

**КІЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ**

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ  
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У  
КІЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ  
КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченого радою

Кіївського національного університету

культури і мистецтв

протокол № 8 від 14.01.2020 р.

Набуває чинності згідно з наказом

від 14.01.2020 р. № 3/1-0

Перший проректор КНУКіМ

I.C. Бондар



Київ - 2020

## **1. Загальні положення.**

1.1. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Київському національному університеті культури і мистецтв (далі – Положення) регламентує застосування заходів щодо запобігання конфліктним ситуаціям та виявлення їх, алгоритм дій у випадку наявності конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання. Положення розроблене з метою врегулювання й вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками та здобувачами вищої освіти оптимальних моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.2. Положення розроблене відповідно до 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 внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням НАЗК України від 29.09.2017 № 839, Статуту Київського національного університету культури і мистецтв та Положення про академічну добросовісність.

1.3. У своїй діяльності Київський національний університет культури і мистецтв (далі – Університет) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання хабарництву та корупції, профілактики та протидії булінгу, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

Університет визнає недопустимими корупцію, хабарництво, дискримінацію, сексуальні домагання, булінг, мобінг на робочому місці або в освітньому процесі, та зобов'язується протидіяти цим явищам, а також запобігати та врегульовувати конфлікт інтересів із застосуванням чесності, довіри, справедливості, відповідальності, поваги до людської гідності, прав людини, недискримінації та рівності учасників освітнього процесу, законності, професіоналізму та компетентності, прозорості та інформаційної відкритості, партнерства.

1.4. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- запобігання корупції, хабарництва та врегулювання конфлікту інтересів;
- протидія дискримінації та сексуальним домаганням;
- протидія булінгу;
- регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- вирішення трудових спорів;

- запобігання та вирішення конфліктів в освітньому процесі.

1.5. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендійного забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішує стипендіальна комісія Університету в межах її повноважень.

1.6. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення про академічну доброчесність КНУКіМ.

1.7. Індивідуальні трудові спори про застосування чинного законодавства про працю вирішуються в порядку, передбаченому главою XV Кодексу Законів про працю.

1.8. Вирішення колективних трудових спорів здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Терміни, які застосовуються у цьому Положенні:

- **академічна доброчесність** – сукупність етичних принципів та визначених Законом України «Про освіту», Законом «Про вищу освіту» та іншими законами України правил, якими повинні керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень;

- **булінг (цикування)** – 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 інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров’ю потерпілого;

- **дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми 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 припущенними (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 обґрутовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **колективний трудовий спір (конфлікт)** – це розбіжності, що винikли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

а) встановлення нових або зміни чинних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;  
г) невиконання вимог законодавства про працю.

- **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 ухвалення рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих її службових повноважень;

- **конфліктна ситуація** – сукупність характеристик освітнього процесу, освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу Університету, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- **корупція** – використання особою, зазначеною у частині першій статті З 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. З 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 їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

- **об'єкт конфліктної ситуації** – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту;

- **предмет конфліктної ситуації** – це об'єктивно наявна або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації;

- **проблема конфліктної ситуації** – це та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо);

- **трудові спори (індивідуальні трудові спори)** – це неврегульовані внаслідок безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і роботодавцем з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни чинних умов праці.

1.9. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Київському національному університеті культури і мистецтв застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, організації освітнього процесу в Університеті.

## **2. Система запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій.**

2.1. Конфліктні ситуації в Університеті можуть виникати між:

- здобувачами вищої освіти;
- здобувачами вищої освіти і викладачами;
- здобувачами вищої освіти та адміністрацією;
- здобувачами вищої освіти та обслуговуючим персоналом підрозділів університету;
- викладачами;
- викладачами та адміністрацією;
- трудовим колективом й адміністрацією;
- трудовим колективом і профспілковим комітетом;
- адміністрацією і профспілковим комітетом;
- працівниками;
- працівниками і керівниками структурних підрозділів тощо.

2.2. Конфлікти в Університеті поділяються на такі види залежно від рівня їх виникнення:

- внутрішньоособистісний конфлікт;
- міжособистісний конфлікт;
- конфлікт між особистістю та групою;
- міжгруповий конфлікт.

