

## **7. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЮ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ) В ЗАКАРПАТСЬКОМУ УГОРСЬКОМУ ІНСТИТУТІ ІМЕНІ ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ**

Затверджено Вченою радою (Із змінами)  
Протокол №8 від 27 серпня 2021 року  
Протокол №12 від 20 грудня 2023 року

### **Розділ 1. Загальні положення**

**1.1.** Це Положення регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії булінгу та мобінгу (цькуванню) у Закарпатському угорському інституті імені Ференца Ракоці ІІ (далі – ЗУІ) і розроблене у відповідності до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», Кодексу законів про працю України тощо та відповідних нормативно-розпорядчих документів Міністерства освіти і науки України.

**1.2.** Основною метою протидії булінгу та мобінгу є психологічне, фізичне, економічне забезпечення та підвищення ефективності освітнього процесу, формування негативного ставлення до булінгу та мобінгу, а також захист психологічного й фізичного здоров'я та соціального благополуччя усіх його учасників: здобувачів освіти, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників.

**1.3.** Головними завданнями є:

- ознайомлення здобувачів вищої і фахової передвищої освіти, отримувачів освітніх послуг, співробітників ЗУІ з поняттям булінгу та мобінгу, його видами та проявами;
- навчання конструктивним формам спілкування, поведінкових реакцій;
- зняття деструктивних елементів у поведінці; творче вирішення конфліктних ситуацій;
- усвідомлення і прийняття індивідуальних відмінностей;
- розвиток адекватного рівня самооцінки й самоконтролю;
- формування навичок саморегуляції, внутрішніх афективних процесів та емоційної адекватності у контактах студентів з навколишнім світом;
- підвищення рівня самосвідомості здобувачів освіти, отримувачів освітніх послуг, співробітників ЗУІ, встановлення зв'язку із власним внутрішнім «я» та один з одним;
- вміння вільно висловлювати власні почуття.

### **Розділ 2. Поняття, форми та ознаки булінгу**

**2.1.** 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 та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

## 2.2. Визначаються наступні форми булінгу:

- 1) фізичний булінг – умисні поштовхи, удари, стусани, побойі, нанесення інших тілесних ушкоджень, різного виду знущання, образливі жести або дії, пошкодження особистих речей та інші дії з майном (крадіжка, грабіж, ховання особистих речей жертви), фізичні приниження та ін.;
- 2) сексуальний булінг – означає дії сексуального характеру, важко розпізнається, жертва сексуального булінгу панічно боїться розповісти про це іншим особам, замикається у собі, категорично відмовляється надавати будь-яку інформацію, може вчиняти спроби суїциду;
- 3) психологічний булінг – насильство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічного травмування шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість жертви. Психологічний булінг поділяється на: вербальний булінг – образливе ім'я, з яким постійно звертаються до жертви, обзивання, поширення образливих чуток, словесне приниження, бойкот та ігнорування, залякування, використання агресивних жестів та інтонацій голосу для примушування жертви до здійснення певних дій, систематичні кепкування з будь-якого приводу;
- 4) кібербулінг – новітній спосіб знущання з використанням електронних засобів комунікації, який включає приниження та цькування за допомогою мобільних телефонів, гаджетів, Інтернету.

## 2.3. Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- 1) систематичність (повторюваність) діяння;
- 2) наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);
- 3) дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

## Розділ 3. Основні напрямки протидії булінгу

**3.1.** З метою запобігання цькуванню здобувачів вищої та фахової передвищої освіти, отримувачів освітніх послуг, співробітників ЗУІ з боку оточуючого соціального середовища, що істотно збільшує ризик суїциду серед молоді, призводить до ескалації агресії і насильства в колективі, зниження успішності, емоційних і невротичних проблем, у Закарпатському угорському інституті імені Ференца Ракоці II на регулярній основі здійснюється робота з профілактики булінгу за наступними напрямками:

- ознайомлення науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників із особливостями поширення масових негативних явищ серед здобувачів освіти та загальноприйнятими у світі поняттями «булінг», «третирування», «цькування» з огляду на розуміння проблеми насильства над здобувачами освіти, отримувачами освітніх послуг, співробітниками ЗУІ, та його видами (висвітлення матеріалів на Вченій раді, засіданнях кафедри, кураторських годинах тощо);

- просвітницька робота фахівців психологічної служби та юристів серед молоді щодо попередження насильства з використанням основних форм просвітницької роботи, а саме: лекційної роботи, міні-лекцій, круглих столів, бесід, диспутів, годин відкритих думок, кінолекторіїв, організації конкурсів, фестивалів, акцій, створення клубів із правових знань, організації на базі навчального закладу консультативних пунктів, де всі учасники освітнього процесу можуть отримати консультації практичного психолога чи юриста;
- формування у здобувачів освіти, отримувачів освітніх послуг, співробітників ЗУІ правосвідомості і правової поведінки, відповідальності за своє життя, розвиток активності, самостійності, творчості, створення умов для самореалізації особистості;
- формування у викладацького складу навичок ідентифікації насильства як у своїй поведінці, так і в поведінці здобувачів освіти, отримувачів освітніх послуг та інших співробітників інституту;
- створення в ЗУІ умов нетерпимості булінгу і відповідного середовища для профілактики та боротьби з негативними соціальними й психологічними наслідками цього явища;
- зміцнення захисних сил особистості та організму в протистоянні цькуванню як для умовно здорових студентів, так і для тих, які вже мають соматичну або психічну патологію;
- проведення бесід зі здобувачами освіти з метою профілактики булінгу, виступи запрошених спеціалістів у системі профілактичної роботи щодо подолання різноманітних форм агресивної поведінки серед підлітків.

### 3.2. Основними функціями щодо протидії булінгу є:

- 1) діагностика – соціальне і психологічне вивчення здобувачів вищої та фахової передвищої освіти, викладачів і співробітників, моніторинг соціальних процесів та психічного розвитку окремих студентів, визначення причин, що ускладнюють особистісний розвиток, навчання та взаємини у колективі;
- 2) корекція – здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у психічному та особистісному розвитку і поведінці, подолання різних форм девіантної поведінки (у разі недостатності психопрофілактичної роботи та за умови необхідності, своєчасності та ефективності застосування методів психокорекції та загальної психотерапії);
- 3) реабілітація – надання психолого-педагогічної допомоги студентам, які перебувають у кризовій життєвій ситуації, з метою адаптації їх до умов навчання та соціального середовища;
- 4) профілактика – своєчасне попередження відхилень у психічному та особистісному розвитку, міжособистісних стосунків, запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі, попередження наркоманії, алкоголізму, суїцидів, расової і соціальної нетерпимості, аморального способу життя та ін.;
- 5) психологічна просвіта – підвищення психологічної культури здобувачів вищої освіти, викладачів та співробітників університету.

**3.3.** Організація тематичних акцій та кураторських годин, які присвячені: здоров'ю, здоровому способу, особистісному розвитку, міжособистісному спілкуванню з метою попередження ситуацій булінгу.

**3.4.** Запровадження методу кейс-стаді (ситуаційного методу) в цілях антибулінгової роботи. Приклад: викладач пропонує студентам кейси з випадками булінгу. Завдання полягає в тому, щоб студенти у групах розробили кращу кінцівку наданих сценаріїв. Виконана робота оцінюється викладачем та однокласниками за такими критеріями: вираження емпатії до жертви булінгу у сценарії; запропоновані стратегії для реагування на інцидент; визначені ресурси для допомоги та підтримки особи; надання реалістичних стратегій для допомоги створити середовище, яке приймає та поважає відмінності.

**3.5.** Виховання здобувачів освіти здійснюють відповідно до принципів науковості, системності, нагущності, природовідповідності та зв'язку з реальним життям.

#### **Розділ 4. Своєчасне реагування на виявлені або встановлені факти булінгу**

**4.1.** Якщо здобувач вищої, фахової передвищої освіти, отримувач освітніх послуг чи будь-який співробітник ЗУІ став свідком булінгу, то він має повідомити проректора з навчально-методичної роботи або психологічну службу ЗУІ, незалежно від того, чи постраждала йому жертва булінгу чи ні.

**4.2.** Після отримання звернення здобувача освіти, отримувача освітніх послуг, співробітника ЗУІ, відповідна особа або орган інформує проректора з навчально-методичної роботи у письмовій формі про випадок булінгу.

**4.3.** Проректор з навчально-методичної роботи розглядає звернення та своїм розпорядженням призначає комісію за фактом вчинення булінгу для з'ясування всіх обставин події.

**4.4.** У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до будь-кого з працівників ЗУІ, які є незацікавленими особами у ситуації булінгу.

**4.5.** До складу комісії можуть входити психологи, юристи, батьки потерпілого та «булера», керівництво ЗУІ, Фахового коледжу, кафедри та інші зацікавлені особи.

**4.6.** У разі, якщо скарга щодо виявлення булінгу стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

**4.7.** Якщо комісія визнала, що це був саме булінг, а не одноразовий конфлікт, то ректор ЗУІ зобов'язаний повідомити уповноважені підрозділи Національної поліції України та Службу у справах дітей.

**4.8.** Якщо комісія не встановила факт булінгу, а потерпіла сторона не згодна з даним рішенням, то потерпілий може безпосередньо звернутись до підрозділів Національної поліції України ([Додаток](#)).

#### **Розділ 5. Поняття, форми та ознаки мобінгу, правовий захист від мобінгу**

**5.1.** Мобінг – це одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності. Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокре-

ма із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

**5.2. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:**

- 1) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- 2) безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- 3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- 4) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- 5) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- 6) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

**5.3.** Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

**5.4.** Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

**5.5.** Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Працівнику, який звільняється через вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення гарантовано виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку. Роботодавець теж має право розірвати трудовий договір зі своєї ініціативи:

- з працівником у випадку вчинення ним мобінгу;
- з керівником підприємства, установи, організації у випадку вчинення ним мобінгу незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення.

**5.6.** Звільнення можуть відбуватися тільки у разі, коли вищевказані факти мобінгу встановлені судовим рішенням, яке набрало законної сили.