

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою НАСООА

протокол від 28.03.2024 р. №8

Додаток №1 до наказу НАСООА

від 28.03.2024 № 18/1

ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктів
у Національній академії статистики, обліку та аудиту

КИЇВ 2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про врегулювання конфліктів у Національній академії статистики, обліку та аудиту (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю 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 внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» та чинних міжнародних нормативно-правових актів, які ратифіковані Україною у визначеному законодавством порядку, або згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Статуту Академії, наказів та розпоряджень ректора, інших нормативних документів.

1.2. Положення розроблене з метою забезпечення в Національній академії статистики, обліку та аудиту (далі – Академія) захисту прав і інтересів учасників освітнього процесу, сприятливого освітнього середовища, дотримання принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності учасників освітнього процесу шляхом запобігання конфліктам та забезпечення конструктивного їх вирішення (врегулювання).

1.3. Положення визначає загальні засади із запобігання конфліктним ситуаціям в Академії, регламентує процедури попередження та вирішення (врегулювання) конфліктних ситуацій (включаючи конфліктні ситуації, які пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом, мобінгом).

1.4. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

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

конфліктна ситуація – це ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту (передую конфлікту), провокує 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 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 здобувачем вищої освіти, або іншими учасниками освітнього процесу відносно нього, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

ейджизм (англ. *ageism*, від слова *age*– вік)– створення стереотипів та дискримінація окремих осіб чи групи осіб за віковою ознакою;

мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;

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;

учасники освітнього процесу – наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники Академії, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в Академії, фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах та інші працівники Академії;

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;

Інші терміни використовуються відповідно до законодавства України та локальних актів Академії.

1.5. У подальшому в тексті Положення під терміном «конфлікт» розуміються у тому числі ситуації, що містять ознаки дискримінації, утиску, булінгу (цькування), мобінгу (цькування) або сексуальних домагань.

1.6. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ

2.1. З метою попередження виникнення конфліктних ситуацій та запобігання конфліктам (дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу (цькуванню) або мобінгу (цькуванню) тощо) в Академії керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп зобов'язані:

– створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, що

передбачає формування атмосфери взаємоповаги, довіри та співпраці між усіма учасниками освітнього процесу;

- при спілкуванні з учасниками освітнього процесу завжди бути компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя учасника освітнього процесу;
- проводити профілактичні заходи, спрямовані на підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу про конфліктологію (лекції, тренінги, семінари тощо);
- проводити педагогічні бесіди з учасниками освітнього процесу та (за потреби) сприяти забезпеченню надання їм психологічної підтримки;
- сприяти розвитку навичок ефективного спілкування та вирішення конфліктів з метою вдосконалення навичок учасників освітнього процесу конструктивно вирішувати конфліктні ситуації;
- встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах учасниками освітнього процесу, запроваджувати принципи «відкритого спілкування» та діалогу між учасниками освітнього процесу задля кращого розуміння один одного та уникнення непорозумінь;
- підтримувати принципи відповідального ставлення до виконання своїх обов'язків задля уникнення конфліктів, пов'язаних з порушенням прав та інтересів інших осіб;
- 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;
- дотримуватися принципів толерантного ставлення до інших людей, незалежно від їхнього віку, статі, національності, релігійних переконань тощо задля уникнення конфліктів на основі упереджень та дискримінації;

2.2. У ситуації, яка може викликати конфлікт – керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп мають своєчасно виявляти/ідентифікувати конфліктні ситуації та негайно вживати заходи для запобігання переростанню конфліктної ситуації в конфлікт (врегулювати конфліктні ситуації) в межах свого підрозділу/академічної групи.

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

2.4. За відсутності можливості врегулювати конфліктну ситуацію самотійно, керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп, зобов'язані негайно звернутися до посадових осіб вищого рівня або структурних підрозділів Академії відповідно

до покладених на них завдань і функцій для виявлення можливостей запобігти переростанню конфліктної ситуації у конфлікт або конструктивного врегулювання конфліктної ситуації.

2.5. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Академії:

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

3. КОМІСІЯ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій та конфліктів, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією, мобінгом та булінгом, в Академії діє Комісія з врегулювання конфліктів (далі – Комісія), яка є постійно діючим робочим органом.

3.2. Комісія у своїй роботі зобов'язана:

3.2.1. приймати та розглядати звернення осіб, які вважають, що їхні права та інтереси порушені;

3.2.2. забезпечувати неупереджене та об'єктивне розгляд звернень;

3.2.3. застосовувати ефективні механізми вирішення конфліктів;

3.2.4. забезпечувати дотримання прав та інтересів усіх учасників конфлікту;

3.2.5. дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.3. До складу Комісії входять голова профспілки Академії, по одному представнику від факультету, представник органу студентського самоврядування, представники юридичного відділу та психологічної служби.