2.3. Залежно від окремих напрямів організації освітнього процесу конфлікти поділяються на конфлікти:

- у сфері забезпечення освітнього процесу (розклад занять, проведення лекційних і практичних занять, організація поточного і підсумкового контролю та оцінювання тощо);
- у сфері забезпечення умов навчання (якість аудиторного фонду, матеріально-технічне оснащення, харчування, гуртожиток тощо);
- у сфері адміністрування (робота деканату, видання наказів, розпоряджень, інформування про них та про рішення адміністрації тощо);
- у сфері забезпечення академічної добросесності (виявлення випадків академічної нечесності, шахрайства тощо);

- у сфері комунікації та доступу до інформації (реагування адміністрації на інформаційні запити, публічні висловлювання, а також публікації суб'єктів освітнього середовища Університету в соцмережах, ЗМІ, що завдають репутаційних та іміджевих утрат університету тощо); Інші види конфліктів, які регулює це положення:

- у сфері запобігання хабарництву, корупції, конфлікту інтересів;
- у сфері протидії булінгу;
- у сфері протидії дискримінації, утикам, сексуальним домаганням;
- у сфері забезпечення гендерної рівності;
- у сфері відносин, що регулюються трудовим законодавством.

#### 2.4. Можливі причини конфліктів між суб'єктами освітнього середовища

Університету:

- інновації, що втілюються в Університеті;
- неоднозначне розуміння прав і обов'язків;
- невиконання вимог організації освітнього процесу;
- недостатній рівень інформованості;
- удосконалення системи документообігу;
- підвищення вимог до забезпечення якості організації освітнього процесу;
- некоректний добір персоналу;
- відмова від врахування минулого досвіду в окремих напрямах організації роботи Університету;
- недостатній рівень кваліфікації тощо.

#### 2.5. Шляхи запобігання конфліктним ситуаціям:

- створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, освітнього і наукового рівня, впровадження інноваційних форм діяльності, забезпечення умов для кар'єрного зростання, організація відпочинку;
- створення рівних умов для жінок і чоловіків під час вступу до Університету, оцінки знань, надання грантів здобувачам вищої освіти;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї; забезпечення жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків у разі однакової кваліфікації та умов праці;
- вжиття заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- відкритість і прозорість діяльності Університету, постійне інформування суб'єктів освітнього середовища Університету про політику,

цілі і результати діяльності, вільний доступ до ресурсів інформації та документів;

- сувере дотримання суб'єктами освітнього середовища Університету норм чинних нормативно-правових актів України, в т.ч. локальних нормативно-правових актів, а також спонукання до цього інших;

- зорієнтованість на співпрацю та партнерську взаємодію, протистояння будь-яким формам дискримінації, ганебним учинкам, негативному впливу інших осіб;

- розробка чітких посадових інструкцій та обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової дисципліни;

- довіра у взаємовідносинах здобувачів вищої освіти, працівників, членів колективу та підрозділів;

- формування у здобувачів вищої освіти та викладачів високої психолого-педагогічної культури спілкування, дотримання принципів академічної добросердісті, студентоцентрованого навчання і виховання, принципів недискримінації (забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повага до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб).

### **3. Загальні процедури врегулювання конфліктних ситуацій.**

#### *Подання скарги (заяви про конфліктну ситуацію)*

Якщо суб'єкти освітнього середовища Університету вважають, що в Університеті було порушені їхні права чи виникла конфліктна ситуація у сфері забезпечення якості освітніх послуг, академічної добросердісті, протидії дискримінації, утикам та сексуальним домаганням, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я першого проректора Університету. У разі виникнення конфліктних ситуацій у інших сферах залежно від характеру скарги суб'єкт освітнього середовища може звернутися за допомогою у врегулюванні конфліктної ситуації до посадової особи, яка забезпечує, контролює визначений напрям роботи (заступник декана, декан, проректор, помічник ректора, керівник структурного підрозділу).

3.1. З метою врегулювання конфліктних ситуацій створюється Тимчасова спеціальна комісія (далі ТСК). ТСК є дорадчим органом, наділяється правом одержувати і розглядати заяви щодо провокування або виникнення конфліктних ситуацій та надавати пропозиції адміністрації Університету щодо накладання певних санкцій.

До складу ТСК входять представник адміністрації, профспілкової організації, юрист та психолог, представник студентського самоврядування Університету (за потреби).

До складу Тимчасової спеціальної комісії не можуть входити особи, які притягувалися до відповідальності за порушення діючих нормативних документів Київського національного університету культури і мистецтв.

3.2. Процедура розгляду заяви про наявність конфліктної ситуації включає такі стадії:

3.2.1. Повідомлення особи про подання заяви. Особа, яка підозрюється в створенні конфліктної ситуації (далі – Відповідач) за заяву має бути ознайомлений із висунутою проти нього підозрою, особливостями процедури розгляду даного питання. Допускається право відводу Відповідача щодо будь якого члена ТСК, якщо підозри в його упередженості є обґрунтованими.

