

Міністерство культури України

Київський національний університет театру, кіно і телебачення
імені І. К. Карпенка-Карого

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Київського національного
університету театру, кіно і телебачення
імені І. К. Карпенка-Карого,
протокол від 26.04.2026 № 14

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ ректора від 29.04.2026 №57-Д

ПОЛОЖЕННЯ

про врегулювання конфліктних ситуацій, дискримінації, сексуальних домагань та інших
порушень етичних норм у Київському національному університеті театру, кіно і
телебачення імені І.К. Карпенка-Карого
(нова редакція)

1. Загальні положення

1. Це Положення розроблене відповідно до:
Закону України «Про вищу освіту»;
Закону України «Про освіту»;
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;
Закон України «Про захист персональних даних»;
Закон України «Про звернення громадян»;
Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у фері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації».
2. У своїй діяльності Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого (далі – Університет) дотримується законодавства України у сфері 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. Університет дотримується наступних принципів:
повага до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини;
нульова толерантність до будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема сексуальних домагань;
забезпечення постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходів, недопущення ретравматизації;
презумпція довіри до скарг постраждалих осіб;
забезпечення конфіденційності;
інституційна сталість;
неупереджене, своєчасне, комплексне та ефективне реагування на скарги.
4. Суб'єктною сферою застосування цього Положення є:
працівники/ці Університету, зокрема науково- педагогічні, педагогічні працівники/ці, керівництво, члени/кині колегіальних і дорадчих органів, інші працівники/ці структурних підрозділів Університету;
здобувачі/ки вищої освіти та інші особи, які навчаються в Університеті, представники/ці органів студентського самоврядування, студентських ініціатив та об'єднань;
інші особи, залучені до діяльності Університету, зокрема фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах, викладачі/ки-сумісники і дослідники/ці, підрядники/ці, члени/кині асоціацій випускників/ць, відвідувач(к)и тощо.
5. 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;

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

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;

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

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

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;

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;

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації);

Мова ворожнечі – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні чи приписані/надумані особисті характеристики (статус) як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація;

Сексизм – будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення гендерних стереотипів;

Гендерна рівність – стан, який стосується рівних прав, відповідальності та можливостей жінок і чоловіків, а також передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети і жінок, і чоловіків беруться до уваги;

Дискримінаційні висловлювання – вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості;

Заявник/ця – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

Конфіденційність – нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення;

Конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно та у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб;

Кривдник/ця - особа, яка вчинила порушення;

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога інформувати уповноважені органи чи особи про ймовірні факти порушень, що становлять загрози безпеці постраждалої особи та інших осіб, які становлять

виняток щодо конфіденційності (зокрема, спрямовані на захист неповнолітніх, або які містять ознаки ймовірного кримінального правопорушення публічного обвинувачення);

Особа, щодо якої подано скаргу - особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги;

Постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень;

Свідок – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінації щодо Іншої особи (осіб), або яка була очевидцем/ицею ситуації.

6. Врегулювання потенційного/реального конфлікту інтересів здійснюється відповідно до порядку організації заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Університеті.

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

8. 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. Університет сприяє створенню середовища, в якому :
повага до людської гідності є невід'ємною частиною відносин, співпраці з партнерами/ками, підрядниками/цями та іншими уповноваженими суб'єкт(к)ами;

всі учасники і учасниці освітнього процесу розуміють цінності недискримінації та рівності, а також повинні дотримуватись їх у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та матеріалах, зокрема, керуючись засадами гендерно чутливого, недискримінаційного мовлення;

присутня нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань чи гендерно зумовленому насильству;

кожна особа має рівний доступ до можливостей розвитку та реалізації власного потенціалу.

2. Університет забезпечує створення середовища, що ґрунтується на принципах взаємної поваги та гідного ставлення між учасниками освітнього процесу, шляхом:

сприяння обізнаності всіх учасників/ць освітнього процесу щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань шляхом освіти та просвіти;

доступністю необхідної інформації та ресурсів з отримання допомоги, публікації на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, візуальні матеріали,

посібники та інформаційні кампанії. Інформація має бути представлена у доступних форматах, що відповідають принципам безбар'єрності;

прозорості процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань з дотриманням справедливості та гендерно чутливого підходу;

дотримання конфіденційності та об'єктивності, незаангажованості та справедливості процесу розгляду скарг;

унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників/ць, постраждалих осіб, свідків (зокрема, створення ворожої атмосфери та цькування (мобінгу, булінгу), звільнення працівників/ць з роботи, перешкоджання у складанні іспитів чи інших контрольних заходів здобувачем/кою вищої освіти, переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу тощо);

регламентацією порядку подання скарг (у тому числі в режимі онлайн); захист конфіденційності;

регламентацією порядку створення і функціонування комісії з розгляду скарг;

гарантії для постраждалих (унеможливлення настання негативних наслідків, зокрема переслідування чи покарання за подану скаргу);

чіткі строки розгляду скарг;

алгоритм взаємодії з правоохоронними органами, судами, профільними громадськими організаціями в сфері забезпечення гендерної рівності, недискримінації та протидії гендерно зумовленому насильству;

проведення та проходження періодичного навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації та забезпечення рівності і безпечного недискримінаційного освітнього середовища.

