

**МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МИСТЕЦТВ ІМЕНІ
І. П. КОТЛЯРЕВСЬКОГО**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Вченої ради
Харківського національного
університету мистецтв
імені І. П. Котляревського



Т.Б. Веркіна
Голова Вченої ради, ректор
Протокол № 1 від «30» серпня 2018 р.

Введено в дію Наказом № 43/1 - «З»
від «30» серпня 2018 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У
ХАРКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
МИСТЕЦТВ ІМЕНІ І.П. КОТЛЯРЕВСЬКОГО**

Харків – 2018

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Харківському національному університеті мистецтв імені І.П. Котляревського (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України, Декларації прав людини ООН, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Правил внутрішнього трудового розпорядку Університету, Статуту Харківського національного університету мистецтв імені І.П. Котляревського (далі – Університету) та інших актів чинного законодавства України.

Положення спрямоване на створення в колективі особливої морально-інтелектуальної атмосфери, побудованої на повазі до загальнолюдських цінностей; формування творчої особистості як носія високої культури та стійких моральних принципів.

1.2. Положення розроблене для запобігання конфліктних ситуацій між всіма працівниками та здобувачами вищої освіти Університету та регламентує застосування заходів щодо забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни. Описує процедури виявлення та запобігання конфліктним ситуаціям і способи їх врегулювання.

Положення містить конкретні механізми запобігання та протидії корупції, дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу та іншим проявам неетичної поведінки, в рівній мірі доступні для всіх учасників освітнього процесу.

1.3. У даному Положенні використовуються терміни у такому значення:

- *конфлікт* – це суперечність, що виникає між двома чи більше особами в процесі спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів, поглядів, цінностей, переконань, моделей поведінки, відсутність згоди між двома та більше сторонами;
- *конфліктна ситуація* – це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів з їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань і т.ін.;
- *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, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та 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;
- *булінг (цькування)* – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, що полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних

комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та / або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого(ї);

– *сексуальні домагання* – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні / небажані пропозиції та / або зауваження) або фізично (небажані доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ ТА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ АКАДЕМІЧНОЇ ЕТИКИ

2.1. З метою уникнення конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та булінгу в Університеті суб'єкти освітнього процесу при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися принципів академічної етики:

– орієнтуватися на загальноприйняті моральні норми, що відображають ідеали добра, довіри, гуманізму та принципи справедливості і чесності;

– протистояти можливим проявам корупції та хабарництва;

– сприяти створенню атмосфери довіри, доброзичливості, справедливості, шанобливого ставлення до гідності та прав кожного члена колективу, не допускаючи будь-яких форм дискримінації;

– вести себе коректно, не допускати відхилень від визнаних форм ділового спілкування, висловлювати підтримку, розуміння та позитивне ставлення до членів колективу, не дозволяти необґрунтованих негативних суджень на адресу колег та студентів.

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

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

2.4. У випадку виникнення ситуації, що може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів та куратори академічних груп мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу: конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач вищої освіти», спираючись на стратегію співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів у розрахунок на високі моральні та професійні якості викладача тощо.

3. КОМІСІЯ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) є постійно діючим робочим органом Університету.

3.2. До складу Комісії входять перший проректор, проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків, проректор з адміністративно-господарської діяльності, проректор з наукової роботи, декани факультетів, провідний юристконсульт, голова профспілкового комітету, представники Ради молодих вчених та органів студентського самоврядування.

Склад Комісії затверджується ректором Університету раз на 3 роки. Для вирішення конкретної конфліктної ситуації першим проректором формується тимчасова комісія, що складається не менше як з п'яти членів постійно діючої 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 необхідності Комісія надає консультативну підтримку студентському самоврядуванню, Раді молодих вчених, аспірантам та здобувачам, структурним підрозділам Університету.

3.4. Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її Голова, або, за його дорученням, заступник Голови.

3.5. Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами із підписами голови та секретаря Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

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

4. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в Університеті передбачено два способи їх врегулювання: формальний та неформальний.

4.2. Якщо працівники та / або здобувачі вищої освіти вважають, що було порушено їхні права та немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу до Комісії.

Скарга подається до Комісії у письмовій формі через скриньки довіри, що розташовані в корпусах №№ 1, 3 Університету або на електронну пошту nim.kharkiv@i.ua. Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулось порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його групу / посаду, контактний номер телефону.

4.3. Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли стало відомо про можливість його вчинення.

4.4. Після надходження та реєстрації скарги перший проректор формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації відповідно до вимог п. 3.2. даного Положення.

4.5. Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації. Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації:

- неформальна процедура;
- формальна процедура.

4.5.1. Неформальна процедура. Після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), Комісія (представник Комісії) вивчає скаргу, отримує у разі необхідності у письмовій формі від скаржника уточнення 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, що не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником, відповідачем (потенційним порушником). Комісія розглядає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктом (що не передбачають прийняття адміністративних / дисциплінарних рішень керівництва Університету). 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.

4.5.2. Формальна процедура. Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється у випадках:

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

Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги обов'язково інформує керівництво Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, де вирішується, чи належить розгляд скарги до компетенції Комісії, отримуються, в разі необхідності, у письмовій формі від сторін конфлікту уточнення 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, що має відбутися протягом 30 календарних днів з моменту отримання скарги. На засідання 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 необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та / або інформацією до працівників Університету, 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 Університету.

За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, що підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

На підставі рішення Комісії керівництво Університету 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.

4.6. Щорічно до 31 грудня поточного року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій подає ректору звіт про свою діяльність, що містить узагальнені дані про кількість скарг (загальна інформація та в розрізі окремих конфліктних ситуацій) й аналіз питань, що були порушені в скаргах.

4.7. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.

Погоджено:

Перший проректор



Г.А. Абаджян

Голова профспілкового комітету



С.О. Костогриз

Провідний юрисконсульт



О.В. Чурсіна