

POLTAVA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND TRADE
Educational and Scientific Center for Quality Assurance in Higher Education
Quality management system

ENACTED

Rector's order

Poltava University of Economics and
Trade

No. 120-Н dated 30 June 2023

Rector



Oleksiy NESTULYA

APPROVED

By decision of the Academic Council
Poltava University of Economics and
Trade

Protocol No. 9 dated 30 June 2023

Chairman of the Academic Council



Oleksiy NESTULYA

Regulation
on the Rules for Conflict Resolution
at the Poltava University of Economics and Trade

(ДПСЯ ПІ-9.7.1.4 -220-05-23)

Poltava – 2023

PREFACE

1. SUBMITTED BY THE DIRECTOR OF THE EDUCATIONAL AND SCIENTIFIC CENTER FOR QUALITY ASSURANCE IN HIGHER EDUCATION

2. DEVELOPERS

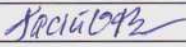
Hasii Olena, Ph.D. in Economics, Associate Professor first vice-rector **Pedchenko Natalia**, Doctor of Economics, Professor;
Director of the Educational and Scientific Center for Quality Assurance in Higher Education **Hasii Olena**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;
Student Ombudsman **Orel Viktoriia**.

3. EXPERT GROUP

Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Work, **Manzhura Oleksandr**, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Director of the Educational and Scientific Institute of Daytime Education **Tkachenko Alina**, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor;
Director of the Educational and Scientific Institute of International Education **Harkusha Serhii**, Doctor of Technical Sciences , Professor;
Director of the Educational and Scientific Institute of Correspondence and Distance Learning **Shymanovska Vitalina**.

4. FIRST INTRODUCED 2021

**5. ДПСЯ REVIEW 2028
DEADLINE**

<i>Updated</i>				
	<i>2023</i>	<i>20... years old</i>	<i>20... years old</i>	<i>20... years old</i>
<i>Date</i>	<i>30.06.</i>			
<i>Signature</i>				
<i>Last name, initials</i>	<i>Hasii O.V.</i>			

© Poltava University of Economics and Trade, 2023.

The document may not be reproduced, duplicated or distributed in whole or in part without the permission of PUET.

Content

1. Purpose and field of use.....	4
2. Definition and abbreviations.....	4
3. General provisions.....	6
4. General principles of preventing conflict situations.....	7
5. Procedure for resolving conflict situations.....	7

PUET	Quality management system. Regulations on the Rules for Conflict Resolutions at the Poltava University of Economics and Trade	ДПСЯ ПД – 9-7. 1.4 - 220 -05-23
		Editorial 02
		Page 4of9

1. Purpose and field of use

1.1. The Regulation on the Rules for Resolving Conflict Situations at the Poltava University of Economics and Trade is the main regulatory document that defines the rules for preventing conflict situations related to harassment, bullying, discrimination, conflict of interest, sexual harassment, and corruption.

1.2. This document is mandatory for use in the activities of pedagogical, scientific-pedagogical and scientific staff of departments, employees of structural units and higher education students. The purpose of this document is to describe the rules and procedures for regulating and resolving conflict situations related to harassment, bullying, discrimination, conflict of interest, sexual harassment and corruption, as well as models of behavior of staff and higher education students in conflict, rules for organizing conflict-free interaction.

1.3. The content of the document does not contradict state and industry standards, regulatory and methodological documents on the organization of activities and management of departments of a higher education institution. The provisions set out the principles and recommendations developed in accordance with: the Constitution of Ukraine dated 06/28/1996 No. 254k/96-VR (as amended); the Law of Ukraine “On Education” dated 09/05/2017 No. 2145-19 (as amended); the Law of Ukraine “On Higher Education” dated 07/01/2014 No. 1556- V II (as amended); the Law of Ukraine “On Prevention of Corruption” dated 10/14/2014 (as amended); the Law of Ukraine “On Principles of Prevention and Counteraction to Discrimination in Ukraine” dated 09/06/2012 (as amended); Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men" dated 08.09.2005 (with amendments and supplements); Regulations on Accreditation of Educational Programs for Training Higher Education Applicants, Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated 11.07.2019 No. 977; Statute of Poltava University of Economics and Trade, 2023; Concept of Activities and Development Strategy of the Poltava University of Economics and Trade, 2023; Regulations on Academic Integrity; Regulations on Corporate Culture.

