



ВИКОНАВЧИЙ ОРГАН КІЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
(КІЇВСЬКА МІСЬКА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ)

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРИ

КОЛЕДЖ ХОРЕОГРАФІЧНОГО МИСТЕЦТВА «КІЇВСЬКА МУНІЦИПАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ ТАНЦЮ ІМЕНІ СЕРЖА ЛИФАРЯ»

(КМАТ ІМЕНІ СЕРЖА ЛИФАРЯ)

**УХВАЛЕНО**

Рішенням Вченої ради

Коледжу хореографічного мистецтва  
«КМАТ імені Сержа Лифаря»

Протокол № 2 від 01.04.2024 р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Коледжу хореографічного  
мистецтва «КМАТ імені Сержа  
Лифаря»,

заслужений працівник культури

України

Вячеслав КОЛОМІЄЦЬ

*О1 січнe*

*2024* року

**ПОЛОЖЕННЯ**

про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій

**КОЛЕДЖУ ХОРЕОГРАФІЧНОГО МИСТЕЦТВА  
«КІЇВСЬКА МУНІЦИПАЛЬНА АКАДЕМІЯ ТАНЦЮ ІМЕНІ  
СЕРЖА ЛИФАРЯ»**

**1. Загальні положення.**

1.1. Положення про вирішення конфліктних ситуацій у Коледжі хореографічного мистецтва «Київська муніципальна академія танцю імені Сержа Лифаря» (далі - Положення) розроблене відповідно до Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про передвищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про запобігання корупції», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кодексу України «Про адміністративні правопорушення», Закону України «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Коледж хореографічного мистецтва «Київська муніципальна академія танцю імені Сержа Лифаря» (далі - КМАТ імені Сержа

Лифаря) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

1.3. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у КМАТ імені Сержа Лифаря застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу.

1.4. Для цілей даного Положення використовуються такі терміни:

- **конфлікт** – це зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;
- **конфліктна ситуація** – ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокуюча ворожі дії, конфлікт;
- **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;
- **корупційне правопорушення** – 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;
- **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 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до противного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;
- **дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етичного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущенними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободи в будь-якій формі, встановленій

Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрутовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **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;
- **сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;
- **мобінг (знущання)** – систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення;
- **кібермобінг (кібербулінг)** – поняття групового булінгу, під яким розуміються умисні образи, погрози і повідомлення іншим даних, що компрометують особу у колективі, за допомогою сучасних засобів мобільної комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу. Кібермобінг здійснюється в кіберпросторі через інформаційно-комунікаційних каналах і засобах. У тому числі в інтернеті: за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями в соціальних мережах, а також через розміщення на відео портах непристойних відеоматеріалів, або за допомогою мобільного телефону (наприклад, за допомогою SMS-повідомень або «докучливих» дзвінків).

1.5. Це положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх працівників та здобувачів вищої освіти КМАТ імені Сержа Лифаря та регламентує застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

1.6. Учасники освітнього процесу мають право на 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).

1.7. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування інших норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав і законних інтересів.

## **2. Загальні засади політики запобігання та попередження конфліктних ситуацій.**

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Коледжі заборонені:

- 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).

2.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників КМАТ імені Сержа Лифаря:

- 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;

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

2.3. Студентські організації КМАТ імені Сержа Лифаря повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах зasad запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4. Працівники всіх структурних підрозділів КМАТ імені Сержа Лифаря у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах повинні дотримуватися протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.5. Керівництво КМАТ імені Сержа Лифаря має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

### **3. Правовий статус комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.**

3.1. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі - Комісія) є постійно діючим робочим органом КМАТ імені Сержа Лифаря, який відповідає за поширення інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в КМАТ імені Сержа Лифаря, проводить навчання трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією) надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в КМАТ імені Сержа Лифаря.

