

**Комунальний заклад Львівської обласної ради
«Самбірський фаховий педагогічний коледж
імені Івана Филипчика»**



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор коледжу
Володимир ВАНТУХ
31 серпня 2023р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРУ ВИРІШЕННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ «САМБІРСЬКИЙ ФАХОВИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ ІМЕНІ ІВАНА ФИЛИПЧАКА»

ОБГОВОРЕНО І СХВАЛЕНО
на засіданні педагогічної ради
Протокол №1 від 31.08.2023р

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у КЗЛОР «Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филипчика» (далі — Коледж) регламентує організацію роботи щодо конфліктних ситуацій, визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у сферах запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій; конфлікту інтересів, протидії дискримінації, протидії сексуальних домагань та врегулювання міжособистісних конфліктів учасників освітнього процесу.

1.2. Це положення розроблено у відповідності до Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Статуту Коледжу.

1.3. У цьому положенні терміни вживаються у такому значенні :

- академічна етика - сукупність етичних принципів та правил, визначених законом, якими мають керуватися суб'єкти освітнього процесу та освітнього середовища Коледжу;

- академічний етикет-правила взаємодії поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Коледжу 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, здійснили 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 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 та педагогічного процесу/освітнього середовища та психічних властивостей у об'єктів освітнього процесу/освітнього середовища(здобувачів вищої освіти, керівного складу Коледжу, 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 отримання 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. 1ст. 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 позначених з ними можливостями

- 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 – здобувачів вищої освіти, педагогічні та інші працівники Коледжу;

1.4. 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.

1.5. Моніторинг за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в коледжі проводяться систематично (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Коледжі, здобувач фахової передвищої освіти або співробітник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на директора Коледжу. Також здобувач вищої освіти або співробітник Коледжу має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії МОЗ України та правоохоронних органів.

2.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів директором Коледжу за погодженням МОЗ України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення конфлікту інтересів у Коледжі. Уповноважена особа здійснює контроль, вживає заходів до

виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення 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 Коледжі». Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скринька довіри».

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

2.5. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу здобувач фахової передвищої освіти або співробітник Коледжу має можливість подати звернення з метою ситуації на ім'я директора Коледжу.

2.6. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

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

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

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо проявів порушень конфлікту інтересів. Усі письмові звернення на «скриньку довіри», підлягають реєстрації в «Журналі пропозицій, заяв і скарг».

- комісія приймає рішення щодо заходів

звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

2.7. Координація роботи з реєстрації звернень, які надійшли на поштову або онлайн «Скриньку довіри»(**адреса**)покладається на практичного психолога Коледжу.

2.8. Зареєстрована інформація упродовж одного робочого дня після надходження сортується та переглядається виконавцями для відповідного реагування.

3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

3.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів фахової перед вищої освіти передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням директора Коледжу, заступника директора з навчальної роботи, голови студентської ради Коледжу для розгляду звернень (скарг) здобувача освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів освіти з метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності.

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

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

3.4. Здобувачі фахової передвищої освіти Коледжу мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

3.5. Академічна група подає на ім'я директора Коледжу 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 відповідного складу групи.

4. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Будь-які прояви дискримінації є неприпустимими в освітньому середовищі Коледжі.

4.2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Коледжі здобувач освіти або співробітник Коледжі має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу.

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації директором коледжу створюється тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

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

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

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

5.ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

5.1Будь-які прояви сексуальних домагань є не припустимими в освітньому середовищі Коледжу.

5.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Коледжі із здобувачами фахової перед вищої освіти або співробітників Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу. Також здобувач фахової перед вищої освіти або співробітник Коледжу має право звернутись безпосередньо до правоохоронних та інших уповноважених органів.

5.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором Коледжу створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;

- анонімки із зверненням надходять до «Скриньки довіри» та передаються уповноваженій директором особи 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 Коледжу, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директору Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

6. СКЛАД, СТРУКТУРА ТА ПОВНОВАЖЕННЯ КОМІСІЇ

6.1. Комісія коледжу з вирішенням конфліктних ситуацій створюється під головуванням заступника директора з виховної роботи, та складається з директора Коледжу, заступника директора з навчальної роботи, практичного психолога Коледжу, представників студентського самоврядування,.

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 директора.

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 фахової передвищої освіти. За необхідністю до складу Комісії (за їх згодою) можуть вводиться представники громадських організацій, правозахисних організацій.

6.5. Склад комісії вводиться в дію наказом директора Коледжу.

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 фахової передвищої 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 законодавства України.

6.7. Комісія не менш ніж один раз на рік звітує про свою роботу.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Коледжі є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів фахової передвищої освіти, співробітників Коледжу та всіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується директором КЗЛОР «Самбірський фаховий педагогічний коледж імені Івана Филипчака»

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

Заступник директора

з виховної роботи

Практичний психолог

Ірина БІЛИНСЬКА

Наталія БІЛИНСЬКА