1.4. The document shall enter into force from the moment of its approval. If necessary, the content of the document shall be revised. Proposals for amendments shall be prepared by the first vice-rector, student ombudsman, and head of the trade union committee. The content of the document shall be revised taking into account the proposed amendments by the Director of the Educational and Scientific Center for Quality Assurance in Higher Education. The Regulation shall be put into effect by order of the Rector after approval by the Academic Council of the University.

2. Definitions and abbreviations

Bullying is an act of participants in the educational process that consists of psychological, physical, economic, or sexual violence, including using electronic means of communication, committed against a minor or underage person or by such a person against other participants in the educational process, as a result of which harm

PUET	<i>Quality management system. Regulations on the Rules for Conflict Resolutions at the Poltava University of Economics and Trade</i>	ДПСЯ ПД – 9-7. 1.4 - 220 -05-23
		Editorial 02
		Page 5of9

could have been or has been caused to the mental or physical health of the victim .

Discrimination is a situation in which a person and/or a group of persons, on the grounds of their race, skin color, political, religious and other beliefs, gender, age, disability, ethnic and social origin, citizenship, family and property status, place of residence, language or other characteristics that were, are and may be actual or assumed, are subject to restrictions in the recognition, exercise or enjoyment of rights and freedoms in any form established by the Law of Ukraine "On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine", except in cases where such a restriction has a legitimate, objectively justified goal, the means of achieving which are appropriate and necessary.

Conflict is a process of extreme aggravation of contradictions and struggle of two or more parties in solving a problem that is significant to them, which is accompanied by negative emotions and requires a solution; it is a clash of interests of individuals and groups, their ideas, opposing views, needs, assessments, level of aspirations, demands, etc.

Conflict of interest – potential or real contradictions between a person's private interest and their official or representative powers, which affects the objectivity or impartiality of decision-making, or the taking or not taking of actions while exercising these powers.

A conflict situation is a situation that records the emergence of a real contradiction related to sexual harassment, discrimination and corruption, the needs and social expectations of scientific and pedagogical workers, employees and applicants (students), or a situation that constitutes an obstacle to achieving the set goal of at least one of the participants in the interaction.

Corruption is the use by a person of official powers granted to him or the opportunities associated with them for the purpose of obtaining an undue benefit or accepting such a benefit or accepting a promise/offer of such a benefit for himself or herself or other persons, or, accordingly, the promise/offer or provision of an undue benefit to a person or, at his request, by another person of official powers granted to him or the opportunities associated with them.

The subject of a conflict situation is an individual or a group capable of creating a conflict situation, that is, relatively independently influencing the course of the conflict in accordance with their interests, influencing the behavior and position of others, causing certain changes in social relations. The subjects of a conflict situation in a higher education institution may be: higher education students of all educational levels, including students of the preparatory department, administration, service personnel, trade union committee.

The subject of a conflict situation is an objectively obvious or obvious problem that is the basis of the conflict situation.

Sexual harassment – actions of a sexual nature, expressed verbally (threats, intimidation, obscene/unwanted suggestions and/or remarks, jokes, messages and letters, showing images, etc.) or physically (unwanted touching and patting, etc.), that humiliate or insult a person who is in a relationship of labor, service, material,

PUET	Quality management system. Regulations on the Rules for Conflict Resolutions at the Poltava University of Economics and Trade	ДПСЯ ПД – 9-7. 1.4 - 220 -05-23
		Editorial 02
		Page 6 of 9

educational or other subordination.

Harassment is undesirable behavior for an individual and/or group of individuals, the purpose or consequence of which is to humiliate their human dignity on certain grounds or to create a tense, hostile, offensive or disdainful atmosphere in relation to such an individual or group of individuals.

Higher education applicants – higher education applicants (students).

Commission – a commission for the resolution of conflict situations.

PUET – Poltava University of Economics and Trade.

3. General provisions

3.1. In its activities, Poltava University of Economics and Trade condemns any manifestations of oppression, bullying, discrimination, conflicts of interest, sexual harassment and corruption in the workplace, during employment and in the educational process.

3.2. The Regulation governs the application of rules for the prevention (prevention) of conflict situations, and in the event of their detection, the procedures for establishing and resolving them.

3.3. Conflict situations at the University may arise between:

- higher education students;
- higher education students and scientific and pedagogical staff;
- higher education students of the academic group and the supervisor;
- higher education students and employees of institutes;
- higher education students and the Ombudsman;
- higher education students and teaching, support, administrative and housekeeping staff ;
- scientific and pedagogical staff;
- scientific and pedagogical staff, teaching and support staff and the Head of the department;
- scientific and pedagogical workers and teaching and support, administrative and maintenance and economic staff ;
- employees of structural units;
- employees and heads of structural units;
- university employees and the university administration;
- members of the university administration;
- members of the labor collective and the University Trade Union committee.

