



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ОХТИРСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ СУМСЬКОГО НАУ»**

РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО
Педагогічною радою
Протокол №1 від 31.08.2023р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ директора
№ 40-ОД від 31.08.2023 р.



Директор
Андрій СТАВИЦЬКИЙ

**ПОЛОЖЕННЯ
врегулювання конфліктних ситуацій
у Відокремленому структурному підрозділі
«Охтирський фаховий коледж Сумського національного
аграрного університету»**

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Відокремленому структурному підрозділі «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету» (далі - Положення) розроблене з метою забезпечення та захисту законних прав та інтересів учасників освітнього процесу відповідно до Законів України «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про звернення громадян», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Положення про Відокремлений структурний підрозділ «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету», Положення про організацію освітнього процесу у Відокремленому структурному підрозділі «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету», Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти Відокремленого структурного підрозділу «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету».

1.2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Відокремленому структурному підрозділі «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету» (далі - Коледж) у таких сферах:

- 1) запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) протидія дискримінації;
- 3) протидія сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у взаємостосунках учасників освітнього процесу;
- 4) конфлікти в освітньому процесі.

1.3. Конфліктні ситуації, пов'язані з оцінюванням результатів навчання здобувачів освіти, вирішуються відповідно до Положення про порядок оцінювання результатів навчальної діяльності здобувачів освіти у Відокремленому структурному підрозділі «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету».

1.4. Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів освіти, врегульовуються стипендіальною комісією Коледжу в межах її повноважень визначених Положенням про стипендіальну комісію Відокремленого структурного підрозділу «Охтирський фаховий коледж Сумського національного аграрного університету».

1.5. Трудові спори вирішуються в порядку, визначеному Кодексом законів про працю України.

1.6. Процедура подання та розгляду звернень (скарг) здобувачів освіти, їх

батьків (законних представників) з питань, пов'язаних з освітнім процесом регламентується Положенням про освітній процес у ВСП «Охтирський фаховий коледж СНАУ», Положенням про порядок оцінювання знань у ВСП «Охтирський фаховий коледж СНАУ».

1.7. У цьому Положенні терміни вжито в такому значенні:

булінг (цькування) - діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, і, встановленій законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

мобінг (цькування) - діяння (дії або бездіяльність) учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника Коледжу або такою особою стосовно інших осіб з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи;

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; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо;

конфліктна ситуація - це суперечливі позиції сторін з будь-якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань та ін.; або ситуація, що становить перешкоду для досягнення поставленої мети хоча б одного з учасників взаємодії;

корупція - використання особою, на яку поширюється дія 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, на яку поширюється дія 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;

мова ненависті (мова ворожнечі) - будь-яка комунікація, зокрема, у вигляді зображень, відео, пісень тощо, у мові, письмі чи поведінці, що є агресивною або такою, що використовує принизливі чи дискримінаційні висловлювання стосовно особи, чи групи просто на основі того, ким вони є;

потенційний конфлікт інтересів - наявність в особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

реальний 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;

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;

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.

1.8. До кола осіб (груп осіб), між якими можуть виникати конфліктні ситуації в Коледжі, належать адміністрація, працівники, здобувачі освіти та їх законні представники.

1.9. Конфліктні ситуації в Коледжі можуть виникати між:

- 1) здобувачами освіти та адміністрацією Коледжу;
- 2) здобувачами освіти та педагогічними працівниками;
- 3) батьками здобувачів освіти та адміністрацією / педагогічними працівниками;
- 4) трудовим колективом і адміністрацією Коледжу;
- 5) здобувачами освіти;

- 6) педагогічними працівниками;
- 7) педагогічними працівниками, іншими співробітниками та керівниками структурних підрозділів.

1.10. Основні принципи врегулювання конфліктних ситуацій у Коледжі:

- 1) забезпечення дотримання прав і свобод учасників конфлікту;
- 2) недискримінація учасників конфлікту;
- 3) взаємоповага учасників конфлікту;
- 4) справедливість і неупередженість розв'язання конфлікту;
- 5) залучення до розв'язання конфлікту всіх зацікавлених сторін;
- 6) діалог та співпраця всіх зацікавлених сторін;
- 7) конфіденційність розгляду конфлікту.

1.11. Керівництво Коледжу та керівники структурних підрозділів Коледжу зобов'язані регулярно проводити інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на:

- 1) підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу щодо запобігання конфліктам, зокрема, пов'язаних із булінгом, мобінгом, сексуальними домаганнями, утисками, дискримінацією тощо;
- 2) запобігання виникненню конфліктних ситуацій;
- 3) виявлення конфліктних ситуацій;
- 4) урегулювання конфліктних ситуацій.

2. ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

2.1. Запобігання виникненню конфліктних ситуацій в Коледжі здійснюється шляхом інформаційної, комунікативної, соціально-психологічної, просвітницької та організаційної роботи з учасниками освітнього процесу та працівниками Коледжу, спрямованої на усвідомлення рівності та солідарності учасників освітнього процесу, вилучення з інформаційного поля Коледжу помилкової, перекрученої інформації, організації толерантного та конструктивного спілкування, взаємодії з неформальними лідерами й мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі.

2.2. З метою недопущення конфліктних ситуацій при реалізації своїх прав та забезпеченні інтересів, учасники освітнього процесу зобов'язуються:

- 1) створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі (структурному підрозділі, академічній групі);
- 2) дотримуватись принципів поваги, толерантності та доброзичливості у спілкуванні з іншими особами (групами осіб);
- 3) виявляти терпимість до особливостей поведінки, надаючи учаснику конфлікту можливість аргументовано висловити свою позицію;

- 4) утримуватись від суб'єктивних суджень за умови, що це може посилити суперечності сторін або такі судження містять елементи оцінки особистості сторони конфлікту або інших осіб, згадування про яких може посилити конфліктну ситуацію або спричинити новий конфлікт;
- 5) підтримувати баланс ділових стосунків;
- 6) приймати компромісні рішення, йти на поступки, визначати варіанти розв'язання спірних питань;
- 7) виявляти нетерпимість до будь-яких форм дискримінації, булінгу, мобінгу, академічної недоброчесності, корупції тощо.

2.3. Шляхи запобігання конфліктних ситуацій в Коледжі:

- 1) опитування учасників освітнього процесу щодо безпечності освітнього середовища Коледжу;
- 2) створення загальної доброзичливої атмосфери в освітній, службовій та адміністративній діяльності;
- 3) дотримання професійної етики та моралі під час виконання професійних обов'язків працівниками Коледжу;
- 4) відкритість діяльності Коледжу, постійне інформування працівників про результати та цілі діяльності Коледжу;
- 5) гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу Коледжу, так і окремих його членів;
- 6) демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу Коледжу;
- 7) розробка чітких посадових інструкцій, які унеможливають непорозуміння та безвідповідальність;
- 8) створення належних умов праці та навчання, можливості професійного та особистісного розвитку, організація відпочинку;
- 9) обґрунтована вимогливість до підлеглих / здобувачів освіти у дотриманні ними трудової / навчальної дисципліни;
- 10) справедлива винагорода за досягнення у трудовій / навчальній діяльності (моральне і матеріальне заохочення);
- 11) постійна турбота про задоволення потреб та інтересів учасників освітнього процесу;
- 12) формування в учасників освітнього процесу культури спілкування.

2.4. В Коледжі заборонені:

- 1) дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

- 2) утиски особи та/або групи осіб у будь-якій формі;
- 3) мова ненависті (мова ворожнечі), висловлювання, що містять лайливі, нецензурні слова, образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб.

2.5. В публічних висловлюваннях працівників та здобувачів освіти Коледжу, а також онлайн і друкованих матеріалах за їх авторством забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань і мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

3. РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням у Коледжі здійснюється відповідно до [розділу IV Закону України «Про запобігання корупції»](#).

3.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Коледжі здійснюється відповідно [розділу V Закону України «Про запобігання корупції»](#).

3.3. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції в Коледжі, здобувач освіти або працівник Коледжу має право подати звернення на ім'я директора Коледжу з метою розв'язання ситуації.

3.4. Також здобувач освіти або працівник Коледжу має право звернутись безпосередньо на гарячу лінію Міністерства освіти і науки України та до правоохоронних органів.

4. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ

4.1. Учасники освітнього процесу, не пізніше наступного робочого дня після того, як сталася конфліктна ситуація, чи вони отримали інформацію про конфліктну ситуацію, зобов'язані письмово звернутись до свого безпосереднього керівника та повідомити про усі відомі йому обставини такої ситуації.

4.2. У випадку виникнення конфліктної ситуації між заявником та його безпосереднім керівником таке звернення здійснюється на ім'я директора Коледжу.

4.3. Керівники структурних підрозділів, куратори груп реагують за отримані заяви у межах своєї компетенції та за власної ініціативи виступають посередниками у конфліктній ситуації.

