



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ДАНИЛА ГАЛИЦЬКОГО»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою радою

ДНП «Львівський національний медичний  
університет імені Данила Галицького»

25.06 2025 року, протокол № 6-ВР

Голова вченої ради

  
Орест ЧЕМЕРИС

Введено в дію наказом ректора

№ 1770-з від «25» 06 2025 року

## ПОЛОЖЕННЯ

про порядок і процедури вирішення конфліктних  
ситуацій у ДНП «Львівський національний медичний  
університеті імені Данила Галицького»

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у ДНП «Львівський національний медичний університеті імені Данила Галицького» (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту ДНП «Львівський національний медичний університеті імені Данила Галицького» (далі – Університет).

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

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- конфлікти в освітньому процесі. Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів вищої освіти, вирішуються стипендіальною комісією Університету в межах її повноважень. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі положень «Кодексу академічної доброчесності Університету».

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- академічна етика – сукупність етичних принципів та 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 Університету в процесі спільної діяльності та спілкування;
- булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників навчального процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних

комунікацій, внаслідок чого була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю особи;

- 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 дійсними або зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- конфлікт інтересів – реальні протиріччя між приватними інтересами особи та її посадовими обов'язками наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй посадовими обов'язками;

- конфліктна ситуація – певна сукупність характеристик освітнього НПП та педагогічного процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, керівного складу Університету, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- корупція – використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «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 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 чи пов'язаних з ними можливостей;

- сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження або пропозиції) 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;

1.4. Суб'єкти освітнього середовища Університету при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, добросовісність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

1.5. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в університеті проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

## **2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

2.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Університеті, здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії МОЗ України та правоохоронних органів.

2.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів ректором Університету за погодженням МОЗ України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Університеті здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків

2.3. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції в Університеті». Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

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

2.5. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої освіти або співробітник Університету має

можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

2.6. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- ректором Університету створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів не може входити особа, дії якої оскаржено у зверненні;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та порушень конфлікту інтересів;

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

### **3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

3.1. Будь-які прояви дискримінації є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

3.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації : - ректором Університету створюється тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університеті, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;

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

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

#### **4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

4.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету. Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- ректором Університету створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Університеті, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань;

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

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

## **5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

5.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних, наукових досягнень здобувачів вищої освіти передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням декана факультету Апеляційної комісії в складі декана відповідного факультету, заступника декана з навчальної роботи, завідувача кафедри, голови профбюро, голови студентської ради факультету для розгляду звернень (скарг) здобувача вищої освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти.

З метою дотримання принципів добросовісності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності:

5.2. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

5.3. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) здобувачеві вищої освіти повідомляють відразу після прийняття рішення, про що здобувач вищої освіти та члени комісія підписують відповідний протокол.

5.4. Здобувачі вищої освіти Університету мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

5.5. Академічна група подає на ім'я декана факультету вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути прийняте на зборах академічної групи за підтримки як найменш двох третин від повного складу групи.

## **6. СКЛАД, СТРУКТУРА ТА ПОВНОВАЖЕННЯ КОМІСІЇ**

6.1. Університетська Комісія з вирішенням конфліктних ситуацій створюється під головуванням відповідального за виховну роботу, та складається з помічника ректора з кадрових питань, деканів університету, науково-педагогічних працівників педагогічного, психологічного та юридичного напрямків діяльності, представників студентського самоврядування, Ради молодих вчених, аспірантів, помічника ректора з юридичних питань.

Члени Комісії працюють на громадських засадах.

6.2. До складу комісій не можуть входити особи, які притягувались до дисциплінарної чи інших видів відповідальності за порушення встановлених етичних норм або які виступали стороною конфлікту. У разі встановлення факту порушення етичних норм чи прямої належності особи до конфліктної ситуації, вона виводиться з її складу згідно наказу ректора.

6.3. Комісія зі свого складу обирає заступника та секретаря. Голова Комісії веде засідання, підписує протоколи та рішення. За відсутності Голови, його обов'язки виконує заступник. Повноваження відносно ведення протоколу засідання, технічної підготовки матеріалів до розгляду їх на засіданні здійснює секретар.

6.4. Залежно від специфіки питання, що розглядається, за потреби, письмовим розпорядженням голови Комісії до її складу вводяться додаткові члени з числа співробітників закладу вищої освіти. За необхідністю до складу Комісії (за їх згодою) можуть вводиться представники громадських організацій, правозахисних організацій, представники академічної спільноти (закладів вищої освіти, наукових установ, підприємств та ін.).

6.5. Склад комісії вводиться в дію наказом ректора ДНП «Львівський національний медичний університеті імені Данила Галицького».

