



KMDШ

ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ОСВІТИ «КМДШ»
(у формі товариства з обмеженою відповідальністю)
03039, м. Київ, вул. Голосіївська, будинок 13, літера Г
n/p 26002052623676 у ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК», МФО 300711
ідентифікаційний код 41960979

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Генеральний директор ПЗО «КМДШ»



Ліна ЖИГІНАС

29 грудня 2025 року

ПОЛІТИКА ПОРОЗУМІННЯ ТА РІВНОСТІ, ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЮ) ТА СЕКСУВАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

§ I. Загальні положення

1. Політика порозуміння та рівності, протидії дискримінації, булінгу (цькуванню) та сексуальним домаганням у ПЗО «КМДШ» (далі – Політика) створена на підставі Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом МОН України від 23 вересня 2025 року № 1275, Порядку реагування на випадки булінгу (цькування) та Порядку застосування заходів виховного впливу, затверджених наказом МОН України від 28 грудня 2019 року № 1646, зареєстрованого наказом Мініюсту України від 03 лютого 2020 року за № 111/34394.

2. Сферою застосування цієї Політики є надання освітніх послуг у ПЗО «КМДШ» за рівнем післядипломної освіти, що здійснюється Центром професійного розвитку та кваліфікації (далі – ЦПРК).

Суб'єктною сферою застосування цих Політик є:

працівники/ці закладу освіти;

здобувачі/ки освіти;

інші особи, залучені до діяльності закладу, зокрема фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах, викладачі/ки-сумісники і дослідники/ці, позаштатні співробітники/ці, партнери/ки, консультанти/ки, підрядники/ці, волонтери/ки, члени/кині асоціацій випускників/ць, представники/ці громадського сектору, відвідувач(к)и.

3. Реалізації цих Політик ґрунтується на ключових принципах:

повага до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини;

нульова толерантність до будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема сексуальних домагань;

забезпечення постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходів, недопущення ретравматизації;

презумпція довіри до скарг постраждалих осіб;

забезпечення конфіденційності;
інституційна сталість;
неупереджене, своєчасне, комплексне та ефективне реагування на скарги.

4. У цих політиках використовується термінологія у розумінні, визначеному відповідними нормативно-правовими актами України та міжнародними документами:

булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному або сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

стаття 173-4 Кодексу України про адміністративні правопорушення

мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

стаття 2² Кодексу законів про працю України

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

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.

стаття 1 Закону України

«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановлених Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

сексуальні домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

стаття 1 Закону України

«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

мова ворожнечі – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні чи приписані/надумані особисті характеристики (статус) як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, тендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

сексизм – будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення тендерних стереотипів.

Рекомендації CM/Rec (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі;

Рекомендації CM/Rec(2019) 1 «Запобігання та боротьба із сексизмом»

віктимблеймінг (звинувачення постраждалих осіб) – перенесення вини за те, що трапилось, зокрема, за вчинене правопорушення, з кривдника на постраждалу особу.

гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

гендерно чутливий підхід – врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

дискримінаційні висловлювання – вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, тендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості.

електронні комунікації – обмін інформацією (текстовими повідомленнями, фото-, відео-, аудіофайлами тощо), який здійснюється за допомогою електронних засобів зв'язку, таких як електронна пошта, месенджери, соціальні мережі, мобільні додатки, онлайн-платформи, відеозв'язок тощо, зокрема ті, що використовуються в процесі та з метою здійснення освітньо-наукової діяльності.

заявник/ця – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

конфіденційність – нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення.

конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно та у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб.

кривдник/ця – особа, яка вчинила порушення,

обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога інформувати уповноважені органи чи особи про ймовірні факти порушень, що становлять загрози безпеці постраждалої особи та інших осіб, які становлять виняток щодо конфіденційності (зокрема, спрямовані на захист неповнолітніх, або які містять ознаки ймовірного кримінального правопорушення публічного обвинувачення).

особа, щодо якої подано скаргу – особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги.

постраждало-орієнтований підхід – комплексний підхід, що передбачає визнання, повагу та захист прав і гідності осіб, які зазнали будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань, інших порушень, шляхом створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур реагування, забезпечення підтримки та запобігання повторній віктимізації і травматизації з урахуванням потреб та вразливостей постраждалих осіб і розумінні тендерної зумовленості насильства.

постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень.

ретравматизація (повторна травматизація) – процес повторного переживання травматичного досвіду або подібного емоційного стресу, що ускладнює відновлення.

рівність – принцип, що гарантує рівні права, можливості і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх ознак.

свідок – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінації щодо іншої особи (осіб), або яка була очевидцем/ицею ситуації.

травма-інформований підхід – комплексний підхід, що передбачає розуміння та визнання того, як травма може впливати на поведінку, емоційний стан, навчання та соціальні взаємодії особи, і ґрунтується на принципах поваги до людської гідності постраждалих, створення безпечного середовища, а також недопущення повторної травматизації під час надання допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом МОН України від 23 вересня 2025 року № 1275

§ II. Формування недискримінаційного та толерантного середовища порозуміння та рівності

1. ПЗО «КМДШ» під час провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти розбудовує освітнє середовище, в якому:

повага до людської гідності є невід'ємною частиною відносин, співпраці з партнерами/ками, підрядниками/цями та іншими уповноваженими суб'єкт(к)ами;

всі учасники і учасниці освітнього процесу розуміють цінності недискримінації та рівності, а також повинні дотримуватись їх у своїй діяльності, публічних

висловлюваннях (повідомленнях) та матеріалах, зокрема, керуючись засадами гендерно чутливого, недискримінаційного мовлення;

присутня нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань чи тендерно зумовленому насильству; кожна особа має рівний доступ до можливостей розвитку та реалізації власного потенціалу.

2. ПЗО «КМДШ» під час провадження освітньої діяльності у сфері післядипломної освіти гарантує:

забезпечення правових взаємовідносин та гідне ставлення до всіх учасників/ць освітнього процесу;

сприяння обізнаності всіх учасників/ць освітнього процесу щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань шляхом освіти та просвіти;

прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань з дотриманням справедливості та гендерно чутливого підходу;

дотримання конфіденційності та об'єктивності, незаангажованості та справедливості процесу розгляду скарг; унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників/ць, постраждалих осіб, свідків (зокрема, створення ворожої атмосфери та цькування (мобінгу, булінгу), звільнення працівників/ць з роботи, перешкоджання у складанні іспитів чи інших контрольних заходів здобувачем/кою освіти, переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу тощо);

запровадження у разі необхідності позитивних дій як засобів досягнення цілей цих Політик.

3. Учасники освітнього процесу у сфері післядипломної освіти у ПЗО «КМДШ» мають:

поважати гідність інших осіб, дотримуватись поваги до приватного життя та дотримуватись засад конфіденційності;

бути обізнаними зі змістом цих Політик та дотримуватися їх положень у своїй діяльності;

утримуватись від поведінки, яка може бути сприйнята як дискримінація та (або) сексуальне домагання, насильство, у тому числі гендерно зумовлене;

за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та сексуальних домагань, свідками яких вони стали, а також, коли це можливо, протидіяти цьому;

у разі призначення на керівні, викладацькі посади бути прикладом дотримання етичних та правових норм та стандартів поведінки;

проактивно підтримувати заходи з просування рівності та недискримінації, протидії сексуальним домаганням.

§ III. Порядок реагування на випадки порушення рівності та порозуміння, дискримінації та сексуальних домагань

1. У ЦПРК відповідно до цих Політик утворюється постійно діючий спеціальний дорадчий орган – Комісія з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності (далі – Комісія).

До складу Комісії можуть входити зовнішні незалежні фахівці та фахівчині, представники/ці державного та громадського сектору, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, освітній омбудсмен за згодою у разі отримання звернення. Такі зовнішні незалежні фахівці/чині можуть входити до складу Комісії як на постійній основі, так і залучатися за потреби за ініціативи та рішення Комісії.

Комісія складається із Голови Комісії, Секретаря Комісії, членів Комісії. Персональний склад комісії формується та затверджується розпорядженням директора ЦПРК.

Секретар/ка Комісії призначається на її першому засіданні з числа членів/кинь Комісії простою більшістю голосів. Секретар/ка відповідає за ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

Усі члени/чині Комісії володіють рівним правом голосу. Голос Голови Комісії є вирішальним у випадку досягнення однакової кількості голосів за і проти.

