

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**УХВАЛЕНО**  
Вченою Радою Одеського  
національного медичного  
університету  
«25» липня 2020 р.  
Протокол № 5

**ВВЕДЕНО В ДІЮ**  
Наказом  
Т. в. о. ректора Одеського  
національного медичного  
університету  
« 25 » 2020 р.



**ПОЛОЖЕННЯ**

**ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ  
ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОДЕСЬКОМУ  
НАЦІОНАЛЬНОМУ МЕДИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про політику та процедури запобігання, попередження та врегулювання конфліктних ситуацій у Одеському національному медичному університеті (далі - Положення) розроблено з метою протидії правопорушень та застосування дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією, сексуальними домаганнями та корупцією у Одеському національному медичному університеті (далі – ОНМедУ), враховує принципи, визначені у нормативно-правових актах України та міжнародних договорах.

1.1. Дане Положення розроблено на підставі наступних нормативно-правових актів: Конституція України, Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання корупції», Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Загальна рекомендація № 25 до параграфу 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Зауваження загального порядку № 16 (2005) «Рівне для чоловіків та жінок право користування економічними, соціальними і культурними правами» (стаття 3 Міжнародного пакту економічних, соціальних і культурних прав, Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН), Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО), Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.2. ОНМедУ здійснює політику протидії дискримінації за ознаками будь-якого походження, а також незалежно від статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану.

ОНМедУ забезпечує здобувачам вищої освіти та працівникам середовище, що є вільним від дискримінації, сексуальних домагань, корупції, залякувань чи експлуатації.

1.3. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в ОНМедУ з метою попередження та врегулювання конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками та здобувачами вищої освіти моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.4. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів ОНМедУ зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

1.5. Для реалізації цілей цього Положення застосовуються наступні терміни:

- гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє представникам обох статей брати участь в рівній мірі у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- дискримінація – ситуація, за якої особа або група осіб за будь-якими ознаками 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 – крайня ступінь загострення суперечностей сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, що може супроводжуватися негативними емоціями і вимагає розв'язання;
- конфліктна ситуація – ситуація, яка об'єктивно складається з явних передумов для конфлікту;
- корупція - використання особою, 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 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;
- 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 – наполегливі дії, що можуть бути виражені вербально (погрози, залякування, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу.

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

## **II. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ**

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та домаганням в ОНМедУ заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (в тому числі у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ОНМедУ), що містять образливі або принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, сексуальної орієнтації тощо;
- небажана для особи або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;
- 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, особливих потреб, походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

2.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ОНМедУ слід заохочувати (за умови доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції.

2.3. Студентські організації та структурні підрозділи ОНМедУ мають дотримуватися засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4. При порушенні Положення адміністрація ОНМедУ має право застосовувати відповідні заходи.

### **ІІІ. ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОНМедУ**

3.1. Задля попередження конфліктних ситуацій можуть бути застосовані:

- створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;
- відкритість діяльності ОНМедУ, інформування громади про мету і результати діяльності ОНМедУ;
- колегіальність у прийнятті рішень, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку усього колективу ОНМедУ та окремих його членів;
- демократичність при прийнятті рішень;
- довіра у спілкуванні осіб, які навчаються, працівників, членів колективу та підрозділів;
- обґрунтована вимогливість до підлеглих щодо трудової та виробничої дисципліни;
- справедливе моральне і матеріальне заохочення за якісну працю;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості, турбота про задоволення потреб та інтересів осіб, які навчаються, працівників ОНМедУ;
- формування у працівників та осіб, які навчаються в ОНМедУ високої психолого-педагогічної культури спілкування;
- пріоритетність інтересів осіб, які навчаються, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

### **ІV. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

4.1. Конфліктні ситуації в ОНМедУ можуть виникнути між особами, які навчаються, та адміністрацією або викладачами; між трудовим колективом та адміністрацією; трудовим колективом і профспілковим комітетом; адміністрацією і профспілковим комітетом; особами, які навчаються; працівниками і керівниками структурних підрозділів тощо.

4.2. У разі виникнення конфліктних ситуацій сторони конфлікту можуть подати скарги щодо порушення їхніх прав, свобод, противоправних дій або заяву до Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) електронною поштою на e-mail: [anticonflict\\_onmedu@ukr.net](mailto:anticonflict_onmedu@ukr.net).

4.3. Для вирішення конфліктної ситуації має призначатися Комісія, яка є робочим органом ОНМедУ.

До складу Комісії можуть входити: декани факультетів відповідно до розподілу функціональних обов'язків, делеговані представники факультету, до якого належать суб'єкти конфлікту, уповноважений представник первинної профспілкової організації співробітників, уповноважений представник первинної профспілкової організації студентів, представники студентського самоврядування, представники інших структурних підрозділів, юрист, психолог тощо.

Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується проректором з науково-педагогічної роботи (питань гуманітарної освіти та виховання), складається не менше як з трьох членів Комісії і затверджується ректором ОНМедУ на час вирішення конфлікту.

4.4. Заява подається суб'єктом конфліктної ситуації до Комісії в електронному вигляді з авторизацією даних скаржника та вказаним описом факту порушення прав і свобод особи, можливих доказів, що підтверджують скаргу. Заява/скарга може бути подана протягом 10 календарних днів із дня вчинення діяння.

4.5. Протягом десяти робочих днів після отримання заяви члени Комісії вивчають конфліктну ситуацію та приймають рішення.

4.6. За необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за зовнішніми консультаціями та продовжити термін роботи.

4.7. За досягнення згоди та порозуміння конфліктна ситуація є вичерпаною і суб'єкт конфлікту відкликає свою заяву. У іншому випадку (за відсутності порозуміння сторін) рішення приймає Комісія більшістю голосів, яке оформлюється у письмовій формі, підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.8. На підставі рішення Комісії керівництво ОНМедУ приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо.

4.9. Примірник рішення та матеріали роботи мають зберігатися в Комісії протягом року.