



КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

пров. Зоряний, 1/5, м Київ, 04078
info@kibit.edu.ua, www.kibit.edu.ua, ЄДРПОУ 23497925

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вчена рада Протокол №1 від 31.08.2023

Наказ №28 од від 31.08.2023

Ректор  Олена ЯКОВЛЕВА



ПОЛОЖЕННЯ

про політику та процедури
врегулювання конфліктних ситуацій
в Київському інституті бізнесу та технологій

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення розроблено відповідно до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Київський інститут бізнесу та технологій (далі - Інститут) дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Інститут засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Київському інституті бізнесу та технологій (далі - Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Інституті.

1.4. Для досягнення цілей цього Положення використовуються такі терміни:

конфлікт - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і 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 - ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокує ворожі дії, конфлікт;

корупційне правопорушення - діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною в частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

корупція - використання особою, зазначеною в частині 1 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 частині I статті 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;

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 у будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними і 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.

1.5. Ректорат та керівництво структурних підрозділів Інституту зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження конфліктних ситуацій, у тому числі пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

1.6. Застосування цього 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 сексуальним домаганням в Інституті заборонені:

дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, стилю 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.

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

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 не дискримінаційну компоненти аналізу.

2.3. Студентські організації та структурні підрозділи Інституту повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4. Керівництво Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

III. ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Комісія з вирішення конфліктних ситуацій (далі - Комісія) є постійно діючим робочим органом Інституту, який відповідає за поширення інформації про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті, проводить навчання трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження конфліктних ситуацій (у тому числі 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 Інституті.

3.2. До складу Комісії входять проректор з навчально-методичної роботи, завідувачі кафедр, представник трудового колективу, представник органів студентського самоврядування, представник відділу кадрів. Склад Комісії затверджується ректором Інституту щороку.

Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується ректором і складається не менше як з трьох членів Комісії, затверджених наказом на відповідний навчальний рік.

3.3. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Інституту.

IV. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації:

Якщо працівник або здобувач вищої освіти Інституту вважають, що в

Інституті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з вирішення конфліктних ситуацій або надіслати повідомлення на електронну скриньку довіри, або написати паперовий лист на вкласти його до СКРИНЬКИ ДОВІРИ, що розташована на 1 поверсі навчального корпусу. Також для дотримання власних прав особі, яка вважає, щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та(або) корупційні діяння, та(або) інші протиправні дії, рекомендується повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення та подати скаргу щодо такої особи.

Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли особі стало відомо про його вчинення.

4.2. Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації:

Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник може обрати такі способи врегулювання конфліктної ситуації:

- 1) неформальна процедура:
- 2) формальна процедура.

4.2.1. Неформальна процедура

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, осіб, залучених до ситуації, свідків тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, не пізніше 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником, відповідачем, потенційним порушником. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Інституту. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. За вимогу сторін конфлікт/ спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом календарного року.

4.2.2 Формальна процедура

Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється в разі:

- 1) відмови відповідача (потенційного порушника) від неформальної процедури;
- 2) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги інформує про це керівництво Інституту. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому розглядається скарга, Комісія отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, осіб, залучених до ситуації, свідків тощо. Комісія призначає дату проведення засідання за участю сторін конфлікту не пізніше 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник, відповідач, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 10 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч (зустрічі) з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про проведення формальної процедури обов'язково інформують ректора Інституту.

За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає відповідні рішення стосовно порушників, передбачені та дозволені законодавством, та ініціює притягнення порушника до дисциплінарної, адміністративної, цивільної відповідальності. Копії рішення Комісії видаються постраждалому.

Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом календарного року.

V. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1 Порядок розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти:

для розгляду звернень або скарг здобувача вищої освіти щодо проблем, які виникли в часі підсумкового семестрового контролю, наказом ректора створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: проректор з навчально-методичної роботи, декан, завідувач кафедри, заступник декана з виховної роботи чи

педагог-організатор, представник студентського самоврядування;

апеляційна комісія розглядає звернення здобувача вищої освіти не пізніше п'яти робочих днів після його подання;

результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомляють здобувачеві вищої освіти відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.

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

Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

академічна група подає на ім'я завідувача кафедри, або декана, або проректора з навчально-методичної роботи, або ректора Інституту вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути ухвалене на зборах академічної групи за підтримки щонайменше двох третіх від повного складу групи;

ректором Інституту' при необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

VI. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення на ім'я ректора Інституту з метою вирішення ситуації.

6.3. Здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

на підставі поданої заяви ректор створює комісію залежно від конкретної ситуації;

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

при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів та їх запитом.

6.5. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти подає звернення до голови органів студентського самоврядування.

6.6. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, працівник подає звернення до відділу кадрів.

6.7. Керівник структурного підрозділу або ректор Інституту вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Інституту.

6.8. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції адміністрації Інституту щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та управління освітнім середовищем Інституту задля уникнення подібних ситуацій.

VII. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУР З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

7.1. У кінці календарного року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій готує і оприлюднює на офіційному сайті Інституту щорічний звіт про вирішення конфліктних ситуацій в Інституті, який містить узагальнені дані про проведені Комісією навчання, тренінги з попередження конфліктних ситуацій (у тому числі пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією), кількість скарг (загальна та в розрізі окремих конфліктних ситуацій, наприклад, пов'язаних із гендерною нерівністю), аналіз питань, що були порушені в скаргах.

VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Дане Положення, зміни та/або доповнення до нього затверджується Вченою радою Інституту та вводяться в дію наказом ректора Інституту.