

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УЖГОРОДСЬКИЙ МУЗИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ІМЕНІ Д.Є.ЗАДОРА»  
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Затверджено Педагогічною радою  
КЗ УМФК імені Д.Є.Задора  
(протокол № 1 від 31.08.2023 р.)

Введено в дію наказом  
КЗ УМФК імені Д.Є.Задора  
(№ 29 від 01.09.2023 р.)  
Марина ГІРНИК



ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОЛІТИКУ ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ  
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ  
«УЖГОРОДСЬКИЙ МУЗИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ІМЕНІ Д.Є. ЗАДОРА»  
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

## 1. Загальні положення

- 1.1. Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в комунальному закладі «Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є.Задора» Закарпатської обласної ради (далі – Положення) розроблене відповідно до Законів України «Про освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», «Про звернення громадян», «Кодексу України про адміністративні правопорушення», наказів та листів Міністерства освіти і науки України та інших нормативно-правових актів.
- 1.2. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці та стипендії, освітнього процесу в комунальному закладі «Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є.Задора» Закарпатської обласної ради (далі – Коледж).
- 1.3. Положення регламентує застосування заходів щодо виявлення та попередження конфліктних ситуацій, алгоритм дій у зв'язку зі встановленням конфліктних ситуацій та способи їх урегулювання та впроваджується для використання у всіх структурних підрозділах Коледжу.
- 1.4. Для даного Положення використовуються наступні терміни:
  - **конфлікт** – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;
  - **конфліктна ситуація** – ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокуючи ворожі дії, конфлікт;
  - **булінг (цькування)** – соціальна взаємодія, через яку одна людина (іноді кілька) зазнають нападів іншої (іноді кількох, але, як правило не більше чотирьох) майже щодня впродовж тривалого періоду (декількох місяців), що викликає у жертви стан безпорадності і виключення з групи;
  - **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;
  - **корупція** – використання особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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, зазначеній у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», 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;
  - **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;
  - **сексуальні домагання** – 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.
- 1.5.Адміністрація та керівництво 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, мобінгом та корупцією.
- 1.6.Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. Загальні засади політики запобігання конфліктним ситуаціям**

- 2.1.Важливою умовою запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі в Коледжі є відмова від авторитарної системи управління педагогічним процесом, конфліктологічна поінформованість суб'єктів освітнього процесу Коледжу, а також формування їхньої культури спілкування.
- 2.2.3 метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Коледжі заборонені:
- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
  - необ'єктивність в оцінці навчальних досягнень здобувачів освіти;

- 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.

### 2.3. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- 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;
- визначення пріоритетів розвитку Коледжу;
- 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 освіти, педагогічних працівників, членів трудового колективу;
- 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 освіти та педагогічних працівників;
- формування в педагогічних працівників та здобувачів освіти високої культури спілкування;
- пріоритетність інтересів здобувачів освіти, дотримання вимог студентоцентрованого навчання і виховання.

## 3. Відповідальність та врегулювання конфліктної ситуації

3.1. Відповідальними з попередження, запобігання, недопущення, реагування та вирішення конфліктних ситуацій в структурних підрозділах Коледжу є керівники цих підрозділів.

3.2. Обов'язки працівників Коледжу стосовно конфліктних ситуацій:

- інформування (проведення бесід, психологічних тренінгів щодо запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій);
- запобігання (керівникам структурних підрозділів попереджати виникнення конфліктних ситуацій, своєчасно виявляти їх та інформувати адміністрацію

Коледжу);

- урегулювання (створення тимчасових спеціальних комісій із залученням психолога, юриста, представників профспілкових органів та студентського самоврядування, які зобов'язані в 10-денний термін вивчити питання та підготувати висновки, запропонувати проєкти рішень);
- утримання від будь-яких дій або рішень до часу оприлюднення висновків спеціальної комісії щодо врегулювання конфліктної ситуації в Коледжі.

3.3.Адміністрація Коледжу, студентська Рада та класні керівники академічних 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.

3.4.3 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.

3.5.У випадку виникнення ситуації, яка може привести до конфлікту, адміністрація Коледжу, класні керівники академічних груп мають своєчасно виявляти її та реагувати в межах свого підрозділу. Якщо самотужки неможливо утримати ситуацію під контролем та врегулювати конфлікт, розглянути зазначену ситуацію з фахівцями та відповідними особами у конструктивних межах.

3.6.Завідувач відділення та класні керівники академічних груп мають конструктивно вирішувати конфліктні ситуації «викладач – здобувач освіти» за допомогою стратегії співробітництва та компромісу, мінімізації негативних емоцій опонентів, у розрахунку на високі моральні та професійні якості викладача тощо.

3.7.Керівництво Коледжу має право при порушенні вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям вживати адміністративних заходів.

#### **4. Процедура врегулювання конфліктних ситуацій**

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

4.2.Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач освіти, залежно від особливостей конфліктної ситуації, що виникла, може звернутись до класного керівника академічної групи, голови первинної

- профспілкової організації студентів, завідувача відділенням.
- 4.3. Якщо здобувач освіти Коледжу вважає, що було порушено його права і немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, то він може подати письмове звернення на ім'я директора Коледжу.
  - 4.4. Звернення подається у письмовій формі з фіксацією інформації про особу, яка надсилає, та суті конфліктної ситуації.
  - 4.5. Анонімні звернення не розглядаються відповідно до закону «Про звернення громадян».
  - 4.6. За результатами розгляду звернення директор Коледжу приймає вмотивоване рішення, про яке повідомляють сторони конфлікту.
  - 4.7. Конфліктні ситуації, що виникають у сфері оскарження оцінки з навчальної дисципліни, отриманої під час підсумкового (семестрового) контролю, результатів проходження практик, захисту курсових робіт, атестації, вирішуються Апеляційною комісією Коледжу згідно Положення про процедуру оскарження результатів контролю знань здобувачів освіти в комунальному закладі «Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є. Задора» Закарпатської обласної ради.
  - 4.8. Конфліктні ситуації щодо стипендіального забезпечення здобувачів освіти вирішуються стипендіальною комісією Коледжу.
  - 4.9. Вирішення спірних питань у галузі академічної доброчесності розглядається згідно Положення про академічну доброчесність в комунальному закладі «Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є. Задора» Закарпатської обласної ради.
  - 4.10. Конфліктні ситуації, що виникають у випадках булінгу (цькування), регулюються Порядком реагування на доведені випадки булінгу (цькування) у комунальному закладі «Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є. Задора» Закарпатської обласної ради.

## **5. Прикінцеві положення**

- 5.1. Це Положення розглядається і схвалюється педагогічною радою фахового коледжу та вводиться в дію наказом директора.
- 5.2. Зміни та доповнення до цього Положення розглядаються і ухвалюються педагогічною радою за поданням завідувача відділення та вводяться в дію наказом директора.
- 5.3. Це Положення набуває чинності з дня введення його в дію наказом директора.