

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД  
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К.Д. УШИНСЬКОГО»



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Ректор**

**Андрій КРАСНОЖОН**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій  
щодо дискримінації, корупції, сексуальних домагань та інших проявів  
неетичної поведінки  
в Державному закладі «Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського».**

Затверджено рішенням ученої ради

Університету Ушинського

від 09. січня .2025 (протокол № 8)

Уведено в дію наказом від

«09» січня 2025 р. № 8

Одеса 2025

## **1. Загальні положення**

**1.1.** Положення про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій щодо дискримінації, корупції, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки в Державному закладі «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (далі – 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», Статуту Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» та інших актів законодавства України.

**1.2.** Основною метою Положення є забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх учасників освітнього процесу, підтримання в Державному закладі «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (далі – Університет Ушинського) середовища, вільного від булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань, принижень честі та гідності особи, корупції та іншим проявам неетичної поведінки, формування негативного ставлення до проявів неетичної поведінки, захист психологічного здоров'я учасників освітнього процесу.

**1.3.** У своїй діяльності Університет Ушинського дотримується законодавства України у сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки. Університет засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання та інші прояви неетичної поведінки на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

**1.4.** Дія Положення поширюється на усіх осіб, які перебувають з Університетом в трудових чи інших договірних відносинах (здобувачі вищої освіти; педагогічні, науково-педагогічні працівники; особи, які працюють за

договором цивільно-правового характеру; наймані працівники та інші) та які можуть безпосередньо взаємодіяти з уразливими особами при виконанні своїх посадових обов'язків.

**1.5.** Для реалізації цілей Положення використовуються наступні терміни:

**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.

**гендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

**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 (далі - певні ознаки), 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;

**економічне насильство** - форма насильства, що включає умисне позбавлення їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні необхідних послуг, примушування до безоплатної праці, інші правопорушення економічного характеру;

**запобігання насильству** - система заходів, що здійснюються керівництвом

Університету, а також іншими учасниками освітнього процесу, та спрямовані на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо форм, причин і наслідків насильства, формування нетерпимого ставлення до насильницької моделі поведінки у приватних стосунках, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються;

**кібербулінг (інтернет-мобінг або електронний булінг)** - форма насильства, що вчиняється за допомогою електронних засобів комунікації. «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. Метою кібербулінгу є навмисна провокація чи залякування задля одержання влади над людиною та психологічної насолоди від її страждань;

**конфлікт** - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;

**конфліктна ситуація** - ситуація, яка об'єктивно містить явні передумови для конфлікту;

**корупція** - використання особою, зазначеною у частині 1 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 цього Закону, 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;

**кривдник** - особа, яка вчинила насильство у будь-якій формі;

**мобінг** - це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної репутації у формі психологічного та економічного тиску, зокрема, зі застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність та зміни місця роботи;

**особа, яка постраждала від насильства (далі - Постраждала особа)** - особа, яка зазнала насильства у будь-якій формі;

**правопорушення, пов'язане з корупцією** - діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

**протидія насильству** - система заходів, що здійснюються керівництвом ЗВО, а також іншими учасниками освітнього процесу, та спрямовані на припинення насильства, надання допомоги та захисту Постраждалій особі, а також на належне розслідування випадків насильства;

**психологічне насильство** - форма насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи;

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

**фізичне насильство** - форма насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня



тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

**1.6.** Адміністрація та керівники структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією, корупцією та іншими формами неетичної поведінки.

**1.7.** Застосування цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. Загальні засади політики запобігання конфліктним ситуаціям**

**2.1.** З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки в Університеті заборонені:

- **дискримінаційні висловлювання** (які містять образливі 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.

**2.2.** Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- **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** (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

- **допускається** у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

**2.3.** 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, булінгу, мобінгу тощо.

**2.4.** Керівництво Університету має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати дисциплінарних та адміністративних заходів.

### **3. Права та обов'язки учасників освітнього процесу та осіб, які перебувають з Університетом в трудових чи інших договірних відносинах**

**3.1.** Здобувачі освіти мають право на:

- повагу людської гідності;
- захист під час освітнього процесу від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства та експлуатації, булінгу (цькування), дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти;
- отримання соціальних та психолого-педагогічних послуг як особа, яка постраждала від булінгу (цькування), стала його свідком або вчинила булінг (цькування).

### 3.2. Здобувачі освіти зобов'язані:

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх учасників освітнього процесу, дотримуватися етичних норм;
- відповідально та дбайливо ставитися до власного здоров'я, здоров'я оточуючих, довкілля;
- дотримуватися установчих документів, правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, а також умов договору про надання освітніх послуг (за його наявності);
- повідомляти керівництво закладу освіти про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

### 3.3. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники, інші особи, які залучаються до освітнього процесу мають право на:

- захист професійної честі та гідності;
- захист під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, у тому числі булінгу, дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.