Склад Комісії затверджується наказом ректора Академії.

3.4. Формою роботи Комісії є засідання, які проводяться в разі потреби.

3.5. Для врегулювання конфліктної ситуації на рівні структурних підрозділів, факультетів, кафедр – керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр мають право видавати розпорядження про створення робочої групи з врегулювання конфліктної ситуації.

3.5.1. Робоча група у своїй роботі зобов'язана:

3.5.1.1.1. провести аналіз причин та обставин конфліктної ситуації;

3.5.1.1.2. сприяти встановленню конструктивної комунікації між

сторонами конфліктної ситуації;

3.5.1.1.3. розробити та впровадити стратегії медіації та пошуку компромісних рішень;

3.5.1.2. надати Комісії звіт про результати роботи робочої групи з врегулювання конфліктної ситуації на рівні структурних підрозділів, факультетів, кафедр.

3.6. Засідання Комісії проводить її Голова або, за його дорученням, заступник голови.

3.7. Комісія уповноважена вирішувати питання, якщо на засіданні присутні дві третини від загальної кількості її членів.

3.8. Рішення Комісії приймається простою більшістю голосів і оформляється протоколом, які підписують Голова та секретар Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій. В разі рівної кількості голосів під час прийняття рішень право вирішального голосу надається голові комісії.

3.9. У разі незгоди з рішенням Комісії окрема думка її члена зазначається в протоколі засідання.

3.10. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

4. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

4.1. Для врегулювання конфліктів в Академії передбачено процедури:

– неформальна – процедура вирішення конфлікту на рівні підрозділу/академічної групи без залучення комісії з врегулювання конфліктів, яка може ефективно застосовуватися у разі готовності учасників конфлікту до конструктивного діалогу та компромісу;

– формальна – процедура вирішення конфлікту комісією з врегулювання конфліктів за заявою (скаргою) учасника освітнього процесу, яка застосовується у разі не врегулювання конфлікту самостійно або за неформальною процедурою.

4.2. Врегулювання конфлікту за неформальною процедурою здійснюється згідно із пунктами 2.2 – 2.4 цього Положення. Порядок проведення заходів для врегулювання конфлікту за неформальною процедурою визначається самостійно сторонами конфлікту та особами, залученими до його врегулювання.

4.3. Якщо врегулювання конфлікту за неформальною процедурою є неможливим або виявилось неефективним, учасник освітнього процесу – сторона конфлікту або керівник структурного підрозділу/ декан факультету / завідувач кафедри / куратор академічної групи, де ідентифіковано неврегульований конфлікт, може передати врегулювання конфлікту на розгляд Комісії шляхом подання відповідної скарги.

4.4. Заява/скарга подається на ім'я Голови Комісії відповідно до Закону України «Про звернення громадян» у письмовій формі.

4.5. Скарга 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 його контактні дані (номер телефону, адреса електронної пошти).

4.6. Скарги, оформлені з порушенням вимог п. 4.5 цього Положення, (анонімні скарги) Комісією не приймаються до розгляду.

4.7. Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення (ідентифікації) конфліктної ситуації.

4.8. Комісія протягом 10 робочих днів від дати подання скарги ознайомлюється її змістом та проводить.

4.9. У разі з'ясування наявності в конфлікті, щодо якого подано скаргу, ознак конфлікту інтересів або корупції, або академічної недоброчесності, або злочину, передбаченого Кримінальним кодексом України, Комісія припиняє розгляд скарги та передає матеріали ректору Академії для реагування у встановленому порядку.

4.10. Комісія може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Академії, які не є учасниками конфлікту, що врегульовується.

4.11. Комісія має право запитувати та отримувати 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).

4.12. У разі, якщо конфлікт стосується неповнолітньої особи, Комісія для врегулювання конфлікту обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання.

4.13. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфлікту приймається рішення, яке підписують всі члени Комісії та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.14. На підставі рішення Комісії ректор Академії може приймати відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

4.15. Примірник рішення та матеріали процедури врегулювання конфлікту зберігаються Комісією протягом 3 років.

4.16. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти, передбачає створення, у разі необхідності, за письмовим розпорядженням декана факультету на період проведення підсумкового семестрового контролю Апеляційної комісії у складі: декана факультету, завідувача відповідної кафедри, та представника Студентського Парламенту. Ця Комісія розглядає звернення (скарги) здобувача вищої освіти щодо результатів підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти.

Апеляційна комісія дотримується принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

4.17. Результати розгляду звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що підписується відповідний протокол.

4.18. Застосування процедур запобігання конфліктам або врегулювання конфліктів відповідно до цього Положення не позбавляє учасників освітнього процесу права на захист своїх порушених прав та законних інтересів згідно із законодавством України.