

ХЕРСОНЬСКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 1 з 14

ХЕРСОНЬСКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Ректор Херсонської
державної морської академії

Василь ЧЕРНЯВСЬКИЙ

« 03 » 03 2021 р.

БРАХОВАНИЙ
ЕКЗЕМПЛЯР

~2

ДОКУМЕНТОВАНА ПРОЦЕДУРА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

**ПРОЦЕДУРА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
(БУЛІНГ, ДИСКРИМІНАЦІЯ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ,
КОРУПЦІЯ)
СМЯ 02-12-2021**

СХВАЛЕНО

Радою із забезпечення якості
освітньої діяльності та якості
освіти ХДМА

Протокол від « 19 » 02 2021 р.

№ 4

Вченою радою ХДМА

Протокол від « 15 » 02 2021 р.

№ 8

В.о. ученого секретаря

Мар'яна БАБИШЕНА

Введено в дію наказом ректора
від « 10 » 03 2021 р.

№ 90

Херсон – 2021

ХЕРСОНСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 2 з 14

ЗМІСТ

№	Назва розділу	Сторінка
1.	Передмова.....	3
2.	Призначення.....	3
3.	Область застосування.....	3
4.	Нормативні посилання.....	3
5.	Терміни, визначення та скорочення.....	4
6.	Вирішення конфліктних ситуацій у сфері запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів.....	6
7.	Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації, утиску та сексуальних домагань.....	7
8.	Вирішення конфліктних ситуацій щодо регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.....	8
9.	Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії булінгу.....	8
10.	Прикінцеві положення.....	10
11.	Аркуш розсилки.....	11
12.	Аркуш ознайомлення.....	12
13.	Аркуш періодичного обліку змін.....	13
14.	Аркуш обліку періодичних перевірок.....	14

ХЕРСОНЬСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 3 з 14

ПЕРЕДМОВА

1. Процедура розроблена відділом виховної роботи ХДМА.
2. Затверджується ректором ХДМА.
3. Вводиться в дію з моменту затвердження.
4. Періодична перевірка Процедури проводиться з інтервалом, що не перевищує 12 місяців.
5. Зміни до Процедури розробляються за результатами застосування її на практиці в ХДМА або при зміні вимог нормативних документів, на підставі яких розроблено Процедуру.

1. ПРИЗНАЧЕННЯ

- 1.1. Ця Процедура (надалі – Процедура) встановлює загальні положення та порядок вирішення конфліктних ситуацій в освітньому просторі ХДМА.
- 1.2. Конфіденційність. Ця процедура є внутрішнім нормативним документом ХДМА і не підлягає поданням іншим сторонам, крім як аудиторам ХДМА, чи аудиторам органу з сертифікації при проведенні перевірок якості.

2. ОБЛАСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ

Вимоги процедури обов'язкові для застосування відповідальними за вирішення конфліктів серед здобувачів освіти.

3. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

Дана Документована процедура розроблена з урахуванням вимог наступних нормативних документів:

- Загальна декларація прав людини ООН;
- Конституція України;
- Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII;
- Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-VII;
- Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII;

ХЕРСОНЬСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 4 з 14

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI;
- Наказ Міністерства освіти та науки України «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти» від 28.12.2019 р. № 1646;
- Положення про Комісію з академічної доброчесності і академічну Комісію з етики та управління конфліктами;
- Положення про Центр порозуміння Херсонської державної морської академії та її структурних підрозділів;
- Статут ХДМА.

4. ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

В даній Процедурі використовуються терміни, визначення та скорочення, наведені у нормативних документах, на підставі яких розроблена Процедура.

Терміни та визначення:

- **академічна етика** – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища ХДМА;
- **академічний етикет** – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища ХДМА в процесі спільної діяльності та спілкування;
- **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 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;
- **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,

ХЕРСОНЬСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 5 з 14

громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **конфлікт інтересів** – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

- **конфліктна ситуація** – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу ХДМА, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- **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 ч. 1 ст. 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;

- **сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах 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

ХЕРСОНСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 6 з 14

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, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

- суб'єкти освітнього середовища – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та інші працівники ХДМА;

- 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.

Скорочення:

ЗВО – заклад вищої освіти.

ХДМА – Херсонська державна морська академія

СМЯ – система менеджменту якості

Проректор з НВР – проректор з навчально-виховної роботи

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в академії, здобувач вищої освіти або співробітник ХДМА має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора.

5.2. Також здобувач вищої освіти або співробітник ХДМА має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

5.3. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в академії.

5.4. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в ХДМА здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства, вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє

ХЕРСОНЬСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 7 з 14

його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

5.5. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

5.6. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник академії має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора.

5.7. Питання конфлікту розглядається Комісією з академічної доброчесності і академічною Комісією з етики та управління конфліктами.

6. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ, УТИСКУ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

6.1. Будь-які прояви дискримінації, утиску та сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Академії.

6.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації, утиску та сексуальних домагань в Академії здобувач вищої освіти або співробітник ХДМА має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Академії.

