

**ПРИВАТНА УСТАНОВА  
ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ  
МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ  
ІНСТИТУТ «БЕЙТ-ХАНА»**

«ЗАТВЕРДЖУЮ»  
Ректор  
ПУ ЗВО «МГПІ «Бейт-Хана»  
П. С. Аронова



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про порядок і процедури вирішення конфліктних**  
**ситуацій у Приватній установі «Заклад вищої освіти**  
**«Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут**  
**«Бейт-Хана»**

Розглянуто та схвалено на засіданні  
Вченої ради інституту  
протокол № 05 від 31 травня 2021 р.  
Затверджено наказом ректора  
від 01 червня 2021 р. № 01-  
013 кі/тр

**Дніпро-2021**

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Приватній установі «Заклад вищої освіти «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана» (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Приватної установи «Заклад вищої освіти «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана» (далі – Інститут).

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

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- конфлікти в освітньому процесі.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі «Положення про академічну доброчесність Інституту».

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

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

- академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Інституту 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 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;
- 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, 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;
- конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;
- конфліктна ситуація – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу Інституту, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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 ч. 1 ст. 3 Закону України «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;
- 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 – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та інші працівники Інституту;
- 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. Суб'єкти освітнього середовища Інституту при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

1.5. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в інституті проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

# **1. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

2.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Інституті, здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Інституту.

Також здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

2.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором Інституту призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті.

Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Інституті здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

2.3. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції в Інституті».

2.4. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

2.5. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Інституту.

2.6. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- ректором Інституту створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів не може входити особа, дії якої оскаржено у зверненні;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

### **3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

3.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

3.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Інституту.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- ректором Інституту створюється постійна або тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Інституті, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;
- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Інституту, комісія ухвалює відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

#### **4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Інституту .

Також здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- ректором Інституту створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Інституті, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;
- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Інституту та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Студентської ради, керівника структурного підрозділу або ректора Інституту.

4.5. Керівник структурного підрозділу або ректор Інституту вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або

конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Інституту, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

4.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації Інституту щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем Інституту.

## **5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти, передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням завідуючим кафедри Апеляційної комісії в складі завідуючого відповідної кафедри, заступника завідуючого кафедри, проректора з навчальної роботи, голови студентської ради інституту для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

5.2. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

5.3. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісія підписують відповідний протокол.



## **6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

6.1. Положення «Про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Інституті» є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Інституту та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту та вводитьсь в дію наказом ректора Інституту.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Інституту.