

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«УХВАЛЕНО»

Вченою радою Запорізького
державного медичного університету
Протокол № 5 від 17.12.2019

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор Запорізького державного
медичного університету, професор

 Ю. М. Колесник



» 12 2019 р.

Положення
про порядок врегулювання конфліктів в освітньому
процесі Запорізького державного медичного університету

ВВЕДЕНО В ДІЮ

ухваленням Вченої ради Запорізького
державного медичного університету
№ 558 від 18.12.2019 року

1. Загальні положення

1.1. Положення про Запорізького державного медичного університету розроблено відповідно до Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства.

1.2. Це положення розроблено для формування у здобувачів вищої освіти ЗДМУ та інших осіб, що навчаються в університеті (студентів, аспірантів, докторантів, лікарів-інтернів, слухачів) здатності належним чином реагувати на можливі прояви насильства та дискримінації, навичок ненасильницької поведінки, побудови конструктивного діалогу, попередження конфліктних ситуацій та їх врегулювання згідно вимог чинного законодавства України.

2. Конфлікт. Конфліктні ситуації.

2.1. Конфлікт – це зіткнення протилежних позицій, думок, сил, які люди намагаються вирішити за допомогою переконання або дій з використанням емоцій. Підґрунтям будь-якого конфлікту є суб'єктивні або об'єктивні протиріччя, що накопичились.

2.2. Конфліктні ситуації у освітньому процесі можуть бути пов'язані з психологічним, економічним, сексуальним та іншими видами насильства, а також дискримінацією та корупцією.

2.3. Уміння оптимально вести себе у конфліктних ситуаціях надзвичайно важливо для усіх учасників навчального процесу. Здобувачі освіти, викладачі повинні дуже добре уявляти справжні причини конфліктів, динаміку їх розвитку, повинні передбачувати можливі наслідки.

2.4. За суб'єктивним складом конфлікти в середовищі учасників освітнього процесу можна умовно поділити на дві категорії:

- 1) конфлікти у відносинах «студент – викладач».
- 2) конфлікти у відносинах «студент – студент».

2.5. Конфлікти можуть виникнути у разі:

з погляду викладача – порушення здобувачем освіти дисципліни на занятті, нездорові стосунки між студентами, неготовність здобувача освіти до занять, лекцій, заліку, екзамену;

з погляду студента – образливе ставлення викладача до студента, необ'єктивне оцінювання викладачем студента, нестриманість, приказний тон спілкування та інше.

2.6. Вирішення конфлікту:

- не відповідати агресією на агресію;
- дотримуватися такту й коректності;
- уникати категоричності;

- бути готовими до діалогу;
- здобувачу освіти сумлінно готуватися до занять, заліків, екзаменів.

2.7. У разі не врегулювання конфлікту наведеними засобами необхідно звернутися до медіатора. Медіатор — посередник, незалежна, третя особа, що здійснює допомогу сторонам у вирішенні конфлікту.

2.8. Медіатором у ЗДМУ можуть бути: декани факультетів, керівники інших структурних підрозділів заступники ректора, ректор. Будь-який учасник освітнього процесу має право звернутися до медіаторів з метою вирішення конфліктних ситуацій у встановленому законодавством, Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими актами університету порядку.

2.9. У разі виявлення у зверненні щодо конфліктних ситуацій ознак булінгу (цькування) або інших правопорушень, посадові особи ЗДМУ зобов'язані негайно повідомити ректора та звернутися до правоохоронних органів.

3. Дискримінація. Види дискримінації.

3.1. Діяльність Запорізького державного медичного університету ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб, повагу до гідності кожної людини, забезпечення рівних можливостей осіб.

3.2. Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначено, **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 цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

3.3. Формами дискримінації є:
пряма дискримінація;
непряма дискримінація;
підбурювання до дискримінації;
пособництво у дискримінації;
утиск.

3.4. Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження

має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

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;

пособництво у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

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.

3.5. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до медіаторів університету, державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

3.6. У разі виявлення у зверненні щодо конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією, ознак правопорушень, посадові особи ЗДМУ зобов'язані негайно повідомити ректора та звернутися до правоохоронних органів.

4. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією.

4.1. Врегулювання конфліктів, пов'язаних з корупцією, у Запорізькому державному медичному університеті здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», Етичного кодексу ЗДМУ, Положення про порядок врегулювання потенційного та реального конфлікту інтересів в діяльності посадових осіб Запорізького державного медичного університету, Антикорупційної програми ЗДМУ.

4.2. У разі виникнення конфлікту, пов'язаного з корупцією, необхідно:

-усно або електронною поштою або письмово, шляхом спрямування власноручної заяви, повідомити керівника структурного підрозділу, в якому виник корупційний конфлікт, або ректора та/або уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції;

-керівник структурного підрозділу, якому повідомили про корупційний конфлікт, зобов'язаний негайно повідомити про цей факт ректору та уповноваженій особі з питань запобігання та виявлення корупції;

- уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції забезпечує проведення роз'яснювальної роботи та передачу повідомлень про корупційний конфлікт до правоохоронних органів.

4.3. У разі притягнення працівника ЗДМУ до адміністративної, кримінальної або дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення або правопорушення, пов'язані з корупцією, такі працівники підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у порядку, передбаченому чинним законодавством.