

Міністерство освіти і науки України  
Державний вищий навчальний заклад  
«Донбаський державний педагогічний університет»



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор ДДПУ

С. О. Омельченко

(казка № 509 від 30.08.2021)

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про порядок врегулювання конфліктних ситуацій у  
Державному вищому навчальному закладі  
«Донбаський державний педагогічний університет»**

УХВАЛЕНО

вченою радою ДДПУ

(протокол №1 від 30.08.2021 р.)

Слов'янськ, 2021

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок врегулювання конфліктних ситуацій у Державному вищому навчальному закладі «Донбаський державний педагогічний університет» (надалі – Положення) регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Рекомендацій про виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО), Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.3. Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет» (надалі – Університет) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності, протидії булінгу, дискримінації та сексуальним домаганням. Університет засуджує булінг, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці або в освітньому процесі та зобов'язується протидіяти цим явищам.

1.4. Уповноважені особи Університету дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у булінгу, дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної

приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються здобувачам вищої освіти чи працівникам Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.6. Положення застосовується до випадків, пов'язаних із булінгом, сексуальними домаганнями і дискримінацією, які відбуваються безпосередньо в приміщеннях і на територіях Університету та (або) за межами закладу вищої освіти під час заходів, які передбачені освітньою програмою, планом роботи Університету, та інших освітніх заходів, що організуються за згодою ректора Університету, в тому числі дорогою до (із) закладу вищої освіти (під час конкретного освітнього заходу, що організовує Університет).

Положення не застосовується до випадків, які відбулися поза межами Університету, освітнього процесу та (або) виконання працівниками Університету своїх посадових обов'язків.

1.7. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ**

2.1. Учасники освітнього процесу – здобувачі вищої освіти та працівники Університету.

2.2. Кривдник – учасник освітнього процесу, який вчиняє булінг або дії, пов'язані з сексуальними домаганнями та дискримінацією щодо іншого учасника освітнього процесу;

Потерпілий – учасник освітнього процесу, щодо якого було вчинено діяння, пов'язане з дискримінацією щодо іншого учасника освітнього процесу;

Спостерігач – безпосередній очевидець випадку булінгу або дій, пов'язаних із сексуальними домаганнями чи дискримінацією;

Сторони конфлікту – кривдник, потерпілий, спостерігач(і) (за наявності.)

2.3. Булінг (цькування) – діяння (дії 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.

Психологічне насильство може проявлятися у вигляді словесних образ, погроз, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, поширення образливих жартів, чуток, ізоляції, шантажу тощо.

Фізичне насильство може проявлятися у вигляді штовхання, підніжок, ударів, стусанів, ляпасів, нанесення тілесних ушкоджень тощо.

Економічне насильство може проявлятися у вигляді крадіжок, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей, вимагання грошей тощо.

Сексуальне насильство може проявлятися у вигляді будь-яких дій сексуального характеру, у тому числі погроз, залякування, непристойних зауважень, доторкання, поплескування, знімання у переодягальнях тощо.

2.3.1. Ознаками булінгу є: систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності); наслідок у вигляді заподіяння фізичної або психічної шкоди, приниження, страху, тривоги, підпорядкування інтересам кривдника, соціальної ізоляції постраждалого; умисна форма вини; мета – за допомогою насильства із використанням силової переваги досягти підкорення, контролю, влади над постраждалою особою.

2.4. 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 (надалі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні

правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Конституцією та законами України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2.4.1. Ознаками дискримінації є: діяння – обмеження постраждалої особи та (або) групи осіб; наслідок у вигляді неможливості повністю використовувати свої конституційні та інші права і свободи; умисна форма вини; мотив – нетерпимість до особи та (або) групи осіб через їх ознаки раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовні або інші ознаки, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.

2.4.2. 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.

2.4.3. 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.

2.4.4. Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

2.4.5. Пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

2.4.5. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не

надають необґрунтованих переваг особам та (або) групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

2.5. Конфлікт (спір) – розбіжності, протилежність інтересів сторін, відмінна позиція двох або більше суб'єктів правовідносин, у зв'язку з якими одній зі сторін чи обом сторонам може бути завдано моральної та/або матеріальної шкоди.

2.6. Конфліктна ситуація – це накопичені протиріччя, пов'язані з діяльністю суб'єктів соціальної взаємодії, що об'єктивно створюють підґрунтя для реального протиборства між ними. Конфліктна ситуація є основною умовою виникнення конфлікту на підставі порушення балансу інтересів учасників взаємодії.

2.7. Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та (або) цькування конкретної людини, яке змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

2.8. Примус – пряма чи непряма загроза силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкорятись тому, чого він чи вона не зробили б і не піддалися. При вирішенні питання про те, чи було вчинено

вчинення примусу, всі обставини, включаючи вік постраждалої сторони та його або її відношення до відповідальної сторони, є вагомими чинниками.

