

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ начальника Національної
академії сухопутних військ
№ 678-АГД від 30.04.2026 року

ПОЛОЖЕННЯ

про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у
Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра
Сагайдачного

Погоджено вченою радою
Національної академії сухопутних
військ імені гетьмана Петра
Сагайдачного протокол від
28.04.2026 року № 15

1. Загальні положення.

1.1. Положення про політику та процедури вирішення конфліктних ситуацій у Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, 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 внутрішньої служби ЗСУ та Дисциплінарного статуту ЗСУ.

1.2. Це Положення визначає порядок запобігання та розв'язання конфліктів між суб'єктами освітнього середовища Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного (далі – Академія).

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- академічна свобода – це право суб'єктів освітнього процесу вільно проводити дослідження, навчати, вчитися та поширювати знання без зовнішнього втручання, цензури чи політичного тиску;

- академічна етика – сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Академії;

- академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Академії в процесі спільної діяльності та спілкування;

- 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 учасника/ків освітнього процесу та (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;

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

- 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 – учасники освітнього процесу, а також інші особи та інституції, що взаємодіють у межах навчального закладу, впливаючи на розвиток, навчання та виховання здобувачів освіти (здобувачі освіти, інструкторський, інструкторсько-викладацький склад, наукові, педагогічні, науково-педагогічні працівники та адміністрація Академії);

- медіація – структуровані та конфіденційні перемовини між сторонами конфлікту, які нейтральний та професійний посередник-медіатор веде в такий спосіб, що у сторін з'являється можливість досягнення взаємоприйняттого рішення;

- мобінг – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці, дискримінації – як серед найманих працівників, так і щодо підлеглих з боку керівництва; вороже, неетичне ставлення однієї людини або групи людей, що безпосередньо спрямоване і систематично повторюється стосовно переважно однієї особи, на якій це переслідування відбивається негативно, принижує честь і гідність особи настільки, що часто провокує звільнення людини з місця її роботи та психологічні розлади;

- 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. Принципи врегулювання:

- верховенство права;
- субординація (з урахуванням військової специфіки);
- конфіденційність;
- неупередженість.

1.5. Суб'єкти освітнього середовища Академії при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних цінностей:

- академічна свобода;
- відповідальність;
- доброчесність;
- повага до людської гідності;
- свобода особистої недоторканності.

1.6. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в Академії проводяться опитування суб'єктів освітнього середовища.

2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- навчально-педагогічні: конфлікти між науково-педагогічними працівниками та здобувачами освіти;
- службово-дисциплінарні: конфлікти між підлеглим та начальником, порушення військової етики;
- соціально-психологічні: булінг, мобінг, дискримінація, сексуальні домагання, порушення прав людини;
- організаційно-управлінські: конфлікти через недосконалість в структурі організації, помилки в управлінні або розбіжність цілей між рівними рівнями керівництва та підлеглими.

2.1. Процедура вирішення конфлікту визначена у стандартній операційній процедурі “Врегулювання конфліктних ситуацій у Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного”.

3. Особливості для військовослужбовців.

3.1. Врегулювання конфліктів не повинно порушувати вимоги єдиноначальності та бойової готовності.

3.2. Подання рапорту (заяви) не звільняє військовослужбовця від виконання наказів командира, за винятком явно злочинних наказів.

3.3. Військовослужбовці мають право оскаржувати рішення Комісії в судовому порядку.

4. Заходи запобігання конфліктним ситуаціям.

4.1. Анонімне анкетування щодо стану морально-психологічного клімату. Анонімне анкетування — це найкращий спосіб виявити «приховані» конфлікти, про які суб’єкти освітнього середовища бояться доповідати рапортом через страх перед командуванням чи колективом.

4.2. Дотримання прозорості в оцінюванні знань.

4.3. Розробка та розповсюдження пам’ятки суб’єкта освітнього середовища: “Як діяти у конфліктній ситуації” (додаток 1).

5. Особливості врегулювання конфліктів під час проведення практичних занять та стажування у військах.

5.1. Пріоритет безпеки та єдиноначальності.

Під час проведення практичних занять (стрільба, водіння, тактичні навчання тощо) та стажування (практики), пріоритетом є виконання наказу та безпека особового складу. Будь-які конфлікти, що загрожують життю, здоров’ю або виконанню навчально-бойового завдання, припиняються негайно старшим офіцером (керівником занять) без попередніх обговорень. Офіційний розгляд суперечок проводиться виключно після завершення навчального завдання.

5.2. Процедура розгляду скарг під час стажування (практики, відрядження).

