

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«АМЕРІКАН ЮНІВЕРСІТІ КИЇВ»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою

ТОВ «ВНЗ «Амерікан Юніверсіті Київ»  
протокол № 10 від 22 серпня 2024 р.



Ректор

*Яцек Лешьков*  
Яцек ЛЕШЬКОВ

**ВВЕДЕНО В ДІЮ**

наказом ректора

ТОВ «ВНЗ «Амерікан Юніверсіті Київ»  
від 22 серпня 2024 р. № 35-ОД

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ  
СИТУАЦІЙ В  
АМЕРІКАН ЮНІВЕРСІТІ КИЇВ  
(нова редакція)**

**м. Київ, 2024**

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Вищий навчальний заклад «Американ Юніверсіті Київ» (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 Товариства з обмеженою відповідальністю «Вищий навчальний заклад «Американ Юніверсіті Київ», Системи управління якістю Товаристві з обмеженою відповідальністю «Вищий навчальний заклад «Американ Юніверсіті Київ», 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 в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Вищий навчальний заклад «Американ Юніверсіті Київ» (далі – Університет), що виникають в освітньому процесі та пов'язані з протидією та запобіганням:

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

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

1.4. Конфліктні ситуації, пов'язані з трудовими відносинами, регулюються трудовим договором між: співробітником та адміністрацією Університету.

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 Університету 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 Комітет 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 Університету 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 Університету 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 Університету із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.11 Безпосередній начальник або ректор Університету, 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. Постраждалі посадові особи Університету повинні письмово повідомити ректора Університету про сексуальні домагання або випадки дискримінації.

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

2.12.3 Ректор Університету 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 Університеті було порушено права, честь та гідність, має змогу подати звернення щодо розгляду конфліктної ситуації.

Звернення подається ректору Університету (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. Розгляд конфліктних ситуацій здійснює Комітет з етики та академічної доброчесності (далі - Комітет).

3.3. Комітет є колегіальним органом, метою якого є сприяння дотриманню етичних принципів і стандартів, фундаментальних принципів академічної доброчесності та розв'язання конфліктних ситуації між членами університетської спільноти.

3.4. Завдання Комітету є:

– сприяння зміцненню довіри, партнерських відносин, між учасниками освітнього процесу;

– налагодження діалога і досягнення згоди шляхом об'єктивного і принципового обговорення складних етичних ситуацій;

– розробка рекомендації щодо покращення культури поведінки членів університетської спільноти та поширення етичних цінностей, принципів та стандартів;

– консультації в випадках, які викликають невпевненість щодо дій, які необхідно здійснити при порушенні «Правил внутрішнього розпорядку «Товариства з обмеженою відповідальністю «Вищий навчальний заклад «Американ Юніверсіті Київ»»;

– забезпечення вирішення конфліктів, які виникають в освітньому середовищі, зокрема конфліктів інтересів та процедур попередження, які визначені «Положенням про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Вищий навчальний заклад «Американ Юніверсіті Київ»»;

– розгляд заяв та звернень щодо випадків порушення Кодексу академічної доброчесності в Університеті, що скоєні особами, які навчаються або працюють в університеті, і надання пропозицій Вченій раді Університету для прийняття відповідних рішень та адміністрації університету щодо накладання відповідних стягнень на цих осіб.

3.5. Комітет очолює голова. Голова Комітету організовує її роботу і несе персональну відповідальність за виконання покладених на Комітет завдань. У разі відсутності голови його обов'язки виконує заступник голови комітету.

Голова Комітету:

- організовує роботу Комітету;
- скликає і проводить засідання Комітету;
- представляє Комітет у відносинах з Вченою радою та адміністрацією;
- надає доручення членам К щодо виконання завдань та підготовки проектів документів для їх розгляду на засіданнях Комітету;

- делегує, за потреби, свої повноваження заступнику, або іншому члену Комітету;

- звітує перед членами Вченої ради про діяльність Комітету.

