

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Ректор



*прот. Олександр Трофимлюк*  
проф. прот. Олександр Трофимлюк

«*28*» *грудня* 20*20* р.

**Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій  
у Київській православній богословській академії**

Ухвалено вченою радою  
Київської православної  
богословської академії  
24 грудня 2020 р.  
(протокол № 3)

## 1. Загальні положення

1.1. Положення розроблене відповідно до Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV та інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Київська православна богословська академія (далі – Академія) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Академія засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці або в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Київській православній богословській академії (далі – Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Академії та має на меті врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками та здобувачами вищої освіти моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

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

## 2. Основні поняття

2.1. У Положенні використовуються наступні терміни:

**академічна етика** – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Академії;

**академічний етикет** – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Академії 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;

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

**дискримінація** – ситуація, за якої особа 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, 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 (здобувачів вищої богословської освіти, викладачів, керівного складу Академії, 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 трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

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

**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.

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

3.1. 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);

- утиски (небажана для особи 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.

3.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників 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 (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.

3.3. Студентські організації та структурні підрозділи Академії мають дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

3.4. Керівництво Академії має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

#### **4. Запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій в Академії**



#### 4.1. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;
- відкритість діяльності Академії, постійне інформування працівників про результати і цілі діяльності Академії;
- гласність і колегіальність, доведення виробничих 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;
- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину і безвідповідальність;
- довіра у взаємовідносинах здобувачів вищої богословської освіти, працівників, членів колективу та підрозділів;
- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;
- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);
- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів вищої богословської освіти, аспірантів, докторантів, працівників Академії;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;
- формування у працівників та студентів Академії високої психолого-педагогічної культури спілкування та інше;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої богословської 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.

#### 4.2. Основні напрямки з попередження конфліктної ситуації:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій;
- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.

### 5. Механізм врегулювання конфліктних ситуацій

5.1. Конфліктні ситуації у закладі вищої богословської освіти можуть виникнути між: здобувачами вищої богословської освіти та адміністрацією; трудовим колективом й адміністрацією; здобувачами вищої богословської освіти та працівниками; працівниками і керівниками структурних підрозділів тощо.

5.2. У разі виникнення конфліктних ситуацій суб'єкт конфлікту може подати скаргу щодо порушення його прав, свобод, противоправних дій або заяву щодо необхідності вирішення до Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія) (письмово (скринька з питань врегулювання конфліктних ситуацій, знаходиться в навчальному корпусі Академії).

5.3. Для вирішення конфліктної ситуації збирається Комісія, яка є робочим органом Академії. До складу Комісії входять: проректор з виховної роботи, декан факультету, психолог, представник студентського самоврядування, представник наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується проректором з виховної роботи, складається не менше як з трьох членів Комісії і затверджується ректором Академії на час вирішення конфлікту.

5.4. Заява/скарга подається суб'єктом конфліктної ситуації до Академії



у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) з авторизацією даних скаржника та вказаним описом факту порушення прав і свобод особи, зазначення часу, можливих доказів, що підтверджують скаргу. Заява/скарга може бути подана протягом 10 календарних днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

5.5. Після отримання та реєстрації заяви/скарги протягом трьох робочих днів члени Комісії знайомляться з наданими фактами та матеріалами та вивчають конфліктну ситуацію. Не пізніше, ніж два робочих дні Комісією призначається час робочої зустрічі, на яку запрошуються суб'єкти конфліктної ситуації, надаються консультації обом сторонам, пропонуються способи вирішення.

5.6. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією або інформацією до працівників Академії, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається та продовжити термін роботи.

5.7. За результатами наступного етапу проведення процедури вирішення конфліктної ситуації сторони можуть дійти згоди та порозуміння. У такому випадку конфліктна ситуація є вичерпаною і суб'єкт конфлікту відкликає свою заяву/скаргу. У іншому випадку (за відсутності порозуміння сторін) рішення приймає Комісія більшістю голосів, яке оформлюється у письмовій формі, підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

5.8. На підставі рішення Комісії керівництво Академії приймає рішення, відповідно до чинного законодавства України та притягає винних працівників до дисциплінарної або матеріальної відповідальності.

5.9. Примірник рішення та матеріали роботи повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.