



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

УМСФ

НАКАЗ

«25» лютого 2020 р.

Дніпро

№ 24

Про введення у дію
Положення про процедури
вирішення конфліктних ситуацій та
запобігання сексуальним
домаганням в Університеті

Згідно із Законами України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції», від 01.07.2014 № 1556-VII «Про вищу освіту», від 02.10.1996 № 393/96– ВР «Про звернення громадян» (із змінами), з метою попередження конфліктів та ефективного вирішення конфліктних ситуацій, забезпечення захисту і дотримання прав і свобод учасників освітнього процесу, їхньої честі та гідності та у відповідності до рішення вченої ради Університету від 24.02.2020 р., протокол № 10

НАКАЗУЮ:

1. Ввести у дію Положення про процедури вирішення конфліктних ситуацій та запобігання сексуальним домаганням в Університеті митної справи та фінансів з 01 березня 2020 р..

2. Начальнику відділу маркетингу та зв'язків з громадськістю Кудрі А.Ю оприлюднити затверджене Положення у встановленому в Університеті порядку.

3. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Т.в.о. ректора

В.В. Ченцов

ПОЛОЖЕННЯ

про процедури вирішення конфліктних ситуацій та запобігання сексуальним домаганням в Університеті митної справи та фінансів

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення:

- регламентує політику і процедуру вирішення конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією, психологічним насильством, запобіганням проявам корупції тощо;
- ґрунтується на дотриманні вимог Конституції України, Законів України «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про звернення громадян», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів у галузі вищої освіти тощо;
- визначає порядок фіксування, збирання, реєстрацію документів провадження за скаргами, заявами (клопотаннями) і пропозиціями (зауваженнями) здобувачів вищої освіти, співробітників університету, передачу матеріалів на розгляд відповідній комісії, що створюється у разі необхідності;
- передбачає етапи роботи з конфліктом, який містить три складових: визнання реальних причин конфлікту сторонами (однією стороною); досягнення згоди між учасниками конфлікту стосовно визнання встановлених правил конфліктної взаємодії; створення відповідних механізмів щодо врегулювання конфліктної ситуації;
- розкриває порядок ініціювання і притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також процедуру зняття дисциплінарного стягнення.

1.2. Для цілей даного документу використовуються наступні терміни:

конфлікт – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;

конфліктна ситуація – ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокуюча ворожі дії, конфлікт;

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 з 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;

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.

1.3. 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.

1.4. 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;

- аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

1.5. Запобігання та вирішення конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, в університеті забезпечується шляхом:

- поєднання повсякденної вимогливості до учасників освітнього процесу з постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої честі та гідності, забезпеченням гуманізму та справедливості;

- поєднання методів виховання, переконання і заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності;

- формування у здобувачів вищої освіти, співробітників

університету високих професійних якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, до університетської спільноти.

1.6. Учасники освітнього процесу університету зобов'язані виконувати обов'язки, визначені Законом України «Про вищу освіту», Правилами внутрішнього трудового розпорядку, Правилами внутрішнього розпорядку для здобувачів вищої освіти, а також: виявляти високий рівень культури, професіоналізм, витримку, толерантність і тактовність, уміння уникати конфліктних ситуацій, повагу до громадян, колег і керівництва.

1.7. Ректор університету несе відповідальність за неналежне дотримання процедури вирішення конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, і здійснює повноваження щодо притягнення винних до дисциплінарної відповідальності.

II. ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ЗОКРЕМА ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

2.1. Діловодство за скаргами з конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією, психологічним насильством, булінгом, корупцією, харасментом тощо, ведеться відповідно до статті 13 Закону України «Про звернення громадян» та Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Інструкції з діловодства за зверненнями громадян в органах державної влади і місцевого самоврядування, об'єднаннях громадян, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, в засобах масової інформації» від 14.04.1997 № 348.

2.2. Діловодство з вищезазначених питань покладається на відділ документаційного забезпечення університету.

2.3. Комісія з врегулювання 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 студентства щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи 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.

2.4. До складу Комісії входять перший проректор, декани, директор ННІ права та міжнародно-правових відносин, уповноважений представник трудового колективу, три представники органу студентського самоврядування.

2.5. Склад Комісії затверджується ректором Університету раз на рік.

Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується ректором Університету і складається не менше як з трьох членів Комісії, затверджених до її складу на відповідний календарний рік.

2.6. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності, Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Університету.

2.7. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

2.8. Якщо працівник/студент або працівниця/студентка Університету вважають, що щодо них в Університеті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій. Також задля дотримання власних прав особи, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та(або) корупційні діяння, та(або) інші протиправні дії, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.9. Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

2.10. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку ректора, першого проректора або начальника режимно-секретного відділу Університета.

2.11. У приймальні ректора, режимно-секретного відділі, студентській раді знаходяться скриньки для подання письмових скарг. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Комісії.

2.12. 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, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

2.13. Тривалість розгляду скарги, проведення службового розслідування не може перевищувати один місяць. За потреби зазначений термін може бути продовжений суб'єктом призначення, але не більше як до двох місяців.

