ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ «УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Ректор
ЗВО «Університет Короля Данила»
_____ Мирослав ЛУЦЬКИЙ
«25» червня 2021р.

ПОЛОЖЕННЯ
про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Фаховому коледжі Закладу вищої освіти «Університет Короля Данила»

«СХВАЛЕНО»
Педагогічною радою Фахового коледжу
ЗВО «Університет Короля Данила»
Протокол № 10 від «17» червня 2021р.
Голова Педагогічної ради
_____ Інна ВАРВАРУК

«СХВАЛЕНО»
Вченою радою
ЗВО «Університет Короля Данила»
Протокол № 13 від «25» червня 2021р.

м. Івано-Франківськ – 2021

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Фаховому коледжі Закладу вищої освіти «Університет Короля Данила»» (*далі – Положення*) розроблено з метою покращення якості освіти, підвищення ефективності роботи Фахового коледжу та забезпечення прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем.

1.2. Положення розроблене згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законами 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», інших актів чинного законодавства України та Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Закладі вищої освіти «Університет Короля Данила».

1.3. У своїй діяльності заклад дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, булінгу та сексуальним домаганням. Заклад засуджує корупцію, дискримінацію, булінг, віктімблеймінг, мобінг, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.4. Для цілей даного Положення використовуються наступні терміни:

• **конфлікт** – це протиріччя, яке виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності або тимчасової взаємодії через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

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

• **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

• **корупція** – використання особою 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 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 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 (харасмент)** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування;

• **цькування (булінг)** – це 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 особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному та / або фізичному здоров'ю потерпілого;

• **віктімблеймінг** – звинувачення жертви психологічного або фізичного тиску у провокації протиправних дій; відмова у наданні належної підтримки жертві насилля; окрема форма булінгу;

• **мобінг** – будь-яка форма гоніння, переслідування на робочому місці, виявлення ворожого, неетичного ставлення особи або групи осіб до іншої особи або інших груп осіб, яке принижує честь, гідність, провокує виникнення конфліктних ситуацій, призводить до погіршення психологічного стану жертви;

1.5. Адміністрація та керівництво Фахового коледжу зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією, булінгом, віктімблеймінгом, мобінгом та корупцією.

1.6. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

1.7. Скарги про конфліктну ситуацію розглядаються на засіданні Педагогічної ради Фахового коледжу у порядку, визначеному «*Положенням про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин у Фаховому коледжі ЗВО «Університет Короля Данила*».

ІІ. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням у закладі заборонені:

• дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

• утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

• 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.

2.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівникам:

• 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, мовними або іншими ознаками);

• заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

• у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерний та недискримінаційний компоненти аналізу.

2.3. Студентські організації та адміністрація Коледжу, куратори груп у своїй діяльності зобов'язані:

• створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі;

• дотримуватись принципів поваги, толерантності та доброзичливості у спілкуванні;

• приймати компромісні рішення, йти на поступки, визначати варіанти вирішення спірних питань;

• виявляти нетерпимість до будь-яких форм мобінгу;

• проводити педагогічні бесіди із здобувачами освіти, встановлювати довірчі стосунки у взаємовідносинах з ними.

2.4. З метою запобігання виникненню конфліктних ситуацій здійснюється аналіз емоційно-психологічного середовища шляхом опитування учасників освітнього процесу щодо відчуття безпеки, рівноправності під час навчання/роботи та планування роботи з протидії конфліктним ситуаціям протягом календарного року.

2.5. У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, адміністрація Коледжу, куратори груп мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо врегулювати конфлікт, слід звернутися до Комісії з етики та вирішення конфліктів Університету або Педагогічної ради Фахового коледжу.

ІІІ. ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Якщо учасники освітнього процесу вважають, що щодо них в закладі було порушено їхні права, вони можуть подати заяву (скаргу). Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) булінг, та(або) віктімблеймінг, мобінг, та(або) дискримінація, та(або) корупційні діяння, та(або) інші протиправні дії, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

3.2. У випадку виникнення конфліктної ситуації між учасниками освітнього процесу або якщо вони стали свідками такої ситуації, або про яку отримали достовірну інформацію від інших осіб, вони зобов'язані повідомляти директора Фахового коледжу (заступника директора з соціально-виховної роботи, куратора, психолога).

3.3. Учасники освітнього процесу подають заяву (скаргу) на ім’я директора Фахового коледжу у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

3.4. Заява (скарга) може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

3.5. Заяви (скарги), що надійшли на електронну пошту Фахового коледжу отримує секретар, який зобов’язаний терміново повідомити директора Фахового коледжу.

3.6. Попередній розгляд заяви (скарги) здійснює директор закладу освіти

3.7. з дотриманням конфіденційності.

3.8. Після підтвердження фактів виникнення конфліктної ситуації та неможливості самотужки врегулювати конфлікт, директор Фахового коледжу направляє заяву (скаргу) до Комісії з етики та вирішення конфліктів Університету або Педагогічної ради Фахового коледжу.

3.9. Комісія з етики та вирішення конфліктів є постійно діючим робочим органом Університету, який відповідає за поширення інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті, проводить навчання трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов’язаних із сексуальними домаганнями, булінгом, віктімблеймінгом, мобінгом, дискримінацією та корупцією), надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в Університеті.

3.10. Процедура розгляду заяви Комісією з етики та вирішення конфліктів відбувається відповідно до Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у ЗВО «Університет Короля Данила».

VI. ПОРЯДОК ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення набуває чинності після схвалення його Педагогічною радою Фахового коледжу, Вченою радою Університету та затверджується ректором.

6.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться шляхом викладення його у новій редакції, затверджуються та вводяться в дію у порядку, передбаченому для цього Положення.