

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ «ІРПІНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ»**

ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в
освітньому процесі у Відокремленому структурному підрозділі
«Ірпінський фаховий коледж Національного університету
біоресурсів і природокористування України»**

Розглянуто та схвалено
Педагогічною радою коледжу
Протокол № 9 від 17.06.2022р.

Розглянуто та схвалено
Студентською радою коледжу
Протокол № 7 від 22.06.2022р.

Уведено в дію наказом
від 24.06.2022р. № 54

1. Загальні положення

1.1. Законом України «Про запобігання корупції» (далі - Закон) дано визначення термінів «потенційний конфлікт інтересів», «приватний інтерес» та «реальний конфлікт інтересів». Поручене питання врегульовано п'ятим розділом вказаного Закону.

Так, 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 невчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

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.

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 невчинення дій під час виконання вказаних повноважень.

Відповідно до статті 28 «Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього Закону зобов'язані:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного чи уявного конфлікту інтересів;

2) 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, відповідно;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Посадові особи Відокремленого структурного підрозділу «Ірпінський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України» (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.

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.

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

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 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.

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.

2. Дії щодо врегулювання конфлікту інтересів

У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадової особи Коледжу, яка входить до складу колегіального органу (Педагогічна рада, Загальні збори трудового колективу, тендерний комітет, 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».

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.

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.

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.

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 дізналась 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.

Безпосередній керівник або директор Коледжу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені цим Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

Стаття 29 Закону визначає, що врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 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.

Особи, зазначені в пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, 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.

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

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.

3. Умови запобігання та шляхи вирішення педагогічного конфлікту у взаєминах викладачів і студентів

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

Ознаки педагогічного конфлікту:

- 1) контакти викладача зі студентами 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 студентом, 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.

Конфліктна поведінка студента 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.

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 студентів щодо ситуації педагогічного конфлікту.

Загальні способи запобігання педагогічного конфлікту:

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

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.

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.

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.

4. Етика взаємовідносин між викладачами та батьками (законними представниками інтересів) студентів

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

Викладач зрозуміло та об'єктивно інформує законних представників про стан навчання та виховання студента для створення спільної позиції стосовно допомоги студенту в навчанні

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

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

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

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

Викладач роз'яснює законним представникам студента необхідність, мету і методи передбачуваного педагогічного втручання.

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

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.

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.

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

Запобігання конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних ділових стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.

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

- не вимагати від усіх навколо неможливого, урахувати, 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.

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.

Виходячи з усього вище сказаного, розроблено ряд рекомендацій щодо

подолання конфліктів в педагогічному колективі.

Рекомендації директору Коледжу для профілактики виникнення конфліктних ситуацій в педагогічному колективі:

1. Об'єктивно оцінювати працю всіх своїх підлеглих.
2. Використовувати різні форми впливу на підлеглих (прямий вплив, стимулювання потреб і інтересів, вплив через систему цінностей, вплив через соціальне оточення, зміну умов праці, статусу, ін.)
3. Удосконалювати стиль своєї організації роботи з підлеглими.
4. Інформувати всіх педагогів при розподілі премій, надбавок до заробітної плати (соціальна справедливість і гласність).
5. Попереджати й усувати міжособистісні конфлікти.

Рекомендації для педагогів щодо поведінки в ситуації службового конфлікту.

1. Усвідомте ситуацію, відповівши собі на наступні питання:
 - Наскільки велика частка суб'єктивних факторів у конфлікті, у чому джерела напруги з однієї або обох сторін?
 - Досягненню яких цілей іншої сторони ви, можливо, перешкоджаєте?
 - Які особистісні бар'єри вам заважають у розв'язанні конфлікту?

Що важливіше для справи - можливі наслідки конфлікту чи сама проблема, через яку відбулося зіткнення?

2. Спробуйте першим зробити крок до нормалізації відносин, відкрито взяти на себе частку провини й запропонувати спокійно відшукати прийнятне для обох сторін рішення.

3. Удайтеся до думки третьої, незацікавленої й авторитетної особи, що зможе розглянути ділову, не емоційну сторону конфлікту.

Розв'язання конфліктів в управлінні є складним процесом, який вимагає від керівника відповідних знань і творчого підходу, у неможливості врегулювання мирним шляхом, розв'язання конфлікту переходить у поле чинного судового законодавства.