2. Комісія має наступні функції:

поширювати інформацію про ці Політики;

розглядати скарги щодо можливих дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань і забезпечення рівності;

проводити навчання учасників і учасниць освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань і забезпечення рівності;

надавати інформаційну та консультативну підтримку учасникам і учасницям освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

приймати та затверджувати попередньо створений план заходів на рік, спрямованих на інформування щодо протидії дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та здійснювати контроль за виконанням;

приймати та розглядати скарги про факти дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань.

3. Голова, Секретар/ка, члени Комісії:

проходять спеціальне періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації та забезпечення рівності і безпечного недискримінаційного освітнього середовища;

беруть участь в засіданнях комісії та прийнятті рішень;

здійснюють за потреби попередню перевірку скарги та обставин події, викладених у ній.

4. Комісія проводить свою роботу у форматі засідань (у очному та/або дистанційному форматі).

Комісія вважається правомочною для проведення засідань та прийняття рішень, якщо присутніми на відповідному засіданні є 2/3 її складу.

Якщо у будь-якого члена/кині Комісії виникає конфлікт інтересів щодо поданої скарги, такий член/киня рішенням Комісії відстороняється від її розгляду. Якщо у керівника/ці закладу чи іншої особи, уповноваженої на прийняття рішення за результатами розгляду скарги, виникає конфлікт інтересів, в тому числі якщо подана скарга стосується цієї особи, така особа відсторонюється від прийняття рішення згідно з передбаченого законодавством України та внутрішніми документами закладу освіти процедурою.

Кожне засідання Комісії оформляється Протоколом, що підписується Головою і Секретарем/кою Комісії.

5. Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача/ку з розгляду скарги. Доповідач/ка під час засідання Комісії представляє результати попередньої перевірки та проект рішення, відповідає на запитання інших членів Комісії.

§ IV. Процедури реагування та підтримка постраждалих

1. Якщо особа вважає, що постраждала або стала свідком дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуального домагання чи іншої поведінки, що є порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вона має право звернутися до Комісії.

До Комісії можна звернутися шляхом подання скарги у письмовому або в електронному вигляді на електронну пошту ЦПРК.

Скарга повинна містити:

власне прізвище та ім'я заявника/ці;

дату та час складання скарги;

виклад обставин ситуації, що містить в собі порушення; інформацію про особу, щодо якої подається скарга;

матеріали, які підтверджують ймовірне порушення (якщо такі наявні);

інформацію про свідків (якщо такі наявні).

Письмова скарга повинна бути підписана заявником/цею.

Скарги до Комісії подаються не анонімно, проте Комісія має гарантувати додержання конфіденційності та врахування інтересів заявника/ці, постраждалої особи під час розгляду скарги. У випадку подання анонімної скарги Комісія не розпочинає процедуру розгляду.

Особа може звернутися до члена/кині Комісії, щоб проконсультуватися щодо подання скарги, або ж отримати допомогу в поданні скарги.

Подання скарги не обмежується строком давності.

Предметом звернення до Комісії можуть бути також матеріали, що використовуються в межах освітнього процесу та ймовірно містять дискримінаційні елементи. Скарга до Комісії може бути підставою для вирішення питання про їх подальше використання, адаптацію та/або редагування відповідно до ключових принципів та цінностей, передбачених цією Політикою.

2. Заявиик/ця має наступні права під час процедури розгляду скарги:

подати скаргу про вчинення дискримінації, у тому числі за ознакою статі/гендеру, сексуального домагання, іншої поведінки, що суперечить забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в зручний спосіб;

подати будь-які доступні матеріали, які підтверджують ймовірне порушення; залучати свідків, що можуть підтвердити вчинення порушення;

отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;

брати участь у засіданнях Комісії очно чи дистанційно (дистанційна участь дозволяє уникнути небажаних контактів із кривдником чи повторної травматизації), якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, з обов'язковим дотриманням конфіденційності процедури;

дотримання конфіденційності щодо відповідної інформації, перебігу всього процесу розгляду справи, а також після нього;

отримувати відомості про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;

надавати додаткову інформацію на запит Комісії у процесі розгляду скарги;

обирати процедуру вирішення порушення (форму реагування на скаргу).

3. Особа, щодо якої подали скаргу, має наступні права:

подавати свої пояснення щодо ситуації, яка описана у скарзі, без розголошення відомостей стосовно заявника/ці;

подати будь-які доступні матеріали, які стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, що спростовують вчинення порушення;

залучати свідків, що можуть спростувати вчинення порушення;

отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;

брати участь у засіданнях Комісії, якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, знати про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги.

