

Комунальний заклад Сумської обласної ради
«Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ директора
№ 91-ОД від 11.09.2023 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок і процедури
врегулювання конфліктних ситуацій

I. Загальні положення

1.1. Положення про порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Положення) у Комунальному закладі Сумської обласної ради «Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева» має на меті врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння педагогічними працівниками та здобувачами фахової передвищої освіти моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії; заходи, спрямовані на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи для забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни.

1.2. Положення розроблено згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про запобігання корупції», Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Законом України «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, Законом України від 18.12.2018 р. № 2657-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Статуту Комунального закладу Сумської обласної ради «Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева» (далі – Коледж), інших нормативно-правових актів чинного законодавства України щодо запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі, у взаємостосунках.

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

- 1) запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидії гендерній дискримінації;
- 3) протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у взаємостосунках суб'єктів освітнього середовища;
- 4) конфлікти в освітньому процесі.

1.4. Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів освіти, вирішуються стипендіальною комісією Коледжу в межах її повноважень відповідно до **Положення про стипендіальне забезпечення студентів Комунального закладу Сумської обласної ради «Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева», Порядку формування рейтингу успішності студентів Комунального закладу Сумської обласної ради «Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева».**

1.5. Вирішення спірних питань щодо академічної доброчесності здійснюється на підставі **Положення про дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками та здобувачами освіти.**

1.6. Вирішення питань щодо запобігання корупції здійснюється на підставі закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. та нормативно-правових актів у сфері запобігання проявам корупційних правопорушень.

1.7. Конфліктні ситуації що виникають у сферах протидії дискримінації, булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням вирішуються «Положення щодо протидії булінгу (цькуванню) у Комунальному закладі Сумської обласної ради «Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева», затвердженого педагогічною радою від 31.08.2023, протокол № 1.

1.8. 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 Коледжу;

академічний етикет – правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Коледжу в процесі спільної діяльності та спілкування;

булінг (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 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;

гендерна рівність – або рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, рівність статей, концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах;

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, 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 – процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями та вимагає розв'язання;

конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, суперечності між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

конфліктна ситуація – відсутність згоди між двома чи більше суб'єктами, що спричинена обставинами, за яких виникають зіткнення протилежних поглядів, сил, сторін і наслідком яких є внутрішній дискомфорт учасників конфлікту;

корупція – використання особою, зазначеною у частині першій ст. 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;

попередження конфлікту – вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту: нейтралізація дій усього комплексу детермінантних чинників, складання з цією метою конфліктограми, яка дає можливість визначити проблему, перепони, сильні сторони, які є в опонентів у конкретній конфліктній ситуації;

сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування;

суб'єкти освітнього середовища – здобувачі фахової передвищої освіти (далі – здобувачі освіти), педагогічні працівники та інші працівники Коледжу;

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.

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

1.10. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в Коледжі психологічна служба Коледжу проводить (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

1.11. Адміністрація та керівники структурних підрозділів Коледжу зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом, корупцією та ін.

1.12. Застосування цього Положення не виключає можливості застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

II. Загальні засади політики запобігання конфліктним ситуаціям

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій (запобігання булінгу, дискримінації, сексуальним домаганням та ін.) в Коледжі заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принизливі 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.

2.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також у публічних висловлюваннях працівників Коледжу:

- 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, певних фізичних вад та обмежених фізичних можливостей, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками);

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

2.3. З метою попередження конфліктних ситуацій у Коледжі керівники структурних підрозділів і класні керівники навчальних груп зобов'язані:

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

- проводити педагогічні бесіди із здобувачами освіти та (за потреби) забезпечувати перенаправлення до відповідних організацій, які надають спеціалізовані психологічні та соціальні послуги;

- встановлювати довірливі стосунки зі здобувачами освіти;

- створювати об'єктивні умови нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, дотримуватися принципу соціальної

справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача освіти, викладача, працівника.

2.4. У випадку виникнення ситуації, яка може призвести до конфлікту, керівники структурних підрозділів і класні керівники навчальних груп мають своєчасно виявляти її та вчасно реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самостійно неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, вони мають розглянути зазначену ситуацію з іншими фахівцями.

2.5. Керівники структурних підрозділів та класні керівники навчальних груп 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.

2.6. Студентські організації Коледжу повинні дотримуватись у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, дискримінації.

