

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
(МНАУ)



Розглянуто та ухвалено
на засіданні вченої ради
Миколаївського національного
аграрного університету
від «21» вересня 2023р.
протокол № 2

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Миколаївського
національного аграрного
університету



В'ячеслав ШЕБАНІН

ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання та врегулювання конфліктів інтересів в
освітньому процесі у Відокремленому структурному
підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж
Миколаївського національного аграрного університету»**

Ідентифікаційний код
СО 5.443.0-00.2023

Миколаїв




ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»

СО 5.443.40-00.2023

Передмова

Розроблено:	Відокремлений структурний підрозділ «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»
Виконав:	директор ВСП «Технологічно-економічний фаховий коледж МНАУ» Рибачук В.П. заступник директора з навчальної роботи Мандрик Л.П. завідувач навчально-методичного кабінету Коляніди Н.О. голова циклової комісії, викладач вищої категорії, Киричук О.М.
Затверджено:	Наказом ректора від <u>06.10.2023</u> , № <u>229-0</u>
Введено в дію:	Вперше
Розглянуто та ухвалено вченою радою:	Від « <u>11</u> » <u>вересня</u> 202 <u>3</u> р., протокол № <u>1</u>

	ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	СО 5.443.40-00.2023
---	--	---------------------


1. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання конфлікту інтересів в освітньому процесі Відокремленого структурного підрозділу «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету» (далі – Положення) розроблено на підставі відповідних положень Законів України «Про запобігання корупції», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 р. N2 839.

1.2. **Потенційний конфлікт інтересів** - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона здійснює свою службову чи представницьку діяльність, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

1.3. **Приватний інтерес** – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами.

1.4. **Реальний конфлікт інтересів** – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

	ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	СО 5.443.40-00.2023
---	--	---------------------

2. Запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із конфліктом інтересів учасників освітнього процесу

2.1. З метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи Відокремленого структурного підрозділу «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету» зобов'язані дотримуватися положень розділу V Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів Закону України «Про запобігання корупції».

2.2. Відповідно до ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції» посадові особи, на яких поширюється дія цього порядку зобов'язані:

- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;

- повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли посадова особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або ректора, а у випадку перебування особи на посаді яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство з питань запобігання корупції або відповідний колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів;


- не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; - вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

2.3. Посадові особи Відокремленого структурного підрозділу «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету» (далі - Коледж) не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.4. 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.


2.5. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Положення.

2.6. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів. Якщо

	<p>ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»</p>	<p>СО 5.443.40-00.2023</p>
---	--	----------------------------

посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Коледжу, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або директора Коледжу із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

2.7. Безпосередній керівник або директор Коледжу, 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.

	ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологіко-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	СО 5.443.40-00.2023
---	---	---------------------

3. Дії щодо врегулювання конфлікту інтересів

3.1. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Коледжу, яка входить до складу колегіального органу (Педагогічна рада, Загальні збори трудового колективу, атестаційна комісія тощо), вона не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, а саме:

- забороняється враховувати особу, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання;

- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в розгляді (обговоренні) такого питання;

- забороняється участь особи, у якої виник реальний чи потенційний конфлікт інтересів в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) по такому питанню, а саме голосувати «за», «проти», «утримався».

3.2. Про конфлікт інтересів посадової особи Коледжу може заявити будь-який інший член відповідного колегіального органу або учасник засідання, якого безпосередньо стосується питання, що розглядається. Заява про конфлікт інтересів члена колегіального органу заноситься в протокол засідання колегіального органу.


3.3. У разі, якщо неучасть посадової особи Коледжу, яка входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такої особи у прийнятті рішень має здійснюватися під зовнішнім контролем. Рішення про здійснення зовнішнього контролю приймається відповідним колегіальним органом.

3.4. Особи, уповноважені на ведення протоколів колегіальних органів (секретарі) зобов'язані протягом одного дня з часу оформлення протоколу надавати витяг з протоколу, в якому було зафіксовано заяву про конфлікт інтересів директору Коледжу.

3.5. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Коледжу не в складі колегіального органу, такі посадові особи повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або директора Коледжу, шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів.

3.6. Директор Коледжу, до повноважень якого належить ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені законодавством заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

3.7. Стаття 29 Закону України «Про запобігання корупції» визначає, що врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:


	ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	СО 5.443.40-00.2023
---	--	---------------------

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляд обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

3.8. Посадові особи Коледжу, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

3.9. Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

3.10. Звільнення особи, з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

	<p>ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»</p>	<p>СО 5.443.40-00.2023</p>
---	--	----------------------------

4. Умови запобігання та шляхи вирішення педагогічного конфлікту у взаєминах викладачів і здобувачів освіти

4.1. **Педагогічний конфлікт** – найгостріший спосіб розвитку і подолання значущих суперечностей, що виникають у взаємодії учасників освітнього процесу (викладачів, здобувачів освіти, адміністрації), який зазвичай супроводжується негативними емоціями та потребує розв'язання і гармонізації.

