

Міністерство культури та інформаційної політики України
Київський національний університет театру, кіно і телебачення
імені І. К. Карпенка-Карого
(КНУТКІТ)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Київського національного
університету театру, кіно і телебачення
імені І. К. Карпенка-Карого 25 квітня 2023 року,
протокол № 4

Голова Вченої ради О. І. ОНИЩЕНКО



ПОЛОЖЕННЯ
про врегулювання конфліктних ситуацій у Київському
національному університеті театру, кіно і телебачення
імені І. К. Карпенка-Карого

Введено в дію наказом ректора
Київського національного університету театру,
кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого
від 25 квітня 2023 року № 68-Д

1. Загальні положення

1. Це Положення розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про запобігання корупції», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших актів чинного законодавства України.

2. У своїй діяльності Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого (далі – Університет) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Університет засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

3. Це Положення застосовується як в трудових відносинах так і в освітньому процесі Університету.

4. У Положенні наведені нижче терміни вживаються у такому значенні:

конфлікт – розбіжності, протилежність інтересів сторін, відмінна позиція двох або більше суб'єктів відносин, у зв'язку з якими одній зі сторін чи обом сторонам може бути завдано моральної та/або матеріальної шкоди;

конфліктна ситуація – умова виникнення конфлікту, що передбачає суперечливі позиції сторін із будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань, 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;

харасмент – домагання, примушення, знуцання, шантаж, погроза, психологічна травля, що ображає та принижує честь, гідність, самоповагу іншої людини, викликає відчуття нікчемності;

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

кібербулінг – або інтернет-мобінг, або електронний булінг – це форма агресії, яка набула поширення з появою мобільних телефонів та Інтернету. «Зброєю» кібербулера стають соціальні мережі, форуми, чати, мобільні додатки тощо. Будь-які її форми мають на меті дошкулити, нашкодити чи принизити людину віртуально дистанційно, без фізичного насильства;

мобінг (з англійської – банда) – це колективне систематичне знущання, регулярне цькування, направлене на професійну дискредитацію колеги по роботі, навчанню;

корупція – використання особою, зазначеною у частині першій 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 першій 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;

потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об’єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

5. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- 1) протидія всім видам дискримінації;
- 2) конфлікти в освітньому процесі;
- 3) запобігання, виявлення і протидія корупції.

Конфліктні ситуації, які виникають внаслідок харасменту, булінгу, кібербулінгу та мобінгу, вирішуються відповідно до Положення про запобігання та протидію харасменту, булінгу, кібербулінгу та мобінгу у Київському національному університеті театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого.

Врегулювання потенційного/реального конфлікту інтересів здійснюється відповідно до Порядку організації заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Київському національному університеті театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого.

Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальною комісією Університету в межах її повноважень.

Вирішення конфліктних ситуацій щодо порушення академічної доброчесності проводиться відповідно до положень Кодексу академічної доброчесності Київського національного університету театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого та Положення про академічну доброчесність учасників освітнього процесу у Київському національному університеті театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого.

2. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям

1. З метою попередження конфліктних ситуацій у сфері дискримінації в Університеті забороняється:

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.

В Університеті заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації.

2. З метою попередження конфліктних ситуацій у сфері запобігання, виявлення і протидія корупції в Університеті визначено уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

Університет організовує заходи заохочення та формування культури повідомлення про порушення норм антикорупційного законодавства в наступних формах:

- послідовної та систематичної роботи щодо запобігання корупції в Університеті;
- неприпустимості всіх видів корупційних практик в Університеті;
- об'єктивного та неупередженого реагування на кожне обгрунтоване повідомлення про корупцію;
- невідворотності відповідальності у разі вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення;
- забезпечення конфіденційності під час взаємодії з викривачами;
- негайного реагування на всі негативні заходи впливу або загрозу їх застосування щодо викривачів.

3. Дії та способи для запобігання конфліктних ситуацій у сфері протидії всім видам дискримінації та конфліктам в освітньому процесі:

- зберігати самовладання, витримку;
- дотримуватися психологічної культури, толерантності;
- надати можливість іншій стороні чітко й аргументовано висловити власну позицію;
- чітко сформулювати свої висловлювання та прогнозувати кінцевий результат таких дій/висловлювань;
- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;
- з'ясувати пункти перетину інтересів обох сторін;
- визначити прийнятні для сторін компромісні варіанти вирішення суперечки шляхом взаємних поступок;
- прийняти пропозицію і домовитися про майбутнє;
- у разі виявлення помилок (інформативних, поведінкових, ціннісних, професійних тощо), гідно визнати помилку;
- намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

4. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декан факультету, директор Інституту мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо вирішити ситуацію врегулювати протиріччя, вони мають повідомити про конфліктну ситуацію ректора або першого проректора Університету.

5. Студентські організації та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та

публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

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

3. Правовий статус комісії з врегулювання конфліктних ситуацій

1. Для вирішення питання щодо врегулювання конкретної конфліктної ситуації в Університеті утворюється Комісія з врегулювання конфліктної ситуації (далі – Комісія). Склад Комісії затверджується наказом ректора Університету і складається не менше як з 3 членів.

2. Засідання Комісії проводить її голова, який обирається з числа членів Комісії на її засіданні.

3. Результати роботи Комісії оформлюються у протоколі засідання. На вимогу сторін конфлікту рішення Комісії оформлюється у формі письмового звіту.

4. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

4. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій

1. Вирішення конфліктних ситуацій в Університеті здійснюється у двох формах (процедурах) – формальна та неформальна. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

2. Кожен учасник освітнього процесу, який вважає, що в Університеті було порушено його права, може подати заяву (скаргу) про конфліктну ситуацію. Заява (скарга) подається на ім'я ректора Університету в паперовому вигляді через загальний відділ або на адресу Університету засобами поштового зв'язку (в електронному вигляді – на офіційну електронну пошту).

3. Заява (скарга) повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують порушення, ПІБ скаржника, його групу/посаду, контактний номер телефону, поштову адресу, електронну адресу або інші можливі засоби зв'язку.

4. Заяви(скарги), оформлені з порушенням вимог пункту 3 цієї глави не розглядаються.

5. Заяву(скаргу) може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення конфліктної ситуації або з дня, коли повинно було стати відомо про неї.

6. Після реєстрації заяви(скарги) ректор формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації.

7. Після отримання заяви (скарги), представник Комісії проводить консультацію з заявником (скаржником) при цьому заявник (скаржник) повинен обрати бажану процедуру врегулювання конфліктної ситуації – формальну або неформальну.

8. При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації, в разі необхідності, отримує від скаржника в письмовій формі уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конкретною ситуацією, та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами

конфлікту. Спільна зустріч проводиться у термін, який не перевищує 10 календарних днів з моменту отримання заяви (скарги).

9. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації вивчає заяву (скаргу), надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництвом Університету.

10. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі.

11. Формальний шлях врегулювання конфліктної ситуації здійснюється у разі:

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

12. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації в межах формальної процедури після отримання заяви (скарги) обов'язково інформує керівництво Університету та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішується чи належить до компетенції Комісії вирішення конкретної конфліктної ситуації. У разі необхідності – отримує в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

13. Протягом 30 календарних днів від дня отримання заяви (скарги), Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації проводить засідання на яке запрошуються скаржник, потенційний порушник, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

14. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією для вирішення конкретної конфліктної ситуації. При цьому загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги.

15. У разі необхідності Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

16. У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання.

17. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюється рішення, яке підписують всі члени Комісії та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

18. На підставі рішення Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації керівництво Університету приймає відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

19. Примірник рішення та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються в Університеті 5 років.

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