



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою СНУ ім. В. Даля  
протокол № 8  
від 29 травня 2020 р.

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказом ректора СНУ ім. В. Даля  
№ 106/17 від 04 червня 2020 р.

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКНИХ СИТУАЦІЙ  
У СХІДНОУКРАЇНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

Редакція 2020-01

м. Северодонецьк

АВТОР:

Перший проректор СНУ ім. В. Даля

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive letter 'D' followed by a horizontal stroke and a small loop at the end.

Дмитро МАРЧЕНКО

## 1 МЕТА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1.1 Положення про Порядок вирішення конфліктних ситуацій у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля (далі – Положення) розроблено відповідно до вимог стандарту ISO 9001:2015 «Quality management systems — Requirements» («Системи управління якістю. Вимоги») з метою визначення порядку та процедури вирішення конфліктних ситуацій у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля (далі – СНУ ім. В. Даля).

1.2 Положення є обов'язковим для ознайомлення та виконання працівниками, науково-педагогічними працівниками та здобувачами вищої освіти університету.

## 2 НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

Дане Положення розроблено відповідно до:

- стандарту ISO 9001:2015 «Quality management systems — Requirements» («Системи управління якістю. Вимоги»);
- Закону України "Про освіту";
- Закону України "Про вищу 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»;
- Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839;
- Постанови КМУ від 22.08.2018 № 658 «Про затвердження порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі»;
- Наказу МОНУ від 02.10.2018 № 1047 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення, реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників із іншими органами та службами»;
- Статуту СНУ ім. В. Даля;
- Антикорупційної програми СНУ ім. В. Даля.

## 3 ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРИЙНЯТІ СКОРОЧЕННЯ

У даному Положенні застосовано терміни в наступних значеннях:

Вимагання -	вимога передачі чужого майна чи права на майно або вчинення будь-яких дій майнового характеру з погрозою насильства над потерпілим чи його близькими родичами, обмеження прав або законних інтересів цих осіб, пошкодження чи знищення їхнього майна або майна, що перебуває в їхньому віданні чи під охороною, або розголошення відомостей, які потерпілий чи його близькі родичі бажають зберегти в таємниці.
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, 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.
Конфліктна ситуація –	певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб.
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.
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 університету.
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.

У даному Положенні застосовано наступні скорочення:

СНУ ім. В. Даля -	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля.
Положення -	Положення про Порядок вирішення конфліктних ситуацій у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля.

#### **4 ВСТАНОВЛЕНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

4.1 Керівництво СНУ ім. В. Даля несе загальну відповідальність за здійснення контролю щодо дотримання даного Положення в університеті.

4.2 Локальну відповідальність за здійснення контролю щодо дотримання даного Положення в університеті несуть керівники структурного підрозділу.

4.3 Постійна або тимчасова Комісія з вирішення конфліктних ситуацій, призначена ректором СНУ ім. В. Даля, несе відповідальність за дотримання порядку розгляду скарг, визначеного даним Положенням.

#### **5 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

5.1 Освітня діяльність університету базується на принципах дотримання демократичних цінностей свободи, інклюзивності, рівності прав, толерантності, відкритості та прозорості.

5.2 Умовами для максимального попередження конфліктних ситуацій в університеті є:

- створення об'єктивних умов нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів колективу та особистості;

- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу;
- відкритість та прозорість діяльності СНУ ім. В. Даля, гласність і колегіальність;
- формування у працівників та здобувачів вищої освіти СНУ ім. В. Даля високої психологічної та педагогічної культури спілкування;
- дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання;
- заборона на дискримінаційні висловлювання (висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- заборона на утиски;
- заборона на мову 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.

### 5.3 Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій:

- у сфері запобігання корупції та конфлікту інтересів;
- у сфері протидії дискримінації;
- у сфері міжособистісних стосунків суб'єктів освітнього середовища;
- у галузі академічної доброчесності;
- у сфері стипендіального забезпечення;
- у сфері освітнього процесу.

## **6 ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

6.1 Конфліктні ситуації у сфері запобігання корупції та конфлікту інтересів регулюється [«Антикорупційною програмою СНУ ім. В. Даля»](#), затвердженою ректором університету.

З порядком інформування про прояви корупції, хабарництва, вимагання з боку посадових осіб університету можна ознайомитися на офіційному сайті СНУ ім. В. Даля ([https://snu.edu.ua/?page\\_id=11905](https://snu.edu.ua/?page_id=11905)).

## **7 ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

- 7.1 В освітньому середовищі СНУ ім. В. Даля неприпустимі будь-які прояви дискримінації та сексуальних домагань.
- 7.2 Якщо працівники та/або здобувачі вищої освіти університету вважають, що було порушено їх права, і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу на ім'я ректора.
- 7.3 Скарга подається у письмовій формі (в паперовому вигляді до відділу організації документообігу) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його групу/посаду і контактний номер телефону.
- 7.4 Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.
- 7.5 Ректором СНУ ім. В. Даля створюється тимчасова або постійна Комісія з розгляду таких звернень, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації.
- 7.6 До складу Комісії не може входити особа, дії якої оскаржено у зверненні.
- 7.7 Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.
- 7.8 Питання, що обговорюються під час засідань оформлюються протоколами, які підписують головуєчий та секретар Комісії.
- 7.9 Анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд Комісії.
- 7.10 Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник/скаржниця може обрати формальну або неформальну процедуру врегулювання конфліктної ситуації.
- 7.11 При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може бути призначена у термін, який перевищує 10 календарних днів з моменту отримання скарги. У визначену дату Комісія проводить зустріч з учасниками конфліктної ситуації. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництвом університету. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура

завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого рішення зберігається у Комісії 5 років.

7.12 Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішується чи належить до компетенції Комісії розгляд скарги. В разі необхідності – отримує в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо). Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги, Комісія проводить засідання на яке запрошуються скаржник/скаржниця, потенційний порушник, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією. При цьому загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги. У разі необхідності Комісія може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюється рішення, яке підписують всі члени Комісії та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

7.13 У разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі СНУ ім. В. Даля, комісія приймає відповідне рішення та надає свої пропозиції ректорові.

7.14 На підставі рішення Комісії керівництво університету приймає відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

7.15 Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.

## **7 ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ГАЛУЗІ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ**

Конфліктні ситуації у галузі академічної доброчесності вирішуються відповідно до [«Положення про запобігання та виявлення академічної недоброчесності СНУ ім. В. Даля»](#) та [«Кодексу академічної етики СНУ ім. В. Даля»](#).



## **8 ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ СТИПЕНДІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальними комісіями навчально-наукових інститутів/факультетів в межах їх повноважень, відповідно до [«Правил призначення академічних стипендій у СНУ ім. В. Даля»](#).

## **9 ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти, регулюється [«Положенням про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у СНУ ім. В. Даля»](#).