6.6. Повноваження Комісії: одержувати, розглядати, здійснювати аналіз заяв щодо порушення етичних норм та принципів, виникнення конфліктних ситуацій та готувати відповідні висновки та здійснювати необхідне реагування згідно положень чинного законодавства; одержувати від усіх учасників освітнього процесу, керівників структурних підрозділів, представників студентського самоврядування інформацію та документи, необхідні для здійснення своїх повноважень; залучати до своєї роботи психологів, конфліктологів, спеціалістів із етики та інших фахівців для достовірного встановлення фактів порушення етичних норм чи встановлення факту наявності конфліктної ситуації; проводити інформаційну роботу щодо популяризації принципів професійної етики та безконфліктності існування науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти; готувати пропозиції до відповідних посадових осіб, органів і структур щодо підвищення ефективності впровадження етичних принципів та принципів безконфліктного співіснування; надавати відповідним посадовим особам, представникам академічної спільноти, представникам студентського самоврядування рекомендації та консультації щодо способів і шляхів більш ефективного дотримання норм цього Положення; інші повноваження відповідно до вимог чинного законодавства України.

6.7. Комісія не менш ніж один раз на рік звітує про свою роботу перед Вченою радою, конференцією трудового колективу.

## **7. ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ СПРАВ**

7.1. Організаційною формою роботи Комісії є засідання. Засідання скликаються у разі необхідності вирішення конфліктних ситуації та встановлення факту порушення етичних норм.

7.2. Будь-який учасник освітнього процесу, якому стали відомі факти порушення етичних принципів чи норм університетської спільноти, виникнення конфліктної ситуації, має право звернутися до Голови або секретаря Комісії з письмовою заявою на ім'я її голови. У заяві обов'язково зазначаються особисті дані заявника (П.І.Б., контактні дані: адреса, телефон, місце роботи, посада, навчальний курс, група, особистий підпис). Анонімні заяви чи заяви, викладені в некоректній формі, Комісією не розглядаються.

7.3. Після надходження заяви щодо порушення етичних правил, виникнення конфліктної ситуації, або про можливість такого порушення, секретар Комісії повідомляє зацікавлених осіб, стосовно яких отримано заяву, інших зацікавлених осіб про дату, час та місце проведення засідання Комісії.

7.4. На засідання Комісії запрошуються заявник та особа, відносно якої розглядається питання щодо порушення етичних принципів та правил чи яка є учасником конфліктної ситуації.

7.5. Кожна особа, відносно якої розглядається питання, що входить в межі повноваження Комісії, має такі права: ознайомлюватися з усіма матеріалами перевірки щодо встановлення факту порушення етичних норм чи принципів, виникнення конфліктної ситуації, подавати до них зауваження та пояснення; відмовитися від пояснень чи від участі у роботі Комісії; брати участь у дослідженні доказів порушення етичних норм та правил, виникнення конфліктної ситуації.

7.6. Засідання Комісії вважається таким що відбулося, якщо на ньому присутні не менш ніж дві третини її членів.

7.7. Комісія приймає рішення шляхом відкритого голосування. Рішення вважають прийнятим, якщо за нього проголосувала більш як половина присутніх на засіданні членів Комісії. У випадку, коли вдруге не виявлено більшості, на цьому самому засіданні проводять повторне голосування. У випадку, якщо голоси знову розподіляються порівну, остаточне рішення приймається Головою Комісії.

7.8. Рішення Комісії оформляють протоколом, який підписує Голова та секретар Комісії.

7.9. За результатами розгляду справи та з'ясування всіх істотних обставин, Комісія впродовж двох робочих днів готує письмовий висновок щодо наявності або відсутності факту порушення етичних норм та правил чи рекомендації з вирішення конфліктної ситуації.

7.10. Висновок Комісії має складатися з наступних частин: у вступній частині зазначається дата та місце складання висновку, учасники процедури розгляду та зміст заяви, що надійшла до Комісії; описова частина має містити інформацію по суті питання, що було розглянуто Комісією; у мотивувальній частині зазначаються обставини та докази, які представлені та які Комісія взяла до уваги, обґрунтована позиція щодо неврахування певних матеріалів, які не були враховані у якості доказів (за наявності); резолютивна частина має містити рекомендації для прийняття остаточного рішення Ректором Університету.

7.11. У разі, якщо будь-який член Комісії не погоджується з висновком, йому надається право викладення окремої думки, що є невід'ємною частиною висновку.

7.12. Особу, стосовно якої розглядалось питання, ознайомлюють з висновком Комісії, що вона засвідчує своїм підписом.

## **8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

8.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Університету та усіх зацікавлених осіб.

8.2. Положення затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

8.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Університету.