Тернопільська обласна рада
Департамент освіти і науки Тернопільської обласної військової адміністрації
Фаховий коледж
Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної
академії ім. Тараса Шевченка

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні педагогічної ради
Фахового коледжу
Кременецької обласної
гуманітарно-педагогічної академії
ім. Тараса Шевченка
(протокол № 1 від 05.08.2024)
Голова _____ Роман ДУБРОВСЬКИЙ

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні Вченої ради
Кременецької обласної
гуманітарно-педагогічної академії
ім. Тараса Шевченка
(протокол № 1 від 29.08.2024 р.
Голова _____ Микола КУРАЧ

Введено в дію наказом ректора
№ 103-Ф від 30 серпня 2024 р.
Ректор _____ Афанасій ЛОМАКОВИЧ

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ КРЕМЕНЕЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ АКАДЕМІЇ ім. ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ПОГОДЖЕНО
В. о . голови профспілкової
організації студентів
_____ Володимир ПРИТУЛА
«02» серпня 2024 р.

ПОГОДЖЕНО
В. о голови студентського
самоврядування фахового коледжу
_____ Вікторія ГОЛУБ
«02» серпня 2024 р.
(протокол № 1 від 02.08.2024 р.)

Кременець – 2024

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Фаховому коледжі Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка (далі – Положення) розроблене відповідно до Законів України «Про 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», інших актів чинного законодавства України.

1.2. У своїй діяльності Фаховий коледж Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка (далі – Коледж) дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Коледж засуджує корупцію, дискримінацію, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.3. Положення застосовується під час здійснення освітнього процесу, працевлаштування, трудових відносин, оплати праці.

1.4. Для цілей даного документу використовуються наступні терміни:

– конфлікт – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;

– конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

– конфліктна ситуація – ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокує ворожі дії, конфлікт;

– корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у ч. 1 ст. 3 Закону України “Про запобігання корупції”, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– 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;

– 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 там 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;

– 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;

– 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;

– булінг (цькування) – дії учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному чи сексуальному насильстві. Такі дії вчиняються стосовно здобувача освіти чи здобувачем освіти стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого може бути заподіяна шкода психічному чи фізичному здоров'ю потерпілого;

– мобінг – систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі.

ІІ. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТИХ СИТУАЦІЙ

2.1. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Коледжу зобов’язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі компанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження конфліктних ситуацій.

2.2. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Коледжі 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.

2.3. Способами запобігання конфліктним ситуаціям є:

– створення атмосфери довіри та взаємоповаги у відносинах учасників освітнього процесу, працівників структурних підрозділів Коледжу;

– обґрунтована вимогливість з боку керівників структурних підрозділів до підлеглих у виконанні ними посадових обов'язків;

– дотримання норм розподілу робочого часу та навантаження між учасниками трудових відносин;

– справедлива винагорода за працю, моральне й матеріальне заохочення;

– дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів працівників, здобувачів фахової передвищої освіти й кожної особистості.

2.4. Задля врегулювання конфліктних ситуацій керівник структурного підрозділу Коледжу повинен:

– ініціювати розгляд конфліктної ситуації Комісією з вирішення конфліктних ситуацій Коледжу;

– проводити бесіди зі сторонами конфлікту з метою з'ясування причин виникнення і суті конфліктної ситуації та пошуку шляхів її врегулювання;

– контролювати виконання рішень Комісії з вирішення конфліктних ситуацій.

2.5. Студентське самоврядування Коледжу повинно дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.6. Керівництво Коледжу має право в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

ІІІ. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Для врегулювання конфліктних ситуацій в Коледжі наказом ректора Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка (далі – Академія) за поданням директора Коледжу створюється Комісія з вирішення конфліктних ситуацій Коледжу (далі – Комісія), яка розглядає конфліктні ситуації між:

– працівниками в межах діяльності Коледжу;

– здобувачами фахової передвищої освіти в межах діяльності Коледжу;

– працівником та здобувачем фахової передвищої освіти в межах діяльності Коледжу.

3.2. До складу Комісії входять заступник директора Коледжу з навчально-виховної роботи, практичний психолог, представник студентського самоврядування, голова профспілкової організації студентів, голова профспілкової організації працівників Коледжу.

3.3. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. У разі необхідності, Комісія надає консультативну підтримку.

3.4. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

3.5. Комісія розглядає конфліктні ситуації на основі звернень учасників освітнього процесу та/або працівників Коледжу, які подаються до канцелярії Академії в письмовому або електронному вигляді (на електронну пошту Комісії) на ім'я директора Коледжу.

Подання звернень здійснюється відповідно до Закону України «Про звернення громадян»

3.6. У зверненні має бути зазначено прізвище, ім’я, по батькові, місце проживання заявника, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику (заявникам) може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв’язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається.

3.7. Звернення, оформлене без дотримання вимог, визначених у п. 3.6. Положення, повертається заявнику з відповідними роз’ясненнями не пізніш як через 10 днів від дня його надходження, крім випадків, передбачених частиною першою статті 7 Закону України «Про звернення громадян».

3.8. Комісія зобов’язана розглянути звернення та прийняти відповідне рішення протягом 30 календарних днів від дня отримання такого звернення. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 15 днів з прийняттям відповідного рішення Комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Коледжу, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

3.9. Забороняється відмова в прийнятті та розгляді звернення з посиланням на політичні погляди, партійну належність, стать, вік, віросповідання, національність громадянина, незнання мови звернення.

3.10. У разі, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов’язково проводить зустріч (зустрічі) з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про це обов’язково інформують директора Коледжу.

3.11. За результатами розгляду конфліктної ситуації оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

3.12. На підставі рішення Комісії керівництво Коледжу приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки освіти тощо.

3.13. Контроль за роботою з вирішення конфліктних ситуацій здійснює директор Коледжу особисто, через Комісію, голів циклових комісій та інших уповноважених ним осіб.

IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Положення набирає чинності з моменту його затвердження.

4.2. Зміни та / або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття, та вводяться в дію наказом ректора Академії.