Якщо конфлікт виник під час стажування (практики, відрядження) у військовій частині, здобувач освіти (керівник стажування, практики) діє згідно зі Статутом внутрішньої служби ЗСУ.

Скарги на дії керівника стажування подаються через безпосереднього начальника (від Академії або військової частини) після завершення конкретного етапу навчання/завдання, якщо інше не загрожує життю.

5.3. Вирішення суперечок щодо безпеки.

Учасник освітнього процесу зобов’язаний негайно заявити про конфліктну ситуацію, якщо наказ або дія іншої особи відверто порушує заходи безпеки при поводженні зі зброєю, боєприпасами чи технікою. У такому разі розгляд конфлікту проводиться на місці керівником занять. У випадку, якщо порушення відбувається за вини керівника заняття, доповідь (заява) подається старшому начальнику (начальнику структурного підрозділу).

5.4. Взаємодія з діючим персоналом військової частини.

У разі конфлікту між здобувачем освіти (керівником стажування) та військовослужбовцем частини (не з числа викладачів) скарга подається керівнику стажування. Справу розглядає спільна Комісія за участю представника Академії (керівника стажування) та одного із заступників командира військової частини.

5.5. Фіксація конфліктних ситуацій під час стажування (практики, відрядження).

Конфліктні ситуації, що виникли під час стажування (практики, відрядження), і не були вирішені на місці, обов'язково зазначаються у відгуку на стажування (практику, відрядження). Здобувач освіти має право надати письмові заперечення до цього відгуку протягом 3-х робочих днів після повернення до Академії.

6. Прикінцеві положення.

6.1. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Академії затверджується вченою радою Академії.

6.2. Положення набирає чинності з моменту введення його в дію наказом начальника Академії.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть вноситися за рішенням вченої ради Академії.

6.4. Це Положення відмінює вимоги “Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного” введеного в дію рішенням вченої ради Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного протокол № 1 від 02.09.2020р та “Положення про порядок реагування на випадки булінгу (цькування) у Національній академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного” введеного в дію рішенням вченої ради Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного протокол № 27 від 29.07.2022р.

6.5. Учасники освітнього процесу повинні бути ознайомлені з цим Положенням після його затвердження та оприлюднення, а в подальшому при прийомі на роботу та зарахуванні на навчання.

6.6. Педагогічні, наукові, науково-педагогічні, інші працівники Академії та здобувачі освіти повинні знати і дотримуватися норм цього Положення.

Незнання цих норм не є підставою для їх невиконання.

6.7. Відповідальність за актуалізацію Положення та контроль за виконанням його вимог несуть посадові особи Академії.

ПАМ'ЯТКА
суб'єкта освітнього середовища:
“Як діяти у конфліктній ситуації”

У будь-якій суперечці – Ваш головний захист це знання процедури та спокій

Крок 1. Спробуйте вирішити “на місці”:

- якщо це можливо, спокійно обговоріть проблему з іншою стороною;
- зверніться за порадою до офіцера-психолога (представника Ради сержантів). Вони можуть виступити посередниками.

Крок 2. Офіційна фіксація (Рапорт)

Якщо розмова не допомогла або ситуація критична:

- напишіть рапорт за зразком (чітко: хто, де, коли, суть порушення);
- подайте рапорт по команді (безпосередньому начальнику);
- важливо: якщо конфлікт із безпосереднім начальником – маєте право подати рапорт старшому начальнику. Обов'язково залиште собі копію з відміткою про отримання.

Крок 3. Робота Комісії з питань врегулювання конфліктних ситуацій.

Вашу справу розгляне Комісія з питань врегулювання конфліктних ситуацій.

Ви маєте право бути присутнім на засіданні, надавати докази (свідчення, записи, скріншоти) та пояснювати свою позицію.

Результатом буде Протокол із рекомендаціями для керівництва.

Крок 4. Рішення (Наказ).

Начальник Академії видає наказ, який ставить крапку: наприклад, призначає комісійне перескладання іспиту або накладає стягнення на винного.

Ви маєте право ознайомитися з цим наказом.

Крок 5. Анонімний зворотний зв'язок.

Якщо Ви боїтесь відкритого конфлікту, обов'язково вказуйте на проблеми під час анонімного анкетування або користуйтеся “схемкою довіри”. Це допомагає командуванню бачити системні проблеми (наприклад, грубість конкретного курсанта/викладача/начальника), навіть без офіційних скарг.

□ ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ:

- Під час навчально-бойового завдання (стрільба, водіння, тактичні навчання тощо) наказ виконується негайно. Скаржитися можна лише після завершення справи (якщо наказ не є явно злочинним).
- Докази – Ваша сила. Зберігайте будь-які підтвердження своєї правоти.