2.9. Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли:

- явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;
- поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи.

2.9.1. Ознаками сексуальних домагань є: діяння – небажані для потерпілого вербальні, невербальні або фізичні дії сексуального характеру; систематичність (повторюваність) діяння; мета або наслідок у вигляді заподіяння приниження, страху, тривоги, порушення гідності жінок та чоловіків під час навчання чи роботи; умисна форма вини.

Сексуальні домагання є формою дискримінації за ознакою статі.

2.9.2. До дій сексуального характеру при сексуальних домаганнях відносяться зокрема, небажані дотики, поцілунки, притискання, жести та рухи, пропозиції, прямі чи непрямі спонукання до вступу в статевий зв'язок, примушування до вступу в статевий зв'язок, сексуально образливі коментарі та жарти, небажані дискусії на сексуальні теми, записування, фотографування, передавання, перегляд чи розповсюдження інтимних чи сексуальних зображень та (або) відеозаписів без відома та згоди усіх зацікавлених сторін.

2.9.3. Сексуальне насильство – це дії сексуального характеру, які здійснені шляхом використання сили, насильства, примусу чи погрози або сприяння недієздатності або свідомому використанню недієздатної особи.

Дія вчиняється силою, якщо людина принижує волю іншої особи за допомогою фізичної сили або викликає емоційний страх щодо тілесного ушкодження. Насильство означає застосування фізичної сили для заподіяння шкоди чи каліцтва.

2.10. 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. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ В УНІВЕРСИТЕТІ**

3.1. З метою попередження конфліктних ситуацій в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

- 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;

- утиски.

3.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у своїй діяльності, 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 гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

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

### 3.3. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;

- відкритість діяльності Університету, постійне інформування працівників про результати і цілі діяльності Університету; гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу Університету, так і окремих його членів;

- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу;

- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину і безвідповідальність;

- довіра у взаємовідносинах здобувачів вищої освіти, працівників, членів колективу та підрозділів;

- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;

- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);

- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів вищої освіти, працівників Університету;

- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;

- формування у працівників та здобувачів вищої освіти Університету високої психолого-педагогічної культури спілкування та інше;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі в Університеті є відмова від авторитарної системи управління педагогічним процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів навчального процесу Університету, а також формування їхньої культури спілкування.

#### 3.4. Основні напрями з попередження конфліктної ситуації:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій;
- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.

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

3.6. Суб'єктом реагування в Університеті у разі настання випадку, пов'язаному з сексуальними домаганнями, булінгом та дискримінацією є ректорат Університету.

Суб'єкт реагування на випадки, пов'язані з сексуальними домаганнями, булінгом та дискримінацією в Університеті діють в межах повноважень, передбачених законодавством та цим Положенням.

#### 4. АЛГОРИТМ ПРОТИДІІ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

4.1. Конфліктні ситуації в Університеті є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені.

4.2. Працівники Університету у разі, якщо вони виявляють булінг, сексуальні домагання, дискримінацію зобов'язані:

- вжити невідкладних заходів для припинення небезпечного впливу;
- за потреби надати домедичну допомогу та викликати бригаду екстреної (швидкої) медичної допомоги для надання екстреної медичної допомоги;
- повідомити декана факультету, проректора з науково-педагогічної роботи або ректора Університету;
- звернутися (за потреби) до територіальних органів (підрозділів) Національної поліції України.

4.3. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може:

- зателефонувати за номером 112;
- звернутися до деканату або адміністрації Університету (телефон 0626665454);
- звернутися до куратора академічної групи (для здобувачів вищої освіти);
- подати звернення до «скриньки довіри» або на ім'я декана факультету або ректора Університету, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації чи на офіційну електронну поштову адресу Університету (sgpi@slav.dn.ua).

4.4. При поданні звернення слід надати наступну інформацію:

- 1) ім'я людини, яка, можливо, відчула булінг, заборонену дискримінацію або сексуальні домагання (потерпілого);
- 2) ім'я ймовірного кривдника (якщо відомо);
- 3) дата інциденту;
- 4) дата повідомлення;
- 5) місце інциденту;

- б) час інциденту;
- 7) факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

4.6. Звернення може бути подано протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення. Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.

4.7. Скаржнику може бути відмовлено в розгляді анонімного звернення, якщо анонімність впливає на можливість об'єктивного розгляду скарги.

## **5. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕННЯ ЩОДО ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОНФЛІКТНИМИ СИТУАЦІЯМИ**

5.1. Ректор Університету в разі отримання заяви або звернення про випадок конфліктної ситуації не пізніше ніж упродовж трьох робочих днів із дня отримання, створює тимчасову комісію з розгляду випадку конфліктної ситуації (надалі – Комісія).

