

Голова Вченої ради,
ректор Національної музичної академії
України імені П.І. Чайковського,
доктор філософії, професор, заслужений
діяч мистецтв України,
Тимошенко Максим Олегович



ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою
Національної музичної академії
України імені П.І. Чайковського
12 лютого 2026 р.

Протокол № 10

(наказ № 21-А від 12.02.2026 р.)

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ПРОТИДІЮ КОРУПЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ У НАЦІОНАЛЬНІЙ МУЗИЧНІЙ АКАДЕМІЇ УКРАЇНИ ІМЕНІ П.І.ЧАЙКОВСЬКОГО

КИЇВ – 2026

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення ґрунтується на Законах України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Статуті Національної музичної академії України імені П.І.Чайковського (далі – Академія) та визначає засади вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, а також підстави та порядок притягнення учасників освітнього процесу до академічної відповідальності за порушення зазначених вимог.

2. ТЕРМІНИ ТА ПОНЯТТЯ

2.1. 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 цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

2.2. Непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи 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;

2.3. Підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи або групи осіб за їх певними ознаками;

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

2.5. Пособництво у дискримінації - будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

2.6. Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою 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 обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

2.7. 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.

2.8. Хабарництво - надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі.

3. ЗАХОДИ З ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

3.1. Боротьба з корупцією у вищій освіті - нагальна проблема сьогодення.

Головне завдання Академії - сформувані у здобувачів освіти такі риси, як чесність, порядність.

3.2. Основними причинами корупції у вищій освіті України, є:

- Низький рівень оплати праці при одночасному великому обсязі навантаження, недостатні можливості для самореалізації високоосвічених людей призводять до бажання поповнити свій бюджет шляхом академічної корупції.

- Певна частина здобувачів освіти не хоче докладати зусиль для набуття знань і шукає шляхи незаконного отримання позитивної оцінки за екзамен, курсову роботу, диплом тощо, провокуючи своїми діями викладачів. Таким чином виникає потреба в отриманні такої послуги, що одночасно створює умови для розквіту ринку таких послуг: виготовлення курсових робіт, дипломів, контрольних робіт. До таких послуг також можна віднести репетиторство, як приховане хабарництво, коли викладач надає додаткові платні консультації своїм здобувачам освіти, і відкрите хабарництво, коли залік чи іспит мають свою вартість.

3.3. Заходи, пов'язані з попередженням корупційних дій в Академії:

- Напрями виховного характеру можливу протиправну поведінку.
- Цілеспрямована індивідуальна виховна робота.
- Профілактична робота з попередження корупційних правопорушень серед викладачів, співробітників та здобувачів освіти Академії.

3.4. Урегулювання конфлікту інтересів в Академії здійснюється відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- усунення працівника від виконання завдання;
- встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання;
- обмеження у доступі працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

3.5. У разі виявлення фактів чи отримання інформації про факти підбурення працівників Академії до вчинення корупційного правопорушення або про вчинення працівниками НМАУ корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, уповноважений з антикорупційної діяльності вживає наступні заходи:

- доповідає про це ректору Академії з метою прийняття спільного рішення відповідно до чинного законодавства України;
- ініціює в установленому порядку проведення перевірки та службового розслідування для дослідження виявлених фактів з метою підтвердження чи спростування інформації про ймовірне порушення антикорупційного законодавства працівником Академії.

3.6. За результатами проведення перевірки або службового розслідування, відбувається:

- застосування дисциплінарного стягнення до працівників, які вчинили порушення, та вносить пропозиції щодо шляхів усунення наслідків корупційних дій, якщо такі мали місце;
- інформує у встановленому порядку спеціально уповноважених суб'єктів

у сфері протидії корупції про виявлені порушення для вжиття ними заходів, передбачених законодавством.

Для повідомлення про факти порушення, вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень на інформаційних стендах та на офіційному веб-сайті Академії розміщено відповідну інформацію.

3.7. Розгляд звернень, скарг і заяв, що надходять до Академії, відбувається відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації», Закону України «Про звернення громадян», шляхом особистого прийому громадян керівництвом Академії. Про результати розгляду скарг і звернень громадянину повідомляється письмово або усно, за його бажанням.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

4.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій

4.2. У разі виявлення (візуально або під час опитування) фактів насильства стосовно здобувачів вищої освіти Академії або отримання відповідних заяв чи повідомлень від повнолітнього здобувача, інших осіб уповноважена особа у справі запобігання та протидії насильству та дискримінації Академії:

- не пізніше однієї доби інформує уповноважений підрозділ органу Національної поліції про виявлення факту вчинення насильства або відповідне звернення за допомогою телефонного зв'язку, електронної пошти, фіксує факт виявлення (звернення) в журналі реєстрації фактів виявлення (звернення) про вчинення домашнього насильства та насильства за ознакою статі;

- вживає першочергових заходів для надання медичної, психологічної або іншої допомоги постраждалій особі відповідно до вимог законодавства.

4.3. У процесі регулювання конфлікту в освітянському середовищі між викладачем та здобувачем вищої освіти або між здобувачами Академії використовуються такі основні технології регулювання:

- інформаційні (усунення з інформаційного поля неправдивої чи

викривленої інформації);

-комунікативні (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії і їх прихильниками);

-соціально-психологічні (робота з неформальними лідерами, зниження соціального напруження у середовищі здобувачів освіти, закріплення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі);

- організаційні (використання методів педагогічного заохочення і покарання).

9. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Академія забезпечує, безперешкодний доступ до цього Положення через його оприлюднення на офіційній веб-сторінці.

9.2. Положення набуває чинності з моменту затвердження його на Вченій раді Академії та введення в дію наказом ректора Академії.