

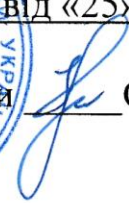
**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ**

ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
У КАМ'ЯНСЬКОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ
ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ**

СХВАЛЕНО:

Педагогічною радою Коледжу
Протокол № 3 від «25» листопада 2025 р.

Голова педагогічної ради  Олена ГОВОРУХА



ВВЕДЕНО В ДІЮ:

Наказ № _____ від «26» листопада 2025 р.

Кам'янське- 2025

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Кам'янському фаховому коледжі фізичного виховання (далі – Коледж, Положення) визначає правові та організаційні засади запобігання, виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій між учасниками освітнього процесу, а також конфлікту інтересів у діяльності працівників Коледжу.

1.2. Коледж є закладом фахової передвищої освіти, що має статус окремої юридичної особи державної форми власності, діє на підставі Статуту, затвердженого в установленому законодавством порядку.

1.3. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», інших нормативно-правових актів України у сфері освіти та запобігання корупції, Статуту Коледжу, Правил внутрішнього розпорядку та інших локальних актів Коледжу.

1.4. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу Коледжу: здобувачів освіти, педагогічних/науково-педагогічних працівників, інших працівників, батьків (законних представників) здобувачів освіти, а також на інших осіб, які беруть участь в освітньому процесі або взаємодіють із Коледжем.

1.5. Врегулювання конфліктних ситуацій у Коледжі здійснюється з дотриманням принципів законності, верховенства права, поваги до гідності людини, недискримінації, рівності прав та можливостей, прозорості, неупередженості, конфіденційності, нульової толерантності до корупції та булінгу (цькування).

2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. У цьому Положенні терміни вживаються у значеннях, наведених у Законах України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання корупції», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

2.2. Конфліктна ситуація – це будь-яка суперечність, зіткнення поглядів, інтересів, позицій, дій чи бездіяльності між учасниками освітнього процесу, що може або вже призвела до напруги, спору, порушення прав та законних інтересів учасників.

2.3. Конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає або може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання таких повноважень (відповідно до Закону України «Про запобігання корупції»).

2.4. Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або вчинення/невчинення дій під час виконання таких повноважень.

2.5. Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що вже впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення/невчинення дій під час виконання таких повноважень.

2.6. Булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, що полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, вчинені щодо здобувача освіти або іншого учасника освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

2.7. Учасники освітнього процесу – здобувачі освіти, педагогічні/науково-педагогічні працівники, інші працівники Коледжу, батьки (законні представники) здобувачів освіти та інші особи, визначені законодавством і Статутом Коледжу.

3. МЕТА І ЗАВДАННЯ ПОЛОЖЕННЯ

3.1. Метою цього Положення є забезпечення ефективного механізму запобігання, своєчасного виявлення та врегулювання конфліктних ситуацій, зокрема конфлікту інтересів, у діяльності Коледжу, створення безпечного, доброзичливого та недискримінаційного освітнього середовища.

3.2. Основними завданнями Положення є:

- визначення порядку подання та розгляду повідомлень про конфліктні ситуації та конфлікт інтересів;
- запровадження чітких процедур врегулювання конфліктів між учасниками освітнього процесу;

- забезпечення захисту прав та законних інтересів учасників освітнього процесу;
- формування в учасників освітнього процесу культури ненасильницької комунікації, поваги до гідності людини;
- профілактика булінгу, дискримінації, корупційних та пов'язаних із корупцією правопорушень;
- визначення відповідальних осіб та органів Коледжу за організацію роботи з врегулювання конфліктних ситуацій.

4. ВИДИ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У КОЛЕДЖІ

4.1. У Коледжі можуть виникати такі основні види конфліктних ситуацій:

- між здобувачами освіти (особистісні, групові конфлікти, конфлікти на ґрунті булінгу, дискримінації тощо);
- між здобувачами освіти та педагогічними (іншими) працівниками Коледжу;
- між педагогічними/науково-педагогічними, іншими працівниками Коледжу;
- між працівниками Коледжу та адміністрацією;
- конфлікти за участю батьків (законних представників) здобувачів освіти;
- конфлікт інтересів у діяльності посадових та службових осіб Коледжу;
- інші конфліктні ситуації, що можуть впливати на освітній процес та/або порушувати права, свободи і законні інтереси учасників.

4.2. Усі конфліктні ситуації підлягають розгляду та врегулюванню в порядку, визначеному цим Положенням та чинним законодавством України.

5. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

5.1. Врегулювання конфліктних ситуацій у Коледжі здійснюється на засадах:

- законність та верховенство права;
- дотримання прав, свобод і законних інтересів усіх учасників освітнього процесу;
- конфіденційність інформації, отриманої під час розгляду конфліктної ситуації;
- об'єктивність, неупередженість та рівність сторін;
- доброчесність, прозорість прийняття рішень;

- недопущення дискримінації, булінгу, переслідування за подання повідомлення про конфліктну ситуацію чи конфлікт інтересів;
- особиста відповідальність учасників освітнього процесу за свої дії та рішення.

6. ПОРЯДОК ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ

6.1. Учасник освітнього процесу, який став свідком або учасником конфліктної ситуації, булінгу, дискримінації або виявив ознаки конфлікту інтересів, має право та/або обов'язок (у випадках, визначених законом) невідкладно повідомити про це.