### 3.4. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані:

- дотримуватися педагогічної етики;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу;
- особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;
- захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, запобігати вживанню ними та іншими особами на території Університету алкогольних напоїв, наркотичних



засобів, іншим шкідливим звичкам;

- дотримуватися установчих документів та правил внутрішнього розпорядку Університету, виконувати свої посадові обов'язки;
- повідомляти ректора Університету про факти булінгу стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).

### **3.5. Батьки здобувачів освіти мають право:**

- отримувати інформацію про діяльність закладу освіти, у тому числі щодо надання соціальних та психолого-педагогічних послуг особам, які постраждали від булінгу (цькування), стали його свідками або вчинили булінг (цькування), про результати навчання своїх дітей (дітей, законними представниками яких вони є) і результати оцінювання якості освіти у закладі освіти та його освітньої діяльності;
- подавати керівництву закладу освіти заяву про випадки булінгу (цькування) стосовно дитини або будь-якого іншого учасника освітнього процесу;
- вимагати повного та неупередженого розслідування випадків булінгу (цькування) стосовно дитини або будь-якого іншого учасника освітнього процесу.

### **3.6. Батьки неповнолітніх здобувачів освіти зобов'язані:**

- сприяти керівництву закладу освіти у проведенні розслідування щодо випадків булінгу (цькування);
- виконувати рішення та рекомендації комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) в закладі освіти.

### **3.7. Адміністрація Університету:**

- здійснює контроль за недопущенням привілеїв чи обмежень (дискримінації) за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

- здійснює контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладі освіти; розглядає скарги про відмову у реагуванні на випадки булінгу (цькування) за заявами здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та приймає рішення за результатами розгляду таких скарг; сприяє створенню безпечного освітнього середовища в закладі освіти та вживає заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від булінгу;
- забезпечує створення у закладі вищої освіти безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу (цькування), у тому числі:
  - з урахуванням пропозицій територіальних органів (підрозділів) Національної поліції України, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну правову політику, служб у справах дітей та центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, розробляє, затверджує та оприлюднює план заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу в Університеті;
  - розглядає заяви про випадки булінгу (цькування) здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та видає рішення про проведення розслідування; скликає засідання комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) для прийняття рішення за результатами проведеного розслідування та вживає відповідних заходів реагування;
  - забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг, стали його свідками або постраждали від булінгу (цькування).

#### **4. Правовий статус Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій**

**4.1.** Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі - Комісія) є

постійно діючим робочим органом Університету, який відповідає за поширення інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті, проводить навчання щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією, мобінгом, булінгом, корупцією та іншими формами неетичної поведінки), надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в Університеті.

**4.2.** Склад Комісії затверджується ректором Університету.

**4.3.** Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації не може бути менше як три особи.

**4.4.** Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності, Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Університету.

**4.5.** Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

## **5. Порядок врегулювання конфліктних ситуацій**

**5.1.** В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадок виникнення конфліктних ситуацій - формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до цього випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

**5.2.** Подання скарги у випадку виникнення конфліктної ситуації. Якщо працівник/здобувач освіти або працівниця//здобувачка Університету вважають, що стосовно них в Університеті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та (або) корупційні

діяння, та (або) інші протиправні дії, зокрема пов'язані з булінгом чи мобінгом, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити інформацію про суть порушення права особи, зазначення часу, коли мало місце порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли особі стало відомо про його вчинення.

Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку ректора, уповноваженого з питань запобігання та виявлення корупції, скриньку довіри чи корпоративну пошту практичного психолога.

У приймальні ректора, відділі кадрів, студентській раді знаходяться скриньки для подання письмових скарг. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Комісії.

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

- 1) *неформальна процедура;*
- 2) *формальна процедура.*

**5.3.1. Неформальна процедура.** Після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), комісія (представник комісії) отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі 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, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним



порушником/порушницею). Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету).

У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформляється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

**5.3.2. Формальна процедура.** Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача/відповідачки (потенційного порушника/порушниці) від неформальної процедури;
- 3) 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, на якому вирішується, чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії та отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі 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, який не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник/скаржниця, відповідач/відповідачка (потенційний порушник/порушниця), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з

прийняттям відповідного рішення Комісії.

У разі 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 разі, 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, яке 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 працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки тощо. Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

## **ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

Всі зміни та доповнення до цього Положення вносяться за рішенням Вченої ради та вводяться в дію наказом ректора.

Юрисконсульт



Наталя ЗАКОРДОНСЬКА