

**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою

Приватного вищого навчального закладу  
«Інститут психології і підприємництва»  
протокол № 3 від 29.04.2021 р.

**ВВЕДЕНО В ДІЮ**

наказом в.о.ректора ПВНЗ «ІППІ»  
від «29» квітня 2021 р. № 21

В.о. ректора \_\_\_\_\_ О.В. Бабіна



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ  
СИТУАЦІЙ В ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ  
ЗАКЛАДІ «ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»**

**м. Київ**

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій в Приватному вищому навчальному закладі «Інститут психології і підприємництва» (далі - Положення) розроблено з врахуванням положень Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», наказів та листів Міністерства освіти і науки України, Статуту ПВНЗ «ІПП», Системи управління якістю ПВНЗ «ІПП», Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти та інших нормативно-правових актів.

1.2. Положення визначає порядок і процедури попередження, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій, що виникають в освітньому процесі та пов'язані з протидією та запобіганням:

- утисків;
- сексуальних домагань;
- дискримінації;
- корупції;
- інших конфліктних ситуацій.

1.3. Конфліктні ситуації можуть виникати між учасниками освітнього процесу інституту та адміністративно-господарським персоналом, серед яких: здобувачі вищої освіти (або їх законні представники, якщо це передбачено відповідним законодавством), науково-педагогічні працівники та / співробітники інституту тощо.

1.4. Конфліктні ситуації, пов'язані з трудовими відносинами, регулюються трудовим договором між: співробітником та адміністрацією Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва».

1.5. Посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення є:

- ректор Інститут психології і підприємництва;
- завідувачі кафедр;
- начальники структурних підрозділів, їх заступники;
- інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

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

## **2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИЯВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

2.1 Адміністрація Інституту зобов'язана систематично проводити інформаційну, організаційно-виховну та просвітницьку роботу, спрямовану на:

- підвищення рівня обізнаності щодо попередження конфліктів, пов'язаних із утисками, сексуальними домаганнями та іншими конфліктними ситуаціями;
- запобігання: виникненню конфліктних ситуацій;
- своєчасне виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій;
- дотримання положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

2.2 З метою запобігання виникнення конфліктних ситуацій в освітньому середовищі необхідно дотримуватися принципів свободи, доброчесності, гідності,

взаємоповаги, психологічної культури та толерантності

2.3 У разі виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту між учасниками освітнього процесу, необхідно:

- надати можливість сторонам конфлікту чітко й аргументовано висловити власну позицію, сформулювавши суть конфлікту, причину його виникнення та зазначити кінцевий результат, прийнятний для всіх учасників;
- з'ясувати пункти перетину інтересів сторін конфліктної ситуації;
- прийняти пропозиції і домовитися про взаємне рішення з метою підтримки балансу стосунків сторін конфлікту.

2.4 В разі неможливості самостійного врегулювання, конфліктна ситуація має бути розглянута на Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

2.5. Відповідно до ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» в разі виникнення прецеденту щодо порушення даного закону посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;
- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї
- реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або ректора інституту;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.6 Посадові особи інституту не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.7. Безпосередній керівник або ректор інституту протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

2.8. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Положення.

2.9. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

2.10. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб інституту, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього начальника або ректора інституту із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.11 Безпосередній начальник або ректор інституту, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені законом України «Про запобігання корупції» заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

2.12. Запобігання конфліктних ситуації в розі сексуальних домагань.

2.12.1. Постраждали посадові особи інституту повинні письмово повідомити ректора інституту про сексуальні домагання або випадки дискримінації.

2.12.2. Постраждали посадові особи інституту мають можливість звернутися за захистом також і до суду, з позовом про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди.

2.12.3 Ректор інституту зобов'язаний вжити необхідні заходи (провести службове розслідування), з метою виявлення та вирішення конфліктних ситуацій у зв'язку з сексуальними домаганнями чи дискримінацією.

2.12.4. За сексуальні домагання на робочому місці чи дискримінацію винні особи притягаються до кримінальної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

### **3. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

3.1. Учасник освітнього процесу, по відношенню до якого в інституті було порушено права, честь та гідність, має змогу подати звернення щодо розгляду конфліктної ситуації.

Звернення подається ректору інституту (в паперовому варіанті) та має містити опис ситуації із зазначенням часу, коли відбулося порушення, конкретних фактів, можливі докази, що підтверджують порушення, ПІБ учасників конфліктної ситуації, факультет, курс, групу для студентів та посаду й місце роботи для співробітників інституту, контактні номери телефонів, електронні адреси або інші можливі засоби зв'язку.

3.2. Для розгляду конфліктних ситуацій створюється Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій в Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва». (далі Комісія).

3.3. Про конфлікт інтересів посадової особи інституту може заявити будь-який інший член Комісії або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання Комісії.

3.4. Склад, Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується наказом ректора і складаються з не менш ніж 5 представників інституту.

У разі необхідності, Комісія може залучати всіх учасників освітнього процесу, які є незацікавленими у ситуації, з метою отримання консультації та додаткової інформації.

Забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів Комісії, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання.

3.5. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя, конфіденційності та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації

3.6. Засідання Комісії проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

3.7. Особа, уповноважені на ведення протоколів Комісії (секретар) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів ректору інституту, який приймає рішення щодо проведення заходів врегулювання

конфлікту інтересів. Результати засідання Комісії оформлюються протоколом, який підписують головуєчий та секретар засідання.

3.8. У разі отримання даних, що підтверджують конфлікту ситуацію, Комісія приймає відповідне рішення та надає пропозиції ректору інституту.

#### **4. ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

4.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

– застосування зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

– обмеження доступу посадової особи до певної інформації;

– перегляду обсягу службових повноважень особи;

– переведення особи на іншу посаду;

– звільнення особи.

4.2. Посадові особи інституту, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, мають самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому ректору інституту.

4.3. Усунення посадової особи інституту від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора інституту, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників інституту.

4.4 Звільнення посадової особи інституту з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.