



**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Ректор**

**ПВНЗ «Європейський університет»**



**/ Олена ТИМОШЕНКО**

**12.06.2025 р.**

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ  
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПРИВАТНОМУ  
ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ  
«ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

**Київ 2025**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Приватному вищому навчальному закладі «Європейський університет» (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», інших актів чинного законодавства України та Статуту ПВНЗ «Європейський університет» (далі – Університет).

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

- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках учасників освітнього процесу;
- конфлікти в освітньому процесі;
- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;

1.3. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення про академічну доброчесність в Університеті.

1.4. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- 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, 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;

- конфлікт – це активне (гостре) протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів; відсутність згоди між двома та більше

сторонами;

- 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 учасників освітнього процесу, яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- корупція – використання особою, зазначеною у ч. 1 ст. 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;

- учасники освітнього процесу – здобувачі освіти, педагогічні, науково-педагогічні працівники та інші працівники Університету;

- 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.

1.5. Учасники освітнього процесу при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

## **2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ**

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної

орієнтації тощо;

- утиски;

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

2.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу в Університеті керівники структурних підрозділів, декани факультетів зобов'язані:

- створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;

- при спілкуванні з підлеглими та здобувачами освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого/здобувача освіти, уникати порад в цій області;

- проводити педагогічні бесіди із здобувачами освіти та (за потреби) забезпечувати надання їм психологічної підтримки;

- встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами освіти;

- створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача освіти, педагогічного, науково-педагогічного працівника та інших працівників Університету.

2.3. Керівництво Університету має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

### **3. ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

3.1. Учасники освітнього процесу, у випадку виникнення конфліктних ситуацій, можуть звернутися із відповідною заявою до ректора Університету, Центру підтримки студентів, або через «Скриньку довіри», функціонування якої передбачено відповідним Положенням.

Учасники освітнього процесу подають звернення особисто до приймальні ректора Університету чи Центру підтримки студентів або анонімно шляхом поміщення його у «Скриньку довіри».

3.2. З метою запобігання та протидії випадкам пропозиції, вимагання або отримання неправомірної вигоди (корупційні дії) посадовими особами Університету президентом Університету призначається уповноважена особа з питань протидії та виявлення корупції в Університеті. Уповноважена особа з

питань протидії та виявлення корупції в Університеті здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства.

3.3. Учасники освітнього процесу мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

3.4. Порядок розгляду звернень щодо виникнення конфліктних ситуацій:

- всі звернення, незалежно від того, куди вони надійшли (до Центру підтримки студентів, на «Скриньку довіри») передаються на розгляд ректору Університету;

- ректор Університету розглядає звернення і призначає виконавця для відповідного реагування. За необхідності ректор Університету створює відповідну комісію з розгляду звернення, 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;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації, утиску або сексуальних домагань в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректору Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

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

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти передбачає можливість створення (за необхідності) на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням декана факультету Апеляційної комісії в складі декана відповідного факультету, завідувача кафедри, за якою закріплена дисципліна, викладача кафедри, який читає відповідну дисципліну, але не брав участь в проведенні цього семестрового контролю, для розгляду звернень (скарг) здобувача освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів освіти.

5.2. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності:

- апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача освіти не пізніше наступного дня після її подання;

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

5.3. Здобувачі освіти Університету мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та

результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

5.4. Академічна група подає на ім'я ректора Університету вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш двох третин від повного складу групи та завізоване завідувачем кафедри, деканом та проректором з навчально-методичної роботи.

5.5. Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

- ректором Університету у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, 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.

## **6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

6.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для всіх учасників освітнього процесу та всіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення затверджується ректором Університету.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені ректором Університету.