

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ГЛУХІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ОЛЕКСАНДРА ДОВЖЕНКА»

СХВАЛЕНО

Педагогічною радою
Відокремленого структурного
підрозділу «Професійно-
педагогічний фаховий коледж
Глухівського національного
педагогічного університету
імені Олександра Довженка»

_____ 2022 р.
протокол № _____

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом директора
Відокремленого структурного
підрозділу «Професійно-
педагогічний фаховий коледж
Глухівського національного
педагогічного університету
імені Олександра Довженка»

№ _____ від _____ 2022 р.
Директор _____ О. РЕБЧЕНКО



ПОЛОЖЕННЯ

про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у
Відокремленому структурному підрозділі «Професійно-педагогічний
фаховий коледж Глухівського національного педагогічного університету
імені Олександра Довженка»

Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Відокремленому структурному підрозділі «Професійно-педагогічний фаховий коледж Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка» є нормативним документом, що регламентує вимоги щодо реагування на прояви корупції та врегулювання конфлікту інтересів, протидію дискримінації, сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища та конфлікти в освітньому процесі.

Положення розроблено робочою групою у складі:

Коломійця М.Б., заступника директора з навчальної роботи, кандидата педагогічних наук, доцента, викладача вищої категорії;

Туряниці З.В., заступника директора з навчально-виховної роботи, кандидата педагогічних наук, викладача-методиста;

Шилка С.О., завідувача відділення професійної освіти, викладача вищої категорії;

Капелько Л.Г., завідувача відділення технологічної освіти, викладача вищої категорії.

Шумицької К.С., юристконсульта.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Відокремленому структурному підрозділі «Професійно-педагогічний фаховий коледж Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка» (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, Положення про Відокремлений структурний підрозділ «Професійно-педагогічний фаховий коледж Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка» (далі - Коледж).

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 Коледжу в межах її повноважень.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі «Положення про забезпечення академічної доброчесності у відокремленому структурному підрозділі «Професійно-педагогічний фаховий коледж Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка».

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 Коледжу;

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

- 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 (далі – певні ознаки), 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 або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

- конфліктна ситуація – певна сукупність характеристик освітнього процесу/освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу/освітнього середовища (здобувачів освіти, викладачів, 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 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 фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- суб'єкти освітнього середовища - здобувачі освіти, педагогічні та інші працівники Коледжу, батьки та законні представники здобувачів освіти;

- 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.

1.4. Суб'єкти освітнього середовища Коледжу при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей:

- академічна свобода;

- відповідальність;

- добросесність;

- повага до людської гідності;

- свобода особистої недоторканності та інші.

1.5. Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в Коледжі 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 Коледжі, здобувач вищої або фахової передвищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу.

Також здобувач освіти або співробітник Коледжу має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

2.2. Для запобігання та протидії корупції проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

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

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

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

- директором Коледжу 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 директором особою передаються 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 ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ

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

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

3.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- директором Коледжу створюється тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, 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 або утиску в освітньому середовищі Коледжу, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові Університету та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

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

4.2. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Коледжі здобувач освіти або співробітник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу.

Також здобувач освіти або співробітник Коледжу має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

4.3. 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;
- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою директором 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 Коледжу, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції директорові Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач освіти або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської ради, керівника структурного підрозділу або директора Коледжу.

4.5. Керівник структурного підрозділу або директор Коледжу вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін признає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Коледжу,

які пройшли конфліктологічну підготовку (практичний психолог, соціальний педагог, юрист тощо).

4.6. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа (особи), відповідальні за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації Університету щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем Коледжу.

5. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. У випадку виникнення конфліктних ситуацій пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів вищої та фахової передвищої освіти розпорядженням по Коледжу створюється Апеляційної комісії в складі: заступника директора з навчальної (навчально-виховної) роботи, завідувача відповідним відділенням, голови відповідної циклової комісії, голови профбюро, голови студентської ради Коледжу для розгляду звернень (скарг) здобувача освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти.

5.1.1. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання з дотриманням принципів добросовісності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності..

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

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

5.3. 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 від повного складу групи та завізоване завідувачем відділенням, головою циклової комісії та заступником директора з навчальної роботи.

5.4. Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

- директором Коледжу у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується в залежності від конкретної ситуації;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що

знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої та фахової передвищої освіти, співробітників Університету та інших учасників освітнього процесу.

6.2. Положення схвалюється рішенням педагогічної ради Коледжу та затверджується наказом директора Коледжу.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені в тому ж порядку.