

Київський фаховий коледж
Приватного вищого навчального закладу
«Університет сучасних знань»

Розглянуто та схвалено
на засіданні педагогічної
ради коледжу
Протокол № 1 від «30» серпня 2022 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ
Візові ректора

«30» серпня 2022 р.

**Положення
про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій
у Київському фаховому коледжі Приватного вищого навчального закладу
«Університет сучасних знань»**

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Київському фаховому коледжі Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» (далі – Положення) розроблено на підставі 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», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Закону України «Про звернення громадян» та інших актів чинного законодавства

У своїй діяльності Київський фаховий коледж Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» (далі - Коледж) дотримується законодавства України у таких сферах:

- виявлення, протидії та запобігання корупції;
- врегулювання ситуацій у разі конфлікту інтересів;
- дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидія гендерній дискримінації;
- врегулювання конфліктів у навчальному та освітньому процесі;
- протидія сексуальним домаганням, булінгу та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

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

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 освіти, або іншими учасниками освітнього процесу відносно нього, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або

фізичному здоров'ю потерпілого;

імобінг (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;

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 зрівнювання ролі в суспільстві загалом;

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

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

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 – 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;

попередження 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 у опонентів у конкретній конфліктній ситуації;

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 вищої освіти, наукові, 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. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування інших норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав і законних інтересів.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

1.1. З метою попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій, в коледжі згідно зі Положенням (розділ 3.1.) введена заборона будь-яких форм дискримінації у процесі освітньої діяльності. Зокрема, заборонені:

– дискримінаційні висловлювання як такі, що містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

– утиски, які є приниженням особи або групи осіб, їхньої людської гідності за певними ознаками або які створюють напружену, ворожу, образливу або

зневажливу атмосферу;

— мова недобррозичливості, висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи осіб 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.

1.2. Задля запобігання та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників та здобувачів освіти коледжу:

— забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на основі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

— заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

— у аналітичних матеріалах та інших публічних матеріалах рекомендується застосовувати недискримінаційний контент.

1.3. Керівництво Університету та директор Коледжу мають право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративні заходи.

3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

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

3.2. В коледжі проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та працівниками щодо наявності та призначення «скриньок довіри», що розміщені у коледжі.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

— при виникненні конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього

процесу здобувач освіти або співробітник коледжу має можливість подати звернення на ім'я ректора Університету з метою вирішення ситуацій;

— наказом ректора Університету при необхідності розгляду конфліктних ситуацій створюється Комісія з вирішення конфліктних ситуацій, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації;

— до складу Комісії з вирішення конфліктних ситуацій не може входити особа, яка оскаржує та дії якої оскаржено у зверненні;

— Комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання.

4. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Процедури розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень здобувачів освіти:

Поточний контроль. Упродовж тижня після оголошення результатів поточного контролю (але не пізніше початку семестрового контролю) здобувач освіти може звернутися до оцінювача за роз'ясненням і/або з незгодою щодо отримання оцінки. Рішення щодо висловленої здобувачем незгоди приймає оцінювач.

Семестровий контроль у формі екзамену. У випадку незгоди з рішенням оцінювача щодо результатів семестрового контролю здобувач освіти може звернутися до оцінювача (оцінювачів) з незгодою щодо отриманої оцінки у день її оголошення. Рішення щодо висловленої здобувачем незгоди приймає оцінювач (оцінювачі) у випадку незгоди з рішенням оцінювача здобувач освіти може звернутися до директора Коледжу та/або ректора Університету з умотивованою заявою щодо неврахування оцінювачем важливих обставин при оцінюванні. За рішенням директора Коледжу та/або ректора Університету письмова робота здобувача освіти може бути надана для оцінювання іншому педагогічному/науково-педагогічному працівнику, що викладає ту саму чи суміжну дисципліну або має достатню компетенцію для оцінювання роботи здобувача освіти. Директор Коледжу та/або ректор Університету ухвалює рішення за заявою здобувача освіти, керуючись

аргументами, якими здобувач освіти мотивує свою незгоду з оцінкою, і поясненням (усними чи письмовими) оцінювача. Якщо оцінка першого й повторного оцінювання відрізняється більш ніж на 10%, то рішенням директора Коледжу та/або ректора Університету має бути передана для оцінювання третьому оцінювачу, а підсумкова оцінка визначається як середнє трьох оцінок. В іншому разі чинною є оцінка, що виставлена при першому оцінюванні.

