



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ

пддгу
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПОЛТАВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ АГРАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

ПОЛТАВА 2026



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення вченої ради університету
24 червня 2026 р. № 13

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ректора університету
24 червня 2026 р. № 251

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У
ПОЛТАВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ
АГРАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

Полтава 2026

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок вирішення конфліктних ситуацій у Полтавському державному аграрному університеті (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання корупції», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Статуту Полтавського державного аграрного університету (далі – ПДАУ, Університет), Антикорупційної програми ПДАУ, Положення про організацію освітнього процесу у ПДАУ, Кодексу академічної доброчесності ПДАУ, Положення про протидію булінгу (цькуванню) в ПДАУ, Положення про омбудсмена учасників освітнього процесу ПДАУ, Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ПДАУ, Положення про атестацію здобувачів вищої освіти та екзаменаційну комісію в ПДАУ, Положення про порядок запобігання та застосування заходів з регулювання конфлікту інтересів у діяльності працівників ПДАУ, Положення про протидію дискримінації, сексуальним домаганням та підтримку рівності у ПДАУ, інших нормативних документів.

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

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- врегулювання міжособистісних конфліктних ситуацій між членами університетської спільноти;
- протидія дискримінації та утискам;
- протидія сексуальним домаганням;
- протидія булінгу (цькуванню);
- врегулювання конфліктних ситуацій під час підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів;
- врегулювання конфліктів в освітньому процесі.

1.3. Суб'єкти освітнього середовища Університету при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів і цінностей, як академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської честі, гідності та ділової репутації, свобода особистої недоторканності тощо.

1.4. Конфліктні ситуації в Університеті можуть виникати між здобувачами вищої освіти та адміністрацією; здобувачами вищої освіти та науково-педагогічними і педагогічними працівниками; батьками здобувачів вищої освіти й адміністрацією / науково-педагогічними, педагогічними працівниками; здобувачами вищої освіти; співробітниками; співробітниками і керівниками структурних підрозділів; трудовим колективом і адміністрацією тощо.

1.5. Для моніторингу ситуації щодо виникнення та врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті проводяться систематичні опитування (анкетування) суб'єктів освітнього середовища.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Метою цього Положення є створення в Університеті прозорості, об'єктивної та неупередженої системи запобігання, врегулювання і вирішення конфліктних ситуацій, забезпечення захисту прав, свобод і законних інтересів усіх учасників освітнього процесу, а також формування корпоративної культури, що ґрунтується на принципах академічної доброчесності, взаємоповаги, толерантності, недискримінації та партнерства.

2.2. Основними завданнями цього Положення є:

- популяризація інструментів альтернативного врегулювання спорів, зокрема розвиток та застосування медіації (переговорів) для мирного врегулювання суперечок на ранніх стадіях без їх ескалації та адміністративного втручання;
- забезпечення конфіденційності під час розгляду конфліктних ситуацій і захисту персональних даних учасників конфлікту відповідно до вимог законодавства України: суворе дотримання таємниці розгляду кожної справи, нерозголошення інформації про учасників конфлікту для недопущення їхньої стигматизації чи упередженого ставлення в колективі;
- визначення чітких меж відповідальності та розмежування повноважень суб'єктів, уповноважених на врегулювання конфліктних ситуацій, з метою уникнення дублювання функцій;
- здійснення інформаційно-просвітницької діяльності щодо формування культури конструктивного врегулювання конфліктів;
- забезпечення гендерної чутливості під час ухвалення управлінських рішень і розгляду конфліктних ситуацій;
- підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу щодо запобігання, врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій;
- здійснення моніторингу та системного аналізу причин виникнення конфліктних ситуацій, регулярне дослідження джерел виникнення спорів в Університеті для підготовки довгострокових рекомендацій щодо вдосконалення освітнього середовища й управлінських процесів в Університеті.

3. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

3.1. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

- **академічна етика** – сукупність етичних принципів і правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Університету;
- **академічний етикет** – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища в Університеті в процесі спільної діяльності та спілкування;
- **аутинг** (від англ. *outing*) – оприлюднення, публічне розголошення інформації про сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність людини без її на те згоди;
- **булінг (цькування)** – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному чи

сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються щодо іншого учасника освітнього процесу та мають наслідком заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривогу, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або його соціальну ізоляцію;

- **віктимблеймінг** (звинувачення жертви) – це явище, за якого відповідальність за злочин, нещасний випадок або будь-який вид насилля покладається повністю або частково на саму постраждалу особу, тоді як винуватець уникає осуду;

- **дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за 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 (далі – певні ознаки), зазнає / зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій законом, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **кібербулінг** – це умисне цькування, залякування або приниження людини за допомогою цифрових технологій (соціальні мережі, месенджери, онлайн-ігри 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 (міжособистісний конфлікт)** – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, викладачів, керівного складу Університету, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних і поведінкових проявах осіб;

- **конфліктогени** – слова, дії або бездіяльність, спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, спровокувати його негативну емоційну реакцію;

- **корупція** – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень або пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди чи прийняття такої вигоди, або прийняття обіцянки / пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка / пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень або пов'язаних із ними можливостей;

- **мобінг** – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, 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, зокрема, у формі психологічного та/або економічного тиску;

- **наклеп** – це умисне поширення завідомо неправдивих відомостей, які ганьблять честь і гідність іншої особи або підривають її ділову репутацію;

- **сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені вербально (погрози, залякування, непристойні 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, науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники Університету;

- **утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення стосовно особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;

- **порушенням норм академічної доброчесності** вважається академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання тощо;

- **харасмент** (від англ. *harassment*) – це будь-яка форма докучливої, небажаної чи образливої поведінки, яка порушує особисті кордони людини, принижує її гідність або створює ворожу та некомфортну атмосферу.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. Відповідальним за організацію заходів із запобігання та виявлення корупції в Університеті, а також за здійснення нагляду і постійного контролю дотримання вимог та обмежень Антикорупційної програми Університету є уповноважений з антикорупційної діяльності.

4.2. Учасники освітнього процесу зобов'язані невідкладно інформувати уповноваженого з антикорупційної діяльності про виявлення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи про випадки підбурювання до таких дій, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» ректором, проректорами, керівниками структурних підрозділів, посадовими особами усіх рівнів, працівниками Університету або існуючими чи потенційними діловими партнерами.

4.3. Університет забезпечує умови для здійснення повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

4.4. Порядок подання та розгляду повідомлень про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, а також проведення внутрішніх розслідувань визначається Антикорупційною програмою Університету.

4.5. Порядок застосування заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час виконання працівниками своїх посадових обов'язків врегульовано Положенням про порядок запобігання та застосування заходів з врегулювання конфлікту інтересів у діяльності ПДАУ та Антикорупційною програмою ПДАУ.

4.6. За порушення положень Антикорупційної програми до працівників Університету застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності згідно з законодавством України, Правилами внутрішнього розпорядку Університету та умовами трудових договорів.

4.7. Ректор Університету забезпечує вжиття заходів за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення.

4.8. Відділ кадрів надсилає до Національного агентства з питань запобігання та виявлення корупції завірену паперову копію наказу ректора Університету про накладення дисциплінарного стягнення та інформаційну картку до розпорядчого документа про накладення (скасування розпорядчого документа про накладення) дисциплінарного стягнення на особу за вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень з метою внесення відомостей про накладення дисциплінарного стягнення за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ, УТИСКАМИ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

5.1. Процедури та організаційні засади реалізації політики недискримінації, забезпечення рівних прав і можливостей, запобігання сексуальним домаганням, гендерно зумовленому насильству та іншим формам неприйнятної поведінки в освітньому середовищі Університету визначаються Положенням про протидію дискримінації, сексуальним домаганням та підтримку рівності у ПДАУ. Координацію відповідних заходів здійснює Комісія з протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності ПДАУ, яка є постійно діючим консультативно-дорадчим органом Університету.

5.2. Учасники освітнього процесу Університету мають право подати заяву, скаргу або повідомлення про випадки дискримінації, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, використання мови ворожнечі чи інших форм неприйнятної поведінки. Предметом звернення можуть бути також матеріали, що використовуються в освітньому процесі та, на думку заявника, містять ознаки дискримінації або інших форм неприйнятної поведінки.