4. General principles of preventing conflict situations

4.1. In order to prevent conflict situations and raise awareness of issues related to preventing harassment, bullying, discrimination, conflicts of interest, sexual harassment, and corruption at the University:

- a favorable socio-psychological environment is created;
- information and educational activities are held for all possible participants in conflict situations;
- a student-centered learning approach is applied ;

PUET	<i>Quality management system. Regulations on the Rules for Conflict Resolutions at the Poltava University of Economics and Trade</i>	ДПСЯ ПД – 9-7. 1.4 - 220 -05-23
		Editorial 02
		Page 7of9

- formal and informal meetings of higher education applicants with the rector, vice-rectors, directors of institutes, deans of faculties, curators of academic groups, ombudsman, etc. are held;
- adhere to the principles of corporate culture, democracy and social justice;
- adhere to the ethics of business communication;
- adhere to the principles of transparency by holding an annual staff conference and constantly informing the staff about the goals and results of activities on the university website.

4.2 In the event of a situation that may develop into a conflict, the rector's office, directors of institutes, heads of departments, heads of structural divisions, curators of academic groups, the ombudsman, and the trade union committee must promptly identify and respond within the limits of their authority in order to prevent the emergence of conflict situations.

5. Procedure for resolving conflict situations

5.1. In the event of a conflict situation related to harassment, bullying, discrimination, conflict of interest, sexual harassment, and corruption, any parties to the conflict situation have the right to submit an appeal for conflict resolution to the University rector.

5.2. Appeals for conflict resolution addressed to the rector of the university can be submitted in written, oral, and electronic forms by submitting them to the rector's reception, office, by email, "trust box," etc.

5.3. An appeal for conflict resolution must contain information about the complainant (surname, first name, patronymic, actual address of residence, contact phone number), a detailed description of the subject of the conflict (when, under what circumstances, participants in the dispute), possible evidence confirming the appeal, date of submission of the appeal, and signature.

5.4. Anonymous complaints related to harassment, bullying, discrimination, conflict of interest, sexual harassment, and corruption will not be considered.

5.5. After a complaint is received by the university rector, the procedure for its registration, consideration, and submission to an authorized person takes place, which may vary depending on the specific conflict situation. The authorized person is appointed by the University rector.

5.6. The procedure for resolving a conflict situation by an authorized person includes the following actions:

a) the authorized person becomes familiar with the content of the complaint, the subject of the conflict, and possible evidence ;

b) the authorized person, if necessary, may collect clarifying and additional details of the conflict situation from the conflict subjects and participants who are disinterested persons in the current situation;

c) the authorized person holds meetings with the applicant and the person(s) against whose actions the complaint was received, both together and separately, depending on the specific case of the conflict;

PUET	<i>Quality management system. Regulations on the Rules for Conflict Resolutions at the Poltava University of Economics and Trade</i>	<i>ДПСЯ ПД – 9-7. 1.4 - 220 -05-23</i>
		<i>Editorial 02</i>
		<i>Page 8 of 9</i>

d) the authorized person, on the basis of cooperation and compromise, conducts the procedure for resolving the conflict situation. If, as a result of the meeting or negotiations, the parties to the conflict reach an agreement and understanding, the conflict is considered exhaustive and the applicant withdraws his complaint. If the parties cannot reach an agreement, the authorized person forms a commission for resolving conflict situations.

5.7. The composition of the commission is formed by an authorized person. The commission must include at least three members.

5.8. The commission is appointed by the Rector of the University.

5.9. The commission may include: vice-rectors, directors of institutes, heads of departments, curators of academic groups, representatives of the administration, heads of structural units, university employees, representatives of student self-government bodies, trade union committee, legal advisor, ombudsman.

5.10. The procedure for resolving a conflict situation by the Commission has the following stages:



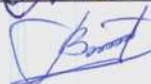
a) the Commission shall familiarize itself with the content of the complaint, the subject of the conflict, possible evidence, additional materials, and the results of the preliminary settlement by the authorized person.

b) the Commission holds a meeting at which a decision is made to resolve a specific conflict situation by voting and drawing up a protocol signed by all members of the commission and the parties to the conflict. Copies of this decision are received by each party to the conflict situation, and the original is kept in the university office.

5.11. Based on the decision made regarding the conflict situation and in accordance with the current legislation of Ukraine, the Rector of the University makes an appropriate decision.