6.3. Порядок розгляду звернень щодо зазначених випадків:

- наказом ректора ХДМА створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації, утиску або сексуальних домагань в Академії, склад яких формується в залежності від конкретної ситуації;
- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;
- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації, утиску або сексуальних домагань в освітньому середовищі ХДМА, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові

ХЕРСОНЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 8 з 14

ХДМА та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

7. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

7.1. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської ради, керівника структурного підрозділу або ректора Академії.

7.2. Керівник структурного підрозділу або ректор Академії вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Академії, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

7.3. З метою допомоги у розв'язанні міжособистісних конфліктних ситуацій шляхом медіації (посередництва) в Академії також працює Центр порозуміння ХДМА та її структурних підрозділів.

8. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ

8.1. Усі учасники освітнього процесу у разі виявлення випадків булінгу (цькування), учасниками або свідками якого вони стали, або підозрюють про його вчинення по відношенню до інших осіб за зовнішніми ознаками, або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб, в обов'язковому порядку протягом дня повідомляють ректора Академії у письмовій формі.

8.1.1. Заявниками можуть бути здобувачі освіти, їх батьки (законні представники), співробітники закладу вищої освіти та інші особи.

8.1.2. Розгляд та неупереджене з'ясування обставин випадків булінгу (цькування) здійснюється відповідно до поданих заявниками заяв.

ХЕРСОНЬСКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.02.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 9 з 14

8.1.3. Заяви, що надійшли на електронну пошту отримують фахівці відділу діловодства та контролю ХДМА, які зобов'язані терміново повідомити ректора Академії.

8.1.4. Протягом 1-2 робочих днів ректор Академії здійснює розгляд заяв із дотриманням конфіденційності.

8.2. Розгляд заяв щодо випадків булінгу (цькування)

8.2.1. За заявою ректор Академії видає наказ про створення тимчасової комісії та проведення розслідування випадків булінгу (цькування) із визначенням уповноважених осіб не пізніше 3-ох робочих днів з дати прийняття заяви.

8.2.2. У складі комісії мають входити педагогічні, науково-педагогічні працівники (у тому числі психолог, соціальний педагог), ректор Академії або проректор з НВР та інші зацікавлені особи.

8.2.3. Комісія у своїй діяльності керується законодавством України та іншими нормативними документами і актами.

8.2.4. З метою розслідування випадків булінгу (цькування) комісія має право вимагати письмові пояснення та матеріали у сторін.

8.2.5. Розслідування випадку булінгу (цькування) комісією здійснюється упродовж 10-ти робочих днів з дати прийняття заяви.

8.2.6. Якщо Комісія визначила, що це був булінг (цькування), а не одноразовий конфлікт чи сварка, (відповідні дії носять систематичний характер), то ректор Академії зобов'язаний повідомити уповноважені органи Національної поліції та за необхідністю служби у справах дітей.

8.2.7. У разі, якщо Комісія не кваліфікує випадок як булінг (цькування), а постраждалий не згодний з цим, то він може одразу звернутись до органів Національної поліції України із заявою, про що ректор Академії має повідомити постраждалого.

8.2.8. Рішення Комісії приймаються більшістю її членів та зберігаються в паперовому вигляді з оригіналами підписів всіх членів Комісії.

8.2.9. Потерпілий чи його представник можуть звертатися відразу до уповноважених органів Національної поліції України та служби у справах дітей з повідомленням про випадки булінгу (цькування).

8.2.10.

ХЕРСОНЬСКА ДЕРЖАВНА МОРЬСКА АКАДЕМІЯ		СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	СМЯ 02-12.2021
ЗМІНА: 0	ВИДАННЯ 03.03.2021	ДП Процедура вирішення конфліктних ситуацій (булінг, дискримінація, сексуальні домагання, корупція)	Стор. 10 з 14

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

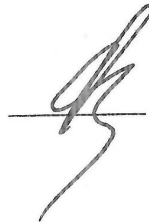
9.1. Відповідальність за видання, актуалізацію та анулювання даної процедури здійснює виховний відділ відповідно до ДП «Управління документацією».

9.2. Контроль за виконанням вимог даної Процедури несуть посадові особи у відповідності до своїх функціональних обов'язків.

Укладач:

Начальник відділу
виховної роботи

« 05 » 03 2021 р



Ольга МИТРОХИНА

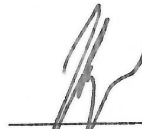
Погоджено:

Голова комітету з питань
внутрішньої системи
забезпечення якості освіти,
д.п.н., професор



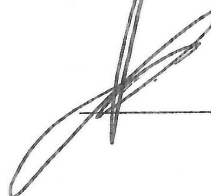
Антоніна ЛЯШКЕВИЧ

Проректор
з навчально-виховної роботи
« 05 » 03 2021 р



Олександр ШУМЕЙ

Начальник юридичного
відділу
« 05 » 03 2021 р



Олександр СЛІПЧЕНКО

Начальник відділу
забезпечення якості освіти
« 05 » 03 2021 р.



Оксана УСТИМЕНКО