

ДНІПРОВСЬКА АКАДЕМІЯ МУЗИКИ

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Вченої ради
Дніпровської академії музики

« 30 » серпня 2024 р. протокол № 1

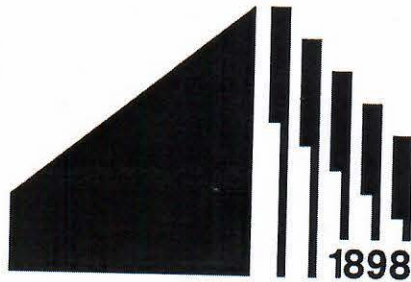
Голова Вченої ради академії



 Юрій НОВІКОВ

Введено в дію наказом ректора

« 30 » серпня 2024 р. № 59



ДНІПРОВСЬКА
АКАДЕМІЯ МУЗИКИ

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОЦЕДУРУ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

ПОЛОЖЕННЯ

про процедуру врегулювання конфліктних ситуацій у Дніпровській академії музики

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про процедуру врегулювання конфліктних ситуацій, протидію корупції, дискримінації та сексуальному насильству у Дніпровській академії музики (далі – Положення) розроблене відповідно до:

- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про освіту»;
- Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. №1700-VII;
- 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;
- Закону України „Про доступ до публічної інформації”;
- Закону України „Про звернення громадян”;
- Постанови Кабінету Міністрів України № 658 від 22 серпня 2018 року «Про затвердження порядку взаємодії суб’єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі»;
- Постанови Кабінету Міністрів України №390 від 7 червня 2017 року «Про уповноваженого з питань гендерної політики»;
- Наказу Міністерства освіти і науки України №1047 від 02 жовтня 2018 року «Про затвердження методичних рекомендацій, щодо виявлення, реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників із іншими органами та службами»;
- Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)»;
- інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Дніпровська академія музики (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 та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

Це положення врегульовує правила вирішення конфліктних ситуацій (в тому числі пов'язаних з корупцією, дискримінацією та сексуальним насильством) в Академії.

1.3. Терміни які використовуються в Положенні:

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;

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;

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/пропозиції 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, 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;

утиск – небажана для особи 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;

булінг (цькування) – діяння (або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

1.4. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Академії 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, булінгом та корупцією.

1.5. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ 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**, **мова недобррозичливості** (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 та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Академії забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті. 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. Студентські організації 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.

РОЗДІЛ 3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

3.2. В Академії проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та співробітниками з поширенням інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Академії, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій.

3.3. **Конфліктні питання.** Якщо працівник/здобувач вищої освіти або працівниця/здобувачка вищої освіти Академії вважають, що щодо них в Академії було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до «скриньки довіри» (у чергового на I поверсі Академії) або подати звернення на ім'я декана факультету або ректора Академії.

3.4. Скарга подається у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. У скарзі має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання заявника.

3.5. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

3.6. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку шляхом заповнення на сайті dk.dp.ua форми для зворотнього зв'язку. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику (заявникам) може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним.

3.7. Наказом ректора Академії у випадку необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів конфлікту, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації.

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

3.9. На підставі рішення комісії керівництво Академії приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки вищої освіти тощо. Примірник рішення та матеріали процедури повинні зберігатися протягом п'яти років.

3.7. Корупційні питання. У разі виявлення фактів чи отримання інформації про факти підбурення працівників Академії до вчинення корупційних дій або про вчинення таких дій уповноважений з антикорупційної діяльності вживає такі заходи:

- доповідає про виявлені факти ректору Академії з метою прийняття спільного рішення відповідно до чинного законодавства;

- ініціює в установленому порядку проведення перевірки та службового розслідування для дослідження виявлених фактів з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення антикорупційного законодавства працівником Академії;

За результатами проведеної перевірки або службового розслідування, комісія ініціює в установленому порядку перед ректором Академії:

- застосування дисциплінарного стягнення до працівників, які вчинили порушення, та вносить пропозиції щодо шляхів усунення наслідків корупційних дій;
- інформує у встановленому порядку спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції про виявлення порушення для вжиття ними заходів, передбачених законодавством.

-

РОЗДІЛ 4. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМОГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

4.1. Питання пов'язані з сексуальним насильством або дискримінацією.
У разі виявлення фактів насильства стосовно здобувачів вищої освіти Академії або отримання відповідних заяв чи повідомлень від повнолітнього здобувача, або інших осіб уповноважена особа у справі запобігання та протидії насильству або дискримінації Академії вживає такі заходи:

- не пізніше однієї доби особисто інформує ректора Академії та уповноважений підрозділу орган Національної поліції про виявлення факту вчинення факту насильства або залишає звернення за допомогою телефонного зв'язку, електронної пошти;
- фіксує факт виявлення в Журналі реєстрації фактів вчинення насильства;
- вживає першочергових заходів для надання медичної, психологічної або іншої допомоги постраждалій особі відповідно до вимог законодавства.

РОЗДІЛ 5. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПРОЦЕДУР З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

5.1. У кінці календарного року готується і оприлюднюється на офіційному веб-сайті Академії щорічний звіт, 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.