

**ПОЛОЖЕННЯ  
про порядок і процедуру вирішення конфліктних ситуацій**

*Затверджено Вченою радою  
Київського інституту  
сучасної психології та психотерапії  
(протокол № 12 від 07 липня 2025 року)  
Голова Вченої ради*



*Борис ХЕРСОНСЬКИЙ*

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедуру вирішення конфліктних ситуацій в Київському інституті сучасної психології та психотерапії (далі - Інститут) розроблено на підставі Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Статуту Інституту та інших актів чинного законодавства України.

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

- 1) врегулювання ситуацій у разі конфлікту інтересів;
- 2) дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидія тендерній дискримінації;
- 3) врегулювання конфліктів в освітньому процесі;
- 4) протидія сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

1.3. Вирішення питань щодо запобігання корупції здійснюється на підставі Антикорупційної програми Інституту.

1.4. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення про академічну доброчесність, Положення про комісію з питань етики та академічної доброчесності та Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату, особливості використання штучного інтелекту.

1.5. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

гендерна рівність - або рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, рівність статей, концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом;

дискримінація — ситуація, за якої особа або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, гендерних, релігійних та інших переконань, статі,

віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, 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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

конфлікт - процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями і вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхній ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо;

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 - відсутність згоди між двома чи більше суб'єктами, що спричинене обставинами, за яких виникають зіткнення протилежних поглядів, сил, сторін і наслідком яких є внутрішній дискомфорт учасників конфлікту;

попередження конфлікту - це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту: нейтралізація дій усього комплексу детермінантних факторів, складання з цією метою конфліктограми, яка дає можливість визначити проблему, перепони, сильні сторони, які є в опонентів у конкретній конфліктній ситуації;

сексуальні домагання — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні натяки та 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, наукові, 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.

1.6 Суб'єкти освітнього середовища Інституту при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: доброчесність, повага верховенства права, відповідальність, демократичне врядування, повага до людської гідності та різноманітності тощо.

## **2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ**

2.1. З метою попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій, в Інституті введена заборона будь-яких форм дискримінації у процесі освітньої діяльності.

Зокрема, заборонені: - дискримінаційні висловлювання як такі, що містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі та гендерної ідентичності, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо; - утиски, які є приниженням особи або групи осіб, їхньої людської гідності за певними ознаками або які створюють напружену, ворожу, образливу або зневажливу атмосферу; - мова недобррозичливості, висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

2.2. Задля запобігання та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях співробітників Інституту: - забороняється вживання дискримінаційної лексики

та висловлювань, мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на основі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, гендерної ідентичності, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками; - заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності, неупередженості та недискримінації; - у аналітичних матеріалах та інших публічних матеріалах рекомендується застосовувати недискримінаційний контент.

2.3. Студентські організації та структурні підрозділи Інституту повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях, повідомленнях та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема тендерної.

2.4. Керівництво Інституту має право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

2.5 Анонімні звернення не розглядаються: відповідно до статті 8 Закону України «Про звернення громадян» письмове звернення без зазначення місця проживання, не підписане автором (авторами), а також таке, з якого неможливо встановити авторство, визнається анонімним і розгляду не підлягає.

### **3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

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

3.2. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів: - при виникненні конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має можливість подати звернення на ім'я першого проректора з метою вирішення ситуації; - наказом ректора Інституту при необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації; - до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів не може входити особа, яка оскаржує та дії якої оскаржено у

зверненні; - комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

#### **4. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА УЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

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

4.2. При отриманні 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.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску: - ректором Інституту створюється тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Інституті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації; - комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання; - при отриманні даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідні рішення, пропозиції ректору Інституту.

#### **5. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

5.1. Порядок розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої освіти: - для розгляду звернень або скарг здобувача вищої освіти щодо проблем, які виникли в часі підсумкового семестрового контролю, наказом ректора створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: перший проректор, завідувач кафедри, завідувач навчальної частини, голова студентської ради; - апеляційна комісія розглядає звернення здобувача вищої освіти не пізніше п'яти робочих днів після його подання; - результати розгляду апеляційного звернення або скарги

повідомляють здобувачеві вищої освіти відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.

5.2. Здобувачі вищої освіти Інституту мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача. Порядок розгляду звернень здобувачів вищої освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни: - академічна група подає на ім'я ректора або першого проректора Інституту вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути ухвалене на зборах академічної групи за підтримки щонайменше двох третіх від повного складу групи; - ректором Інституту при необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується залежно від конкретної ситуації; - комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

## **6. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Інституту.

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в Інституті здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право подати звернення на ім'я ректора Інституту з метою вирішення ситуації.

6.3. Здобувач вищої освіти або співробітник Інституту має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань: ректором Інституту створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку

дискримінації або конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища в Інституті, склад якої формується залежно від конкретної ситуації; комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання; при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в освітньому середовищі Інституту, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

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

6.6. Керівник структурного підрозділу або ректор Інституту вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Інституту.

6.7. 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 управління освітнім середовищем Інституту задля уникнення подібних ситуацій.

## **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Інституту та усіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Інституту та вводиться в дію наказом ректора Інституту.

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