

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

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою
ПВНЗ «ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І
ПІДПРИЄМНИЦТВА»
протокол № 9 від «28» серпня 2025 р.

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом в.о. ректора
ПВНЗ «ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І
ПІДПРИЄМНИЦТВА» №12/2
від «29» серпня 2025 р. №

В.о. ректора



ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання конфлікту інтересів в освітньому процесі у
ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ
«ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА»**

ЗМІСТ

1	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2	ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ	4
3	ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	6
4	УМОВИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ У ВЗАЄМИНАХ ВИКЛАДАЧІВ І ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	7
5	5. ЕТИКА ВЗАЄМОВІДНОСИН МІЖ ВИКЛАДАЧАМИ ТА БАТЬКАМИ (ЗАКОННИМИ ПРЕДСТАВНИКАМИ ІНТЕРЕСІВ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ)	9
6	УМОВИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ У ВЗАЄМИНАХ ПРАЦІВНИКІВ І АДМІНІСТРАЦІЇ	9
7	ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	10
	ДОДАТКИ	11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання конфлікту інтересів в освітньому процесі у ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ «ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА» (далі - Положення) розроблено на підставі відповідних положень Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 р. № 839.

1.2. Метою Положення є формування єдиного підходу до дотримання правил запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час провадження освітньої діяльності та під час здійснення посадовими особами своїх повноважень у ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ «ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І ПІДПРИЄМНИЦТВА» (далі – Інститут).

1.3. Основні терміни та їх визначення:

– *корупція* - використання особою, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

– *потенційний конфлікт інтересів* – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свою службову чи представницьку діяльність, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

– *приватний інтерес* – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами;

– *реальний конфлікт інтересів* – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень;

– *пряме підпорядкування* - відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням;

– *близькі особи* - члени сім'ї службової або посадової особи, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка,

рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.

1.4. Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них якщо йдеться про суперечність особистого інтересу близької посадової особи з її службовими повноваженнями.

1.5. Приховування посадовою особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції. Позбавлення приватного інтересу має виключати можливість його приховування.

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

- ректор та проректори Інституту;
- завідувачі кафедр;
- керівники структурних підрозділів Інституту;
- члени колегіальних органів управління;
- члени колегіальних органів;
- інші суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

2. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Інституту зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

2.2. Відповідно до ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» посадові особи, на яких поширюється дія цього Порядку 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, а у випадку перебування особи на посаді яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство з питань запобігання корупції або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. 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.

2.4. Ректор 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 особу.

2.5. У разі існування в посадовій особі Інституту конфлікту інтересів щодо виконання посадових обов'язків вона звільняється від виконання дій, щодо яких виявлено конфлікт інтересів.

2.6. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Інституту, їй необхідно повідомити про це ректора із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.7. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадовій особі Інституту, яка входить до складу колегіального органу (Вчена рада, Конференція трудового колективу, ректорат, Конкурсна комісія тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:

- забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;
- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в розгляді (обговоренні) такого питання;
- забороняється участь особи, у якої; виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти», «утримався».

2.8. Про конфлікт інтересів посадовій особі Інституту може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається.

2.9. У разі неучасті посадовій особі Інституту, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

2.10. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Інституту не в складі колегіального органу, такі посадові особи повідомляють не пізніше наступного робочого дні з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, ректора шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції.

2.11. У випадку повідомлення посадовою особою Інституту про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково повідомляє про це ректора

Інституту.

2.12. Ректор, якого було повідомлено про конфлікт інтересів, 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.

2.13. У разі виникнення конфлікту інтересів під час освітнього процесу у взаєминах викладачів і здобувачів вищої освіти – до нього застосовуються ті самі вимоги розділу V Закону України «Про запобігання корупції» та норми цього Положення.

3. ЗАХОДИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. 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.

3.2. Посадові особи Інституту, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або ректору.

3.3. 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, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Інституту.

3.4. Обмеження доступу посадової особи Інституту до певної інформації здійснюється за рішенням ректора, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Інституту.

3.5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Інституту здійснюється за рішенням ректора у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника Інституту.

3.6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Інституту

під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

3.7. Зовнішній контроль в Інституті здійснюється в таких формах:

- перевірка працівником, визначеним ректором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

- виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності працівника, визначеного ректором.

3.8. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

3.9. Якщо конфлікт інтересів виникає у зв'язку з діяльністю особи у складі колегіального органу, рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

3.10. Переведення посадової особи Інституту на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

3.11. Звільнення особи, 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.

4. УМОВИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ У ВЗАЄМИНАХ ВИКЛАДАЧІВ І ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

4.1 Педагогічний конфлікт – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників навчального процесу (науково-педагогічних працівників (НПП), педагогічних та/або наукових працівників, здобувачів освіти, ректорату), який зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання і гармонізації.

4.2. Ознаками педагогічного конфлікту є:

- контакти НПП зі здобувачами освіти зводяться до мінімуму,

збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин.

- під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони.

- виникає навіть психологічний антагонізм між НПП і здобувачем освіти, кожен намагається «брати верх», перемогти, не враховуючи інтереси іншого.

- об'єктивна причина конфлікту переноситься на особу, з якою конфліктують, тобто конфлікт набуває суб'єктивного характеру.

4.3. Конфліктна поведінки здобувача освіти виявляється в таких формах:

- порушення трудової дисципліни;

- грубощі, зухвала поведінка;

- незгода і критика будь-яких пропозицій викладача;

- ігнорування педагогічних вимог, ухиляння від виконання завдань та ін.