У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з її батьками (законними представниками).

5.2. Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується булінгу, сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи належить її розгляд до компетенції Комісії або інших уповноважених органів.

5.3. Комісія (за необхідності) отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із булінгом, сексуальним домаганням чи дискримінацією. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

5.4. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено але не більше ніж на 60 днів, із прийняттям відповідного рішення.

5.5. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та (або) інформацією до працівників або здобувачів вищої освіти, незацікавлених у ситуації, що розглядається.

5.6. Після проведених консультацій зі скаржником, останній може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо булінгу, сексуального домагання чи дискримінаційних проявів:

- 1) неформальна процедура;
- 2) формальна процедура;
- 3) відмова від необхідності реагування.

5.7. Неформальна процедура.

5.7.1. Комісія надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з булінгом, сексуальними домаганнями або проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних (дисциплінарних) рішень керівництва Університету).

5.7.2. У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в юрисконсульта Університету протягом п'яти років.

5.8. Формальна процедура.

5.8.1. Формальний шлях реагування на булінг, сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи.

5.8.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує ректора Університету.

5.8.3. Рішення Комісії щодо ситуації, описаній у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику, відповідачу.

5.8.4. На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені законодавством та в межах своїх повноважень.

5.9. Відмова скаржника від необхідності реагування оформлюється у вигляді відповідної заяви на ім'я голови Комісії.

## **6. СКЛАД КОМІСІЇ (ТИМЧАСОВОЇ) З РОЗГЛЯДУ ВИПАДКУ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ, ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЇЇ ЧЛЕНІВ. ПОРЯДОК РОБОТИ КОМІСІЇ**

6.1. Тимчасова комісія з розгляду звернень щодо конфліктної ситуації в Університеті створюється та затверджується наказом ректора.

6.2. Склад комісії формується з урахуванням основних завдань комісії.

Комісія складається з голови, заступника голови, секретаря та не менше ніж 5 її членів.

До складу комісії входять працівники Університету у тому числі проректор з науково-педагогічної роботи та юрисконсульт.

6.3. Голова комісії – проректор з науково-педагогічної роботи чи декан факультету.

Голова комісії організовує її роботу і відповідає за виконання покладених на комісію завдань, головує на її засіданнях та визначає перелік питань, що підлягають розгляду.

Голова комісії визначає функціональні обов'язки кожного члена комісії. У разі відсутності голови комісії його обов'язки виконує заступник голови комісії.

У разі відсутності голови комісії та заступника голови комісії обов'язки голови комісії виконує один із членів комісії, який обирається комісією за поданням її секретаря.

У разі відсутності секретаря комісії його обов'язки виконує один із членів комісії, який обирається за поданням голови комісії або заступника голови комісії.

6.4. Секретар комісії забезпечує підготовку проведення засідань комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях комісії, ведення протоколу засідань комісії.

6.5. Член комісії має право:

- ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються випадку конфліктної ситуації, брати участь у їх перевірці;
- подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються;
- брати участь у прийнятті рішення шляхом голосування;
- висловлювати окрему думку усно або письмово;
- вносити пропозиції до порядку денного засідання комісії.

6.6. Член комісії зобов'язаний:

- особисто брати участь у роботі комісії;
- не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб;
- виконувати в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками, доручення голови комісії;
- брати участь у голосуванні.

6.7. Метою діяльності комісії є припинення випадку булінгу, сексуального домагання, дискримінації в Університеті; відновлення та нормалізація стосунків, створення сприятливих умов для подальшого здобуття освіти у групі (роботи в підрозділі), де стався випадок конфліктної ситуації; з'ясування причин, які призвели до випадку булінгу, сексуального домагання, дискримінації та вжиття заходів для усунення таких причин.

6.8. Діяльність комісії здійснюється на принципах:

- законності;

- верховенства права;
  - поваги та дотримання прав і свобод людини;
  - неупередженого ставлення до сторін булінгу, сексуального домагання, дискримінації;
  - відкритості та прозорості;
  - конфіденційності та захисту персональних даних;
  - невідкладного реагування;
  - комплексного підходу до розгляду випадку;
- нетерпимості до булінгу, сексуального домагання, дискримінації та визнання його суспільної небезпеки.

Комісія у своїй діяльності забезпечує дотримання вимог Законів України «Про інформацію», «Про захист персональних даних».

6.9. До завдань комісії належать:

- збір інформації щодо обставин випадку конфліктної ситуації для об'єктивного розгляду заяви;
- розгляд та аналіз зібраних матеріалів щодо обставин випадку конфліктної ситуації та прийняття рішення про наявність (відсутність) обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у зверненні.