5.3. Скарга може бути подана особисто або через уповноважену особу в письмовій чи електронній формі через офіційні канали комунікації Університету або безпосередньо до комісії Університету.

5.4. Скарга розглядається комісією у строки, визначені законодавством України про звернення громадян, але не пізніше ніж протягом 30 календарних

днів з дня її реєстрації. У разі необхідності отримання додаткової інформації, проведення додаткової перевірки або з'ясування обставин строк розгляду може бути продовжено, але не більше ніж на 15 календарних днів, про що повідомляється заявнику.

5.5. Якщо звернення містить ознаки адміністративного або кримінального правопорушення, Університет у межах своїх повноважень забезпечує взаємодію з правоохоронними органами, судами та іншими компетентними органами відповідно до законодавства України.

5.6. Подання скарги не обмежує права особи на звернення до суду, правоохоронних органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини чи інших уповноважених органів державної влади.

5.7. Університет забезпечує реагування на відповідні порушення відповідно до законодавства України та локальних нормативних документів Університету.

6. ПРОЦЕС ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ З ОЗНАКАМИ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ), МОБІНГУ

6.1. Під час врегулювання конфліктів з ознаками булінгу (цькування), мобінгу учасники освітнього процесу керуються Положенням про протидію булінгу (цькуванню) в ПДАУ та Положенням про протидію дискримінації, сексуальним домаганням та підтримку рівності у ПДАУ.

6.2. Булінг (цькування) може проявлятися у формах психологічного, фізичного, економічного та сексуального насильства, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій (кібербулінг).

6.3. Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діянь (неодноразовість їх вчинення);
- наявність сторін – кривдника (булера), потерпілого (жертви булінгу), спостерігачів (за наявності);
- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або його соціальна ізоляція.

6.4. Порядок подання та розгляду заяв, скарг або повідомлень, пов'язаних з булінгом (цькуванням), мобінгом та іншими конфліктними ситуаціями, визначається Положенням про протидію булінгу (цькуванню) в ПДАУ, Положенням про протидію дискримінації, сексуальним домаганням та підтримку рівності у ПДАУ та законодавством України.

6.5. Якщо науково-педагогічний, педагогічний, науковий працівник або інший працівник Університету став свідком булінгу (цькування) чи дізнався про нього, він зобов'язаний повідомити про це омбудсмена учасників освітнього процесу ПДАУ незалежно від того, чи звернулася до нього постраждала особа.

6.6. Після отримання звернення від постраждалої особи, свідка чи іншої особи, якій стало відомо про випадок булінгу (цькування), омбудсмен учасників освітнього процесу ПДАУ інформує ректора Університету про такий випадок.

6.7. Після отримання інформації про випадок булінгу (цькування) або мобінгу ректор Університету забезпечує розгляд такого випадку Комісією з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності ПДАУ відповідно до Положення про протидію булінгу (цькуванню) в ПДАУ та законодавства України.

6.8. Комісія має право запрошувати на засідання заявників, постраждалих осіб, свідків, представників структурних підрозділів Університету та інших осіб, участь яких є необхідною для об'єктивного розгляду питання. Якщо постраждалій особі не виповнилося 18 років, до участі в розгляді залучаються її батьки або інші законні представники.

6.9. Незалежно від результатів розгляду випадку з ознаками булінгу (цькування) Комісією особи, права та законні інтереси яких порушено, мають право звернутися до правоохоронних органів, суду та інших компетентних органів відповідно до законодавства України. За результатами розгляду випадку Університет забезпечує психологічну підтримку учасникам конфліктної ситуації відповідно до своїх повноважень та можливостей.

7. ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ МІЖ ЧЛЕНАМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

7.1. У разі виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів, декани факультетів / директори навчально-наукових інститутів зобов'язані своєчасно виявляти її ознаки та вживати заходів для врегулювання конфлікту в межах своїх повноважень.

7.2. У разі виникнення міжособистісного конфлікту члени університетської спільноти можуть звернутися до керівника відповідного структурного підрозділу, декана факультету / директора навчально-наукового інституту, куратора академічної групи з усним чи письмовим зверненням.