3. 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 керівництво Університету або комісію з врегулювання конфліктних ситуацій.

4. Учасники освітнього процесу повинні дотримуватися у своїх публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад етичної поведінки, недискримінації, зокрема гендерної.

5. У разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям Університет має право вживати адміністративних заходів.

3. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій

1. З метою ефективної реалізації політики протидії дискримінації та забезпечення рівності та врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті утворюється Комісія з врегулювання конфліктної ситуації (далі – Комісія).

Склад Комісії затверджується наказом ректора Університету і складається не менше як з 5 членів.

2. Комісія обирається терміном на 1 роки.

3. До складу Комісії входять представники:

органів студентського самоврядування;

педагогічних, науково-педагогічних працівників/ць Університету;

представників/ць від адміністрації закладу вищої освіти;

представників/ць профспілкових організацій (за наявності);

представників/ць юридичної служби;

представників/ць психологічної служби.

4. Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени/кині Комісії володіють рівним правом голосу.

5. Кількість членів/кинь Комісії не є обмеженою, але при цьому Комісія повинна зберігати баланс між представництвом здобуванів вищої освіти та викладацького складу, адміністрації закладу вищої освіти.

6. Комісія вважається правомочною для проведення засідань та прийняття рішень, якщо присутніми на відповідному засіданні є 2/3 її складу.

7. До складу Комісії можуть входити зовнішні незалежні фахівці та фахівчині, представники/ці державного та громадського сектору, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням.

8. Серед представників/ць Комісії члени/кині Комісії обирають Голову Комісії, Заступника(цю) Голови Комісії, Секретаря Комісії. Голова Комісії представляє Комісію у взаємодії з іншими органами закладу вищої освіти, підписує прийняті Комісією документи та є контактною особою Комісії. Голос Голови Комісії є вирішальним у випадку досягнення однакової кількості голосів за і проти.

9. Комісія проводить свою роботу у форматі засідань (у очному та/або дистанційному форматі). Кожне засідання Комісії оформляється протоколом, що підписується Головою і секретарем/кою Комісії. Секретар/ка Комісії призначається на її першому засіданні з числа членів/кинь Комісії простою більшістю голосів. Секретар/ка відповідає за ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

10. Функції Комісії:

поширювати інформацію про розроблені внутрішні документ з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності;

проводити навчання учасників і учасниць освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань і забезпечення рівності;

надавати інформаційну та консультативну підтримку учасникам і учасницям освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

приймати та затверджувати попередньо створений план заходів на рік, спрямованих на інформування щодо протидії дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та здійснювати контроль за виконанням;

приймати та розглядати скарги про факти дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

проводити опитування в межах Університету щодо стану дотримання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ефективності механізмів захисту від порушень тощо;

запитувати інформацію у керівників/ць факультетів, інших структурних підрозділів та осіб, уповноважених здійснювати освітньо-просвітницькі заходи, про стан виконання запланованих заходів, виявлені перешкоди та пропозиції для покращення роботи.

12. 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.

13. Член Комісії не може брати участь у розгляді конфліктної ситуації у разі наявності конфлікту інтересів. У разі наявності обставин, що можуть вплинути на неупередженість, член Комісії зобов'язаний заявити самовідвід. Відвід може бути заявлений також сторонами конфлікту.

4. Порядок подання скарги

1. Якщо особа вважає, що постраждала або стала свідком дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуального домагання чи іншої неетичної поведінки, вона має право звернутися до Комісії чи ректора Університету.

2. Порядок подання скарги:

письмово на адресу Університету або через загальний відділ;

письмово безпосередньо комісії з врегулювання конфліктних ситуацій;

на офіційну електронну пошту Університету;

3. Скарга повинна містити:

власне прізвище та ім'я заявника/ці;

дату та час складання скарги;

виклад обставин ситуації, що містить в собі порушення;

інформацію про особу, щодо якої подається скарга;

матеріали, які підтверджують ймовірне порушення (якщо такі наявні);

інформацію про свідків (якщо такі наявні).

Письмова скарга повинна бути підписана заявником/цею.

3. У випадку подання анонімної скарги Комісія не розпочинає процедуру розгляду, проте вносить відомості про отримання скарги у відповідний журнал обліку звернень і може враховувати відповідні відомості при формуванні планів профілактичної роботи із залученням відповідних осіб та/чи органів університету, яких стосується така скарга.

4. Подання скарги не обмежується строком давності.

5. Кожна скарга, яку отримує Комісія, має бути зареєстрована у журналі та зберігається у належному місці, як і всі інші документи, матеріали, що стосуються розгляду скарги.

6. Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги відбувається з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени/чині Комісії та ректор Університету.

4. Процедура розгляду скарги та врегулювання конфліктної ситуації

1. Комісія протягом 10 робочих днів після отримання скарги починає процес її розгляду.

2. Розгляд скарги здійснюється з дотриманням принципу презумпції невинуватості.