2.7. Адміністрація Коледжу має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати заходи, передбачені законодавством України.

2.8. Анонімні звернення не розглядаються: відповідно до статті 8 Закону України «Про звернення громадян» письмове звернення без зазначення місця проживання, не підписане автором (авторами), а також таке, з якого неможливо встановити авторство, визнається анонімним і розгляду не підлягає.

III. Врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Суб'єкти освітнього середовища зобов'язані уникати конфлікту інтересів, що виникають як результат особистих стосунків.

3.2. З метою врегулювання конфліктних ситуацій у коледжі функціонує «скринька довіри».

3.3. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

- при виникненні конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач освіти або працівник коледжу має можливість подати звернення на ім'я заступника директора з НР/завідувача відділення, директора Коледжу з метою вирішення ситуації;

- наказом директора Коледжу при необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо прояву конфлікту інтересів, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації;

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

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

IV. Врегулювання конфліктів в освітньому процесі

4.1. Порядок розгляду звернень щодо вирішень конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти:

- для розгляду звернень або скарг здобувача освіти щодо проблем, які виникли під час підсумкового семестрового контролю, розпорядженням заступника директора з НР/завідувача відділення створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги;

- склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: класний керівник навчальної групи, заступник директора з НР/завідувач відділення, голова циклової комісії, голова первинної профспілкової організації здобувачів освіти, голова студентської ради Коледжу;

- апеляційна комісія розглядає звернення здобувача освіти не пізніше п'яти робочих днів після його подання;

- результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомлять здобувачеві освіти відразу після прийняття рішення, про що здобувач освіти та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.

4.2. Здобувачі освіти Коледжу мають можливість ініціювати зміну викладача **освітнього компонента** з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача освітнього компонента:

- навчальна група подає на ім'я голови циклової комісії, або завідувача відділення/заступника директора з НР, або директора Коледжу вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни викладача освітнього компонента, яке має бути ухвалене на зборах начальної групи за підтримки щонайменше двох третіх від повного складу групи;

- директором Коледжу за необхідності створюється комісія з розгляду звернення навчальної групи щодо зміни викладача освітнього компонента, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

V. Протидія расовій, релігійній та гендерній дискримінації

5.1 Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Коледжу.

5.2. При отриманні даних щодо випадків дискримінації або утиску в Коледжі здобувач освіти або працівник Коледжу має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу.

5.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директором Коледжу створюється постійна або тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

- звернення, що надходять до «скриньки довіри», передаються представником психологічної служби на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;

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

- при отриманні даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Коледжу, комісія приймає відповідні рішення, надає пропозиції директору Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

VI. Протидія сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища

6.1 Будь – які вияви сексуальних домагань є неприпустимим в освітньому середовищі коледжу.

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в Коледжі здобувач освіти або працівник Коледжу має право подати звернення на ім'я директора Коледжу з метою вирішення ситуації.

6.3. Здобувач освіти або працівник Коледжу має звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором Коледжу створюється тимчасова комісія з розгляду звернення;

- склад комісії формується залежно від конкретної ситуації;

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

- при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в освітньому середовищі Коледжу, комісія приймає відповідні рішення і сприяє передачі матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

6.5. Подання та розгляд заяв про випадки булінгу (цькування) здійснюється згідно з Порядком подання та розгляду (з дотриманням конфіденційності) заяв про випадки булінгу (цькування) в закладі освіти.

6.6. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту в міжособистісних стосунках здобувач освіти або працівник Коледжу подає звернення до голови студентської ради, або голови первинної профспілкової організації здобувачів освіти, або керівника структурного підрозділу або директора Коледжу.

6.7. Керівник структурного підрозділу або директор Коледжу вживає заходів щодо розв'язання конфлікту в міжособистісних стосунках чи конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа працівників Коледжу.

6.8. За результатами аналізу конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції адміністрації Коледжу щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та управління освітнім середовищем Коледжу задля уникнення подібних ситуацій.

VII. Прикінцеві положення

7.1 Положення про порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Комунальному закладі Сумської обласної ради «Путивльський педагогічний фаховий коледж імені С. В. Руднева» є локальним нормативно-

правовим актом, що перебуває у вільному доступі для здобувачів освіти, працівників Коледжу та всіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується рішенням педагогічної ради Коледжу та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням педагогічної ради Коледжу.

Практичний психолог

Юлія БАРАННІК