

## **ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ Херсонського  
державного університету  
29.05.2020 № 477-Д

### **Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Херсонському державному університеті**

#### **1. Загальні положення**

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Херсонському державному університеті (далі – Положення) має на меті врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння учасниками освітнього процесу моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», наказу Міністерства освіти і науки України «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти» від 28.12.2019 № 1646, Статуту Херсонського державного університету.

1.3. Положення розроблено для запобігання конфліктних ситуацій в освітньому середовищі Херсонського державного університету (далі – Університет) й регламентує такі наступні заходи щодо попередження конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання:

- протидія дискримінації;
- вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з булінгом;
- протидія сексуальним домаганням.

1.4. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- булінг (цькування) – діяння 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 або такою особою 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 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;

- 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;

- конфліктна ситуація - це суперечливі позиції сторін за будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д.;

- 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;

- 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. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. Загальні засади врегулювання конфліктних ситуацій**

### **2.1. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:**

- створення належних умов навчання і праці, можливості підвищення кваліфікації, умов для кар'єрного зростання, організація відпочинку для учасників освітнього процесу;

- відкритість діяльності Університету, постійне інформування колективу про результати і цілі діяльності;

- гласність і колегіальність, обговорення питань, пов'язаних з дискримінацією, булінгом, протидією сексуальним домаганням на засіданнях Гуманітарної ради ХДУ.

- демократичність при прийнятті рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу;

- довіра у взаємовідносинах усіх учасників освітнього процесу;

- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;

- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);

- постійна турбота про задоволення освітніх потреб та інтересів здобувачів вищої освіти та працівників;

- формування у учасників освітнього процесу високої психолого-педагогічної культури спілкування;

- дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

### **2.2. Основні напрями попередження конфліктних ситуацій:**

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;

2.3. Декани факультетів, керівники структурних підрозділів, мають конструктивно запобігати виникненню конфліктних ситуацій за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості учасників освітнього процесу.

2.4. У випадку виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу.

### **3. Вирішення конфліктних ситуацій в Університеті:**

3.1. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації, булінгу, сексуальним домаганням:

3.1.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску, булінгу або сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

3.1.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації та утиску, булінгу або сексуальних домагань в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації анонімно до «скриньки довіри» або на ім'я ректора Університету, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації.

3.1.3. Звернення розглядаються відповідно до «Порядку реагування на випадки, булінгу (цькування), сексуальних домагань та дискримінації у Херсонському державному університеті».

### **4. Прикінцеві положення**

4.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Херсонському державному університеті є нормативно-правовим актом, що є у вільному доступі.

4.2. Положення затверджується рішенням вченої ради Університету та вводиться в дію наказом.

4.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням вченої ради Університету.

Проректор з соціально-гуманітарної  
та науково-педагогічної роботи

Сергій КУЗНЕЦОВ

Начальник юридичного відділу

Ксенія ПАРАСОЧКІНА