3.2. До складу Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій входить:

- заступник директора з навчально-виховної роботи;
- заступник директора з науково-методичної роботи;
- заступник директора з адміністративно-господарської роботи;
- завідувач кафедри – професор кафедри хореографічних та мистецьких дисциплін;
- завідувач кафедри – професор кафедри теоретичних дисциплін;
- учений секретар відділу з науково-методичної роботи;
- завідувач навчальної частини;
- завідувач навчально-виробничої практики;
- завідувач навчально-методичного кабінету з теоретичної підготовки;
- директор Фахового коледжу;
- завідувач відділення Хореографічна школа;

- завідувач відділу базової середньої освіти;
- керівник Творчої майстерні "Дитяча школа мистецтв №7";
- завідувач відділення школа-студія;
- практичний психолог;
- провідний юрисконсульт;
- провідний інженер з охорони праці;
- голова первинної профспілкової організації;
- голова студентської організації;
- завідувач театрально-філармонічного центру "Натхнення";
- завідувач костюмерно-пошивочним відділом;
- завідувач сектору публічних закупівель;
- завідувач комп'ютерним відділом;
- завідувач бібліотеки;
- завідувач інформаційним відділом;
- головний бухгалтер бухгалтерської служби;
- завідувач відділом кадрів та канцелярії;
- лікар медичного кабінету;
- головний інженер інженерного відділу;
- завідувач господарчого відділу.

Склад комісії затверджується наказом директора КМАТ імені Сержа Лифаря раз на рік.

Одночасно з формуванням комісії призначається голова (заступник директора з навчально-виховної роботи) та секретар комісії.

3.3. Склад комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується головою Комісією з врегулювання конфліктної ситуації (заступник директора з навчально-виховної роботи) і складається не менше як з п'яти членів діючого складу Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій. При цьому до складу комісії з вирішення конкретної конфліктної ситуації обов'язково входить керівник структурного підрозділу працівником або здобувачем освіти якого є скаржник, а також провідний юрисконсульт.

3.4. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись зasad поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Коледжу.

3.5. Засідання комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова або, за його дорученням заступник голови. Питання, що обговорюються під час засідань оформлюються протоколами, які підписує головуючий та секретар Комісії.

3.6. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення внутрішніх положень, що стосуються попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

#### **4. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій.**

4.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в КМАТ імені Сержа Лифаря передбачено два способи їх врегулювання – формальний та неформальний.

4.2. Якщо працівники та/або здобувачі освіти КМАТ імені Сержа Лифаря вважають, що було порушене їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу до Комісії.

4.3. Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити прізвище, ім'я, та по батькові скаржника, контактний номер телефону, адресу електронної пошти, опис порушення права особи, із зазначенням часу, коли відбулося порушення, фактів і можливих доказів, що підтверджують наявність порушення, підпис скаржника.

4.4. Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації, скаржник має право обрати один із способів врегулювання конфліктної ситуації.

4.5. При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації, в разі необхідності, отримує від скаржника в письмовій формі уточнююочі та додаткові матеріали, по'вязані із конкретною ситуацією, та не пізніше як через 10 днів з дня отримання скарги призначає дату та час засідання комісії за участю сторін конфлікту.

4.6. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації вивчає скаргу, надає консультації сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають застосування дисциплінарних рішень з боку керівництва КМАТ імені Сержа Лифаря.

4.7. У разі досягнення спільногого рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформляється у письмовій формі. Примірник зазначеного рішення зберігається в Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій протягом 5 років.

4.8. Формальний спосіб врегулювання конфліктної ситуації здійснюється в разі: якщо скаржником обрано формальну процедуру; відмови потенційного порушника від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільногого рішення.

4.9. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації, в межах формальної процедури, після отримання скарги обов'язково інформує керівництво КМАТ імені Сержа Лифаря, та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішується чи належить до компетенції Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації розгляд скарги. В разі необхідності – отримує у письмовій формі від сторін конфлікту додаткові матеріали, по'вязані із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

4.10. Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги, Комісія проводить засідання на яке запрошуються скаржник, потенційний порушник, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

4.11. У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про проведення формальної процедури обов'язково інформують директора КМАТ імені Сержа Лифаря. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформляється рішення, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення. На підставі рішення Комісії керівництво КМАТ імені Сержа Лифаря приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника, відрахування студента тощо.

4.12. Примірник рішення та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються у Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій 5 років.

4.13. Щорічно до 1 грудня поточного року Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій подає директору КМАТ імені Сержа Лифаря звіт про свою діяльність, який містить узагальнені дані про кількість скарг (загальна інформація та в розрізі окремих конфліктних ситуацій) і аналіз з питань, що були порушені в скарзі.

4.14. Застосування норм даного Положення не виключає права особи, права якої порушені, застосовувати інші юридичні способи захисту своїх прав.

## **5. Порядок регулювання на доведені випадки булінгу (цькування) в Коледжі та відповідальних осіб, причетних до булінгу (цькування).**

5.1.У разі підтвердження факту вчинення булінгу (цькування), за результатами розслідування Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій,

директор КМАТ імені Сержа Лифаря повідомляє уповноважені підрозділи органів Національної поліції України та Служби у справах дітей про випадки булінгу (цькування) в Коледжі.

5.2. Комісія за результатами проведеного розслідування щодо з'ясування обставин на підставі заяви про булінг (цькування), визначених сторін булінгу (цькування), встановлених можливих причин булінгу (цькування) розробляє рекомендації для науково-педагогічних працівників щодо освітньої діяльності із здобувачами, причетними до булінгу, їх батьками, законними представниками, заходи стабілізації психологічного клімату у колективі, надання соціальних та психолого-педагогічних послуг сторонами булінгу (цькування).

Науково-педагогічні працівники, у яких зафіковано випадок булінгу (цькування), забезпечують:

- виконання рекомендації Комісії в КМАТ імені Сержа Лифаря щодо доцільних методів навчання та організації роботи із здобувачами освіти, причетними до булінгу (цькування) та їхніми батьками, законними представниками;

- дотримання правил поведінки учасниками освітнього процесу в КМАТ імені Сержа Лифаря, визначених Правилами внутрішнього трудового розпорядку в КМАТ імені Сержа Лифаря, діючим законодавством.

5.3. Батьки здобувачів освіти (законні представники) зобов'язані виконувати рішення та рекомендації комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) в закладі освіти.

5.4. За виконання та моніторинг запланованих заходів відновлення та нормалізації психологічного клімату в закладі освіти та визначених рекомендацій для учасників булінгу (цькування) відповідає уповноважена особа або особа, яка її замінює у разі відсутності відповідно до наказу про склад комісії.

## **6. Моніторинг дотримання політики та процедур з врегулювання конфліктних ситуацій.**

6.1. У кінці календарного року Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій готує та оприлюднює на офіційному веб сайті Коледжу щорічний звіт «Політика та процедури врегулювання конфліктних ситуацій», який містить узагальнені дані про проведення Комісією навчання, тренінги з попередження конфліктних ситуацій, кількість скарг (загальна та в розрізі окремих конфліктних ситуацій), аналіз питань, що були порушенні в скаргах.

## 7. Прикінцеві положення.

7.1. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у КМАТ імені Сержа Лифаря є локальним нормативно-правовим актом, що знаходитьться у вільному доступі для здобувачів освіти, співробітників та усіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення ухвалюється рішенням Вченої ради КМАТ імені Сержа Лифаря та вводиться в дію наказом директора КМАТ імені Сержа Лифаря.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради КМАТ імені Сержа Лифаря.

### ПОГОДЖЕНО:

Заступник директора з  
навчально-виховної роботи

Олексій ДРОЗДОВ

Заступник директора з  
науково-методичної роботи

Наталія САВАСТРУ

Юрисконсульт

Інна СОРОКІНА