

**Бердичівський медичний фаховий коледж
Житомирської обласної ради**

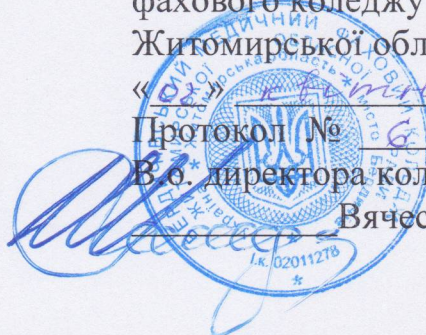
«Затверджено»

педагогічною радою
Бердичівського медичного
фахового коледжу
Житомирської обласної ради
«14 листопада 2024р.

Протокол № 6

В.о. директора коледжу

Вячеслав ШЕВЧЕНКО



П О Л О Ж Е Н Н Я

про врегулювання конфліктів у Бердичівському медичному
фаховому коледжі Житомирської обласної ради

Бердичів 2024

1. Загальні положення

1.1. Положення про врегулювання конфліктів у діяльності співробітників та здобувачів освіти (далі – Положення) у Бердичівському медичному фаховому коледжі Житомирської обласної ради (далі – Коледж) розроблено на підставі відповідних норм Закону України «Про вищу 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», «Положення про організацію освітнього процесу», «Положення про академічну доброчесність» та інших нормативно-правових документів.

1.2. Положення укладено й застосовується для врегулювання трудових відносин, організації освітнього процесу в Коледжі.

1.3. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання та протидії корупції, здійснюються заходи щодо запобігання вчиненню корупційних дій щодо запобігання корупції, яке є комплексом правил, стандартів і процедур з виявлення, протидії та запобігання корупції в діяльності юридичної особи.

1.4. Адміністрація та керівники структурних підрозділів Коледжу зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності членів трудового колективу та здобувачів фахової передвищої освіти щодо попередження конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

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

2. Загальні засади врегулювання конфліктних ситуацій

2.1. Шляхами попередження конфліктних ситуацій, сторонами яких можуть бути співробітники коледжу, здобувачі освіти є:

- планування соціального розвитку колективу;
- створення належних умов праці, можливості підвищення кваліфікації, умов для кар'єрного зростання, організації відпочинку;
- відкритість діяльності Коледжу;
- постійне інформування колективу про результати і цілі діяльності;
- гласність і колегіальність;
- доведення 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; - укладання чітких посадових інструкцій, що виключають службову безвідповідальність; довіра у взаєминах здобувачів фахової передвищої освіти, педагогічних працівників, членів трудового колективу в цілому та структурних підрозділів зокрема;

- обґрунтована вимогливість керівників структурних підрозділів до підлеглих щодо виконання ними трудової і дисципліни; справедливе заохочення за сумлінну працю (моральне і матеріальне);

- постійна турбота про задоволення потреб та інтересів здобувачів фахової передвищої освіти та співробітників; дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що стосуються інтересів колективу в цілому й кожного зокрема;

- формування в педагогічних працівників та здобувачів освіти високої культури спілкування;

- пріоритетність інтересів здобувачів освіти, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі Коледжу є відмова від авторитарної системи управління педагогічним процесом, поінформованість суб'єктів освітнього процесу про джерела та причини конфліктів, інструменти та методи їх розв'язання, а також формування культури спілкування.

2.2. Основними тактиками щодо запобігання виникненню конфліктних ситуацій у взаєминах «викладач – здобувач освіти» слід вважати:

- тактика прогнозування (чим більш глибокою, достовірною, різнобічною є прогнозувальна діяльність суб'єктів педагогічного процесу, тим більш результативною буде стратегія запобігання);

- тактика підтримки (використання превентивних дій, певних її видів, зокрема допомоги, емпатійного слухання, співучасті в спілкуванні);

- тактика аутотренінгу (управління емоціями, зняття напруженості та тривожності, саморегуляція, самоспрямування, самонавіювання);

- тактика стимулювання, прагнення до пошуку, дій).

Основні напрями роботи з попередження конфліктної ситуації:

- створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню передконфліктних ситуацій і їх деструктивному розвитку;

- оптимізація організаційно-управлінських умов функціонування організацій;

- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;

- 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.

2.3.3 метою запобігання конфлікту його потенційним сторонам слід дотримуватися певних дій:

- зберігати самовладання, витримку;

- дати можливість опоненту висловити претензії;

- не вступати в суперечку, не вдаватися до оцінки іншого як особистості;

- висловити прохання опоненту сформулювати зміст претензії, результат, якого він прагне;

- чітко та об'єктивно висловлювати свою позицію щодо очікувань опонента;
- намагатися дотримуватися рівності, обмірковуючи проблеми;
- якщо помилилися, визнати помилку, але без самоприниження та з гідністю;

- прийняти пропозицію і домовитися про майбутню співпрацю; намагатися підтримувати конструктивну взаємодію в ділових стосунках.

2.4. З метою вирішення конфліктної ситуації керівництву Коледжу або керівнику структурного підрозділу слід використовувати наступні методи реагування:

- бесіда з конфліктуючими сторонами з метою визначення причин та сутності конфліктної ситуації; ініціювання доречності створення комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації;

- інформування органів внутрішніх справ у випадку спірної ситуації або у випадку трактування однієї з конфліктуючих сторін конфліктної ситуації як кримінальної;

- інформування учасників конфліктної ситуації про висновки комісії та запропоновані проекти рішень; контроль за дотриманням запропонованих висновків та рішень комісії.