4.4. У випадку неможливості самотійно досягти бажаного результату шляхом примирення сторін конфлікту, керівник структурного підрозділу

звертається із доповідною запискою про конфліктну ситуацію до директора Коледжу.

4.5. Директор Коледжу не пізніше наступного робочого дня з дати отримання повідомлення про конфліктну ситуацію видає наказ, яким визначає склад комісії з розгляду конфліктної ситуації (далі - Комісія). Комісія не є постійним робочим органом та створюється ситуативно з метою забезпечення неупередженого, об'єктивного розгляду конкретної конфліктної ситуації.

4.6. Комісія зі свого складу обирає заступника голови та секретаря. Голова Комісії веде засідання, підписує протоколи та рішення тощо. Повноваження відносно ведення протоколу засідання, технічної підготовки матеріалів до розгляду їх на засіданні тощо здійснює секретар.

4.7. Організаційною формою роботи Комісії є засідання. Засідання вважаються повноважними, якщо на них присутні 2/3 від складу Комісії. Рішення приймаються відкритим голосуванням. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більш ніж половина присутніх на засіданні Комісії. Засідання Комісії оформлюється протоколом, який підписує голова та секретар.

4.8. Комісія проводить збір інформації, пов'язаної з конфліктною ситуацією шляхом опитування інших осіб, збору фото-, відеоматеріалів, отримання відомостей від структурних підрозділів Коледжу, інших офіційних джерел інформації, доступ до яких є відкритим.

4.9. Після завершення збору даних Комісія у строк, що не перевищує 15 робочих днів з дати наказу про її створення, проводить засідання, на якому розглядає та аналізує попередньо зібрані матеріали, визначає сторони конфлікту, можливі причини та необхідні заходи для його усунення.

4.10. За потреби до участі у засіданні Комісії можуть бути залучені сторони конфлікту, їх законні представники, представники служби у справах дітей (щодо неповнолітніх осіб), представники поліції, інші зацікавлені особи за умови, що таке залучення не спричинить загострення ситуації між сторонами, що конфліктують.

4.11. За результатами проведених засідань Комісія готує вмотивовані рішення щодо розв'язання конфліктної ситуації. Зазначені висновки мають рекомендаційний характер, подаються директору Коледжу для прийняття рішення щодо подальшого вживання відповідних заходів морального, дисциплінарного чи адміністративного характеру.

4.12. У випадку виявлення ознак протиправної поведінки Комісія рекомендує стороні конфлікту, яка є суб'єктом порушених прав, звернутись до правоохоронних органів, а за наявності згоди потерпілої особи здійснює таке звернення самостійно.

4.13. Загальний рекомендований строк розгляду Комісією конфліктної

ситуації складає 15 робочих днів, але не може бути більш як 30 робочих днів.

4.14. Не приймаються до розгляду звернення, які не відповідають вимогами Закону України «Про звернення громадян».

4.15. Основними заходами врегулювання конфліктів є такі:

4.15.1. Інформаційні заходи:

- 1) усунення дефіциту інформації шляхом забезпечення сторін конфлікту правдивою та повною інформацією;
- 2) вилучення помилкової та перекрученої інформації, що спровокувала конфлікт, з інформаційного поля;
- 3) усунення чуток та поширення правдивої інформації.

4.15.2. Комунікативні заходи:

- 1) організація ефективного спілкування між всіма сторонами конфлікту;
- 2) забезпечення відкритого та конструктивного діалогу (проведення нарад, дискусій, зустрічей тощо).

4.15.3. Соціально-психологічні заходи:

- 1) робота з неформальними лідерами та мікрогрупами, які можуть впливати на конфлікт;
- 2) зменшення соціальної напруженості та покращення соціально-психологічного клімату в колективі;
- 3) залучення за потреби третьої сторони до розв'язання конфлікту (професійного медіатора, представників профспілки, органів студентського самоврядування тощо).

4.15.4. Організаційні заходи:

- 1) розв'язання кадрових питань, які можуть бути джерелом конфліктів;
- 2) використання системи заохочення та покарання для стимулювання позитивної поведінки та запобігання негативним діям;
- 3) зміна умов взаємодії між сторонами конфлікту, яка може допомогти уникнути подальших конфліктних ситуацій.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення затверджується педагогічною радою Коледжу та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

5.2. Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Коледжу в межах своїх повноважень, установлених посадовими інструкціями.

5.3. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються педагогічною радою Коледжу та вводяться в дію наказом директора Коледжу.