3. Комісія розглядає скаргу, перевіряє її зміст, вчиняє інші дії для виявлення, чи мало місце порушення, та приймає рішення протягом 30 днів з початку розгляду скарги.

4. Якщо в місячний термін вирішити порушені у скарзі питання неможливо, і є обґрунтована необхідність продовжити термін розгляду скарги (необхідності з'ясувати додаткові обставини), Комісія встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу.

5. Форми реагування на скарги:

адаптивного реагування, що передбачає внутрішнє вивчення і врегулювання ситуації за спрощеною процедурою, із фокусом на безпеку, підтримку та зміну умов для постраждалої особи;

внутрішнього розслідування, що є формалізованою перевіркою фактів з метою ухвалення рішень щодо відповідальності, у тому числі дисциплінарної, та/або інформування компетентних уповноважених органів.

6. Конфліктна ситуація вважається врегульованою шляхом адаптивної процедури у разі досягнення згоди скаржника та особи, щодо якої подано скаргу та вчинення однієї або сукупності таких дій:

особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;

Комісія може направити особу, щодо якої подано скаргу, на проходження відповідного навчання для унеможливлення виникнення таких ситуацій в майбутньому;

для постраждалої особи створено умови з фокусом на безпеку.

7. Якщо заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, не досягають описаних вище результатів, Комісія фіксує це в протоколі і має розпочати процедуру внутрішнього розслідування.

8. Під час внутрішнього розслідування Комісія:

отримує та розглядає матеріали, які підтверджують ймовірне порушення від заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу;

заслуховує пояснення від заявника/ці та особи, щодо якої подана скарга;

заслуховує свідчення свідків описаної в скарзі ситуації;

за потреби залучає фахівців/чинь з права, соціальних працівників/ць, гендерних експертів/ок для досягнення цілей внутрішнього розслідування;

ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення та рекомендовані заходи дисциплінарного характеру;

за необхідності, у випадку ймовірного адміністративного чи кримінального правопорушення, інформує про необхідність керівника/цю закладу вищої освіти чи уповноваженій особі повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім інформуванням заявника/ці, постраждалої особи про таку необхідність;

може звернутися з рекомендацією відсторонити особу, щодо якої подано скаргу, від виконання обов'язків на посаді або навчання на період внутрішнього розслідування, щоб забезпечити досягнення справедливого рішення, або в інший спосіб обмежити контакти між заявником/цею, постраждалою особою та особою, щодо якої подано скаргу.

9. Заявник/ця має наступні права під час процедури розгляду скарги:

подати скаргу про вчинення дискримінації, у тому числі за ознакою статі/гендеру, сексуального домагання, іншої неетичної поведінки;

подати будь-які доступні матеріали, які підтверджують ймовірне порушення;

залучати свідків, що можуть підтвердити вчинення порушення;

отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;

брати участь у засіданнях Комісії очно чи дистанційно;

дотримання конфіденційності щодо відповідної інформації, перебігу всього процесу розгляду справи, а також після нього;

отримувати відомості про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;

надавати додаткову інформацію на запит Комісії у процесі розгляду скарги;

обирати процедуру вирішення порушення (форму реагування на скаргу);

10. Особа, щодо якої подали скаргу, має наступні права:

подавати свої пояснення щодо ситуації, яка описана у скарзі, без розголошення відомостей стосовно заявника/ці;

подати будь-які доступні матеріали, які стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, що спростовують вчинення порушення;

залучати свідків, що можуть спростувати вчинення порушення;

отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;

брати участь у засіданнях Комісії, якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, знати про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;

11. За результатами проведення внутрішнього розслідування, якщо виявлено порушення, Комісія:

фіксує прийняте рішення у протоколі;

з урахуванням інтересів заявника/ці, постраждалої особи рекомендує керівнику/ці закладу вищої освіти застосування відповідного дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;

проводить роз'яснювальну роботу з особою, щодо якої подана скарга, для уникнення таких ситуацій в майбутньому;

рекомендує направити особу, щодо якої подана скарга, на підвищення кваліфікації чи проходження відповідного навчання для уникнення таких ситуацій в майбутньому.

12. Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується у протоколі внутрішнього розслідування та реєструється згідно процедур і доводиться до відома учасників/ць процесу.

13. Якщо заявник/ця на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника/ці та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/цю про наслідки прийнятого рішення.

14. У випадку, якщо заявник/ця чи особа, щодо якої подано скаргу, є неповнолітньою, у процедурах розгляду скарги та її вирішення від їхнього імені беруть участь законні представники/ці.

15. У разі, якщо у скарзі йдеться про можливі випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, Комісія невідкладно передає таку скаргу керівнику/ці закладу вищої освіти.

Керівник/ця закладу вищої освіти, розглянувши скарги про випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, протягом однієї доби з моменту надходження такої скарги та у разі виявлення ознак насильства або жорстокого поводження, невідкладно повідомляє про це батьків, інших законних представників неповнолітньої особи, а також письмово повідомляє уповноважений підрозділ органу Національної поліції України та службу у справах дітей.

16. Примірник рішення та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються в відповідно до нормативних документів які регламентують порядок ведення діловодства та зберігання документів в Університеті.

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