

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ І
ЗВ'ЯЗКУ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ДУІТЗ

Протокол № 1 від 10.02 2023 р.

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом ректора

від «10» 02 2023 р. № 01-02-22

Олександр НАЗАРЕНКО



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
В ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІНТЕЛЕКТАЛЬНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ І ЗВ'ЯЗКУ**

Одеса

ЗМІСТ

1	Вступна частина	3
2	Процедури врегулювання конфліктів	6
3	Заходи з профілактики конфліктних ситуацій в Університеті	6
4	Прикінцеві положення	7

1. Вступна частина

1.1. Положення про врегулювання конфліктів в Державному університеті інтелектуальних технологій і зв'язку (далі – Положення) визначає порядок виявлення, врегулювання та запобігання конфліктам (спорам), що виникають у процесі освітньої діяльності в Державному університеті інтелектуальних технологій і зв'язку (далі – Університет), а також спрямоване на забезпечення прав усіх учасників освітнього процесу.

1.2. Положення розроблено відповідно до вимог Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Статуту Університету, Положення про органи студентського самоврядування в Державному університеті інтелектуальних технологій і зв'язку.

1.3. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у порядку, визначеному Законом України «Про запобігання корупції», вирішуються відповідно до Методичних рекомендацій щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 р. № 839. Трудові спори вирішуються в порядку, визначеному Кодексом законів про працю України.

1.4. Для реалізації цілей цього Положення використовуються наступні терміни:

- **конфлікт** (від лат. conflictus – зіткнення) – найвищий ступінь розвитку протиріч у системі відносин людей, соціальних груп, інституцій, суспільства в цілому, що виникають у процесі спілкування, спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів, характеризується протиборством і спрямований на усунення цих протиріч.

- **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 чинним законодавством, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **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;

- **мобінг** – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці; вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, яке прямо спрямоване і систематично повторюється по відношенню головним чином до однієї особи, на якій дане переслідування відбивається негативно. Регулярні випадки негідних чи неприязельських дій по відношенню до деяких працівників, що принижують їх честь і гідність;

- **ейджизм** (англ. ageism, від слова age – вік) – створення стереотипів та дискримінація окремих осіб чи групи осіб за віковою ознакою;

- **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;

- **сексуальні домагання** – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;

- **мотиви конфлікту** – внутрішні спонукальні сили, що підштовхують суб'єктів соціальної взаємодії до конфлікту. Мотиви виявляються у формі потреб, інтересів, цілей, переконань;

- **конфліктна поведінка** – стиль поведінки суб'єктів соціальної взаємодії (агресія (фізична, вербальна, непряма), роздратування, негативізм, образа тощо), який детермінує виникнення та розвиток конфлікту;

- **конфліктогени** – слова, дії (чи бездіяльність), що можуть призвести до конфлікту;

- **інцидент** – дії сторін, що характеризуються безкомпромісністю суджень і вчинків та спрямовані на обов'язкове заволодіння об'єктом загостреного зустрічного інтересу;

- **позиції сторін-конфліктерів** – це те, про що заявляють вони один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі.

1.5. Основними структурними елементами конфлікту є:

- **сторони (суб'єкти) конфлікту** – суб'єкти соціальної взаємодії, інтереси яких безпосередньо порушено, які по-різному оцінюють сутність і походження одних і тих же подій або явищ, що пов'язані з діяльністю протилежної сторони, або особи, які явно (неявно) підтримують конфліктерів;

- *конфліктна ситуація* – ситуація взаємодії суб'єктів, що мають несумісні цілі або способи досягнення цих цілей, ситуація протиборства;

- *предмет конфліктної ситуації* – об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протиборства між сторонами (проблема влади, взаємин, першості співробітників, їхньої сумісності тощо), суперечність, яка є причиною виникання конфлікту.

1.6. Ознаками конфлікту є:

- наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна;
- неподільність об'єкта конфлікту, тобто об'єкт конфлікту не може бути поділено між учасниками конфліктної взаємодії;
- бажання учасників продовжити конфліктну взаємодію для досягнення своїх цілей, а не для виходу із ситуації, що склалася.

Причинами виникнення конфлікту та конфліктних форм поведінки є наявність у суб'єктів соціальної, соціально-економічної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протиборства між ними.

Розрізняють об'єктивні та суб'єктивні причини виникнення конфлікту:

- до об'єктивних причин належать умови перебігу конфлікту, тобто макро- й мікросередовище, у якому виникає конфлікт, соціально-психологічне середовище, найближче оточення особи, соціальні групи, представником яких вона є тощо.

