

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
МІЖРЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
ХУДОЖНЬОГО МОДЕЛЮВАННЯ І ДИЗАЙНУ М.ЛЬВОВА**



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор МЦ ПТО ХМД м.Львова
Наталія ОВЕРКО

**Положення
про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій
у Міжрегіональному центрі професійно-технічної освіти
художнього моделювання і дизайну м.Львова**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у Міжрегіональному центрі професійно-технічної освіти художнього моделювання і дизайну м. Львова (далі - Положення) розроблено на підставі Закону України «Про освіту», Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про вищу освіту», «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 МЦПТОХМД м. Львова (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 гендерній дискримінації;
- 3) врегулювання конфліктів в освітньому процесі;
- 4) протидія сексуальним домаганням, булінгу та врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

1.3. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері стипендіального забезпечення здобувачів освіти, вирішуються стипендіальною комісією МЦПТОХМД м. Львова в межах її повноважень.

1.4. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності здійснюється на підставі Положення про академічну доброчесність МЦПТОХМД м. Львова.

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 - здобувачі освіти, педагогічні та інші працівники МЦПТОХМД м. Львова;

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 МЦПТОХМД м. Львова при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: добросовісність, повага верховенства права, 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 МЦПТОХМД м. Львова 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.

2.2. Задля запобігання та попередження виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях співробітників МЦПТОХМД м. Львова:

- 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 тендерної рівності та недискримінації;
- у аналітичних матеріалах та інших публічних матеріалах рекомендується застосовувати недискримінаційний контент.

2.3. Здобувачі освіти та працівники Центру повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях, повідомленнях та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4. Керівництво МЦПТОХМД м. Львова має право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

2.5. 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

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

Порядок розгляду звернень щодо конфлікту інтересів:

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

Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі МЦПТОХМД м. Львова.

При отриманні даних щодо випадків дискримінації або утиску у МЦПТОХМД м. Львова здобувач освіти або співробітник Центру має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я директора.

- Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:
- директором Центру створюється постійна або тимчасова комісія з розгляду звернень щодо випадків дискримінації в закладі освіти, склад якої формується залежно від конкретної ситуації;

- 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 МЦПТОХМД м. Львова, комісія приймає відповідні рішення, пропозиції директору Центру та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

5.ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

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

- для розгляду звернень або скарг здобувача освіти щодо проблем, які виникли в часі підсумкового семестрового контролю, наказом директора створюється апеляційна комісія не пізніше наступного робочого дня після подання звернення або скарги. Склад апеляційної комісії визначається відповідно до ситуації: класний керівник групи, майстер виробничого навчання, заступник директора з навчальної роботи, заступник директора з навчально-виховної роботи тощо;
- 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.

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

6.1.Будь-які вияви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі закладу освіти.

6.2.При отриманні даних щодо випадків сексуальних домагань в МЦПТОХМД м. Львова здобувач освіти або співробітник училища має право подати звернення на ім'я директора з метою вирішення ситуації.

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

6.4.Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- директором закладу освіти створюється тимчасова комісія з розгляду звернення щодо випадку дискримінації або конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища в училищі, 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 училища, 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 Центру або заступника директора з навчально-виховної роботи 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 директора МЦПТОХМД м. Львова створюється комісія з розгляду випадку булінгу (цькування), до складу якої можуть входити: заступники директора, 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 МЦПТОХМД м. Львова 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 освіти або співробітник подає звернення до заступника директора з навчально-виховної роботи або до директора Центру.

6.7. Директор закладу освіти або заступник директора з навчально-виховної роботи вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників училища.

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

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій у МЦПТОХМД м. Львова є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів освіти, співробітників Центру та усіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради закладу освіти.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням Педагогічної ради МЦПТОХМД м. Львова.

Розглянуто та схвалено педагогічною радою
Протокол № 7 від « 30» червня 2022р.