

**Затверджено  
Наказом ректора № 300  
від 19 лютого 2020 року**

**П О Р Я Д О К  
про вирішення  
конфліктних ситуацій  
в Університеті ДФС України**

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

3.2. У своїй діяльності Університет ДФС України (далі - Університет) дотримуються законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення тендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Університет засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Порядок про вирішення конфліктних ситуацій у Університеті ДФС України (далі - Порядок) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Університеті.

1.4. Для цілей даного документа 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;

**ко рун цій не 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;

**корупція** - використання особою, зазначеною у 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/прогюзиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині 1 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, стазі, 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** - прояв агресії з подальшим залякуванням особистості і появою можливості її повного підпорядкування собі та своїм інтересам. Така поведінка дає можливість людині самоствердитися за рахунок когось, заслужити собі загальний авторитет;

**сексуальні домагання** - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, ненрстой ні/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. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання та протидії корупції в Університеті затверджена Анти корупційна програма, яка є комплексом правил, стандартів і процедур щодо виявлення, протидії та запобігання корупції у діяльності юридичної особи.

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

1.7. Застосування даного Порядку 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 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.

2.2. 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 тендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

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

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

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

## **111. ПРАВОВИЙ СТАТУС КОМІСІЇ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

**3.1. Комісія з вирішення 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 прудового 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.

**3.2.** До складу Комісії входять перший проректор, проректор з питань підготовки кадрів податкової міліції - начальник Факультету підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників податкової міліції, директори ПНІ провідний фахівець відділу внутрішнього університетського контролю та боротьби з корупцією - член робочої комісії з питань етики та академічної доброчесності, два представники органу студентського самоврядування. Склад Комісії затверджується ректором Університету раз на рік.

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

**3.3.** 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.

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

## **ІУ. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

4.1. В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки виникнення конфліктних ситуацій - формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

### **4.2. Подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації**

Якщо працівник Університету або здобувач вищої освіти Університету вважають, що в Університеті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з вирішення конфліктних ситуацій або надіслати повідомлення до електронної скриньки служби довіри, яка розташована на офіційному сайті Університету, або на електронну адресу [rezhim.viddil@iikr.net](mailto:rezhim.viddil@iikr.net). Також для дотримання власних прав особі, яка вважає, що 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 подається до Комісії в електронному або паперовому вигляді або до організаційно-розпорядчого відділу Університету і 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.

### **4.3. Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації**

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

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

#### **4.3.1. 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/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, потенційним порушником/порушницею. Комісія

вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом календарного року.

#### **4.3.2. Формальна процедура.**

Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача/відповідачки (потенційного порушника/порушниці) від неформальної процедури;
- 3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги інформує про це керівництво Університету. 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/скаржниця, відповідач/відповідачка, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у 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 Університету.

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 Університету приймає відповідні рішення стосовно порушників, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувана вищої освіти тощо. Копії рішення Комісії видаються постраждалому.

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

## V. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ТА ПРОЦЕДУР З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

5.1. У кінці календарного року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій готує і оприлюднює на офіційному веб-сайті Університету щорічний звіт про вирішення конфліктних ситуацій в Університеті, який містить узагальнені дані про проведені Комісією навчання, тренінги з попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією), результати опитування здобувачів вищої освіти (в тому числі за результатами анонімного анкетування), кількість скарг (загальна та в розрізі окремих конфліктних ситуацій, наприклад, пов'язаних із дискримінацією), аналіз питань, що були порушені у скаргах.

Начальник відділу внутрішнього  
університетського контролю та  
боротьби з корупцією



Ю.В.Далте

*Задорожна О.Р.*  