2.14. Процедура аналізу та вирішення конфліктної ситуації, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, складається з таких етапів:

- ✓ визначення проблеми;
- ✓ визначення головних учасників;
- ✓ уточнення інтересів кожного учасника;

- ✓ уточнення конфліктної ситуації;
- ✓ уточнення можливих позицій кожного учасника;
- ✓ аналіз позиції з погляду прихованих за нею побоювань і інтересів;
- ✓ порівняльний аналіз конфліктної ситуації і позицій учасників з орієнтацією на вироблення альтернативних рішень.

Завданнями вирішення конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями є: аналіз конфліктної ситуації; урегулювання конфліктної ситуації; запобігання виявлення конфліктної ситуації, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями.

2.15. Особи, які здійснюють процедуру вирішення конфліктної ситуації, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, для її розв'язання, повинні застосовувати різні форми комунікацій і переговорів, як найбільш ефективних методів вирішення конфліктів; урахувати причини, мотиви, поведінку сторін тощо; прогнозувати хід і наслідки конфлікту.

2.16. Шляхами врегулювання конфліктної ситуації може бути: перерозподіл обов'язків, зміни в організації робочого місця, мінімізація спілкування між сторонами конфлікту, прийняття компромісного рішення, зміни організаційної структури університету.

2.17. До участі у проведенні службового розслідування не можуть залучатися учасники освітнього процесу, які особисто зацікавлені у результатах розслідування та прямо підпорядковані особі, стосовно якої проводиться службове розслідування.

2.18. Комісія несе персональну відповідальність за неповноту і необ'єктивність висновків та за розголошення інформації щодо висновків.

2.19. Комісія, яка розглядає конфліктну ситуацію, мають право: одержувати консультації відповідних спеціалістів з питань, що стосуються конфліктної ситуації; одержувати пояснення від учасників конфліктної ситуації та від інших осіб щодо обставин конфлікту тощо.

2.20. Учасники конфліктної ситуації мають право надавати пояснення, а також відповідні документи та матеріали щодо обставин, які досліджуються; порушувати клопотання про одержання і залучення до матеріалів нових документів, одержання додаткових пояснень осіб, які причетні до справи; бути присутнім під час виконання відповідних заходів; подавати в установленому порядку скарги на дії осіб, які проводять процедуру вирішення конфліктної ситуації.

2.21. За результатами розгляду Комісією конфліктної ситуації оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

2.22. Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

ІІІ. ГАРАНТІЇ ПРАВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ

3.1. Дисциплінарне стягнення має відповідати ступеню тяжкості вчиненого проступку та вини учасників освітнього процесу університету. Під час визначення виду стягнення необхідно враховувати характер проступку, обставини, за яких був створений конфлікт, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність.

3.2. Дисциплінарне стягнення може бути накладено тільки у разі встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку та вини учасників освітнього процесу університету. Вчинення діянь у стані крайньої необхідності або необхідної оборони виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення.

3.3. За кожне порушення службової дисципліни накладається лише одне дисциплінарне стягнення.

3.4. Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано під час відсутності учасника освітнього процесу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, під час перебування його у відпустці або у відрядженні.

3.5. Дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також не застосовується, якщо минув один рік після його вчинення.

ІV. РІШЕННЯ ПРО НАКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ ЩОДО КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ЗОКРЕМА ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

4.1. Рішення про накладання на учасника освітнього процесу університету, дисциплінарного стягнення приймає ректор університету протягом 10 календарних днів з дня отримання результатів розгляду конфліктної ситуації, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями. Рішення оформляється відповідним наказом ректора університету.

4.2. У наказі ректора університету зазначаються дата його прийняття, відомості про учасників конфліктної ситуації, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, стислий виклад обставин конфлікту, вид дисциплінарного проступку і його юридична кваліфікація, вид застосованого дисциплінарного стягнення відповідно до Кодексу законів про працю України тощо.

4.3. У разі виявлення за результатами розгляду ознак злочину чи адміністративного правопорушення Комісія зобов'язана протягом трьох календарних днів передати відповідну заяву та копію матеріалів справи до відповідного правоохоронного органу.

4.4. Учаснику конфлікту, зокрема пов'язаному із сексуальними домаганнями, видається під розписку належним чином завірена копія наказу про накладання на нього дисциплінарного стягнення не пізніше наступного робочого дня після прийняття відповідного рішення.

4.5. У разі відмови учасника конфлікту, зокрема пов'язаному із сексуальними домаганнями, від одержання копії наказу про накладення на нього дисциплінарного стягнення такий документ не пізніш як у триденний строк з дня прийняття рішення надсилається йому за місцем реєстрації рекомендованим листом з повідомленням про вручення.

V. ОСКАРЖЕННЯ РІШЕННЯ ПРО НАКЛАДЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ ЩОДО КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ЗОКРЕМА ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

5.1. Рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути оскаржено згідно з чинним законодавством.

5.2 Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання учасником конфлікту, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, копії наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

5.3. Якщо протягом року після накладення дисциплінарного стягнення до учасника конфліктної ситуації, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, не буде застосоване нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

5.4. Якщо учасник конфлікту, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, не вчинив нового порушення і виявив себе сумлінним учасником освітнього процесу університету, дисциплінарне стягнення стосовно нього може бути знято до закінчення року, протягом якого воно було накладено, але не раніше ніж через шість місяців з дня накладення дисциплінарного стягнення. Право на дострокове зняття дисциплінарного стягнення належить суб'єкту призначення, що його застосовував.

5.5. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до учасника освітнього процесу університету не застосовуються.

Проректор з навчальної роботи

Є. В. Гармаш