



**Положення
про порядок і процедури розв'язання конфліктних ситуацій у
Комунальному закладі «Дніпропетровський фаховий мистецько-художній
коледж культури» Дніпропетровської обласної ради»**

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок і процедури розв'язання конфліктних ситуацій у Комунальному закладі «Дніпропетровський фаховий мистецько-художній коледж культури «Дніпропетровської обласної ради» (далі – Положення) розроблено на підставі Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конституції України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», Закону України «Про запобігання корупції», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Постанови Кабінету Міністрів України №658 від 22 серпня 2018 року «Про затвердження порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі»; Постанови Кабінету Міністрів України №390 від 7 червня 2017 року «Про уповноваженого з питань гендерної політики», Наказу Міністерства освіти і науки України №1047 від 02 жовтня 2018 року «Про затвердження методичних рекомендацій, щодо виявлення, реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників із іншими органами та службами», Статуту Комунального закладу «Дніпропетровський фаховий мистецько-художній коледж культури «Дніпропетровської обласної ради» (далі – Коледж).

1.2. Цим Положенням Коледж в своїй діяльності визначає порядок і процедури врегулювання конфлікту інтересів у таких сферах:

- запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;
- протидія дискримінації та сексуальним домаганням;
- врегулювання конфліктів в освітньому процесі.

1.3. Конфлікти є невід'ємною частиною людських стосунків. Найчастіше вони виникають через те, що кожна людина є унікальною, має відмінні від інших погляди, вподобання і переконання, власні інтереси й бажання, які можуть вступати у суперечність з інтересами та бажаннями інших.

1.4. Для успішного вирішення конфліктів потрібно володіти багатьма життєвими навичками: самоконтролем, умінням слухати і говорити, висловлювати свої почуття, враховувати думки опонента. Ці вміння допоможуть зменшити кількість стресів у житті, підвищать авторитет, популярність, рівень упевненості та самоповаги.

1.6. Колективні трудові спори (конфлікти) у Коледжі вирішуються у відповідності до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

1.7. Терміни, які використовуються в Положенні:

конфлікт – це зіткнення протилежних думок, поглядів, інтересів, прагнень, дій, планів у свідомості й поведінці окремої людини, різних індивідів або груп людей.

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

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

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 частині першій статті 3 цього Закону, 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 та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим 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 зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

Насильство за ознакою статі - діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;

Утиск – небажана для особи 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. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Коледжу заборонені: дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо), утиски, 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.

1.9. Адміністрація Коледжу зобов'язана проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

1.10. 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.

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 освіти або працівник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу. Також здобувач освіти або

працівник Коледжу має право звернутись безпосередньо до гарячої лінії Міністерства освіти і науки України та правоохоронних органів.

2.2. Для координації та безпосереднього здійснення заходів щодо запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів директором Коледжу призначається уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції в Коледжі. 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 директору Коледжу пропозиції щодо усунення таких ризиків.

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 працівник Коледжу має можливість подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу.

2.5. 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;

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

3. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії 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 Коледжі здобувач освіти або працівник 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 постійна або тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, 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;

– у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Коледжу, комісія ухвалює відповідне рішення, надає пропозиції директору Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

4. Вирішення конфліктних ситуацій щодо протидії сексуальним домаганням та врегулювання конфліктів у міжособистісних 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 працівник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу. Також здобувач освіти або працівник 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;

– 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.

4.4. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач освіти подає звернення до голови Студентської ради, заступника директора Коледжу або директора Коледжу, а працівник Коледжу – до заступника директора Коледжу або директора Коледжу.

4.5. Заступник директора Коледжу або 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 працівників Коледжу, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

5. Вирішення конфліктних ситуацій в освітньому процесі

5.1. Для вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти за наказом директора Коледжу

створюється комісія до складу якої, крім викладачів циклових комісій, входить голова студентської ради Коледжу. Комісія розглядає звернення (скарги) здобувача освіти щодо підсумкового семестрового контролю знань здобувачів освіти.

5.2. Комісія розглядає звернення (скаргу) здобувача освіти не пізніше 3-х робочих днів після подання.

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

5.4. 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.

6. Прикінцеві положення

6.1. Це Положення є внутрішнім нормативно-правовим актом Коледжу, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів освіти, працівників Коледжу та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення затверджується рішенням Педради Коледжу та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Педради Коледжу.

Розглянуто і схвалено
на засіданні педагогічної ради
Протокол № 2
від «30» 09 2021 р.