- суб'єктивні причини конфліктів в основному пов'язані з тими індивідуально-психологічними особливостями опонентів, які спричиняють саме конфліктний, а не інший спосіб вирішення об'єктивної суперечності, що утворилася.

Практично в будь-якій передконфліктній ситуації у суб'єктів соціальної взаємодії є можливість вибору конфліктного чи неконфліктного способу її вирішення. Причини, що зумовлюють вибір конфліктного способу вирішення суперечності, мають переважно суб'єктивний характер. Суб'єктивними причинами виникнення конфліктів є здебільшого такі: негативний соціально-психологічний клімат у колективі, невідповідність офіційної та неофіційної структур колективу (протистояння між керівником і неформальним лідером, ворожнеча між окремими неформальними групами), негативні риси характеру та деякі особливості особистості (егоїзм, неналежні самовладання та витримка, завищена самооцінка та рівень прагнень, висока тривожність), наявність особистісних психологічних комплексів тощо.

1.7. Конфлікти в Університеті можуть виникати між учасниками освітнього процесу (науковими, науково-педагогічними та педагогічними працівниками, здобувачами вищої освіти та іншими особами, працівниками та адміністрацією Університету). Адміністрація та науково-педагогічні

працівники Університету виступають проти будь-яких проявів дискримінації, утисків, булінгу, мобінгу, сексуальних домагань, корупційних дій, конфлікту інтересів тощо, що можуть бути предметом конфліктної ситуації в освітньому процесі, та спрямовують зусилля на упередження й запобігання виникненню конфліктних ситуацій, їх причин і безпосередньо конфліктів. Усі учасники освітнього процесу та працівники Університету мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: дотримання законів, академічної свободи, відповідальності, моральності, доброчесності, поваги до людської гідності, свободи та ін.

1.8. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в Університеті проводяться систематичні (не рідше ніж раз на рік) опитування учасників освітнього процесу та працівників.

2. Процедури врегулювання конфліктів

Кожен учасник освітнього процесу, який вважає, що в Університеті було порушено його права, може подати заяву/скаргу про конфліктну ситуацію. Заява/скарга подається на ім'я ректора **Комісії з етики відповідно Положення про Етичну комісію.**

3. Заходи з профілактики конфліктних ситуацій в Університеті

3.1 .Попередження конфлікту має на меті завчасно виявити передумови його виникнення та усунути причину. Дієвими заходами попередження конфліктів в Університеті є, зокрема, такі:

1) створення загальної доброзичливої атмосфери в освітній, службовій та адміністративній діяльності;

2) дотримання професійної етики та моралі під час виконання професійних обов'язків, що є гарантією доброзичливих стосунків як між колегами, так і з адміністрацією Університету, іншими учасниками освітнього процесу;

3) підвищення й зміцнення соціального статусу та авторитету освіти та освітян серед населення, формування позитивної громадської думки щодо освітньої діяльності та учасників освітнього процесу;

4) створення в колективі сприятливої атмосфери трудової діяльності, гармонійних взаємин, вжиття заходів щодо збереження в Університеті професійних кадрів, зменшення плинності кадрів;

5) організація правильного сприйняття і розуміння усіма членами колективу професійних завдань, які перед ними постають, за рахунок індивідуального та диференційованого підходу в організації роботи;

6) формування необхідних ділових якостей та професійної компетентності працівників;

7) формування у працівників психологічної стійкості щодо негативного впливу осіб з антисуспільною поведінкою, нейтралізація умов, які сприяють професійній деформації кадрів;

8) проведення роз'яснювальної роботи щодо необхідності дотримання етичних норм у міжособистісному спілкуванні між колегами та студентами.

3.2. Для запобігання конфліктів в освітній діяльності необхідно проведення постійної роботи щодо поваги до законів та їх виконання, дотримання внутрішніх нормативних положень і наказів, вимог етики ділового спілкування та культури соціальної взаємодії між працівниками та усіма учасниками освітнього процесу в Університеті.

3.3. Керівники структурних підрозділів Університету повинні спрямовувати свої зусилля на те, щоб дотримання вимог корпоративної культури стало нормою поведінки для усіх членів трудового колективу, а також бути зразком у цьому для своїх колег та здобувачів вищої освіти.

4. Прикінцеві положення

4.1. Положення про врегулювання конфліктів в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, працівників Університету, інших зацікавлених осіб.

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

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