Семестровий контроль у формі диференційованого заліку (захист практики або курсовою роботи). За незгоди з результатами захисту курсової роботи або практики здобувач освіти у день оголошення оцінки може звернутися до комісії, яка проводила оцінювання, з незгодою щодо отриманої оцінки. Рішення щодо висловленої здобувачем освіти незгоди приймає комісія. Якщо здобувач освіти не згоден із рішенням комісії і вважає, що мало місце порушення процедури захисту, він може подати письмову заяву директору Коледжу та/або ректору Університету. Директор Коледжу та/або ректор Університету своїм рішенням формує комісію для розгляду питання дотримання процедури. У разі підтвердження викладених у заяві здобувача освіти обставин за розпорядженням директора Коледжу та/або ректора Університету проводиться новий захист з іншим складом комісії.

Для розгляду звернень або скарг здобувача освіти щодо проблем, які виникли в часі підсумкового семестрового контролю, розпорядженням ректора Університету створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуацій: куратор групи, директор Коледжу, голова студентської ради коледжу;

— апеляційна комісія розглядає звернення здобувача освіти не пізніше п'яти робочих днів після його подання;

— результати розгляду апеляційного звернення або скарги повідомляють здобувачеві освіти відразу після прийняття рішення, про що здобувач освіти та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.

5. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ

СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

5.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі коледжу.

При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в коледжі здобувач освіти або працівник коледжу має право подати звернення на ім'я директора коледжу з метою вирішення ситуації.

Здобувач освіти або працівник коледжу має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- ректором Університету створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку дискримінації або конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища в коледжі, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

- при отриманні даних, що підтверджують випадок сексуального домагання в освітньому середовищі коледжу, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

5.2. Порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування):

- учасники освітнього процесу у разі виявлення ознак чи фактів, що можуть вказувати на булінг, мають право подати заяву у письмовому вигляді на ім'я ректора Університету до Закону України «Про звернення громадян». У заяві необхідно вказати: прізвище, ім'я, по батькові заявника, адресу фактичного проживання, контактний телефон; статус (постраждалий чи свідок булінгу); навести розгорнутий виклад фактів; їх тривалість; інформацію щодо джерела отримання описаних фактів; дату подання заяви та особистий підпис;

- наказом ректора Університету створюється комісія з розгляду випадку булінгу (цькування), до складу якої можуть входити: директор, педагогічні/ науково-педагогічні працівники, психолог, батьки потерпілого та булера, інші зацікавлені

особи;

- комісія протягом десяти днів проводить розслідування та приймає відповідне рішення;

- у разі визнання того, що мав місце булінг (цькування), тобто відповідні дії носять системний характер, а не є одноразовим конфліктом, про це повідомляються уповноважені підрозділи органів Національної поліції України. Якщо комісія не кваліфікує випадок як булінг (цькування), а постраждала особа не згодна з прийнятим рішенням, вона може звернутись до органів Національної поліції України із відповідною заявою;

- незалежно від рішення комісії керівництво Університету разом з директором Коледжу забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психологічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від нього.

5.3. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач освіти або працівник коледжу подає заяву ректору Університету.

Директора Коледжу та/або ректора Університету вживає заходи щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа працівників коледжу/університету.

За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту, надає письмові пропозиції адміністрації університету/коледжу щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та управління освітнім середовищем коледжу задля уникнення подібних ситуацій.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1 Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Коледжі є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів освіти, працівників коледжу та усіх зацікавлених осіб.

6.2. Положення розглядаються та схвалюються рішенням педагогічної ради

коледжу і затверджуються ректором Університету.

6.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням педагогічної ради коледжу.