



Міністерство освіти і науки України
Київський фаховий коледж транспортної інфраструктури

Затверджено:
На засіданні педагогічної ради
коледжу
Протокол №1
від 31.08.2023 р.



В.о. директора коледжу
Євген ЗУБ

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у
Київському фаховому коледжі транспортної інфраструктури

Київ 2023

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

«Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Київському фаховому коледжі транспортної інфраструктури » (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, Статуту та Положення про академічну доброчесність Київського фахового коледжу транспортної інфраструктури (далі - Коледж).

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 освіти, вирішуються стипендіальною комісією Коледжу в межах її повноважень.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення про академічну доброчесність Коледжу.

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 Коледжі;
- академічний етикет - правила взаємодії і поведінки суб'єктів освітнього процесу та освітнього середовища Коледжу в 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 малолітньої чи 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;
- 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, їх довірені особи, педагогічні та інші працівники Коледжу;
- 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.

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.

Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій у Коледжі проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

1. У разі отримання даних щодо випадків проявів корупції у Коледжі, здобувач освіти (його довірена особа) або співробітник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора

Коледжу або завідувача відділення.

Також здобувач освіти (його довірена особа) або співробітник Коледжу має право звернутись на гарячу лінію Міністерства освіти і науки України правоохоронних органів.

2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів директором Коледжу за погодженням Міністерством освіти і науки України призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції у Коледжі.

3. Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Коледжі здійснює контроль за дотриманням антикорупційного законодавства. Вживає заходів до виявлення конфлікту інтересів та сприяє його усуненню, контролює дотримання вимог законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, а також виявляє сприятливі для вчинення корупційних правопорушень ризики в діяльності посадових і службових осіб, вносить їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків.

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

5. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу здобувач освіти (його довірена особа) або співробітник Коледжу має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу або завідувача відділення (для здобувачів).

6. Порядок розгляду звернень та скарг щодо проявів корупції та конфлікту інтересів:

- звернення та скарги можуть подаватися на ім'я директора або завідувача відділення у письмовій (через канцелярію Коледжу) або анонімній (через «скриньки довіри») формі;
- для зареєстрованих у канцелярії звернень та скарг в обов'язковому порядку директором Коледжу створюється комісія з розгляду звернень, 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;
- у разі анонімного звернення, яке надійшло через «скриньки довіри» (розміщені на сайті Коледжу та у холі 1 поверху), його розгляд проводиться уповноваженою директором особою, і у разі необхідності передаються на розгляд комісії;
- комісія, протягом десяти робочих днів з моменту її отримання, проводить детальний аналіз звернення, формує рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення і вносить його на розгляд Адміністративної ради. Остаточне рішення приймається більшістю голосів членів Адміністративної ради і заноситься до протоколу.

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА БУЛІНГУ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

1. Будь-які прояви дискримінації та булінгу, утиску та сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Коледжу.
2. У разі отримання даних щодо випадків дискримінації та булінгу або утиску у Коледжі, здобувач освіти (його довірена особа) має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я завідувача відділення або директора. Співробітник Коледжу має можливість подати звернення безпосередньо директору Коледжу.
3. Розгляд звернень щодо випадків дискримінації, булінгу та утиску проводиться аналогічно розгляду звернень та скарг щодо проявів корупції та конфлікту інтересів.
4. У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань у Коледжі здобувач освіти (його довірена особа) або співробітник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу. Також здобувач освіти (його довірена особа) або співробітник Коледжу має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.
5. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:
 - у разі наявності звернення щодо сексуальних домагань, директором Коледжу створюється тимчасова комісія з розгляду звернення, 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 директору Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.
6. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської ради, директора Коледжу.
7. Директор Коледжу вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Коледжу, які мають психологічну або педагогічну освіту тощо.
8. За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації Коледжу щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем Коледжу.

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю Апеляційної комісії.

2. До складу апеляційної комісії входять: голова - директор; завідувач відділення, голова комісії, за якою закріплена дисципліна; викладач, який читає відповідну дисципліну, але не брав участь у проведенні цього підсумкового контролю; представник студентського комітету. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача вищої освіти не пізніше наступного дня після подання.

3. Здобувач, який подав апеляцію, має право бути присутнім при розгляді свого звернення. За рішенням комісії на засідання може бути запрошений викладач, що оцінював здобувача.

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

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 від повного складу групи та завізоване завідувачем відділення.

6. 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.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Коледжі є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі на сайті Коледжу. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради Коледжу. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням педагогічної ради Коледжу.

В.о. заступника директора з навчальної роботи
Завідувач навчально-методичного кабінету
Голова первинної профспілкової організації коледжу
Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Коледжі



Аліна ВОВК

Інна ПРИМАК

Олена
ЦЕХАНОВСЬКА

Світлана
МИЛЕНЬКА