У разі незгоди з рішенням Комісії заявник/ця та/або особа, щодо якої подано скаргу, може подати спростування генеральному директору ПЗО «КМДШ» протягом 10 днів з моменту його прийняття. Подання скарги до Комісії, винесене рішення Комісії чи наказ генерального директора ПЗО «КМДШ» щодо порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не позбавляє заяви-шка/цю, особи, щодо якої подано скаргу, права на звернення до інших уповноважених органів щодо захисту його/її прав.

У випадку надходження скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник/ця вважають ймовірним порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія розглядає таку скаргу з урахуванням обсягу прав заявника/ці, зазначених вище.

4. Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги відбувається з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени/чині Комісії. Якщо члени/чині Комісії чи будь-яка інша особа, що має доступ до інформації про скаргу,

порушить її конфіденційність, така особа має бути негайно відсторонена від процесу розгляду цієї скарги, а її участь у Комісії чи в розгляді інших скарг має бути переглянута.

5. Комісія протягом 10 робочих днів після отримання скарги починає процес її розгляду.

6. Комісія розглядає скаргу, перевіряє її зміст, вчиняє інші дії для виявлення, чи мало місце порушення, та приймає рішення протягом 30 днів з початку розгляду скарги.

Якщо в місячний термін вирішити порушені у скарзі питання неможливо, і є обґрунтована необхідність продовжити термін розгляду скарги, Комісія встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу. При цьому загальний термін розгляду скарги не може перевищувати 45 днів.

Під обґрунтованою необхідністю мається на увазі, зокрема, необхідність з'ясувати додаткові обставини, що неможливо було зробити в передбачений раніше термін, або наявність непередбачуваних обставин, що впливають на можливість розглянути скаргу у визначений термін.

7. За результатами попереднього розгляду скарги:

особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;

Комісія може направити особу, щодо якої подано скаргу, на проходження відповідного навчання для унеможливлення виникнення таких ситуацій в майбутньому.

Якщо заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, не досягають описаних вище результатів, Комісія фіксує це в протоколі і має розпочати процедуру внутрішнього розслідування. Внутрішнє розслідування має проводитись згідно з нормами трудового законодавства України, а також інших нормативно-правових актів, в тому числі внутрішніх актів закладу освіти, що регулюють це питання.

8. Під час внутрішнього розслідування Комісія:

отримує та розглядає матеріали, які підтверджують ймовірне порушення від заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу; заслуховує пояснення від заявника/ці та особи, щодо якої подана скарга;

заслуховує свідчення свідків описаної в скарзі ситуації;

за потреби залучає фахівців/чинь з права, соціальних працівників/ць, гендерних експертів/ок для досягнення цілей внутрішнього розслідування; ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення та рекомендовані заходи дисциплінарного характеру;

за необхідності, у випадку ймовірного адміністративного чи кримінального правопорушення, інформує про необхідність керівника/цю закладу чи уповноважений особі повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім інформуванням заявника/ці, постраждалої особи про таку необхідність;

може звернутися з рекомендацією відсторонити особу, щодо якої подано скаргу, від виконання обов'язків на посаді або навчання на період внутрішнього розслідування, щоб забезпечити досягнення справедливого рішення, або в інший спосіб обмежити контакти між заявником/цею, постраждалою особою та особою, щодо якої подано скаргу.

9. За результатами проведення внутрішнього розслідування, якщо виявлено порушення, Комісія:

фіксує прийняте рішення у протоколі;

з урахуванням інтересів заявника/ці, постраждалої особи рекомендує керівнику/ці закладу застосування відповідного дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;

проводить роз'яснювальну роботу з особою, щодо якої подана скарга, для уникнення таких ситуацій в майбутньому;

рекомендує направити особу, щодо якої подана скарга, на підвищення кваліфікації чи проходження відповідного навчання для уникнення таких ситуацій в майбутньому.

Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується у протоколі внутрішнього розслідування та реєструється згідно процедур і доводиться до відома учасників/ць процесу.

Якщо заявник/ця на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника/ці та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/цю про наслідки прийнятого рішення.

**Директор Центру професійного
розвитку та кваліфікації ПЗО «КМДЦ»**



Михайло АЛЬОХІН