

РОЗГЛЯНУТО
Вченою радою
Протокол № 5
від 28 03 2025 року

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Пенітенціарної
академії України
28 03 2025 року № 195/09

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ АКАДЕМІЇ УКРАЇНИ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Положення) у Пенітенціарній академії України (далі – Академія) розроблене відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, що затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 15 травня 2024 р. № 686 і зареєстровано в Міністерстві юстиції України 04 липня 2024 р. за № 1013/42358, Роз'яснень щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми, що затверджені Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (далі - Національне агентство) 22 жовтня 2024 р., Статуту Пенітенціарної академії України, Політики психосоціальної політики на робочому місці в Пенітенціарній академії України, Кодексу академічної доброчесності Пенітенціарної академії України та інших актів чинного законодавства України, а також побажань здобувачів вищої освіти та рекомендацій експертів Національного агентства.

1.2. Положення регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.3. Положення має на меті встановити порядок врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння учасниками освітнього процесу моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.4. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

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.

Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння;
- наявність сторін - кривдник (булєр), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);
- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування

ЗГІДНО З ОРИГІНАЛОМ
Інспектор відділу
документального забезпечення
ПАУ

О. С. Савченко

потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого;

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;

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.

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.

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;

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

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;

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.



ЗГІДНО З ОРИГІНАЛОМ
Інспектор відділу
документального забезпечення
ПАУ

А. С. Сидоренко

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. У своїй діяльності Академія дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії булінгу, дискримінації, сексуальним домаганням та іншим явищам, що негативно впливають на морально-психологічний клімат в академічному середовищі.

2.2. 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);

- 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.

2.3. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях співробітників Академії:

- 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 наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

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

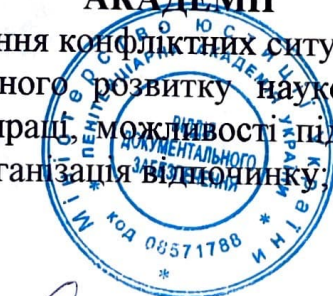
2.4. Курсантсько-студентські організації та структурні підрозділи Академії повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад недискримінації, зокрема гендерної, запобігання та протидії корупції, попередження та протидії булінгу.

2.5. Керівництво Академії має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати заходів, передбачених законодавством України.

3. СИСТЕМА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ В АКАДЕМІЇ

3.1. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

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



Handwritten signature in blue ink.

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

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

- довіра у взаємовідносинах здобувачів вищої освіти з іншими учасниками освітнього процесу;

- обґрунтована вимогливість учасників освітнього процесу у додержанні ними трудової дисципліни;

- справедлива винагорода за освітньо-наукову діяльність (моральне і матеріальне заохочення);

- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів вищої освіти та інших учасників освітнього процесу Академії;

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

- формування в учасників освітнього процесу високої психолого-педагогічної культури спілкування;

- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

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

3.2. Основні напрями з попередження конфліктної ситуації:

- 1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;

- 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій;

- 3) усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;

- 4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.

4. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, УТИСКАМ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

4.1. Особа, яка зазнає дискримінації, утисків, сексуальних домагань тощо або спостерігає їхні прояви стосовно інших осіб, може звернутись до ректора Академії поштою, електронною поштою, під час особистого прийому або скористатись академічною Скринькою довіри (розміщена при вході до Академії або в електронній формі на офіційному веб-сайті Академії). Повідомлення може бути подано в паперовій або електронній формі.

4.2. У повідомленні про таку подію слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):




- 1) ім'я заявника та людини, яка, можливо, зазнала дискримінації, утисків чи сексуальних домагань тощо;
- 2) стислий опис ситуації, що склалася;
- 3) ім'я ймовірного кривдника/винуватця (якщо відоме);
- 4) дата інциденту;
- 5) дата повідомлення;
- 6) адресата повідомлення;
- 7) місце інциденту;
- 8) час інциденту.

Анонімні звернення не розглядаються.

4.3. Після отримання звернення та його реєстрації у встановленому порядку ректор створює тимчасову комісію з врегулювання конфліктної ситуації (далі – Комісія) і доручає їй здійснити розгляд обставин конфліктної ситуації.

4.4. Склад Комісії та її голова затверджується наказом ректора. Комісія складається не менше ніж з п'яти осіб. До складу Комісії можуть входити проректори за напрямками (при розгляді конфліктних ситуацій за участю співробітників Академії; при розгляді конфліктних ситуацій за участю здобувачів освіти Академії; при розгляді конфліктних ситуацій за участю ад'юнктів(аспірантів)/докторантів, наукових співробітників), керівники структурних підрозділів (декани/начальники факультетів, директори інститутів, центрів тощо), а також представники органів курсантсько-студентського самоврядування Академії.

4.5. Діяльність комісії здійснюється на принципах:

- законності;
- верховенства права;
- поваги та дотримання прав і свобод людини;
- неупередженого ставлення до сторін конфлікту;
- відкритості та прозорості;
- конфіденційності та захисту персональних даних;
- невідкладного реагування;
- комплексного підходу до розгляду конкретного випадку;
- нетерпимості до корупції, булінгу, дискримінації, сексуальних домагань тощо та визнання їх суспільної небезпеки.

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

4.6. Протягом тридцяти днів з дня свого створення Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. У разі необхідності Комісія має право запитувати додаткову інформацію, а також звертатись за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.



ЗГІДНО З ОРИГІНАЛОМ
Інспектор відділу
документального забезпечення
ПАУ

Ольга Федорівна Машова

4.7. 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.

4.8. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації. За результатами работ комісії приймається рішення, яке оформлюється у письмовій формі, підписується всіма членами Комісії. Рішення Комісії подається ректору Академії, який приймає відповідні адміністративні рішення, передбачені та дозволені законодавством. Про результати роботи Комісії та прийняті заходи повідомляється особі, яка звернулась до ректора Академії з повідомленням про дискримінацію, утиск, сексуальні домагання тощо.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Це Положення вступає в дію з моменту його затвердження рішенням (наказом) ректора Академії.

5.2. Зміни і доповнення до цього Положення розглядаються та схвалюються вченою радою і затверджуються рішенням (наказом) ректора Академії.

**Начальник сектору
забезпечення якості вищої освіти
капітан внутрішньої служби**



В'ячеслав НЕСТЕРЕНКО



ЗГІДНО З ОРИГІНАЛОМ
Інспектор відділу
документального забезпечення
ПАУ

