забезпечує психологічну підтримку усім учасникам випадку.

8. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

8.1. Конфлікти стосовно навчального процесу вирішуються відповідно до «Положення про освітню діяльність», «Про організацію освітнього процесу в Полтавському державному аграрному університеті», «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті» «Положення про атестацію здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті», «Положення про відрахування, переривання навчання, поновлення та переведення здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті».

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Положення про порядок вирішення конфліктних ситуацій в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Університету та всіх зацікавлених осіб.

9.2. Положення не вичерпує усіх ймовірних видів конфліктів, які можливі з-поміж учасників освітнього середовища. У випадку виникнення конфліктів, які не регулює це Положення або інші нормативно-правові акти внутрішнього використання після звернення учасників конфлікту до омбудсмена учасників освітнього процесу він, згідно «Положення про омбудсмена учасників освітнього процесу Полтавського державного

аграрного університету» скликує тимчасову комісію для розгляду конфліктних ситуацій.

9.3. Положення затверджується рішенням вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора.

9.4. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням вченої ради Університету.

РОЗРОБНИКИ:
Проректор з науково-педагогічної роботи і перспективного розвитку — Тамара ШАРАВАРА

Омбудсмен учасників освітнього процесу, доцент кафедри менеджменту — Олександр ПОМАЗ

ПОГОДЖЕНО:
Перший проректор Полтавського державного аграрного університету — Олександр ГАЛИЧ

Голова студентського сенату — Сергій ШАБЕЛЬНИК

Начальник юридичного відділу — Зоя КОЛЯДЕНКО