

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛУГАНСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ
ФАХОВИЙ МИСТЕЦЬКИЙ КОЛЕДЖ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор

Фахового мистецького коледжу

 Сергій ПЛУТАЛОВ

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ПОРЯДОК І ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

Розглянуто і схвалено
на засіданні Педагогічної ради

Протокол № ____ від « ____ » _____ 20__ р.

Київ

2023

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Фаховому мистецькому коледжі Луганської державної академії культури і мистецтв (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про запобігання корупції», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії боулінгу (цькуванню)», 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»; 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 з іншими органами та службами» та інших актів чинного законодавства України, Положення про академічну доброчесність в Фаховому мистецькому коледжі Луганської державної академії культури і мистецтв, Кодексу корпоративної культури Луганської державної академії культури і мистецтв, Положення про Фаховий мистецький коледж Луганської державної академії культури і мистецтв (далі – Коледж).

1.2. Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

1.2.1.) запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів;

1.2.2.) протидія дискримінації;

1.2.3.) протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у взаємостосунках суб'єктів освітнього середовища;

1.2.4.) конфлікти в освітньому процесі.

1.3. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

бодішеймінг – явище, коли одні люди критикують інших за особливості зовнішності, що виходять за межі загальноприйнятих стандартів краси;

гендерна рівність – або рівність прав та можливостей жінок та чоловіків, рівність статей, концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах, а також урівнювання ролі в суспільстві загалом;

сексїзм – упередження чи дискримінація людей через їхню стать або гендер;

ейджизм – дискримінація людини на підставі її віку;

дискримінація – ситуація, за якої особа або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

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;

конфлікт – процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями й вимагає розв'язання; це зіткнення інтересів осіб і груп, їхніх ідей, протилежних поглядів, потреб, оцінок, рівня прагнень, домагань тощо;

конфлікт інтересів – реальні або такі, що видаються реальними, розбіжностями між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень;

конфліктна ситуація – відсутність згоди між двома чи більше суб'єктами, що спричинене обставинами, за яких виникають зіткнення протилежних поглядів, сил, сторін і наслідком яких є внутрішній дискомфорт учасників конфлікту;

запобігання конфлікту – це вид діяльності суб'єкта управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту: нейтралізація дій усього комплексу детермінантних факторів, складання з цією метою конфліктограми, яка дає можливість визначити проблему, перепони, сильні сторони, які є в опонентів у конкретній конфліктній ситуації;

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 фахової перед вищою освіти, педагогічні, науково-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.

1.4. З метою запобігання конфліктним ситуаціям, дискримінації сексуальним домаганням в Коледжу заборонені: дискримінаційні та висловлювання (які містять образливі **ТВЕРДЖЕННЯ**, що принижують 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.

1.5. Адміністрація Коледжу зобов'язана проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо запобігання конфліктним ситуаціям, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

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

академічна свобода, відповідальність, добродієність, 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 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 Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, 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:

2.5.1.) директором Коледжу створюється (у разі необхідності) комісія з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

2.5.2.) до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та конфлікту інтересів не може входити особа, дії якої оскаржено у зверненні;

2.5.3.) 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:

3.3.1.) директором Коледжу створюється постійна або тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

3.3.3.) 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 взаємостосунках 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:

4.3.1.) директором Коледжу створюються тимчасові комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в Коледжі, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

4.3.3.) 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 взаємостосунках, здобувач освіти працівник Коледжу подає звернення до заступника директора з навчальної роботи Коледжу або директора Коледжу.

4.5. Заступник директора з навчальної роботи Коледжу або директор Коледжу вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у взаємостосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з-поміж 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 навчальних досягнень здобувачів освіти за наказом директора Коледжу та 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 комісії 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.

5.5. Колективні трудові спори (конфлікти) у Коледжі вирішуються відповідно до Закону України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

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 Педагогічної ради Коледжу та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

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