4.2. Ознаки педагогічного конфлікту:

- 1) контакти викладача зі здобувачами освіти зводяться до мінімуму, збільшується соціальна дистанція педагогічного спілкування, сторони уникають неформальних взаємин;
- 2) під час розмови кожен відстоює свої інтереси, наміри, цінності, які не збігаються з інтересами, цінностями іншої сторони;
- 3) виникає навіть психологічний антагонізм між викладачем і здобувачем освіти, кожен намагається «брати верх», перемогти, не враховуючи інтереси іншого;
- 4) об'єктивна причина конфлікту переноситься на особу, з якою конфліктують, тобто конфлікт набуває суб'єктивного характеру.

4.3. Конфліктна поведінка здобувача освіти виявляється в таких формах:

- порушення трудової дисципліни;
- грубощі, зухвала поведінка;
- незгода і критика будь-яких пропозицій викладача;
- ігнорування педагогічних вимог, ухиляння від виконання завдань та ін.

4.4. Для вирішення педагогічного конфлікту є два основні шляхи:

- 1) через заміну об'єктивної ситуації (переглянути обсяг навчального навантаження, вдосконалити розклад занять тощо);
- 2) через змінювання суб'єктивної педагогічної позиції викладача або позиції здобувача освіти щодо ситуації педагогічного конфлікту.

4.5. Загальні способи запобігання педагогічного конфлікту:

- ідеологічні – знімаються консенсусом (згодою) викладача і здобувачів освіти;
- амбіційні – підкреслити значущість особистості іншої людини;
- етичні – керуватися нормами ділового етикету, правилами внутрішнього розпорядку.

4.6. Засоби вирішення конфліктів:

- картографія конфлікту: визначення проблеми, його учасників і хто чого побоюється, які потреби відстоюються. Кожен висловлює свою точку зору, вислуховує інших, виникає можливість сформулювати новий варіант вирішення проблеми, який задовольнить всіх. Вироблення альтернативних варіантів виходу з конфлікту, які аналізуються. Обирається той, який справедливий для всіх, який достатній для задоволення потреб кожного;




- переговори проходять поетапно:
 - а) підготовчий - збір фактів, їх аналіз;
 - б) процес переговорів;
 - в) їх завершення, прийняття згоди;
- посередництво - запрошується третя особа, яка в конфлікті не бере участі та є об'єктивною.

4.7. Функції посередника:

- вирішувати проблему без звинувачень, виправдувань, порушення етики та привести конфліктуючі сторони до згоди;
- вислуховувати учасників конфлікту; кожна сторона повинна повторити те, що було вже сказано, і висловити своє ставлення до конфлікту;
- вирішення конфлікту, а для цього треба вислухати, які умови пропонує кожна сторона для досягнення згоди та обрати найкращу умову для його вирішення.

4.8. Якщо конфлікт неможливо вирішити за допомогою переговорного процесу, у такому випадку розв'язання конфлікту відбувається адміністративними методами на підставі чинного законодавства України та нормативно-правової бази Коледжу.

	ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	СО 5.443.40-00.2023
---	--	---------------------

5. Етика взаємовідносин між викладачами та батьками (законними представниками інтересів) здобувачів освіти

5.1. При вихованні та навчанні здобувачів освіти викладач спирається на допомогу законних представників, залучає їх до процесу виховання.

5.2. Викладач зрозуміло та об'єктивно інформує законних представників про стан навчання та виховання здобувача освіти для створення спільної позиції стосовно допомоги здобувачу освіти в навчанні.


5.3. Викладач консультує законних представників з проблем виховання підлітків, допомагає пом'якшувати конфлікти між законними представниками і підлітками.

5.4. Взаємовідносини між викладачем та законними представниками здобувачів освіти ґрунтуються на принципах взаємної поваги, довіри, доброзичливості, тактовності та відвертості.

5.5. Відносини викладачів із законними представниками не повинні впливати на оцінку особистості і досягнень підлітків.

5.6. Ступінь втручання викладача у приватне життя здобувачів освіти визначається винятково професійною необхідністю, коли існує загроза життю, здоров'ю та розвитку здобувачів освіти.

5.7. Викладач роз'яснює законним представникам здобувачів освіти необхідність, мету і методи передбачуваного педагогічного втручання.

	ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологіко-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»	СО 5.443.40-00.2023
---	---	---------------------

6. Умови запобігання та шляхи вирішення конфлікту у взаєминах викладачів і адміністрації

6.1. Службові обов'язки викладача регулюються в першу чергу Кодексом законів про працю України, Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», посадовою інструкцією, колективним договором, корпоративним кодексом та іншими нормативно - правовими документами.

6.2. Педагогічні, науково-педагогічні працівники мають право на: академічну свободу, включаючи свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі.

