

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«КИЇВСЬКИЙ АКАДЕМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**



«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Директор
академік НАН України
Олександр КОРДЮК
« 28 » 12 2021 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В
ДЕРЖАВНІЙ НАУКОВІЙ УСТАНОВІ
«КИЇВСЬКИЙ АКАДЕМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Розглянуто та схвалено
Вченою радою
Київського академічного університету
від «28» грудня 2021 р.
Протокол № 9

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій в Державній науковій установі «Київський академічний університет» (далі – Положення) розроблено з урахуванням 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 Національної академії наук України, Положення про Державну наукову установу «Київський академічний університет», Положення про систему внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в Київському академічному університеті, 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 Державній науковій установі «Київський академічний університет» (далі – КАУ), 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 КАУ та адміністративним персоналом, серед яких: здобувачі вищої освіти (або їх законні представники, якщо це передбачено відповідним законодавством), наукові, науково-педагогічні працівники, інші співробітники КАУ.

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

1.5. Посадовими особами, на яких поширюється дія цього Положення є:

- директор Київського академічного університету;
- завідувачі кафедр;
- керівники 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 КАУ 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 Комісії 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 директора КАУ;
- 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 КАУ 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 директор КАУ 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 КАУ, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або директора КАУ із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.11. Безпосередній керівник або директор КАУ, 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 ситуацій в разі сексуальних домагань.

2.12.1. Постраждалі особи повинні письмово повідомити директора КАУ про сексуальні домагання або випадки дискримінації.

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

2.12.3. Директор КАУ 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 КАУ було порушено права, честь та гідність, має змогу подати звернення щодо розгляду конфліктної ситуації. Звернення подається директору КАУ (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 КАУ, контактні номери телефонів, електронні адреси або інші можливі засоби зв'язку.

3.2. Для розгляду конфліктних ситуацій створюється Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій в КАУ (далі – Комісія).

3.3. Про конфлікт інтересів посадової особи КАУ може заявити будь-який інший член Комісії або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання Комісії.

3.4. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формуються наказом директора і складається з не менш ніж з 5 представників КАУ.

У разі необхідності, Комісія може залучати всіх учасників освітнього процесу, які є не зацікавленими у ситуації, з метою отримання консультації та додаткової інформації.

Забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів Комісії, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання.

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

3.6. Засідання Комісії проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

3.7. Особа, уповноважена на ведення протоколів Комісії (секретар), зобов'язана протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів директору КАУ, який приймає рішення щодо проведення заходів врегулювання конфлікту інтересів. Результати засідання Комісії оформлюються протоколом, який підписують головуючий та секретар засідання.

3.8. У разі отримання даних, що підтверджують конфліктну ситуацію, Комісія приймає відповідне рішення та надає пропозиції директору КАУ.

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 КАУ, 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 директору КАУ.

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

4.4. Звільнення посадової особи КАУ 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.