

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ

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

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Київського 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

І.С. 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 доброчесність.

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 (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 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 припущеними (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 обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **колективний трудовий спір (конфлікт)** – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова 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 їй 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 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 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 протистояння 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 доброчесності (виявлення випадків академічної нечесності, шахрайства тощо);