6.2. Повідомлення може бути подане усно або письмово (у тому числі в електронній формі) до класного керівника/куратора групи, практичного психолога, соціального педагога, будь-якого педагогічного працівника або безпосередньо до директора Коледжу.

6.3. Працівник Коледжу, який отримав повідомлення про конфліктну ситуацію або конфлікт інтересів, зобов'язаний невідкладно довести його до відома директора Коледжу або уповноваженої ним особи.

6.4. Анонімні повідомлення можуть бути розглянуті в разі, якщо вони містять достатньо інформації для перевірки викладених фактів та не суперечать вимогам законодавства. Рішення про розгляд анонімного повідомлення приймає директор Коледжу.

6.5. Факт надходження повідомлення реєструється секретарем директора Коледжу в окремому журналі/реєстрі із зазначенням дати, часу, короткого змісту повідомлення, особи, що подала повідомлення (за наявності), та особи, яка його прийняла.

7. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

7.1. Для розгляду конфліктної ситуації директор Коледжу може створювати комісію з врегулювання конфліктних ситуацій у складі представників адміністрації, педагогічних працівників, практичного психолога, соціального педагога, представників органів студентського самоврядування (за згодою), інших осіб.

7.2. До складу комісії не можуть входити особи, щодо яких заявлено конфлікт інтересів або які є стороною конфлікту.

7.3. Комісія у встановлений наказом директора строк (як правило, не більше 10 робочих днів) здійснює:

- аналіз наданої інформації та за потреби – збір додаткових пояснень, документів, матеріалів;
- проведення бесід із сторонами конфлікту, свідками, іншими причетними особами;
- за необхідності – залучення фахівців психологічної служби, юриста (за наявності) тощо;
- оцінку ризиків та наслідків конфліктної ситуації для учасників освітнього процесу;
- підготовку обґрунтованих пропозицій щодо шляхів врегулювання конфліктної ситуації.

7.4. За результатами розгляду конфліктної ситуації комісія складає висновок та подає його директору Коледжу для прийняття відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо).

7.5. Заходами врегулювання конфліктних ситуацій можуть бути, зокрема: проведення індивідуальних та групових бесід, медіація, застосування заходів впливу, передбачених Статутом Коледжу та законодавством (зауваження, догана, інші заходи дисциплінарного впливу), переведення до іншої групи/занять (за згодою), звернення до відповідних органів та служб у разі необхідності.

7.6. У разі наявності ознак адміністративного, кримінального правопорушення або булінгу (цькування) директор Коледжу зобов'язаний повідомити відповідні органи (службу у справах дітей, Національну поліцію, органи управління освітою тощо) у порядку, визначеному законодавством.

7.7. Сторони конфлікту мають право бути поінформованими про хід розгляду конфліктної ситуації та прийняті рішення у частині, що їх стосується, з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних.

8. ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

8.1. Працівники Коледжу, як посадові особи юридичної особи публічного права, зобов'язані дотримуватися вимог Закону України «Про запобігання корупції» щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

8.2. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів працівник Коледжу зобов'язаний невідкладно, але не пізніше наступного

робочого дня з моменту, коли він дізнався або повинен був дізнатися про наявність конфлікту інтересів, письмово повідомити про це директора Коледжу.

8.3. Директор Коледжу у разі отримання повідомлення про конфлікт інтересів працівника зобов'язаний вжити заходів щодо його врегулювання, зокрема: усунення працівника від прийняття відповідного рішення, передання повноважень іншій особі, встановлення додаткового контролю, перегляд обсягу службових повноважень тощо.

8.4. У разі виникнення конфлікту інтересів у директора Коледжу він повідомляє про це засновника (уповноважений орган управління) та діє відповідно до його рішень і вимог законодавства.

8.5. Невиконання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів тягне за собою відповідальність, встановлену законом.

9. ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

9.1. Учасники освітнього процесу, які повідомили про конфліктну ситуацію, булінг, дискримінацію чи конфлікт інтересів, мають бути захищені від будь-яких форм переслідування, тиску, дискримінації, погіршення становища в Коледжі у зв'язку з поданням такого повідомлення.

9.2. Забороняється застосування до таких осіб заходів впливу чи покарання, пов'язаних із фактом подання повідомлення, за винятком випадків, коли буде доведено завідомо неправдивий характер повідомлення.

9.3. Інформація про заявника та інші персональні дані, отримані в процесі розгляду конфліктної ситуації, є конфіденційними та можуть бути розголошені лише в межах, необхідних для розгляду ситуації та виконання вимог законодавства.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЦЬОГО ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Особи, винні у порушенні вимог цього Положення, несуть дисциплінарну, адміністративну, кримінальну та/або цивільно-правову відповідальність відповідно до законодавства України.

10.2. За вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, у тому числі за невжиття заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, працівники Коледжу несуть відповідальність згідно із Законом

України «Про запобігання корупції» та іншими нормативно-правовими актами.

10.3. Здобувачі освіти несуть відповідальність за порушення вимог цього Положення в межах, визначених Статутом Коледжу, правилами внутрішнього розпорядку, іншими локальними актами та законодавством України.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження наказом директора Коледжу.

11.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться наказом директора Коледжу відповідно до чинного законодавства України та Статуту Коледжу.

11.3. Питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються відповідно до вимог чинного законодавства України та локальних нормативних актів Коледжу.