Здобувачі вищої освіти можуть звернутися особисто або через старосту академічної групи, представників органів студентського самоврядування факультету, навчально-наукового інституту чи Університету, а також до омбудсмена учасників освітнього процесу ПДАУ. Анонімні звернення щодо міжособистісних конфліктів розглядаються відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету.

7.3. Керівництво відповідного структурного підрозділу забезпечує розгляд конфліктної ситуації у максимально стислі строки, за потреби отримує пояснення від учасників конфлікту та організовує заходи щодо її врегулювання.

7.4. Конфліктні ситуації мають вирішуватися конструктивно, на засадах взаємоповаги, співробітництва, пошуку компромісу та недопущення ескалації конфлікту.

7.5. Під час врегулювання конфліктних ситуацій рекомендується:

- зберігати самовладання та витримку;
- дотримуватися психологічної культури, взаємоповаги та толерантності;
- надавати можливість іншому учаснику конфлікту чітко й аргументовано висловити власну позицію;

- чітко сформулювати суть і причини конфлікту, а також бажаний результат його врегулювання;
- утримуватися від суперечок, образ та особистісних оцінок;
- з'ясувати спільні інтереси сторін конфліктної ситуації;
- визначити основні суперечності між сторонами;
- визначити прийнятні для сторін варіанти вирішення конфліктної ситуації, у тому числі шляхом взаємних поступок;
- досягти домовленості щодо подальших дій;
- у разі виявлення власних помилок гідно їх визнати;
- підтримувати ділові та конструктивні взаємовідносини між сторонами.

7.6. Основними способами реагування керівника структурного підрозділу на конфліктну ситуацію є:

- проведення бесіди з учасниками конфлікту для з'ясування його причин та пошуку шляхів врегулювання; за потреби до розгляду можуть залучатися омбудсмен учасників освітнього процесу та психологічна служба Університету;
- надання консультацій учасникам конфлікту та визначення можливих способів його врегулювання;
- звернення до Комісії з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності ПДАУ або ініціювання створення тимчасової комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації;
- інформування ректора Університету, а в разі наявності ознак адміністративного чи кримінального правопорушення – відповідних компетентних органів;
- доведення до відома учасників конфліктної ситуації результатів розгляду конфліктної ситуації та рекомендацій щодо подальшого врегулювання.

7.7. Вирішення конфлікту в окремих випадках може здійснюватися тимчасовою комісією, утвореною для розгляду конкретної конфліктної ситуації. Тимчасова комісія утворюється за письмовим зверненням сторони (сторін) конфлікту або керівника відповідного структурного підрозділу на ім'я ректора Університету. До складу тимчасової комісії можуть входити проректори, керівники відповідних структурних підрозділів, омбудсмен учасників освітнього процесу, керівник психологічної служби, голова Студентського сенату, представники студентського самоврядування факультету / навчально-наукового інституту та інші особи.

7.8. Тимчасова комісія:

- приймає та розглядає письмові заяви, скарги, пояснення сторін конфлікту та інші матеріали, необхідні для з'ясування обставин конфлікту;
- аналізує причини виникнення конфлікту;
- ухвалює рекомендації щодо його врегулювання та фіксує результати роботи у протоколі засідання.

Функції секретаря тимчасової комісії покладаються на омбудсмена учасників освітнього процесу Університету.

7.9. Якщо сторони конфлікту не погоджуються з рекомендаціями тимчасової комісії або конфлікт не врегульовано, вони мають право звернутися

до суду, правоохоронних органів чи інших уповноважених органів відповідно до законодавства України.

7.10. Урегулювання конфлікту може здійснюватися шляхом усунення причин його виникнення, взаємних поступок сторін, зміни вимог однієї чи обох сторін, досягнення консенсусу (загальної згоди сторін щодо основних питань конфлікту).

7.11. Способами врегулювання конфліктних ситуацій є:

- педагогічні та психологічні: бесіда, переконання, роз'яснення, психологічне консультування та інші заходи ненасильницького врегулювання;
- адміністративні: вжиття організаційних заходів, передбачених законодавством України та внутрішніми нормативними документами Університету, а у разі наявності відповідних підстав – застосування заходів дисциплінарної відповідальності в установленому законодавством порядку.

8. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

8.1. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій у разі незгоди здобувача вищої освіти з результатами оцінювання під час поточного або підсумкового контролю, а також порядок оскарження результатів контрольних заходів визначені Положенням про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ПДАУ.

8.2. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із незгодою здобувача вищої освіти з результатами оцінювання під час атестації, визначена Положенням про атестацію здобувачів вищої освіти та екзаменаційну комісію в ПДАУ.

8.3. Конфліктні ситуації, пов'язані з дотриманням принципів академічної доброчесності та норм професійної етики, вирішуються відповідно до законодавства України, Кодексу академічної доброчесності ПДАУ та інших внутрішніх нормативних документів Університету.

8.4. Здобувачі вищої освіти мають право ініціювати розгляд питання щодо зміни викладача у разі виникнення конфліктної ситуації, пов'язаної з порушенням норм професійної етики, некоректною поведінкою викладача чи іншими обставинами, що перешкоджають належній організації та ефективному освітньому процесу.

8.5. Для ініціювання розгляду питання щодо зміни викладача академічна група подає на ім'я декана факультету / директора навчально-наукового інституту мотивоване звернення з докладним обґрунтуванням причин. Таке звернення має бути схвалене на зборах академічної групи не менш як двома третинами її повного складу, погоджене куратором академічної групи та гарантом відповідної освітньої програми.

8.6. Декан факультету / директор навчально-наукового інституту забезпечує утворення тимчасової комісії для розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача. Комісію очолює проректор з науково-педагогічної роботи. До її складу входять: декан факультету / директор навчально-наукового інституту, гарант освітньої програми, завідувач кафедри, відповідальної за

реалізацію відповідного освітнього компонента, керівник відділу моніторингу та забезпечення якості освіти, начальник навчального відділу, омбудсмен учасників освітнього процесу, голова студентського Сенату, представники студентського самоврядування факультету / навчально-наукового інституту та, за потреби, інші особи.

8.7. Тимчасова комісія розглядає звернення та надає рекомендації щодо заходів з урегулювання конфліктної ситуації протягом десяти робочих днів із дня його надходження. За результатами розгляду звернення остаточне рішення приймається ректором Університету або уповноваженою ним особою відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету.

9. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

9.1. Під час підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів можуть виникати конфліктні ситуації, зумовлені особливостями організації освітнього та наукового процесів, взаємодії його учасників, виконання індивідуального плану підготовки та іншими обставинами.

9.2. Конфліктні ситуації можуть виникати між учасниками процесу підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів Університету, зокрема між аспірантом (здобувачем ступеня доктора філософії) і науковим керівником, докторантом і науковим консультантом, а також між іншими учасниками освітнього та наукового процесів, зокрема опонентами, рецензентами, членами разових спеціалізованих вчених рад.

9.3. Для розгляду та врегулювання конфліктної ситуації за письмовим зверненням однієї або кількох сторін конфлікту на ім'я ректора Університету може утворюватися тимчасова комісія. До її складу можуть входити проректор з науково-педагогічної та наукової роботи, завідувач аспірантури і докторантури, омбудсмен учасників освітнього процесу, голова ради здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та інші особи. До складу комісії не можуть входити особи, щодо яких розглядається конфліктна ситуація, або особи, які мають конфлікт інтересів щодо її учасників.

9.4. Робота тимчасової комісії передбачає:

- прийняття та розгляд письмових заяв, скарг і пояснень сторін конфлікту, з'ясування обставин конфліктної ситуації та причин її виникнення;
- проведення засідань за участю сторін конфлікту та, за потреби, інших осіб, які можуть надати інформацію, необхідну для об'єктивного розгляду питання;
- визначення можливих шляхів врегулювання конфлікту та надання рекомендацій щодо його врегулювання;
- фіксацію результатів роботи тимчасової комісії у протоколі засідання. Функції секретаря тимчасової комісії покладаються на омбудсмена учасників освітнього процесу Університету;
- доведення результатів роботи тимчасової комісії до відома сторін конфлікту.

