

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ТРАНСПОРТНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ**



ЗАТВЕРДЖЕНО

Директором коледжу


Наказ № 105/В від 31.08.2023 р.

Володимир ДИМИТРІУК


**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
В ЧЕРНІВЕЦЬКОМУ ТРАНСПОРТНОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ**

Чернівці
2023


Розглянуто та схвалено Методичною радою коледжу

Голова методичної ради  Василь ОСТАФІЙЧУК
Протокол № 1 від 28.08.2023 р.

Розглянуто та схвалено Педагогічною радою коледжу

Голова педагогічної ради  Володимир ДИМИТРЮК
Протокол № 1 від 29.08.2023 р.

Погоджено Студентським самоврядуванням коледжу

Голова студентської ради  Юлія СЕМКО
Протокол № 1 від 28.08.2023 р.

Погоджено Первинною профспілковою організацією коледжу

Голова профспілкової організації  Олексій КОЛОТИЛО
Протокол № 9 від 27.08.2023 р.

Положення вводиться в дію наказом директора № 105/В від 31.08.2023 р.
01.09.2023 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Чернівецькому транспортному фаховому коледжі (надалі - Положення) розроблено на підставі відповідних норм Загальної декларації прав людини ООН, Конституції України, 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», Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839, та Статуту Чернівецького транспортного фахового коледжу (надалі - Коледжу).

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 міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;

1.2.4 конфлікти в освітньому процесі.

Конфліктні ситуації що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів фахової передвищої освіти (надалі - Здобувачів), вирішуються стипендіальною комісією Коледжу в межах її повноважень.

Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення «Про академічну доброчесність в Чернівецькому транспортному фаховому коледжі» затвердженого директором коледжу наказ № 105/в від 31.08.2023 р.

1.3. У Положенні терміни використовуються в такому значенні:

- **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 Здобувачем, або іншими учасниками освітнього процесу відносно нього, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

- **іmobінг** (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;

- **дискримінація** - діяння, в результаті яких особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, за станом здоров'я, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є і 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;

- **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;

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

- **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, педагогічні та інші працівники Коледжу.

1.4. 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 або співробітник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора коледжу. Також Здобувач або співробітник 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 їх керівникам пропозиції щодо усунення таких ризиків

2.3. Наказом про заходи запобігання та протидії корупції щорічно затверджується «План заходів запобігання та протидії корупції в Коледжі». Проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «Скриньок довіри».

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

2.5. У разі виникнення конфлікту інтересів з боку будь яких суб'єктів освітнього процесу Здобувач або співробітник Коледжу має можливість подати

звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу.

2.6. 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;
- анонімні звернення надходять до «скриньки довіри» та передаються уповноваженою директором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо проявів корупції та порушень конфлікту інтересів;
- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання.

3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

3.1. Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Коледжу.

У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Коледжі Здобувач або співробітник Коледжу має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора Коледжу. Також Здобувач або співробітник Коледжу має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

3.2. 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;
- анонімні звернення надходять до «скриньки 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 директорові Коледжу та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

3.3. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, Здобувач або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, голови Студентської ради, завідувача відділенням, заступника директора з виховної роботи або директора Коледжу.

3.4. Завідувач відділенням, заступник директора з виховної роботи 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 співробітників Коледжу, які

пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

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.

4. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

4.1. Порядок вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень Здобувачів передбачає створення на період проведення підсумкового семестрового контролю розпорядженням директора коледжу апеляційної комісії в складі заступника директора з навчальної роботи, завідувача відділенням (голови циклової комісії), голови профспілкової організації студентів, голови студентської ради для розгляду звернень (скарг) Здобувача щодо підсумкового семестрового контролю знань Здобувачів.

4.2. З метою дотримання принципів доброчесності, відповідальності, академічної свободи, об'єктивності:

4.2.1. Апеляційна комісія розглядає звернення (скаргу) Здобувача не пізніше наступного дня після подання.

4.2.2. Результати розгляду апеляційного звернення (скарги) Здобувачеві повідомляють відразу після прийняття рішення, про що Здобувач та члени комісія підписують відповідний протокол.

4.3. Здобувачі Коледжу мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни (предмету) з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

4.4. Навчальна група подає на ім'я директора Коледжу вмотивоване (з докладним поясненням причин) звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни (предмету), яке має бути прийняте на зборах навчальної групи за підтримки як найменш двох третин від повного складу групи та завізоване завідувачем відділення (головою циклової комісії) та куратором групи.

4.5. Порядок розгляду звернень Здобувачів щодо зміни викладача навчальної дисципліни (предмету):

- директором коледжу у разі необхідності створюється комісія з розгляду звернення навчальної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни (предмету), 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.

5. СИСТЕМА ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У МЕЖАХ КОЛЕДЖУ

6.

5.1 Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- планування соціального розвитку колективу: створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умови для кар'єрного зростання, організація відпочинку;

- відкритість діяльності Коледжу, постійне інформування працівників про результати і цілі діяльності Коледжу;
- гласність і колегіальність, доведення виробничих завдань до розуміння кожним членом колективу, визначення пріоритетів розвитку як усього колективу Коледжу, так і окремих його членів;
- демократичність при прийнятті тих чи інших рішень, що стосуються всіх або окремих членів колективу Коледжу;
- розробка чітких посадових інструкцій, які виключають плутанину і безвідповідальність;
- довіра у взаємовідносинах здобувачів вищої освіти, працівників, членів колективу та підрозділів;
- обґрунтована вимогливість до підлеглих у виконанні ними трудової і виробничої дисципліни;
- справедлива винагорода за працю (моральне і матеріальне заохочення);
- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів Здобувачів, працівників Коледжу;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу й особистості;
- формування у працівників та Здобувачів Коледжу високої психолого-педагогічної культури спілкування та інше;
- пріоритетність інтересів Здобувачів, дотримання вимог Здобувач - центр навчання і виховання.

Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям у соціально-педагогічному процесі в Коледжі є відмова від авторитарної системи управління педагогічним процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів навчального процесу Коледжу, а також формування їхньої культури спілкування.

5.2 Тактики, щодо запобігання появі конфліктних ситуацій на лінії «викладач – Здобувач»:

- тактика прогнозування (чим більш глибока, достовірна, різнобічна діяльність суб'єктів педагогічного процесу, тим більш результативною є стратегія запобігання);
- тактика підтримки (використання превентивних дій, певних її видів, зокрема, допомоги, емпатійного слухання, співучасті у спілкуванні);
- тактика аутотренінгу (управління емоціями, зняття напруження, тривожності, саморегуляція, самоспрямування, самонавіювання);
- тактика стимулювання (збудження прагнення до пошуку, дій).

5.3 Основні напрямки з попередження конфліктної ситуації:

- 1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;
 - 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій;
 - 3) усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
 - 4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій.
- Попередження конструктивному вирішенню конфліктних ситуацій сприяють використання опонентами стратегії співробітництва й компромісу, регулювання конфліктних ситуацій керівником колективу, мінімізація негативних емоцій опонентів, їх високі моральні й професійні якості тощо.

5.4. Дії та способи запобігання конфліктної ситуації:

- зберігати самовладання, витримку;
- дати можливість партнеру висловити претензії;
- не вступати в суперечку, не переходити на оцінку суб'єкта як особистості;
- висловити прохання партнера, сформулювати зміст претензії і кінцевий результат, якого він прагне;
- чітко та об'єктивно висловлювати свою позицію щодо очікувань партнера;
- намагатися дотримуватися рівності, обмірковуючи проблеми;
- якщо помилилися, визнати помилку, але спокійно, без самоприниження та з гідністю;
- прийняти пропозицію і домовитися про майбутнє;
- намагатися підтримувати баланс ділових стосунків у конструктивних межах.

6 ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1 Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для Здобувачів, співробітників Коледжу та усіх зацікавлених осіб.

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

