

Міністерство оборони України
Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ начальника Центрального
науково-дослідного інституту
Збройних Сил України
від 11.05.2026 № 26/од



ПОЛОЖЕННЯ

про врегулювання конфліктів між учасниками освітнього процесу
у Центральному науково-дослідному інституті Збройних Сил України

Київ – 2026

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктів між учасниками освітнього процесу у Центральному науково-дослідному інституті Збройних Сил України (далі – Положення) визначає принципи, порядок запобігання, виявлення та врегулювання конфліктів між учасниками освітнього процесу Інституту.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні”, “Про медіацію”, інших нормативно-правових актів України, а також організаційно-розпорядчих документів Інституту.

1.3. Метою цього Положення є:
забезпечення безпечного та сприятливого освітнього середовища;
запобігання виникненню конфліктів між учасниками освітнього процесу;
створення умов для своєчасного та справедливого врегулювання конфліктних ситуацій;

формування культури взаємоповаги, професійної етики та академічної доброчесності.

1.4. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу Інституту:

здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та докторантів;
наукових працівників, залучених до освітнього процесу;
інших працівників Інституту, залучених до забезпечення освітнього процесу.

1.5. Учасники освітнього процесу зобов’язані дотримуватися вимог цього Положення.

1.6. Положення оприлюднюється на офіційному веб-сайті Інституту.

2. Основні поняття

2.1. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

конфлікт – зіткнення інтересів, позицій або поглядів між учасниками освітнього процесу, що виникає під час освітньої, наукової чи службової діяльності та потребує врегулювання;

конфліктна ситуація – обставини або сукупність обставин, що створюють суперечність між учасниками освітнього процесу та можуть призвести до виникнення конфлікту;

сторони конфлікту – учасники освітнього процесу, між якими виник конфлікт;

медіація – добровільний позасудовий спосіб врегулювання конфлікту за участю нейтрального посередника (медіатора), який сприяє сторонам у досягненні взаємоприйняттого рішення;

медіатор – нейтральна особа, яка не має особистої зацікавленості у результаті врегулювання конфлікту та сприяє сторонам у досягненні взаємоприйняттого рішення;

дискримінація – обмеження прав особи або створення привілеїв за ознаками, визначеними законодавством України;

сексуальні домагання – дії сексуального характеру, що принижують честь, гідність або створюють ворожу, принизливу чи образливу атмосферу.

3. Принципи врегулювання конфліктів

3.1. Врегулювання конфліктів в Інституті здійснюється на основі таких принципів:

законності та дотримання прав і свобод людини;
рівності учасників освітнього процесу;
поваги до честі та гідності особи;
об'єктивності та неупередженості;
конфіденційності;
добровільності участі сторін у процедурі медіації;
пріоритету мирного врегулювання конфліктних ситуацій;
захисту осіб, які повідомляють про конфліктну ситуацію, від переслідування.

4. Запобігання конфліктам

4.1. Запобігання конфліктам в Інституті здійснюється шляхом:
формування культури взаємоповаги та академічної доброчесності;
дотримання принципів недискримінації та рівних можливостей;
забезпечення відкритості та прозорості діяльності Інституту;
чіткого розподілу повноважень і відповідальності працівників;
своєчасного інформування учасників освітнього процесу про правила взаємодії та порядок врегулювання конфліктних ситуацій.

4.2. Керівники структурних підрозділів Інституту зобов'язані сприяти формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах та своєчасно реагувати на ознаки виникнення конфліктних ситуацій.

4.3. Наукові працівники, залучені до освітнього процесу, повинні будувати взаємини зі здобувачами вищої освіти на засадах взаємоповаги, об'єктивності та професійної етики.

5. Порядок врегулювання конфліктів

5.1. У разі виникнення конфліктної ситуації сторони повинні прагнути врегулювати її шляхом безпосереднього діалогу.

5.2. Якщо сторони не можуть самостійно врегулювати конфлікт, вони мають право звернутися:

до керівника структурного підрозділу;
до начальника Інституту або його заступника з наукової роботи – з клопотанням про створення тимчасової комісії з врегулювання конфлікту або застосування процедури медіації.

5.3. Повідомлення про конфліктну ситуацію може бути подано в усній або письмовій формі. Письмове повідомлення має містити:

відомості про сторони конфлікту;
опис обставин конфліктної ситуації;
суть претензій або вимог заявника.

ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

5.4. Керівник структурного підрозділу в межах своїх повноважень організовує розгляд звернення та вживає заходів для врегулювання конфлікту протягом десяти робочих днів з дня отримання повідомлення.

5.5. У разі якщо конфлікт не може бути врегульовано на рівні структурного підрозділу, керівник підрозділу протягом трьох робочих днів передає матеріали начальнику Інституту з обґрунтуванням неможливості врегулювання та пропозиціями щодо подальших дій.

5.6. Начальник Інституту протягом п'яти робочих днів з дня отримання матеріалів приймає рішення про:

створення тимчасової комісії з врегулювання конфлікту; або
застосування процедури медіації (за згодою сторін); або
інший спосіб врегулювання конфліктної ситуації.

5.7. Конфіденційність звернень та матеріалів розгляду конфліктної ситуації забезпечується на всіх етапах врегулювання. Інформація про обставини конфлікту повідомляється лише особам, безпосередньо залученим до його врегулювання.