5.12. In case of full or partial dissatisfaction with the complaint, the applicant has the right to address this issue to state authorities.

Approval of document content

number in order	Position	First name, LAST NAME	Date	Signature
1.	Head of the Trade Union Committee	Larisa DIDENKO		
2.	Student Council Chairman	Kateryna KHANZHYN		
3.	Legal expert	Oleksandr VODIANYK		

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
Навчально-науковий центр забезпечення якості вищої освіти
Система управління якістю

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ ректора

Полтавського університету економіки і торгівлі

№ 120-НВ від 30 червня 2023 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради

Полтавського університету економіки і торгівлі

Протокол № 9 від 30 червня 2023 року

Ректор




Олексій НЕСТУЛЯ

Голова Вченої ради




Олексій НЕСТУЛЯ

Положення
про Правила вирішення конфліктних ситуацій
у Полтавському університеті економіки і торгівлі

(ДПСЯ РІ – 9-7.1.4-220-05-23)

Полтава – 2023

ПЕРЕДМОВА

1. ВНЕСЕНО ДИРЕКТОРОМ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ЦЕНТРУ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2. РОЗРОБНИКИ

Гасій Олена Володимирівна, к. е. н., доцент
перший проректор Педченко Наталія Сергіївна,
д. е. н., професор;
директор Навчально-наукового центру
забезпечення якості вищої освіти Гасій Олена
Володимирівна, к. е. н., доцент;
Студентський омбудсмен Орел Вікторія
Анатоліївна.

3. ЕКСПЕРТНА ГРУПА

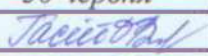
проректор з науково-педагогічної роботи,
Манжура Олександр Васильович, д. е. н., доцент
директор Навчально-наукового інституту денної
освіти Ткаченко Аліна Сергіївна, к.т.н., доцент;
в.о. директора Навчально-наукового інституту
Міжнародної освіти Гаркуша Сергій
Володимирович, д.т.н., професор;
директор Навчально-наукового інституту заочно-
дистанційного навчання Шимановська Віталіна
Леонідівна.

4. ВВЕДЕНО ВПЕРШЕ

2021 р.

5. ТЕРМІН ПЕРЕГЛЯДУ
ДПСЯ

2028 р.

Актуалізовано				
	2023 р.	20... р.	20... р.	20... р.
Дата	30 червня			
Підпис				
Прізвище, ініціали	Гасій О.В.			

© Полтавський університет економіки і торгівлі, 2023 р.

Документ не може бути повністю чи частково відтворений, тиражований і розповсюджений без дозволу ПУЕТ

Зміст

1. Призначення та галузь використання.....	4
2. Визначення та скорочення.....	4
3. Загальні положення.....	6
4. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям.....	7
5. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій.....	7

ПУЕТ	Система управління якістю. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі	ДПСЯ ПД – 9-7.1.4-220-05-23
		Редакція 02
		Сторінка 4 із 9

1. Призначення та галузь використання

1.1. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі - це основний нормативний документ, у якому визначаються правила щодо попередження конфліктних ситуацій пов'язаних з утиском, булінгом, дискримінацією, конфліктом інтересів, сексуальними домаганнями та корупцією.

1.2. Даний документ є обов'язковим для використання в діяльності педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників кафедр, працівників структурних підрозділів та здобувачів вищої освіти. Метою даного документу є опис правил і процедур врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з утиском, булінгом, дискримінацією, конфліктом інтересів, сексуальними домаганнями та корупцією, а також моделей поведінки персоналу та здобувачами вищої освіти у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

1.3. Зміст документу не суперечить державним та галузевим стандартам, нормативно-методичним документам щодо організації діяльності та управління кафедрами закладу вищої освіти. Викладені в положенні принципи і рекомендації, розроблені відповідно до: Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (зі змінами та доповненнями); Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-19 (зі змінами та доповненнями); Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII (зі змінами та доповненнями); Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 (зі змінами та доповненнями); Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 (зі змінами та доповненнями); Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 (зі змінами та доповненнями); Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 р. № 977; Статуту Полтавського університету економіки і торгівлі, 2023 р.; Концепції діяльності та Стратегії розвитку Полтавського університету економіки і торгівлі, 2023 р.; Положення про академічну доброчесність; Положення про корпоративну культуру.

