

Івано-Франківська обласна рада
Управління культури, національностей та релігій
Івано-Франківської обласної державної адміністрації
Івано-Франківський фаховий музичний коледж
імені Дениса Січинського

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою

Протокол № 1 від 27.08.2024 р.

Введено в дію

наказ № 85-ОД від 28.08.2024 р.

Директор

Петро ГУНДЕР



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
в Івано-Франківському фаховому музичному коледжі
імені Дениса Січинського

Івано-Франківськ, 2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Івано-Франківському фаховому коледжі імені Дениса Січинського (далі - Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про звернення громадян», «Про запобігання корупції», «Про засоби запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кодексу законів про працю України, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 21.10.2022 № 13, Статуту Івано-Франківського фахового коледжу імені Дениса Січинського (далі - Коледж).

1.2. Текст Положення створено на основі нормативних документів МОН України, Державної служби якості освіти України, методичних рекомендацій Науково-методичного центру вищої та фахової передвищої освіти, досвіду окремих закладів фахової передвищої освіти.

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

- запобігання корупції, врегулювання конфліктів інтересів;
- дотримання прав людини;
- протидії гендерній дискримінації;
- протидії сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

1.4. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів освіти, вирішуються Стипендіальною комісією Коледжу в межах її повноважень відповідно до Правил призначення й виплати стипендій студентам в Івано-Франківському фаховому коледжі імені Дениса Січинського.

1.5. Вирішення суперечливих питань у галузі академічної доброчесності здійснюються на підставі Положення про дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками та здобувачами освіти.

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

1.7. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

Академічна етика - сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу Коледжу.

Академічний етикет - правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу Коледжу у 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 - 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 їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, проживання, мовними та іншими ознаками, які були, є чи 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 і 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 і не вчинення дій під час виконання її 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 ч. 1 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 - це 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 - це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично, що принижують чи ображають осіб, стосовно яких здійснюються.

Суб'єкти освітнього середовища - здобувачі фахової передвищої освіти (далі - здобувачі освіти), педагогічні та інші працівники Коледжу.

Утиск - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження її/їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

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

1.9. 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.

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

2. 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 - ті, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, 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 групи 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 та інших ознак.

2.2. Задля запобігання виникнення конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Коледжу забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи груп осіб на підставі 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, мовних або інших ознак.

В аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерний компонент аналізу, без дискримінаційних висловлювань.

2.3. З метою попередження конфліктних ситуацій у Коледжі керівники структурних підрозділів і куратори академічних 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 приватного життя підлеглого/здобувача освіти, уникати непроханих порад у цій галузі:

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

- встановлювати довірливі стосунки зі здобувачами освіти;
- створювати умови для нейтралізації особистих причин виникнення конфліктних ситуацій, дотримуватися принципу соціальної справедливості в рішеннях, які стосуються інтересів особистості здобувача освіти, працівника, викладача.

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

2.5. Керівники структурних підрозділів та куратори академічних груп мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач - здобувач освіти». За допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, спираючись на високі моральні та професійні якості викладача.

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

2.7. Керівництво Коледжу має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати заходів, передбачених 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.

3. 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» - інформаційний канал, **створений для забезпечення анонімності звернень** щодо можливих випадків булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації, порушень академічної доброчесності, корупції, конфліктних ситуацій.

«Скринька довіри» функціонує цілодобово в головному корпусі Коледжу за адресою: вулиця Січових стрільців, 44б, Івано-Франківськ.

Письмові звернення, що надійшли на «Скриньку довіри», вилучаються із неї відповідальною особою щотижня, після чого визначається підрозділ Коледжу для вжиття заходів, покращення роботи структурних підрозділів.

Усі письмові звернення на «Скриньку довіри» підлягають реєстрації пропозицій, заяв і скарг.

Координація роботи з реєстрації звернень, які надійшли на поштову або онлайн «Скриньку довіри» покладається на завідувача відділення та керівників академічних груп.

Зареєстрована інформація упродовж одного робочого дня після надходження сортується та передається виконавцям для відповідного реагування.

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 завідувача відділення, директора Коледжу з метою вирішення ситуації;

- наказом директора Коледжу при необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів 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 або дії якої оскаржено у зверненні;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом 10 робочих днів з моменту його отримання.

4. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

4.1. Порядок розгляду звернень щодо вирішення 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, завідувачем відділення створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги;

- склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: завідувач відділення, керівник академічної групи, голова циклової комісії, голова профспілкової організації студентів, голова студентської ради Коледжу;

- апеляційна комісія розглядає звернення здобувача освіти не пізніше 5 робочих днів після його подання:

- результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомляють 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:

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

- директором Коледжу за необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної 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.

5. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ

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

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

5.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації директором Коледжу:

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

- отримане звернення передається завідувачем відділення на розгляд комісії;

- комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом 10 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 директорів Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

6. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими 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 право 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 10 робочих днів з моменту його отримання:

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

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

6.6. Керівник структурного підрозділу або директор Коледжу вживає заходів щодо розв'язання конфліктної ситуації особисто, або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації, з числа працівників Коледжу.

6.7. За результатами аналізу 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.

7. ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення поширюється на всі структурні підрозділи Коледжу.

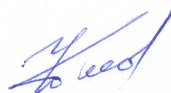
7.2. Це Положення затверджується Педагогічною радою коледжу та вводиться в дію наказом директора коледжу.

7.3. Зміни і доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку.

7.4. В питаннях, які не знайшли відображення в цьому Положенні, слід керуватись чинним законодавством України

РОЗРОБЛЕНО

Заступник директора з навчальної роботи



Юрій ЛІСОВЕНКО

ПОГОДЖЕНО:

Юрисконсульт



Христина Павлюк