2.5. При врегулюванні конфліктних ситуацій слід використовувати чотири основних технології вирішення конфліктів:

- інформаційну (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення чуток тощо);

- комунікативну (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їх прихильниками, забезпечення ефективного, конструктивного спілкування);

- соціально-психологічну (робота з неформальними лідерами та мікрогрупами, зниження соціальної напруженості та зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі);

- організаційну (вирішення кадрових питань; використання методів заохочення та покарання; зміна умов взаємодії).

2.6. Основними способами розв'язання конфліктних ситуацій є:

- адміністративний (попередження, догана, звільнення, переведення на іншу посаду, рішення суду, виключення з числа здобувачів освіти тощо) згідно з чинним законодавством;

- педагогічний (бесіда, переконання, прохання, роз'яснення, надання психологічної допомоги тощо).

З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації за будь-якими формами, сексуальним домаганням, працівникам Коледжута здобувачам освіти **заборонено** застосовувати:

- дискримінаційні висловлювання (такі, що містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, фізичних вад, сімейного та майнового стану, політичних, релігійних та інших переконань, сексуальної орієнтації тощо);

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

- мову ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи) 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.

2.7. Працівники всіх структурних підрозділів Коледжу у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах повинні дотримуватися протидії корупції, будь-яких форм дискримінації, зокрема гендерної.

Постраждалі посадові особи Коледжу повинні письмово повідомити визначеним порядком директора Коледжу про сексуальні або будь-які інші домагання або випадки дискримінації; також мають можливість звернутися за захистом до суду з позовом про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди.

З метою виявлення та вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з випадками булінгу, сексуальних домагань чи будь-яких форм дискримінації, директор Коледжу визначає необхідні заходи, що передбачають комплекс заходів, обов'язковим елементом яких є створення комісії щодо розслідування кожного подібного випадку. За результатами розслідування винні особи притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової чи дисциплінарної відповідальності у встановленому чинним законодавством порядку.

3. Загальні засади врегулювання конфлікту інтересів

3.1. Відповідно до ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції», посадові особи, на яких поширюється дія цього Положення, зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів; повідомляти не пізніше наступного робочого дня, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника; а у випадку перебування особи на посаді, що не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника, директора Коледжу або органи управління освіти, під час виконання повноважень, у якому виник конфлікт інтересів; не вчиняти дій та не приймати рішень за умов реального конфлікту інтересів; ужити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3.2. Посадові особи Коледжу не можуть прямо чи опосередковано спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, учинення дій або бездіяльності всупереч чинному законодавству на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

3.3. Директор Коледжу протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного

конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

3.4. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів в інших посадових осіб Коледжу, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника із зазначенням обставин, за яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

3.5. Безпосередній керівник або директор, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом України «Про запобігання корупції» заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

4. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій

4.1. Якщо працівник або здобувач освіти вважають, що щодо них в Коледжі було порушено їх права, він/вони можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав, особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, 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.

Скарга подається в 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. Скарга може бути подана протягом 30 днів від дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути надана через поштову скриньку безпосередніх керівників або надіслана на офіційну електронну поштову скриньку Коледжу.

4.2. Після резолюції директора Коледжу заступником директора, у межах компетенції якого знаходиться порушене в скарзі питання, створюється комісія для його розгляду, до складу якої входять: заступник директора з навчальної роботи, завідувач відділення, завідувач циклової, викладач профільної дисципліни та представник студентського самоврядування.

4.3. Після отримання скарги комісією та проведеної консультації особа може обрати одну із можливих процедур врегулювання конфліктної ситуації: неформальну або формальну.

4.3.1. У випадку обрання особою неформальної процедури, після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію) комісія (представник комісії) отримує в разі необхідності в письмовій формі від особи уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану з конфліктною ситуацією, як-от: дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає термін проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати десяти календарних днів з моменту отримання скарги. У визначений термін комісія проводить зустріч з особою, яка поскаржилася, та відповідачем (потенційним порушником). Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктом, що не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництвом Коледжу). У разі досягнення спільного рішення, неформальна

процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення укладається в письмовій формі.

4.3.2. Формальний спосіб реагування на конфліктну ситуацію здійснюється, якщо особою, яка поскаржилася, обрано формальну процедуру внаслідок відмови відповідача (потенційного порушника) від неформальної процедури, або якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення. Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації скарги обов'язково інформує керівництво Коледжу.

Протягом десяти робочих днів проводиться засідання комісії, де вирішується, чи розгляд скарги належить до компетенції комісії; комісія отримує за необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючу та додаткову інформацію, пов'язану з конфліктною ситуацією, як-от: дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

Комісія призначає термін (терміни) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, що не може перевищувати тридцять календарних днів з моменту отримання скарги. Протягом тридцяти календарних днів від дня отримання скарги комісія проводить засідання, куди запрошуються особа, яка поскаржилася, відповідач (потенційний порушник), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

Строк розгляду може бути продовжено не більше як на тридцять днів з прийняттям відповідного рішення комісії. За необхідності комісія може подати запит на отримання додаткової інформації, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до 8 працівників Коледжу, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

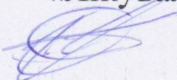
Якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, комісія обов'язково проводить зустріч (зустрічі) з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про проведення формальної процедури обов'язково інформують директора Коледжу. За результатами проведення формальної процедури укладається рішення в письмовій формі, що підписується всіма членами комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

На підставі рішення комісії керівництво Коледжу приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством, зокрема винесення догани або звільнення працівника, відрахування здобувача освіти тощо. Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в особовій справі працівника або здобувача освіти (в архіві).

Розробник «Положення про врегулювання конфліктів у Бердичівському медичному фаховому коледжі Житомирської обласної ради»:

Завідувач відділенням

«Лікувальна справа»

 Костянтин ЯЦЕНКО