

## **ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням вченої ради Національної академії  
керівних кадрів культури і мистецтв  
Протокол № 8 від «24» квітня 2018 р.,

Голова вченої ради Національної академії  
керівних кадрів культури і мистецтв

  
 В.Г.Чернець

введено в дію наказом ректора Національної  
академії керівних кадрів культури і мистецтв  
від «25» квітня 2018 р. № 84 – о

## **ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ**

### **I. Загальні положення**

1.1. Положення розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV та інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв (далі – Академія) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Академія засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці або в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Національній академії керівних кадрів культури і мистецтв (далі – Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин,

оплати праці, освітнього процесу в Академії та має на меті врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками та студентами моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.4. Положення регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.5. У Положенні використовуються терміни у такому значенні:

**Конфлікт** – процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями і вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхній ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо.

**Конфліктна ситуація** – ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності, пов'язаної з сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, потребах і соціальних очікуваннях викладачів і студентів (слухачів), або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

**Конфліктогени** – слова, дії (чи бездіяльність) спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе.

**Об'єкт конфліктної ситуації** – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту.

**Предмет конфліктної ситуації** – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації.

**Проблема конфліктної ситуації** – це та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо).

Конфліктні ситуації в Академії виникають між:

- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти і викладачами;

- здобувачами вищої освіти;
- членами колективу та адміністрацією;
- членами колективу та керівниками структурних підрозділів тощо.

**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 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.

**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.

## **II. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям**

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Академії 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 Академії:

- 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 недискримінаційну компоненти аналізу.

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

2.4. Керівництво Академії 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 врегулювання конфліктних ситуацій (далі - Комісія) є постійно діючим робочим органом Академії, який відповідає за поширення

інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Академії, проводить навчання трудового 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 Академії.

3.2. До складу Комісії входять перший проректор з науково-педагогічної роботи, проректор з науково-педагогічної та виховної роботи, проректор з адміністративно-господарської діяльності, проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків, директори інститутів, провідний юрист, голова профспілкового комітету, представники органу студентського самоврядування, представники Наукового товариства, студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених.

Склад Комісії затверджується ректором Академії раз на рік. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується першим проректором і складається не менше як з трьох членів Комісії, затверджених до її складу на відповідний календарний рік.

3.3. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. За необхідністю, Комісія надає консультативну підтримку студентському самоврядуванню, Раді молодих вчених, аспірантів та здобувачів і структурним підрозділам Академії.

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

#### **IV. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій**

4.1. В Академії 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 учасники освітнього процесу вважають, що щодо них в Академії було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій. Також задля 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 безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга подається до Комісії у письмовій формі через скриньки довіри, які розташовані в корпусах № 7, 15 Академії. Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

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

Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник 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 уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати 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 ситуації, що

виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Академії). У випадку 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 п'яти років.

#### 4.3.2. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється у випадках:

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

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги обов'язково інформує керівництво Академії. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії та отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, який не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник, відповідач (потенційний порушник), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. Термін розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії. За необхідністю Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або

інформацією до працівників Академії, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

У випадку, 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 Академії.

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 Академії приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення співробітника, відрахування студента/аспіранта/докторанта тощо. Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

## **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 Академії щорічний звіт «Політика та процедури врегулювання конфліктних ситуацій», 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.