9.5. За результатами роботи тимчасової комісії її рекомендації подаються ректору Університету для прийняття відповідного рішення в межах його повноважень. У разі незгоди з прийнятим рішенням або неврегулювання конфліктної ситуації сторони мають право звернутися до суду та інших компетентних органів відповідно до законодавства України.

10. КАНАЛИ ДЛЯ ПОДАННЯ ЗВЕРНЕНЬ І ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ ТА ПОРУШЕННЯ ПРАВ

10.1. Для подання скарги або повідомлення Омбудсмену учасників освітнього процесу ПДАУ можна скористатися електронною поштою: ombudsmen@pdau.edu.ua.

10.2. Інформація про канали повідомлення про корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення розміщується на офіційному вебсайті Університету в розділі «Антикорупційна діяльність». Повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» можуть подаватися також через Єдиний портал повідомлень викривачів.

10.3. Якщо конфліктна ситуація має емоційний або міжособистісний характер, представники університетської спільноти можуть звернутися за конфіденційною психологічною допомогою до фахівців психологічної служби Університету, а за потреби – отримати інформацію про можливості медіації.

Контакти психологічної служби:

- адреса: м. Полтава, вул. Сковороди, 1/3, корпус № 5, кабінет психологічного розвантаження;
- електронна пошта: iryna.plaksiienko@pdau.edu.ua;
- електронні сервіси на офіційному вебсайті Університету на сторінці «Психологічна служба», де доступні опції «Звернутися до психолога», «Запитання до практичного психолога».

10.4. Учасники університетської спільноти також можуть скористатися іншими каналами подання звернень:

- електронною скринькою довіри – сервісом для оперативного надсилання звернень, розміщеним у верхньому меню офіційного вебсайту ПДАУ;
- електронною формою зворотного зв'язку на офіційному вебсайті ПДАУ для подання звернень, пропозицій або скарг;
- фізичними скриньками довіри, розташованими в навчальних корпусах Університету біля деканатів / директоратів, призначеними для подання письмових звернень, скарг і пропозицій здобувачами вищої освіти.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Положення про порядок вирішення конфліктних ситуацій в Полтавському державному аграрному університеті є локальним нормативним актом та перебуває у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, працівників Університету та всіх зацікавлених осіб.

11.2. Положення не охоплює усіх можливих видів конфліктних ситуацій, які можуть виникати між учасниками університетської спільноти. У разі виникнення конфліктної ситуації, не врегульованої цим Положенням або іншими внутрішніми нормативними документами Університету, її врегулювання здійснюється відповідно до законодавства України та з урахуванням положень інших внутрішніх нормативних документів Університету. За потреби учасники конфлікту можуть звернутися до омбудсмена учасників освітнього процесу ПДАУ відповідно до його повноважень.

11.3. Положення затверджується рішенням вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

11.4. Зміни та доповнення до цього Положення можуть бути внесені за рішенням вченої ради Університету та вводяться в дію наказом ректора Університету.

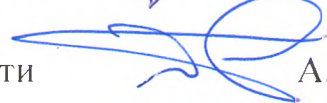
Розробники:

Проректор з науково-педагогічної
роботи та міжнародних зв'язків



О. ГОРБ

Проректор з науково-педагогічної роботи



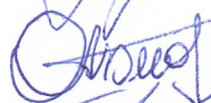
А. ДОРОШЕНКО

Керівник відділу моніторингу та
забезпечення якості освіти



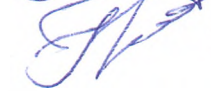
І. ЛАВРІНЕНКО

Омбудсмен учасників освітнього процесу



О. ПОМАЗ

Керівник психологічної служби



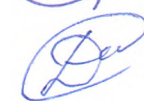
І. ПЛАКСІЄНКО

Завідувачка навчальної лабораторії моніторингу
якості освіти та акредитаційного супроводу



Т. ЯПРИНЕЦЬ

В. о. голови студентського Сенату



І. ДРОФА

СХВАЛЕНО

Протокол засідання ради з якості
вищої освіти університету

18.06.2026 р. № 9