6.10. У разі прийняття рішення комісією про наявність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у зверненні, до завдань комісії також належать:

- визначення причин булінгу, сексуального домагання, дискримінації та необхідних заходів для усунення таких причин;
- визначення заходів виховного впливу щодо сторін конфліктної ситуації у групі (структурному підрозділі), де стався випадок;
- моніторинг ефективності заходів з усунення причин конфліктної ситуації, заходів виховного впливу та корегування (за потреби) відповідних заходів;



- надання рекомендацій для науково-педагогічних та інших працівників Університету щодо доцільних методів здійснення освітнього процесу та інших заходів зі сторонами конфліктної ситуації.

6.11. Формою роботи комісії є засідання, які проводяться у разі потреби. Дату, час і місце проведення засідання комісії визначає її голова.

6.12. Засідання комісії є правоможним у разі участі в ньому не менш як двох третин її складу.

6.13. Секретар комісії не пізніше сімнадцятої години дня, що передує дню засідання комісії, повідомляє членів комісії, а також скаржника та інших зацікавлених осіб про порядок денний запланованого засідання, дату, час і місце його проведення, а також надає (надсилає) членам комісії та зазначеним особам необхідні матеріали в електронному або паперовому вигляді.

6.14. Рішення з питань, що розглядаються на засіданні комісії, приймаються шляхом відкритого голосування більшістю голосів від затвердженого складу комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови комісії є вирішальним.

6.15. Під час проведення засідання комісії секретар комісії веде протокол засідання комісії за формою згідно з додатком до цього Порядку, що оформлюється наказом ректора.

6.16. Особи, залучені до участі в засіданні комісії, зобов'язані дотримуватись принципів діяльності комісії, зокрема не розголошувати стороннім особам відомості, що стали їм відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб.

6.17. Особи, залучені до участі в засіданні комісії, під час засідання комісії мають право:

- ознайомлюватися з матеріалами, поданими на розгляд комісії;
- ставити питання по суті розгляду;
- подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються.

6.18. Голова комісії доводить до відома учасників освітнього процесу рішення комісії згідно з протоколом засідання та здійснює контроль за їхнім виконанням.

## **7. ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

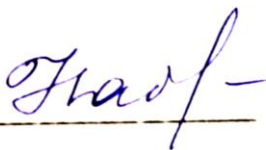
7.1. Положення вводиться в дію з наступного дня після його затвердження наказом ректора Університету.

7.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться наказом ректора або наказом ректора за рішенням вченої ради Університету або відповідного дорадчого органу. У такому ж порядку Положення скасовується.


7.3. Відповідальність за актуалізацію Положення та контроль за виконання його вимог несуть посадові особи Університету відповідно до їх функціональних обов'язків.

### **РОЗРОБНИКИ ПОЛОЖЕННЯ:**

Перший проректор з  
науково-педагогічної роботи

  
О. Г. Набока

Начальник відділу кадрів

  
Є. С. Сілін

Додаток  
до Положення про порядок  
реагування на випадки, булінгу,  
сексуальних домагань та  
дискримінації  
(пункт 15 розділу 6)

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_**  
**засідання комісії з розгляду випадків булінгу,**  
**сексуальних домагань, дискримінації**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р. \_\_\_\_\_

**Підстава:**

\_\_\_\_\_

(від кого і коли надійшло заява або повідомлення про випадок)

\_\_\_\_\_

(стислий зміст заяви або повідомлення)

**Присутні:**

Члени комісії ( \_\_\_\_ осіб) згідно з наказом про склад комісії від \_\_\_\_ № \_\_\_\_:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Інші особи ( \_\_\_\_ осіб):

**СЛУХАЛИ:**

**I. Затвердження Порядку денного засідання**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**II. Розгляд питань Порядку денного засідання<sup>1</sup>**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### III. Ухвалили рішення про<sup>2</sup>

#### заходи для усунення причин випадку

---

(опис заходів та відповідальні за їх виконання)

#### заходи виховного впливу щодо сторін випадку

---

(опис заходів та відповідальні за їх виконання)

рекомендації для науково-педагогічних та інших працівників Університету щодо доцільних методів здійснення освітнього процесу та інших заходів зі сторонами конфлікту

---

(опис рекомендацій і суб'єктів призначення цих рекомендацій)

рекомендації для батьків або інших законних представників учасників освітнього процесу, які стали стороною булінгу, дискримінації, сексуальних домагань (за потреби)

---

(опис рекомендацій і суб'єктів призначення цих рекомендацій)

Голова комісії \_\_\_\_\_

Секретар \_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> Розділ II за необхідності доповнюється окремими сторінками.

<sup>2</sup> Розділ III за необхідності доповнюється окремими сторінками.