

ВВЕДЕНО В ДІЮ
НАКАЗОМ РЕКТОРА
Львівського національного
аграрного університету
№ 194 від 07 грудня 2020р

РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО
Вченою радою
Львівського національного
аграрного університету
протокол № 3 від 02 грудня 2020р

Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Львівському національному аграрному університеті

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Львівському національному 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 запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Львівського національного аграрного університету (далі – Університет).

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

2.1) запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;

2.2) протидія дискримінації;

2.3) протидія сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;

2.4) конфлікти в освітньому процесі. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальною комісією Університету в межах її повноважень. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі «Положення про академічну доброчесність у Львівському національному аграрному університеті». Схвалено Вченою радою Львівського національного аграрного університету протокол № 3 від 08.11.2017р. Введено в дію Наказом Ректора ЛНАУ №246 від 20.11.2017р

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 Університету 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;

- мобінг – психологічний тиск, цькування колективу або його частини (керівництва, підлеглих або колег) стосовно працівника, здійснювані з метою змусити людину змінити роботу. Мобінг, як правило, виражається в постійній і часто необґрунтованій критиці, поширення про співробітника завідомо неправдивої інформації (чуток і пліток), що підриває професійну компетентність і репутацію. Також мобінг проявляється у вигляді насмішок і провокацій, прямих образ і залякувань, бойкоту і демонстративного ігнорування, приниженні честі і гідності, і навіть у вигляді заподіяння матеріальної або фізичної шкоди;

- 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 (далі – певні ознаки), зазнає 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 – 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 словесно (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 їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

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

1.5. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в університеті проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища

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

2.1. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором Університету за погодженням Міністерством освіти і науки України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання

конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків

2.2. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Університеті, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції або ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

2.3. Університет не менше одного разу на рік здійснює внутрішню оцінку корупційних ризиків у своїй діяльності та проводить інші заходи. Відповідно до Антикорупційної програми Львівського національного аграрного університету розглянуто і схвалено Вченою радою Львівського національного аграрного університету протокол №9 від 14.06.2017р. введено Наказом ректора Львівського національного аграрного університету № 127 від 14.06.2017р. Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

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

2.5. 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 голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської самоврядної організації «Основа», керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

2.6. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів: - ректором проводиться заходи визначені Порядком проведення внутрішніх розслідувань у разі надходження повідомлення або виявлення ознак порушення Антикорупційної програми або ознак вчинення працівниками Львівського національного аграрного університету корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, затвердженим наказом ректора ЛНАУ від 03.07.2017р. № 146.

3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

3.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

3.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має

можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської самоврядної організації «Основа», керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- ректором тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університету, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Університету здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської самоврядної організації «Основа», керівника структурного підрозділу або ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- ректором Університету створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університету, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської самоврядної організації «Основа», керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

4.5. Посадові особи або ректор Університету вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Університету, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

4.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації Університету щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем Університету.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням декана факультету Апеляційної комісії в складі декана відповідного факультету, заступника декана з навчальної роботи, завідувача кафедри, голови профбюро, голови студентської ради факультету, профорга факультету для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти. З метою дотримання принципів добросовісності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

5.1.1. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

5.1.2. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісії підписують відповідний протокол.

5.2. Здобувачі вищої освіти Університету мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

5.3. Академічна група подає на ім'я ректора Університету вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш половини від повного складу групи та завізоване завідувачем кафедри, деканом та першим проректором.

5.4. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни: Ректором Університету у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації. Комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ЗДОБУВАЧЕМ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

6.1. У випадку виникнення конфлікту між керівником та здобувачем ступеня доктора філософії або у інших випадках може розглядатися питання про зміну наукового керівника.

6.2. Зміна наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії проводиться у таких випадках:

- за взаємною згодою сторін – наукового керівника і здобувача, при цьому згода наукового керівника засвідчується його підписом на заяві здобувача;
- неможливості науковим керівником виконувати свої обов'язки (смерть, важка хвороба, звільнення з Університету, тривале відрадження (більше 6 місяців));
- неналежного виконання науковим керівником обов'язків з підготовки здобувача ступеня доктора філософії.

6.3. Зміна наукового керівника здобувача ступеня доктора філософії здійснюється рішенням вченої ради Університету і вводиться у дію наказом ректора.

6.4. Для розгляду питання щодо зміни наукового керівника здобувач ступеня доктора філософії:

- пише заяву на ім'я голови вченої ради Університету з зазначенням причини такої заміни, яка розглядається на засіданні кафедри, до якої прикріплений здобувач, та вченої ради факультету;

- заява разом з витягами з протоколів засідання кафедри та вченої ради факультету передається вченому секретарю університету;
- у разі подання аспірантом заяви з клопотанням щодо зміни наукового керівника через неналежне виконання ним своїх функціональних обов'язків, факт якого не знайшов підтвердження у протоколах засідань кафедри та вченої ради факультету, вчена рада університету призначає комісію для розгляду змісту та обставин конфліктної ситуації. Висновок комісії розглядається на вченій раді Університету, яка й приймає остаточне рішення щодо зміни наукового керівника.

6.5. При необхідності зміни наукового керівника у разі неподання здобувачем ступеня доктора філософії заяви про зміну наукового керівника кафедра, до якої прикріплений здобувач, врахувавши спеціальність та тематику його дисертаційної роботи, виступає з клопотанням перед вченою радою університету щодо призначення наукового керівника з числа інших науково-педагогічних працівників Університету.

6.6. На етапі підготовки аспіранта до попередньої експертизи дисертації у разі відмови наукового керівника підготувати висновок наукового керівника з оцінкою роботи аспіранта в процесі підготовки дисертації, виконання індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану, аспірант звертається з письмовою заявою до вченої ради Університету про надання висновку кафедри, де здійснювалася його підготовка. Вчена рада Університету доручає відповідній кафедрі заслухати наукову доповідь аспіранта та ухвалити рішення про надання/відмову в наданні такого висновку.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

7.2. Положення, зміни та доповнення до нього затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.