

ДНІПРОПЕТРОВСЬКА АКАДЕМІЯ МУЗИКИ ІМ. М.ГЛІНКИ

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Вченої ради
Дніпропетровської академії музики
ім. М.Глінки
«18» листопада 2019 р. протокол № 4
Голова Вченої ради академії
Ю.М. НОВІКОВ
Введено в дію наказом ректора
«18» листопада 2019 р. № 124



ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОЦЕДУРУ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ у Дніпропетровській академії музики ім. М.Глінки

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про процедуру врегулювання конфліктних ситуацій, протидію корупції, дискримінації та сексуальному насильству у Дніпропетровській академії музики ім.М.Глінки та її структурних підрозділах (далі – Положення) розроблене відповідно до:

- Законів України «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу 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”,
- інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Дніпропетровська академія музики ім.М.Глінки (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.

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 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 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. 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. 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, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій.

3.2. До складу Комісії можуть входити: проректори, заступник директора з гуманітарної та виховної роботи, декан, директор коледжу, уповноважений представник трудового колективу, три представники органу студентського самоврядування. Склад Комісії затверджується ректором Академії раз на рік. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується Головою Комісії 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. У разі необхідності, Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Академії.

РОЗДІЛ 4. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. **Конфліктні питання.** В Академії передбачено такі шляхи реагування на випадки виникнення конфліктних ситуацій: формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальних шляхом.

4.2. Подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації Якщо працівник/студент або працівниця/студентка Академії 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 особи, яка вважає, що 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 (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. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку шляхом заповнення на сайти

dk.dp.ua Форми для зворотнього зв'язку. У чергового на I поверсі Академії знаходяться скриньки для подання письмових скарг.

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.

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, 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/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею). 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 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 п'яти років.

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 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/скаржниця, відповідач/відповідачка (потенційний порушник/порушниця), 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 Академії, 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 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 працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо. Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

4.4. 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.

4.5. 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 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.