Відповідач може визнати свою вину в провокуванні або виникненні конфлікту. У такому разі розслідування щодо заяви не проводиться, а факт визнання провини враховується при визначенні виду відповідальності.

3.2.2. Проведення розгляду питання. Процедура розгляду питання передбачає:

- опитування учасників освітнього процесу, яким відомі обставини, що стосуються питання;
- вивчення першоджерел;
- проведення консультацій з експертами (експертом може бути особа, якій доручено ознайомитися із матеріальними об'єктами, явищами і процесами, що містять інформацію про обставини, й дати висновок із питань, які виникають під час розгляду);
- інші заходи, необхідні для проведення об'єктивного розгляду.

3.2.3. Завершення розгляду та підготовка висновку.

За результатами розгляду питання та з'ясування всіх істотних обставин ТСК готує письмовий висновок, який містить такі складові:

- дата складання та строки проведення розслідування, учасники процедури розгляду обставин провокування або виникненні конфлікту, моральних правил чи етичних норм та зміст заяви;
- інформація по суті питання;
- обставини та матеріали, які ТСК взяла до уваги при вирішенні заяви;
- офіційні висновки та рекомендації для прийняття рішення.

3.3. Якщо будь-який член ТСК не погоджується зі звітом, він має право викласти окремо свою думку, що є невід'ємною частиною звіту.

3.4. Усі учасники розгляду мають бути ознайомлені з результатами розгляду заяви і, в разі наявності, подати письмові зауваження або заперечення до звіту.

3.5. Відповідач за заяву має право:

- знати про дату, час і місце проведення засідання та бути присутнім на ньому під час розгляду питання;
- знайомитися з усіма матеріалами щодо встановлення фактів, подавати до них зауваження;

- особисто або через представника надавати усні та письмові пояснення або відмовитися від надання будь-яких пояснень;
- оскаржити рішення до органу, вповноваженого розглядати апеляції, або до суду.

3.6. Висновок ТСК про розгляд питання надається впродовж трьох днів передування проректору Університету.

Перший проректор Університету приймає рішення про винність або невинність особи, проти якої було подано заяву, та притягнення її до відповідальності або застосування заходів дисциплінарного чи виховного характеру (у випадку доведення вини відповідача).

Прийняте рішення є підставою для видання відповідного наказу по Університету.

3.7. У випадку виникнення нових обставин справи або недостатнього вивчення ТСК усіх поданих матеріалів перший проректор може направити справу на додатковий розгляд.

3.8. ТСК повинна забезпечити конфіденційність розгляду питання та не допускати поширення інформації за межі відповідних регламентних процедур. Тільки учасники процедури розгляду конфлікту можуть бути ознайомлені зі змістом заяви та матеріалами справи.

3.9. Рішення може бути оскаржене в письмовій формі впродовж десяти днів з моменту ознайомлення з прийнятым рішенням. Апеляція подається на ім'я керівника Університету, який призначає склад апеляційної комісії для повторного розгляду справи.

Апеляційна комісія розглядає питання та готує звіт, який передає на розгляд керівнику Університету. Остаточне рішення приймається керівником Київського національного університету культури і мистецтв або уповноваженою ним особою. Рішення керівника Університету не оскаржується.

#### **4. Вирішення конфліктних ситуацій у сфері запобігання і протидії корупції, одержання неправомірної вигоди та подарунка, врегулювання конфлікту інтересів.**

4.1. У разі отримання даних щодо фактів порушення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» в Університеті, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я першого проректора Університету.

4.2. Суб'єкти освітнього середовища повинні уникати конфлікту інтересів, що виникає як результат особистих стосунків. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник Університету зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника, не вчиняти дій та не ухвалювати рішень в умовах

реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

4.3. Безпосередній керівник особи протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів ухвалює рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника.

Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглого йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглої йому особи без здійснення нею відповідного повідомлення).

4.4. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижчепереліканих заходів:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, ухвалення рішення чи участі в його ухваленні;
- встановлення додаткового контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи ухвалення рішень;
- обмеження у доступі працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу функційних обов'язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

## **5. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії сексуальним домаганням, врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища**

5.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

5.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я першого проректора Університету.

Здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

5.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- першим проректором Університету створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університету, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;
- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне

рішення, надає пропозиції первому проректору Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Студентського парламенту, керівника структурного підрозділу або першого проректора Університету.

5.5. Керівник структурного підрозділу або перший проректор Університету вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Університету, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

5.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції первому проректору Університету щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем Університету.

## **6. Прикінцеві положення.**

6.1. Положення про політику і процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Університету та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Університету.