6.3. Найважливішими із соціально-психологічних методів, орієнтованих на коригування думок, почуттів і настроїв, є такі:

— Метод згоди припускає проведення заходів, націлених на залучення потенційних конфліктерів у загальну справу, у процесі здійснення якої в можливих супротивників з'являється поле загальних інтересів.

— Метод доброзичливості, чи емпатії, розвитку здатності до співпереживання та співчуття до інших людей, до розуміння їхнього внутрішнього стану припускає вираження необхідного співчуття товаришеві по роботі, готовність надати йому практичну підтримку.


— Метод збереження репутації партнера, поваги до його гідності. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи.

— Метод взаємного доповнення припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі. Так, люди творчі нерідко не схильні до монотонної, рутинної, технічної роботи. Однак для успіху справи потрібні і ті, і інші.

— Метод недопущення дискримінації людей вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще і якихось розходжень між ними

— Метод психологічного піднесення припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки. Для цього практика виробила багато способів: ювілеї, презентації, різні форми проведення членами трудових колективів спільного відпочинку. Ці та подібні до них заходи знімають психологічну напруженість, сприяють емоційній розрядці, викликають позитивні почуття, взаємні симпатії та створюють морально-психологічну атмосферу в організації, що запобігає виникненню конфліктів.

6.4. Запобіганню конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження

	<p>ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологіко-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»</p>	<p>СО 5.443.40-00.2023</p>
---	---	----------------------------

нормальних ділових стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.

6.5. Способи та прийоми впливу на поведінку опонента полягають у тому, щоб:

- не вимагати від усіх навколо неможливого, ураховувати, що здібності кожного до різних видів діяльності різні;
- не прагнути перевиховувати людину через прямий вплив;
- оцінювати психічний стан партнера в процесі спілкування та уникати обговорення гострих проблем, якщо існує підвищена ймовірність його агресивної реакції;
- знати й використовувати закони кінесіології (способи невербального передавання інформації за допомогою міміки, жестів, пози, рухів) для точнішого оцінювання психічного стану партнера;
- вчасно інформувати всіх навколо про обмеження своїх інтересів; не перебивати опонента під час обговорення проблеми;
- завчасно інформувати партнерів про свої рішення, котрі торкаються їхніх інтересів;
- не розширювати сферу протидії, не збільшувати кількості обговорюваних проблем;
- не критикувати особистісні риси опонента;
- не заганяти в глухий кут, не принижувати й не ображати опонента, дати йому можливість «зберегти своє обличчя»;
- прагнути прихилити до себе партнера, а для цього частіше посміхатися; використовувати конструктивну критику.

6.6. Усвідомивши ситуацію як конфліктну, сторони здебільшого по-різному ставляться до неї, відповідно надають перевагу різним способам подолання. Проте найважливіше при цьому виробити адекватні ситуації форми спільних дій щодо подолання конфлікту.

Найпродуктивніші серед них такі:

1. Відхід від конфліктної ситуації. Усвідомивши ситуацію як конфліктну, оцінивши ймовірні її наслідки, один з опонентів може прийняти рішення про вихід із відносин, що склалися.

2. Переговори («торг»). Мета їх полягає в пошуку компромісів, коли одна чи обидві сторони вдаються до переговорів, взаємних поступок. За таких обставин кожна із сторін отримує не все, чого прагне, а той мінімум, який може її задовольнити. Така стратегія є ефективною, якщо обидві сторони, не виявляючи наміру загострювати відносини, оцінюють свої ресурси як приблизно рівні, а конфлікт із ділового ще не переріс в емоційний.



ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»

СО 5.443.40-00.2023

7. Прикінцеві та перехідні положення

7.1. Питання, не врегульовані даним Положенням, регулюються нормами чинного законодавства.

7.2. Внесення змін до цього Положення затверджується рішенням Вченої ради, що вводиться в дію наказом ректора.



ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»

СО 5.443.40-00.2023

Лист-узгодження

Посада	Ім'я та прізвище	Дата	Підпис
Перший проректор	Дмитро БАБЕНКО	20.09.2023р.	
Проректор з адміністративно-господарської та правової роботи	Віталій СОКОЛІК	20.09.2023р.	
Директор ВСП «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського НАУ»	Володимир РИБАЧУК	20.09.2023р.	



ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологіко-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»

СО 5.443.40-00.2023

Лист-ознайомлення

Посада	Ім'я та прізвище	Дата	Підпис



ПОЛОЖЕННЯ про запобігання і врегулювання конфліктів в освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі «Технологічно-економічний фаховий коледж Миколаївського національного аграрного університету»

СО 5.443.40-00.2023

Лист реєстрації змін

Номер зміни	Дата й номер повідомлення про зміну	Лист документа	Розділ, підрозділ або пункт документа	Дата	Прізвище й ініціали особи, що реєструє зміну	Підпис
1						
2						
3						
4						
5						