1.4. Уведення документу в дію здійснюється з моменту його затвердження. У разі виникнення необхідності зміст документу підлягає перегляду. Пропозиції щодо внесення змін готує перший проректор, студентський омбудсмен, голова профспілкового комітету. Перегляд змісту документу з врахуванням запропонованих змін здійснює директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти. Положення вводиться в дію наказом ректора після затвердження вченою радою Університету.

2. Визначення та скорочення

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються

ПУЕТ	Система управління якістю. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі	ДПСЯ ПД – 9-7.1.4-220-05-23
		Редакція 02
		Сторінка 5 із 9

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 – 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 – потенційні або реальні суперечності між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Конфліктна ситуація – ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності, пов'язаної з сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією, потребах і соціальних очікуваннях науково-педагогічних працівників, співробітників і здобувачів (слухачів), або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії.

Корупція – використання особою, 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, 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.

Суб'єкт конфліктної ситуації – окрема людина або група, здатна створювати конфліктну ситуацію, тобто відносно самостійно впливати на перебіг конфлікту у відповідності зі своїми інтересами, чинити вплив на поведінку та положення інших, викликати ті чи інші зміни у суспільних відносинах. Суб'єктами конфліктної ситуації в закладі вищої освіти можуть бути: здобувачі вищої освіти всіх освітніх рівнів, включаючи слухачів підготовчого відділення, НПП, адміністрація, обслуговуючий персонал, профспілковий комітет.

Предмет конфліктної ситуації – це об'єктивно існуюча або уявна проблема, що є основою конфліктної ситуації.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно

ПУЕТ	Система управління якістю. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі	ДПСЯ ПД – 9-7.1.4-220-05-23
		Редакція 02
		Сторінка 6 із 9

(погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування.

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.

Здобувачі вищої освіти – здобувачі вищої освіти (студенти).

Комісія – комісія з питань врегулювання конфліктних ситуацій.

ПУЕТ – Полтавський університет економіки і торгівлі.

3. Загальні положення

3.1. У своїй діяльності Полтавський університет економіки і торгівлі засуджує будь-які прояви утиску, булінгу, дискримінації, конфліктів інтересів, сексуальних домагань та корупції на робочому місці, при працевлаштуванні та в освітньому процесі.

3.2. Положення регламентує застосування правил щодо попередження (запобігання) конфліктних ситуацій, а у разі їх виявлення – процедур встановлення та врегулювання.

3.3. Конфліктні ситуації в університеті можуть виникати між:

- здобувачами вищої освіти;
- здобувачами вищої освіти та науково-педагогічними працівниками;
- здобувачами вищої освіти академічної групи та куратором;
- здобувачами вищої освіти та працівниками інститутів;
- здобувачами вищої освіти та омбудсменом;
- здобувачами вищої освіти та навчально-допоміжним, адміністративно-обслуговуючим та господарським персоналом;
- науково-педагогічними працівниками;
- науково-педагогічними працівниками, навчально-допоміжним персоналом та завідувачем кафедри;
- науково-педагогічними працівниками та навчально-допоміжним, адміністративно-обслуговуючим та господарським персоналом;
- працівниками структурних підрозділів;
- працівниками та керівниками структурних підрозділів;
- працівниками університету та ректоратом університету;
- членами ректорату університету;
- членами трудового колективу та профспілковим комітетом університету.

4. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям

4.1. З метою запобігання конфліктних ситуацій та підвищення обізнаності в питаннях недопущення утиску, булінгу, дискримінації, конфліктів

ПУЕТ	Система управління якістю. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі	ДПСЯ ПД – 9-7.1.4-220-05-23
		Редакція 02
		Сторінка 7 із 9

інтересів, сексуальних домагань та корупції в університеті:

- створюється сприятливе соціально-психологічне середовище;
- проводяться інформаційно-просвітницькі заходи для всіх можливих учасників конфліктних ситуацій;
- дотримуються підходу студентоцентрованого навчання;
- проводяться формальні та неформальні зустрічі здобувачів вищої освіти з ректором, проректорами, директорами інститутів, деканами факультетів, кураторами академічних груп, омбудсменом тощо;
- дотримуються принципів корпоративної культури, демократичності та соціальної справедливості;
- дотримуються етики ділового спілкування;
- дотримуються принципів гласності шляхом щорічного проведення конференції трудового колективу, постійного інформування трудового колективу про цілі та результати діяльності на сайті університету.

4.2. У разі виникнення ситуації, що може стати конфліктною, ректорат, директори інститутів, завідувачі кафедр, керівники структурних підрозділів, куратори академічних груп, омбудсмен, профспілковий комітет мають вчасно виявляти та реагувати в межах своїх повноважень з метою запобігання виникненню конфліктних ситуацій.

5. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій

5.1. У разі виникнення конфліктної ситуації, що пов'язана з утиском, булінгом, дискримінацією, конфліктом інтересів, сексуальними домаганнями та корупцією будь-які суб'єкти конфліктної ситуації мають право подати звернення щодо вирішення конфлікту на ім'я ректора університету.

5.2. Звернення щодо вирішення конфлікту на ім'я ректора університету можуть подаватись в письмовій, усній та електронній формах шляхом подання в приймальню ректора, канцелярію, на електронну пошту, «скриньку довіри» тощо.

5.3. Звернення щодо вирішення конфлікту повинно містити відомості про скаржника (прізвища, ім'я, по-батькові, адресу фактичного проживання, контактний телефон), розгорнутий опис предмету конфлікту (коли, за яких обставин, учасники суперечки), можливі докази, що підтверджують звернення, дату подання звернення та підпис.

5.4. Анонімні звернення, що пов'язані з утиском, булінгом, дискримінацією, конфліктом інтересів, сексуальними домаганнями та корупцією не розглядаються.

5.5. Після надходження скарги на ім'я ректора університету відбувається процедура її реєстрації, розгляду та подання уповноваженій особі, яка може бути різною в залежності від конкретної конфліктної ситуації. Уповноважену особу призначає ректор університету.

5.6. Процедура врегулювання конфліктної ситуації уповноваженою особою включає такі дії:

- а) уповноважена особа знайомиться зі змістом скарги, предметом

ПУЕТ	Система управління якістю. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі	ДПСЯ ПД – 9-7.1.4-220-05-23
		Редакція 02
		Сторінка 8 із 9

конфлікту, можливими доказами;

б) уповноважена особа, у разі необхідності, може збирати уточнюючі та додаткові деталі конфліктної ситуації від суб'єктів конфлікту та учасників, що є незацікавленими особами у ситуації, що склалася;

в) уповноважена особа проводить зустрічі зі заявником та особою (особами) на дії якого отримано скаргу, як разом так і окремо, в залежності від конкретного випадку конфлікту;

г) уповноважена особа на основі співробітництва та компромісу проводить процедуру врегулювання конфліктної ситуації. Якщо, в результаті зустрічі чи переговорів сторони конфлікту дійшли згоди та порозуміння – конфлікт вважається вичерпним і заявник відзиває свою скаргу. Якщо ж сторони не можуть дійти згоди – уповноважена особа формує комісію з питань врегулювання конфліктних ситуацій.

5.7. Склад комісії формується уповноваженою особою. До складу комісії повинно входити не менше трьох членів.

5.8. Комісія призначається ректором університету.

5.9. До складу комісії можуть входити: проректори, директори інститутів, завідувачі кафедр, куратори академічних груп, представники ректорату, керівники структурних підрозділів, працівники університету, представники органів студентського самоврядування, профспілкового комітету, юрисконсульт, омбудсмен.

5.10. Процедура врегулювання конфліктної ситуації комісією має такі етапи:

а) комісія знайомиться зі змістом скарги, предметом конфлікту, можливими доказами, додатковими матеріалами та результатами попереднього врегулювання уповноваженою особою.


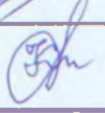
б) комісія проводить засідання, на якому приймається рішення щодо врегулювання конкретної конфліктної ситуації шляхом голосування та оформлення протоколу за підписом всіх членів комісії та сторін конфлікту. Копії даного рішення отримує кожна зі сторін конфліктної ситуації, а оригінал зберігається в канцелярії університету.

5.11. На підставі прийнятого рішення щодо конфліктної ситуації та відповідно до чинного законодавства України, ректор університету приймає відповідне рішення.

5.12. У випадку повного чи часткового незадоволення скарги, заявник має право звернутись з цим питанням до органів державної влади.

ПУЕТ	Система управління якістю. Положення про Правила вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському університеті економіки і торгівлі	ДПСЯ ПД – 9-7.1.4-220-05-23
		Редакція 02
		Сторінка 9 із 9

Погодження змісту документу

№ з/п	Посада	Ім'я, ПРИЗВИЩЕ	Дата	Підпис
1.	Голова профспілкового комітету	Лариса ДІДЕНКО	27.06.23	
2.	Голова Студентської ради	Катерина ХАНЖИН	27.06.23	
3.	Юрисконсульт провідний	Олександр ВОДЯНИК	27.06.23	