5.8. Особа, яка повідомила про конфліктну ситуацію, не може піддаватися переслідуванню або дискримінації у зв'язку з таким повідомленням.

6. Медіація

6.1. Медіація застосовується як добровільний спосіб врегулювання конфлікту за письмовою згодою обох сторін.

6.2. Медіатором може бути науковий працівник Інституту або інша особа, яка:

не є стороною конфлікту та не має особистої зацікавленості у його результаті;

не перебуває у відносинах службової підпорядкованості з жодною зі сторін конфлікту;

користується авторитетом та довірою в колективі.

6.3. Медіатор визначається за взаємною згодою сторін конфлікту. У разі неможливості досягнення згоди щодо кандидатури медіатора його визначає начальник Інституту.

6.4. Медіатор сприяє сторонам у:
визначенні суті конфлікту та інтересів сторін;
пошуку можливих варіантів врегулювання;
досягненні взаємоприйняттого рішення.

6.5. Медіатор не приймає рішення за сторони та не має права нав'язувати їм свою позицію.

6.6. Процедура медіації проводиться протягом двадцяти робочих днів з дня її початку. За обґрунтованим клопотанням сторін або медіатора цей строк може бути продовжено начальником Інституту, але не більше ніж на десять робочих днів.

6.7. За результатами медіації сторони можуть укласти письмову угоду про врегулювання конфлікту. Угода є обов'язковою для виконання сторонами.

ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

6.8. Якщо за результатами медіації сторони не досягли взаємоприйняттого рішення, конфлікт передається на розгляд тимчасової комісії з врегулювання конфлікту.

6.9. Інформація, отримана під час медіації, є конфіденційною та не може використовуватися проти жодної зі сторін.

7. Тимчасова комісія з врегулювання конфлікту

7.1. Тимчасова комісія з врегулювання конфлікту (далі – Комісія) створюється наказом начальника Інституту для розгляду конкретної конфліктної ситуації.

7.2. До складу Комісії можуть входити:
представники керівництва Інституту;
наукові працівники;
представники відповідних структурних підрозділів;
інші фахівці (за потреби).

7.3. До складу Комісії не можуть входити особи, які є сторонами конфлікту або мають особисту зацікавленість у результаті його розгляду.

7.4. Комісія:
розглядає обставини конфліктної ситуації;
заслуховує пояснення сторін конфлікту;
аналізує подані матеріали та документи;
за потреби залучає фахівців для надання консультацій;
готує висновки та рекомендації щодо врегулювання конфлікту.

7.5. Сторони конфлікту мають право:
бути поінформованими про дату, час і місце засідання Комісії;
бути присутніми під час розгляду конфліктної ситуації;
надавати пояснення, подавати документи та інші матеріали;
ознайомлюватися з матеріалами розгляду.

7.6. Комісія зобов'язана розглянути конфліктну ситуацію та підготувати висновок протягом п'ятнадцяти робочих днів з дня створення Комісії.

7.7. Результати роботи Комісії оформлюються у вигляді висновку, який подається начальнику Інституту для прийняття відповідного рішення.

7.8. Начальник Інституту приймає рішення за результатами розгляду висновку Комісії протягом п'яти робочих днів з дня його отримання.

8. Оскарження рішень

8.1. Сторона конфлікту, яка не згодна з рішенням, прийнятим за результатами врегулювання конфліктної ситуації, має право оскаржити його.

8.2. Рішення керівника структурного підрозділу може бути оскаржене шляхом звернення до начальника Інституту протягом десяти робочих днів з дня ознайомлення з рішенням.

8.3. Рішення начальника Інституту може бути оскаржене у порядку, визначеному законодавством України.

9. Зв'язок з іншими організаційно-розпорядчими документами Інституту

9.1. У разі якщо конфліктна ситуація містить ознаки порушення академічної доброчесності, матеріали передаються на розгляд Комісії з питань академічної доброчесності відповідно до Положення про академічну доброчесність у Центральному науково-дослідному інституті Збройних Сил України.

9.2. У разі якщо конфліктна ситуація містить ознаки порушення законодавства України, інформація може бути передана до компетентних органів.

10. Відповідальність учасників освітнього процесу

10.1. Учасники освітнього процесу зобов'язані:

дотримуватися норм професійної етики;

поважати честь і гідність інших осіб;

утримуватися від дій, що можуть призвести до виникнення конфліктів;

сприяти конструктивному врегулюванню конфліктних ситуацій;

виконувати рішення, прийняті за результатами врегулювання конфлікту.

10.2. У разі порушення вимог законодавства України або організаційно-розпорядчих документів Інституту винні особи можуть бути притягнуті до дисциплінарної або іншої відповідальності відповідно до законодавства.

10.3. Невиконання рішення, прийнятого за результатами врегулювання конфлікту, або угоди, досягнутої за результатами медіації, може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

11. Прикінцеві положення

11.1. Положення схвалюється Науковою радою Інституту та вводиться в дію наказом начальника Інституту.

11.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться за рішенням Наукової ради Інституту та затверджуються наказом начальника Інституту.

11.3. Учасники освітнього процесу ознайомлюються з цим Положенням під час прийняття на роботу або зарахування на навчання.