

Приватний фаховий навчальний заклад
«Медичний коледж»



ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. генерального директора

Медичний коледж Олександр КОВАЛЬЧУК

«26» серпня 2024 року

32386979

Положення
Про порядок і процедури вирішення
конфліктних ситуацій учасників
освітнього процесу

Розглянуто і схвалено
Педагогічною радою Приватного
фахового навчального закладу
Медичний коледж
Протокол №1 від «26» 08 2024р.

Тернопіль 2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Приватному фаховому навчальному закладі «Медичний коледж» (далі - Положення) розроблено на підставі Закону України «Про освіту», 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», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Статуту Приватного фахового навчального закладу «Медичний коледж» (далі - Статут) та інших актів чинного законодавства України.

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

- 1) врегулювання ситуацій у разі конфлікту інтересів;
- 2) дотримання прав людини за ознакою раси, релігії, протидія тендерній дискримінації;
- 3) врегулювання конфліктів у навчальному та освітньому процесі;
- 4) протидія сексуальним домаганням, булінгу та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

1.3. Вирішення питань щодо запобігання корупції здійснюється відповідно до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» та наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 13.02.2012 р. № 152 «Щодо відповідальності за надотриманням законодавства в сфері запобігання і протидії корупції».

1.4. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення про академічну доброчесність ПФНЗ «Медичний коледж»

1.5. Терміни, які вживаються у цьому Положенні:

- 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 або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;
- 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;
- 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 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 боротьби 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 в 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 - здобувані вищої освіти, наукові, науково-педагогічні та інші працівники Університету;
- 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.

1.6. Суб'єкти освітнього середовища ПФНЗ «Медичний коледж» при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей. доброчесність, відповідальність, демократичне врядування, повага до людської гідності та ін.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

2.1. З метою попередження та запобігання виникнення конфліктних ситуацій, у ПФНЗ «Медичний коледж» 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 недоброзичливості, 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.

2.2. Задля запобігання та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників навчального закладу:

- 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.

2.3. Адміністрація навчального закладу має право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

2.4. Анонімні звернення не розглядаються: відповідно до статті 8 Закону України «Про звернення громадян» письмове звернення без зазначення місця проживання, не підписане автором (авторами), а також таке, з якого неможливо встановити авторство, визнається анонімним і розгляду не підлягає.

3. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

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

3.2. У ПФНЗ «Медичний коледж» проводиться активна робота з учасниками освітнього процесу та співробітниками щодо наявності та призначення «скриньки довіри», що розміщена у приміщенні навчального закладу.

3.3. Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

- при виникненні конфлікту інтересів з боку будь-яких суб'єктів освітнього процесу здобувач або педагогічний працівник навчального закладу має можливість подати звернення на ім'я директора з метою вирішення ситуації;

- наказом директора навчального закладу при необхідності створюється комісія з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів, склад якої формується відповідно до конкретної ситуації;

- до складу комісії з розгляду звернень щодо проявів конфлікту інтересів 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. ПРОТИДІЯ РАСОВІЙ, РЕЛІГІЙНІЙ ТА ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі ПФНЗ «Медичний коледж».

4.2. При отриманні даних щодо випадків дискримінації або утиску в навчальному закладі студент або педагогічний працівник має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора ПФНЗ «Медичний коледж».

4.3. Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску: - директором ПФНЗ «Медичний коледж» створюється постійна або тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації у навчальному закладі, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

- звернення, що надходять до «скриньки довіри», передаються уповноваженою особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків дискримінації;
- комісія ухвалює рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту його отримання;
- при отриманні даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі ПФНЗ «Медичний коледж», комісія приймає відповідні рішення та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

5.1. Порядок розгляду звернень щодо вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з оцінюванням знань та навчальних досягнень студентів:

- для розгляду звернень або скарг здобувача щодо проблем, які виникли під час підсумкового семестрового контролю, розпорядженням завідувача відділення створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: куратор групи, завідувач відділення, директор з навчально-виховної роботи, голова студентського самоврядування

- апеляційна комісія розглядає звернення здобувача 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 та члени апеляційної комісії підписують відповідний протокол.

5.2. Студенти ПФНЗ «Медичний коледж» мають можливість ініціювати зміну викладача навчальної дисципліни з причини незадоволення процесом та результатом викладання або особистої неприязні з боку викладача.

Порядок розгляду звернень здобувачів освіти щодо зміни викладача навчальної дисципліни:

- академічна група подає на ім'я завідувача відділення, або директора ПФНЗ «Медичний коледж», вмотивоване, з докладним поясненням причин звернення щодо зміни викладача навчальної дисципліни, яке має бути ухвалене на зборах академічної групи за підтримки щонайменше двох третіх від повного складу групи;

- генеральний директор навчального закладу при необхідності створюється

комісія з розгляду звернення академічної групи щодо зміни викладача навчальної дисципліни, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

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

6. ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі ПФНЗ «Медичний коледж».

6.2. При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в ПФНЗ «Медичний коледж» здобувач або співробітник навчального закладу має право подати звернення на ім'я генерального директора ПФНЗ «Медичний коледж» з метою вирішення ситуації.

6.3. Здобувач або співробітник навчального закладу має право звернутися безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

6.4. Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань: директором навчального закладу створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку дискримінації або конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища, 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 навчального закладу, комісія приймає відповідні рішення і сприяє направленню матеріалів до правоохоронних органів за їх запитом.

6.5. 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 директора з навчально-виховної роботи чи генерального директора навчального закладу відповідно 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 генерального директора навчального закладу створюється комісія з розгляду випадку булінгу (цькування), до складу якої можуть входити: завідувач відділення, 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 навчального закладу забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психологічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від нього.

6.6. Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач або співробітник подає звернення до голови Студентської ради, або директора навчального закладу.

6.7. Генеральний директор ПФНЗ «Медичний коледж» вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників навчального закладу.

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

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.2. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради навчального закладу та вводиться в дію наказом директора навчального закладу.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Педагогічної ради навчального закладу.