3.6. Персональний склад Комітету затверджується наказом ректора Університету терміном на 2 роки. Члени Комітету виконують свої обов'язки на громадських засадах.

3.7. Комітет має право:

- самостійно ініціювати розгляд питань, що належать до сфери діяльності Комітету;

- розглядати заяви та звернення, подані до Комітет, з питань, що знаходяться в межах її компетенції;

- розробляти та представляти на розгляд Вченої ради регламентуючі та рекомендаційні матеріалів щодо заходів, спрямованих на розвиток культури доброчесності, зменшення кількості проявів неетичної поведінки та проявів академічної недоброчесності;

- залучати фахівців і представників (за згодою їх керівників) підрозділів університету для розгляду питань, що належать до її повноважень;

- одержувати в установленому порядку від керівників підрозділів університету інформацію, документи і матеріали, що необхідні для виконання покладених на неї завдань;

– звертатися з пропозиціями до Вченої ради щодо прийняття відповідних рішень та адміністрації університету щодо накладання дисциплінарних стягнень на осіб, що скоїли порушення;

– використовувати матеріально-технічну базу університету (приміщення, оргтехніку тощо) для виконання покладених на неї завдань.

3.8. Комітет у своїй роботі зобов'язаний:

– вчасно і сумлінно виконувати покладені на неї завдання;

– ознайомлювати з рішенням Комітету осіб, поведінка яких розглядається щодо порушення Кодексу честі;

– надавати зацікавленим особам інформацію про роботу Комітету у порядку передбаченим чинним законодавством.

3.9. Формою роботи Комітету є засідання, яке вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше половини складу членів Комітету.

3.10. Будь-який учасник наукової діяльності, освітнього процесу, якому стали відомі факти порушення норм етики серед членів університетської спільноти, норм академічної доброчесності чи можливість будь-якого іншого порушення, повинен звернутися до Голови Комітету з письмовою заявою, або заповнити відповідну форму, зразок якої розташований на офіційному сайті Університету.

3.11. Після надходження заяви/форми секретар Комітету повідомляє особу, стосовно якої порушено питання, про дату, час та місце проведення засідання Комітету.

3.12. На засідання Комітету запрошуються заявник та особа, відносно якої розглядається питання щодо порушення норм етики чи академічної доброчесності серед членів університетської спільноти.

3.13. Кожна особа, відносно якої розглядається питання щодо порушення норм етики, норм академічної доброчесності, має такі права:

– ознайомлюватись з усіма матеріалами перевірки щодо встановлення факту порушення норм етики, норм академічної доброчесності;

– за власною ініціативою чи запитом Комітету надавати письмові пояснення по суті справи;

– брати участь у вивченні доказів порушення норм етики чи академічної доброчесності;

– бути присутньою на засіданнях Комітету на етапі розгляду питання про притягнення її до академічної відповідальності.

3.17. Рішення Комітету оформлюють протоколом, який підписує Голова та секретар Комітету, і протягом трьох робочих днів з дня засідання передаються особі, поведінка якої розглядалася.

3.18. За результатами розгляду справи та з'ясування всіх істотних обставин Комітет готує письмовий висновок щодо наявності або відсутності факту порушення норм етики, академічної доброчесності або вирішення інших конфліктних ситуацій.

3.19. У разі незгоди з рішенням Комітету щодо притягнення до академічної відповідальності, особа, що звинувачена у порушенні, має право на апеляцію. Апеляція здійснюється Комітетом, створеною за наказом ректора.

3.20. Фотофіксація, відео- чи аудіозапис засідання Комітету ведеться тільки за умови згоди усіх присутніх на ньому членів Комітету або у випадках

передбачених чинним законодавством України.

#### **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 Університету, 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 Університету.

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

4.4 Звільнення посадової особи Університету 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.

#### **5. Прикінцеві положення**

5.1. Це Положення затверджується рішенням Вченої ради та вводиться в дію наказом ректора Університету.

5.2. Зміни та доповнення до Положення розглядаються, затверджуються Вченою радою Університету та вводяться в дію наказом ректора Університету.