



## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Сумському державному педагогічному університеті імені А.С.Макаренка (далі – Положення, Університет) має на меті заходи, які спрямовані на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи в Університеті з метою забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в 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 Університету, Статуту Університету; наказів та розпоряджень ректора, Кодексу академічної доброчесності Університету, Положення про Комісію з питань етики та академічної доброчесності Університету, Положення про уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції Університету, Положення про анкетування здобувачів вищої освіти Університету, Методичних рекомендацій до проведення анкетування з питань оцінювання освітнього процесу в Університеті, згідно Положення про психологічну службу Університету, Положення про забезпечення якості вищої освіти в Університеті, Положення про апеляцію результатів навчання здобувачів вищої освіти Університету, Положення про визнання результатів навчання у неформальній та/або інформальній освіті Університету, Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з особливими потребами та інших маломобільних груп населення в Університеті, Положення про переведення студентів Університету, які навчаються за кошти фізичних чи юридичних осіб на навчання за кошти державного бюджету, Положення про вільний вибір навчальних дисциплін здобувачами вищої освіти Університету, Правила поведінки здобувачів вищої освіти в Університеті; Положення про розгляд скарг та звернень громадян, у Сумському державному педагогічному університеті імені А.С.Макаренка.

1.3. Положення ґрунтується на визначенні наступних термінів:

1.3.1. *Академічна етика* – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Університету.

1.3.2. *Академічний етикет* – правила взаємодії і поведінки учасників освітнього процесу та освітнього середовища Університету в процесі спільної діяльності та спілкування.

1.3.3. *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.

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

1.3.5. *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.

1.3.6. *Конфліктна ситуація* – певна сукупність характеристик освітнього процесу/освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу/освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу Університету, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

1.3.7. *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.

1.3.8. *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.

1.3.9. *Учасники освітнього процесу* – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та інші працівники Університету;

1.3.10. *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.

1.4. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій серед всіх учасників освітнього процесу Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка й регламентує застосування заходів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом), алгоритм дій у випадках вирішення конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

## **II. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ**

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Університеті керівники структурних підрозділів, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів 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 за допомогою психологів, що працюють на базі Психологічної служби відділу соціальної та культурно-масової роботи Університету;

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 в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача вищої освіти, працівника, викладача.

2.2. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів та куратори академічних груп, мають своєчасно виявляти її та реагувати в 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 мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач вищої освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача, тощо.

### **ІІІ. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

3.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Університеті, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо на гарячу лінію Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

3.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором Університету за погодженням Міністерством освіти і науки України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті. Вищезазначена особа здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

3.3. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції в Університеті».

3.4. Учасники освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

3.5. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

3.6. Анонімні звернення надходять до «скриньки довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та порушень конфлікту інтересів.

3.7. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- ректором Університету створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів не може входити особа, дії якої оскаржено у зверненні;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

#### **IV. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

4.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

4.2. При отриманні даних щодо випадків дискримінації або утиску в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

4.3. Анонімні звернення надходять до «скриньки довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків релігійної, расової та гендерної дискримінації.

4.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- ректором Університету створюється постійна або тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університеті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;
- комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;
- при отриманні даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідні рішення, пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

## **V. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ УЧАСНИКІВ 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 ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

5.3. Анонімні звернення надходять до «скриньки довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань.

5.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- ректором Університету створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань в Університеті, 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 ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5.5. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Профкому працівників освіти і науки, або до голови Профкому «Воля», голови Студентського самоврядування, керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

5.6. Керівник структурного підрозділу або ректор 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).

5.7. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові

пропозиції адміністрації Університету щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем Університету.

## **VI. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

6.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням декана факультету Апеляційної комісії в складі декана відповідного інституту/факультету, заступника декана з навчальної роботи, завідувача кафедри, голови студентського самоврядування факультету, для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти. З метою дотримання принципів добросовісності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

6.1.1. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

6.1.2. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісії підписують відповідний протокол.

6.2. Здобувачі вищої освіти Університету мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

6.3. Академічна група подає на ім'я ректора Університету вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш двох третин від повного складу групи та завізоване завідувачем кафедри, деканом та проректором з науково-педагогічної роботи.

6.4. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни: першим проректором.

6.5. У разі необхідності ректором Університету створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, 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.

## **VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Сумському



державному педагогічному університеті імені А.С. Макаренка набуває чинності з дати його ухвалення вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

7.2. Зміни та доповнення до Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Сумському державному педагогічному університеті імені А.С. Макаренка вносяться у зв'язку зі змінами законодавства, шляхом викладення його в новій редакції, яка ухвалюється рішенням вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора.