

**Міністерство освіти і науки України**  
**Харківська державна зооветеринарна академія**



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ**  
**КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У**  
**ХАРКІВСЬКІЙ ДЕРЖАВНІЙ**  
**ЗООВЕТЕРИНАРНІЙ АКАДЕМІЇ**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА ЗООВЕТЕРИНАРНА АКАДЕМІЯ

УХВАЛЕНО

вченою радою Харківської державної  
зооветеринарної академії  
(протокол №\_\_ від\_\_ \_\_\_\_\_ 2020 року)

Положення

вводиться в дію з \_\_\_\_\_ 2020 року

Ректор \_\_\_\_\_ Д.І. Барановський

(наказ №\_\_ від\_\_ \_\_\_\_\_ 2020 року)

*ПОЛОЖЕННЯ*

*ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У  
ХАРКІВСЬКІЙ ДЕРЖАВНІЙ ЗООВЕТЕРИНАРНІЙ АКАДЕМІЇ*

*ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ  
У ХАРКІВСЬКІЙ ДЕРЖАВНІЙ ЗООВЕТЕРИНАРНІЙ АКАДЕМІЇ.*

*Методична розробка / Д.В. Кібкало, Г.В. Свириденко // Харківська державна зооветеринарна академія. – смт Мала Данилівка.: РВВ ХДЗВА, 2020 р. - 12с.*

Викладено основні положення щодо засад запобігання конфліктним ситуаціям, діяльності комісії з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами та процедури врегулювання конфліктних ситуацій.

© Харківська державна зооветеринарна академія

Підписано до друку \_\_\_\_\_ 2020 року. Формат 210/297.

Ум. друк. арк. – 0,5. Тираж 2 примірника.

Оригінал макету підготувала Г.В. Свириденко

---

Видавництво РВВ ХДЗВА, 2020 р.

## ЗМІСТ

1. Загальні положення	5
2. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям	6
3. Комісія з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами	8
4. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій	9

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Харківській державній зооветеринарній академії (далі – Положення) має на меті заходи, що спрямовані на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи в Академії та забезпечення прозорого процесу вирішення конфліктних ситуацій та проблем у найкоротші терміни.

1.2. Положення розроблено згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Правил внутрішнього трудового розпорядку Академії, Статуту Харківської державної зооветеринарної академії, наказів та розпоряджень ректора Положення про Комісію з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами, інших нормативних документів.

1.3. В Положенні використовуються наступні терміни:

1.3.1. **конфлікт** – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

1.3.2. **конфліктна ситуація** - це суперечливі позиції сторін, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів з їх досягнення, розбіжність цілей, інтересів, бажань і т.д.;

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

1.3.4. *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;

1.3.5. *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.

1.4. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх працівників та здобувачів вищої освіти Харківської державної зооветеринарної академії (далі – Академія) й регламентує застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи ті, що пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

## **2. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям**

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Академії керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп зобов'язані:

2.1.1. створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;

2.1.2. при спілкуванні з підлеглими та здобувачами вищої освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого/ здобувача вищої освіти, уникати порад в цій області;

2.1.3. проводити педагогічні бесіди із здобувачами вищої освіти та (за потреби) забезпечувати надання їм психологічної підтримки;

2.1.4. встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами вищої освіти;

2.1.5. створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості у рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти, працівника, викладача.

2.2. У випадку виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр та куратори академічних груп мають своєчасно виявляти її та реагувати у межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами у конструктивних межах.

2.3. Керівники структурних підрозділів, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів та куратори академічних груп мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач вищої освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, з огляду на високі моральні та професійні якості викладача, тощо.

### **3. Комісія з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами.**

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом, в Академії діє Комісія з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами, яка є постійно діючим робочим органом.

3.2. До складу Комісії з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами, згідно Положення про Комісію з академічної доброчесності, етики та управління конфліктами, входять: перший проректор (Голова), проректор з навчальної роботи, начальник відділу кадрів, директор наукової бібліотеки, завідувач аспірантури, декани факультетів, голова студентського самоврядування, студенти у кількості не менше одного представника від факультету, керівник Групи сприяння академічній доброчесності, представники професорсько-викладацького персоналу факультетів у кількості не менше одного представника від факультету, начальник юридичного відділу, голова профспілкової організації працівників ХДЗВА.

3.3. Склад комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується розпорядженням Першого проректора і складається не менш як з 5 членів в склад яких входять декан факультету (директора навчально-наукового інституту, керівника структурного підрозділу), працівником або здобувачем вищої освіти якого є скаржник, представника юридичного відділу та ін.

3.4. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

3.5. Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова.



3.6. Питання, що обговорюються під час засідань оформлюються протоколами, які підписують головуєчий та секретар Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

#### **4. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій**

4.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в Академії передбачено два способи їх врегулювання – формальний та неформальний.

4.2. Якщо працівники та/або здобувачі вищої освіти Академії вважають, що було порушено 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 паперовому вигляді до Канцелярії або в електронному - на електронну пошту - Канцелярія ХДЗВА [kantselyariya\\_zoovet@ukr.net](mailto:kantselyariya_zoovet@ukr.net)) 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.

4.4. Скарги, оформлені з порушенням вимог п.4.3. даного Положення щодо зазначення прізвища, ім'я, та по батькові скаржника не розглядаються.

4.5. Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

4.6. Після отримання та реєстрації скарги Перший проректор формує склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації відповідно до вимог п.3.3. даного Положення.

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

**4.8. При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою** Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації, в разі необхідності, отримує від скаржника у письмовій формі уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конкретною ситуацією, та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може бути призначена у термін, який перевищує 10 календарних днів з моменту отримання скарги.

4.8.1. У визначену дату Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації проводить зустріч з учасниками конфліктної ситуації. У разі неможливості присутності однієї зі сторін без поважної причини – зустріч проводиться без неї.

4.8.2. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної конфліктної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництва Академії.

4.8.3. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується.

4.8.4. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого рішення зберігається в Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій 5 років.

**4.9. 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 спільного рішення.

4.9.1. Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Академії 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 в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, що пов'язана із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, які залучені до ситуації, свідки, тощо).

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

4.9.3. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією для вирішення конкретної конфліктної ситуації. При цьому загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги.

4.9.4. У разі необхідності Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Академії, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

4.9.5. У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія для вирішення конкретної конфліктної ситуації обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання.

4.9.6. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюється рішення, яке підписують всі члени Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.9.7. На підставі рішення Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації керівництво Академією приймає відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

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

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

Положення підготував

Перший проректор

Д.В. Кібкало