

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Івано-Франківського
інституту «Одеська юридична
академія»

(протокол № 5 від 12.12.2025 р.)

ВВЕДЕНО В ДІЮ НАКАЗОМ

директора Івано-Франківського
інституту «Одеська юридична
академія»

№ 153 від 12.12.2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОМУ ІНСТИТУТІ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Івано-Франківськ – 2025

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок врегулювання конфліктних ситуацій в Івано-Франківському інституті «Одеська юридична академія» (далі — Положення) розроблено згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Статуту Івано-Франківського інституту «Одеська юридична академія» (далі – Інститут), наказів і розпоряджень директора, інших актів чинного законодавства.

1.2. Це Положення регламентує діяльність Інституту щодо попередження та вирішення конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу, покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи Інституту з метою забезпечення прозорого процесу при вирішенні конфліктних ситуацій в найкоротші терміни.

1.3. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі та у сфері запобігання корупції та конфлікту інтересів.

1.4. У Положенні терміни вживані в такому значенні:

булінг - діяння 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 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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є

належними та необхідними;

конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів і поглядів двох чи більше сторін в процесі їхньої спільної діяльності, в якій кожна з сторін намагається зайняти позицію, що відрізняється від інтересів іншої сторони;

конфліктна ситуація - це ситуація, яка об'єктивно містить явні передумови для конфлікту;

конфлікт інтересів – протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень під час реалізації своїх службових обов'язків;

корупція - використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону «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 частині першій статті 3 цього Закону, 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;

мобінг - систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;

сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

учасники освітнього процесу – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та педагогічні працівники, адміністрація та інші співробітники Інституту.

2. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання булінгу, мобінгу, проявів дискримінації та сексуальним домаганням в Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу тощо);
- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження її/їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);
- 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. Шляхи попередження конфліктних ситуацій, запобігання булінгу, мобінгу, проявів дискримінацій, сексуальних домагань, корупції та конфлікту інтересів в Інституті:

- створення сприятливого соціально-психологічний клімату в колективі, належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умов для кар'єрного зростання;
- відкритість діяльності Інституту, доведення виробничих завдань до розуміння кожного, обґрунтована вимогливість до виконання трудових обов'язків;
- формування у учасників освітнього процесу високої педагогічної культури спілкування;
- встановлювати довіру у взаємовідносинах із учасниками освітнього процесу;

- створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів колективу та особистості;

- виховання і пропаганду серед викладачів та студентів Інституту поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

- проведення просвітницько-превентивних, навчально-методичних заходів з питань запобігання і протидії корупції, конфлікту інтересів, з цією метою також дотримання норм професійної етики, обов'язків і заборон, визначених для працівників.

2.3. Учасники освітнього процесу мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на їх високі моральні та професійні якості.

3. Правовий статус комісії з врегулювання конфліктних ситуацій

3.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій в Інституті діє Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія), яка є постійно діючим робочим органом.

3.2. Склад Комісії затверджується наказом директора Інституту. До неї входять заступник директора, керівник навчального відділу, голова науково-методичної ради, керівник відділу кадрів, представники органів студентського самоврядування. Члени Комісії зі свого складу обирають Голову Комісії.

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

3.4. Засідання Комісії проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови. Питання, що обговорюються під час засідань оформлюються протоколами, які підписують головуючий та секретар Комісії.

3.5. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення

політики й процедур та інших внутрішніх положень щодо запобігання й урегулювання конфліктних ситуацій.

4.Процедури врегулювання конфліктних ситуацій

4.1. Для вирішення конфліктних ситуацій в Інституті передбачено два способи їх врегулювання - формальний та неформальний.

4.2. Якщо учасники освітнього процесу Інституту вважають, що було порушено їхні права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу до Комісії.

4.3. Скарга подається до Комісії у письмовій і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його групу/посаду і контактний номер телефону.

4.4. Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

4.5. Після отримання скарги та проведення консультації з представником Комісії, скаржник має право обрати один із способів врегулювання конфліктної ситуації.

4.6. При врегулюванні конфліктної ситуації за неформальною процедурою Комісія, в разі необхідності, отримує від скаржника в письмовій формі уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конкретною ситуацією та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, у десятиденний строк з дня отримання скарги.

4.7. У визначений час Комісія проводить зустріч з учасниками конфліктної ситуації. У разі неможливості присутності однієї зі сторін без поважної причини - зустріч проводиться без неї.

4.8. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення конкретної ситуації, які не передбачають прийняття дисциплінарних рішень керівництвом Інституту.

4.9. У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у

письмовій формі. Примірник такого рішення зберігається в Комісії 3 роки.

4.10. Формальний спосіб врегулювання конфліктної ситуації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови потенційного порушника від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.

4.11. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Інституту та протягом 10 робочих днів проводить своє засідання, на якому вирішується чи належить до компетенції Комісії розгляд скарги. В разі необхідності - отримує в письмовій формі від сторін уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану із конфліктною ситуацією (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки, тощо).

4.12. Протягом 20 календарних днів від дня отримання скарги, Комісія проводить засідання на яке запрошуються скаржник, потенційний порушник, свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

4.13. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 15 календарних днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією. При цьому загальний термін вирішення конфліктної ситуації не може перевищувати 45 календарних днів від дня отримання скарги.

4.14. У разі необхідності Комісія може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

4.15. У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання.

4.16. За результатами проведення формальної процедури врегулювання конфліктної ситуації у письмовій формі оформлюється рішення, яке підписують всі члени Комісії та сторони конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

4.17. На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає відповідні дії, передбачені та дозволені законодавством України.

4.18. Примірник рішення та матеріали процедури вирішення конфлікту зберігаються у Комісії 3 роки.

4.19. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав та інтересів.

5. Прикінцеві положення

5.1. Положення про порядок врегулювання конфліктних ситуацій в Івано-Франківському інституті «Одеська юридична академія» розміщене на веб-сайті закладу вищої освіти.

5.2. Це Положення ухвалюється Вченою радою Інституту та вводиться в дію наказом директора Інституту

5.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за ухвалою Вченої ради Інституту з подальшим затвердженням наказом директора Інституту.