4.4. Для вирішення педагогічного конфлікту є два основні шляхи:

- через заміну об'єктивної ситуації (переглянути обсяг навчального навантаження, вдосконалити розклад занять тощо);

- через змінювання суб'єктивної педагогічної позиції НПП або позиції здобувачів освіти щодо ситуації педагогічного конфлікту.

4.5. Загальні способи запобігання педагогічного конфлікту:

- ідеологічні – знімаються консенсусом (згодою) викладача і здобувачів освіти;

- амбіційні – підкреслити значущість особистості іншої людини;

- етичні – керуватися нормами ділового етикету.

4.6. Засоби вирішення конфліктів:

- картографія конфлікту: визначення проблеми, його учасників і хто чого побоюється, які потреби відстоюються. Кожен висловлює свою точку зору, вислуховує інших, виникає можливість сформулювати новий варіант вирішення проблеми, який задовольняє всіх.

- вироблення альтернативних варіантів виходу з конфлікту, які аналізуються.

Обирається той, який справедливий для всіх, який достатній для задоволення потреб кожного.

4.7. Переговори проходять поетапно:

а) підготовчий – збір фактів, їх аналіз;

б) процес переговорів;

в) їх завершення, прийняття згоди.

4.8. Посередництво – запрошується третя особа, яка в конфлікті не бере участі та є об'єктивною.

4.9. Функції посередника:

- вирішувати проблему без звинувачень, виправдовувань, порушення етики та привести конфліктуючі сторони до згоди;

- вислуховувати учасників конфлікту; кожна сторона повинна повторити те, що було вже сказано, і висловити своє ставлення до конфлікту;

- вирішення конфлікту, а для цього треба вислухати, які умови пропонує кожна сторона для досягнення згоди та обрати найкращого розпорядку

Інституту.

4.10. Якщо конфлікт неможливо вирішити за допомогою переговорного процесу, у такому випадку розв'язання конфлікту відбувається адміністративними методами на підставі чинного законодавства України та нормативно-правової бази Інституту.

5. ЕТИКА ВЗАЄМВІДНОСИН МІЖ ВИКЛАДАЧАМИ ТА БАТЬКАМИ (ЗАКОННИМИ ПРЕДСТАВНИКАМИ ІНТЕРЕСІВ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ)

5.1. При вихованні та навчанні здобувачів освіти викладач спирається на допомогу законних представників, залучає їх до процесу виховання.

5.2. НПП зрозуміло та об'єктивно інформує законних представників про стан навчання та виховання здобувачів вищої освіти для створення спільної позиції стосовно допомоги здобувачу освіти в навчанні.

5.3. НПП консультує законних представників з проблем виховання підлітків, допомагає пом'якшувати конфлікти між законними представниками і підлітками.

5.4. Взаємовідносини між НПП та законними представниками здобувача вищої освіти ґрунтуються на принципах взаємної поваги, довіри, доброзичливості, тактовності та відвертості.

5.5. Відносини НПП із законними представниками не повинні впливати на оцінку особистості і досягнень підлітків.

5.6. Ступінь втручання викладача у приватне життя здобувача освіти визначається винятково професійною необхідністю, коли існує загроза життю, здоров'ю та розвитку здобувача освіти.

5.7. НПП роз'яснює законним представникам здобувача освіти необхідність, мету і методи передбачуваного педагогічного втручання.

6. УМОВИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ У ВЗАЄМИНАХ ПРАЦІВНИКІВ І АДМІНІСТРАЦІЇ

6.1. Службові обов'язки НПП регулюються в першу чергу Кодексом законів про працю України, Закону України «Про вищу освіту», посадовою інструкцією, колективним договором, Корпоративним кодексом та іншими нормативно – правовими документами.

6.2. Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники мають право на: академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі.

6.3. Запобігання конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних ділових стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.

6.4. Способи впливу на поведінку опонента полягають у тому, щоб :

– не вимагати від усіх навколо неможливого, урахувати, що здібності кожного до різних видів діяльності різні;

- не прагнути перевиховувати людину через прямий вплив;
- оцінювати психічний стан партнера в процесі спілкування та уникати обговорення гострих проблем, якщо існує підвищена ймовірність його агресивної реакції;
- знати й використовувати закони кінесіології (способи невербального передавання інформації за допомогою міміки, жестів, пози, рухів) для точнішого оцінювання психічного стану партнера;
- вчасно інформувати всіх навколо про обмеження своїх інтересів;
- не перебивати опонента під час обговорення проблеми;
- завчасно інформувати партнерів про свої рішення, котрі торкаються їхніх інтересів;
- не розширювати сферу протидії, не збільшувати кількості обговорюваних проблем;
- не критикувати особистісні риси опонента;
- не заганяти в глухий кут, не принижувати й не ображати опонента, дати йому можливість «зберегти своє обличчя»;
- прагнути прихилити до себе партнера, а для цього частіше посміхатися;
- використовувати конструктивну критику.

6.5. Усвідомивши ситуацію як конфліктну, сторони здебільшого по-різному ставляться до неї, відповідно надають перевагу різним способам подолання. Проте найважливіше при цьому виробити адекватні ситуації форми спільних дій щодо подолання конфлікту.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення розглядається і схвалюється Вченою радою Інституту та вводиться в дію наказом ректора Інституту.

7.2. Зміни та доповнення до цього Положення розглядаються і схвалюються Вченою радою Інституту та вводяться в дію наказом ректора Інституту.

Це Положення не є оригінальним науковим текстом та укладачі не претендують на авторство і першоджерело. Цей текст створено на основі європейських і вітчизняних практик, нормативних документів, методичних розробок окремих закладів вищої освіти, а також на матеріалах і кейсах Національного агентства і забезпечення якості вищої освіти.

Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про реальний/потенційний конфлікт інтересів

Керівнику _____

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє