

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ  
З ПОЛІГРАФІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**  
наказом в.о.директора  
ДНЗ «МВПУ ПІТ»  
від 25.04.2022 № 84

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ  
У ДЕРЖАВНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ  
З ПОЛІГРАФІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»**

**СХВАЛЕНО:**  
рішенням Педагогічної ради  
Протокол від 25.04.2022 № 7

Дніпро, 2022

## **1. Загальна частина**

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Державному навчальному закладі «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій» (далі – Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу та має на меті забезпечення прозорого процесу врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій у найкоротші терміни, засвоєння учасниками освітнього процесу моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії, покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи у Державному навчальному закладі «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій» (далі – ДНЗ «МВПУПІТ»).

1.2. Положення розроблено згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. №5207-VI, «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV та інших актів чинного законодавства України.

1.3. У своїй діяльності ДНЗ «МВПУПІТ» дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням, засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці або в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.4. Училище визнає недопустимими корупцію, хабарництво, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці або в освітньому процесі, булінг, мобінг та зобов'язується протидіяти цим явищам, а також запобігати та врегульовувати конфлікт інтересів із застосуванням принципів академічної доброчесності, зокрема чесності, довіри, справедливості, відповідальності, поваги до людської гідності, прав людини, недискримінації та рівності учасників освітнього процесу, законності, професіоналізму та компетентності, прозорості та інформаційної відкритості, партнерства.

1.5. Положення регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку із встановленням конфліктних ситуацій та способи їх врегулювання.

## **2. Загальні поняття**

2.1. У даному Положення використовуються наступні терміни:

2.1.1. конфлікт (колективний трудовий спір) – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

2.1.2. конфліктна ситуація – це суперечливі позиції сторін за будьякого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д.

2.1.3. об'єкт конфліктної ситуації – це матеріальна (ресурси), соціальна (влада) або духовна (ідея, норма, принцип) цінність, до володіння або користування якою прагнуть сторони конфлікту.

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

2.1.5. проблема конфліктної ситуації - це та суперечність, що виникає через об'єкт конфліктної ситуації та стає причиною протиборства сторін (проблема влади, взаємин, першості, конкуренції, психологічної сумісності тощо).

2.1.6. конфліктогени – слова, дії (чи бездіяльність) спрямовані на те, щоб образити, принизити опонента, вивести його з себе;

2.1.7. 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.

2.1.8. сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (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.

2.1.9. цькування – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

2.1.10. мобінг (знущання) – систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитета, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення;

2.1.11. кібермобінг (кібербулінг) – поняття групового булінгу, під яким розуміються умисні образи, погрози і повідомлення іншим даних, що компрометують особу у колективі, за допомогою сучасних засобів мобільної комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу. Кібермобінг здійснюється в кіберпросторі через інформаційно-комунікаційні канали і засоби. У тому числі в Інтернеті: за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями в соціальних мережах, а також через розміщення на відеопорталах непристойних відеоматеріалів, або за допомогою мобільного

телефону (наприклад, за допомогою SMS-повідомлень або «докучливих» дзвінків);

2.1.12. аутинг (англ. outing) – оприлюднення, публічне розголошення інформації про сексуальну орієнтацію або тендерну ідентичність людини без її на те згоди. Аутинг протилежний за змістом камінг-ауту – добровільного розкриття власної сексуальної орієнтації або тендерної ідентичності. Аутинг може бути розцінений як порушення права на недоторканність приватного життя і може бути використаний для компрометації людини і нанесення шкоди його репутації. Іноді аутинг використовується в політичній боротьбі або в цілях продемонструвати протиріччя між особистим життям людини і його офіційною публічною позицією;

2.1.13. суб'єкти освітнього середовища – здобувачі освіти, педагогічні та інші працівники ДНЗ «МВПУПТ»;

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

2.1.15. трудові спори (індивідуальні трудові спори) – це неврегульовані внаслідок безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і роботодавцем з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни чинних умов праці.

2.1.16. академічна доброчесність – сукупність етичних принципів та визначених Законом України «Про освіту», Законом «Про вищу освіту» та іншими законами України правил, якими повинні керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень;

2.1.17. 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.

### **3. Загальні засади запобігання конфліктним ситуаціям**

3.1. Конфліктні ситуації у закладі освіти можуть виникати між:

- здобувачами освіти та адміністрацією;
- здобувачами освіти і викладачами як стороною, що дає завдання і контролює їх виконання;
- трудовим колективом й адміністрацією;
- трудовим колективом і профспілковим комітетом;

- адміністрацією і профспілковим комітетом;
- здобувачами освіти;
- працівниками;
- працівниками і керівниками структурних підрозділів тощо.

3.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням у ДНЗ «МВПУПІТ» заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

3. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників училища:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі 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);

- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

4. Молодіжні організації та структурні підрозділи ДНЗ «МВПУПІТ» повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

ДНЗ «МВПУПІТ» має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

5. Шляхи запобігання конфліктним ситуаціям:

- створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, освітнього рівня, впровадження інноваційних форм діяльності, забезпечення умов для кар'єрного зростання, організація відпочинку;

- створення рівних умов для жінок і чоловіків під час вступу до ДНЗ «МВПУПІТ», оцінки знань, надання грантів здобувачам освіти;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї; забезпечення жінкам і чоловікам рівних прав та

можливостей у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків у разі однакової кваліфікації та умов праці;

- вжиття заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

- відкритість і прозорість діяльності ДНЗ «МВПУПІТ», постійне інформування суб'єктів освітнього середовища училища про політики, цілі і результати діяльності, вільний доступ до ресурсів інформації та документів, зокрема шляхом забезпечення відкритого доступу на офіційній інтернет-сторінці ДНЗ «МВПУПІТ»;

- суворе дотримання суб'єктами освітнього середовища ДНЗ «МВПУПІТ» норм чинних нормативно-правових актів України, в т.ч. локальних нормативно-правових актів, а також спонукання до цього інших;

- зорієнтованість на співпрацю та партнерську взаємодію, протистояння будь-яким формам дискримінації, ганебним вчинкам, негативному впливу інших осіб;

- розробка чітких посадових інструкцій та обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової дисципліни;

- довіра у взаємовідносинах здобувачів освіти, працівників, членів колективу та підрозділів;

- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);

- формування у здобувачів освіти та викладачів високої культури спілкування, дотримання принципів академічної доброчесності, студентоцентрованого навчання і виховання, принципів недискримінації (забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; повага до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб).

3.6. Дії та способи для запобігання конфліктної ситуації:

- зберігати самовладання, витримку;

- дотримуватися психологічної культури, толерантності;

- надати можливість супернику (учаснику конфлікту, конфліктанту) чітко й аргументовано висловити власну позицію;

- чітко сформулювати суть, причину конфлікту і кінцевий результат, прийнятні для обох сторін;

- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;

- з'ясувати пункти перетину інтересів обох сторін конфліктної ситуації;

- визначити найгостріші суперечності для обох конфліктуючих сторін;

- визначити прийнятні для конфліктуючих сторін компромісні варіанти вирішення конфліктної ситуації шляхом взаємних поступок;

- прийняти пропозицію і домовитися про майбутнє;

- у разі виявлення помилок (інформативних, поведінкових, ціннісних, професійних тощо), гідно визнати помилку;

- намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

#### **4. Врегулювання конфліктних ситуацій**

4.1. Способи врегулювання конфліктних ситуацій та реагування на них з боку адміністрації ДНЗ «МВПУПТ»:

4.1.1. інформаційні (ліквідація дефіциту інформації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення чуток і т.п.);

4.1.2. комунікативні (організація спілкування між суб'єктами конфліктної ситуації та їх прихильниками; забезпечення ефективного спілкування);

4.1.3. соціально-психологічні (робота з неформальними лідерами та мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціальнопсихологічного клімату в колективі, за потреби - залучення третьої сторони);

4.1.4. організаційні (рішення кадрових питань, використання способів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії).

4.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальних домагань та булінгу у ДНЗ «МВПУПТ» керівники структурних підрозділів зобов'язані:

4.2.1. створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі; при спілкуванні з підлеглими та здобувачами освіти бути завжди компетентними, організованими, принциповими, чесними, справедливими, вимогливими, проявляти доброзичливість й терпимість, з повагою ставитися до особистого життя підлеглого/здобувача освіти, уникати порад в цій області;

4.2.2. проводити педагогічні бесіди із здобувачами освіти та (за потреби) забезпечувати надання їм психологічної підтримки за допомогою психолога;

4.2.3. встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах із здобувачами освіти;

4.2.4. створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, а саме дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості учасників освітнього процесу.

4.3. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, керівники структурних підрозділів мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами у конструктивних межах.

4.4. Керівники структурних підрозділів мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача, тощо.

4.5. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій (включаючи ті, що пов'язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією та булінгом) у ДНЗ «МВПУПТ», у разі необхідності, наказом керівника утворюється Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія).

4.6. До складу Комісії можуть входити: заступник директора з навчально-виробничої роботи, заступник директора з навчально-виховної роботи, керівники структурних підрозділів, представники органів студентського самоврядування, юрисконсульт, психолог.

4.7. Склад Комісії формується наказом керівника ДНЗ «МВПУПІТ» і складається не менш як з 3 членів Комісії.

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

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

#### **4.10. Вирішення конфліктних ситуацій в освітньому процесі:**

4.10.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти передбачає розгляд звернень (скарг) здобувача освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів освіти. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

4.10.2. Комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача освіти не пізніше наступного дня після подання.

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

#### **4.11. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії сексуальним домаганням:**

4.11.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі ДНЗ «МВПУПІТ».

4.11.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в ДНЗ «МВПУПІТ» здобувач освіти або співробітник ДНЗ «МВПУПІТ» має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника ДНЗ «МВПУПІТ». Також здобувач освіти або співробітник ДНЗ «МВПУПІТ» має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.11.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- Комісія розглядає звернення щодо випадків дискримінації у ДНЗ «МВПУПІТ» в залежності від конкретної ситуації;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою особою на розгляд Комісії 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 ДНЗ «МВПУПІТ», комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції керівнику ДНЗ «МВПУПІТ» та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.11.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач освіти або співробітник подає звернення

до голови Профспілкової організації, голови Молодіжної ради, керівника структурного підрозділу

4.11.5. Керівник структурного підрозділу або керівник ДНЗ «МВПУПІТ» вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін залучує психолога (медіатора).

4.11.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації ДНЗ «МВПУПІТ» щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем ДНЗ «МВПУПІТ».

#### **4.12. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії дискримінації:**

4.12.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі ДНЗ «МВПУПІТ».

4.12.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску у ДНЗ «МВПУПІТ» здобувач освіти або співробітник ДНЗ «МВПУПІТ» має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника ДНЗ «МВПУПІТ».

4.12.3. 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 або утиску в освітньому середовищі ДНЗ «МВПУПІТ», комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції керівнику ДНЗ «МВПУПІТ» та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

#### **4.13. Вирішення конфліктних ситуацій у сфері запобігання корупції та вирішення конфлікту інтересів:**

4.13.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції у ДНЗ «МВПУПІТ», здобувач освіти або співробітник ДНЗ «МВПУПІТ» має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника ДНЗ «МВПУПІТ». Також здобувач освіти або співробітник ДНЗ «МВПУПІТ» має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

4.13.2. Здійсненням заходів, координацією та безпосереднім запобіганням корупції та врегулювання конфлікту інтересів займається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції у ДНЗ «МВПУПІТ». Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції у ДНЗ «МВПУПІТ» 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.

4.13.3. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції у ДНЗ «МВПУПІТ». Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

4.13.4. Суб'єкти освітнього середовища мають уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу здобувач вищої або співробітник ДНЗ «МВПУПІТ» має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я керівника ДНЗ «МВПУПІТ».

4.13.5. Порядок розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів у ДНЗ «МВПУПІТ» здійснюється протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

## **5. Прикінцеві положення**

5.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у ДНЗ «МВПУПІТ» є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для учасників освітнього процесу ДНЗ «МВПУПІТ» та усіх зацікавлених осіб.

5.2. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради ДНЗ «МВПУПІТ» та вводиться в дію наказом керівника ДНЗ «МВПУПІТ».

5.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Педагогічної ради ДНЗ «МВПУПІТ».

Юрисконсульт

Юлія ЗАЙЦЕВА