

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Відокремлений структурний підрозділ
«Вишнянський фаховий коледж Львівського національного
університету природокористування»

Розглянуто і схвалено
на засіданні педагогічної ради
Відокремленого структурного
підрозділу «Вишнянський фаховий
коледж Львівського національного
університету природокористування»
від «___» _____ 20__ р.,
протокол № _____

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. директора Відокремленого
структурного підрозділу «Вишнянський
фаховий коледж Львівського
національного університету
природокористування»
_____ р.
«___» _____ 20__ р.

ПОЛОЖЕННЯ
про безпечне та психологічно комфортне освітнє середовище
у Відокремленому структурному підрозділі «Вишнянський фаховий
коледж Львівського національного університету природокористування

Положення вводиться в дію з
_____ 20__ року
Наказом в.о. директора ВСП «ВФК ЛНУП»
від «___» _____ 20__ року № _____

Вишня 20__

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про безпечне та психологічно комфортне освітнє середовище у Відокремленому структурному підрозділі «Вишнянський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування» (далі – Положення) регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню), мобінгу (цькуванню), дискримінації і порядок реагування на випадки булінгу (цькування), мобінгу (цькуванню), дискримінації у Відокремленому структурному підрозділі «Вишнянський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування» (далі – Коледж).

1.2. Положення розроблено у відповідності до чинних законодавчих, інших нормативно-правових актів, документів Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, інших державних органів та установ.

1.3. **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.

1.3.1. Діяльність щодо **запобігання** булінгу (цькуванню) у Коледжі є постійним процесом, спрямованим на створення, сталє вдосконалення системи заходів, що унеможливають прояв в освітньому середовищі Коледжу дій (потенційних ризиків), які можна кваліфікувати як булінг (цькування).

1.3.2. Діяльність щодо **протидії** булінгу (цькуванню) у Коледжі є постійним процесом, спрямованим на:

виявлення булінгу (цькування) та (або) потенційних ризиків його виникнення;

визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів вирішення ситуацій булінгу (цькування).

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

1.5. **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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2. НОРМАТИВНА БАЗА

2.1. У своїй діяльності щодо формування безпечного та психологічно комфортного освітнього середовища в Коледж керується Конституцією України, Законами України:

«Про освіту»

«Про вищу освіту»

«Про фахову передвищу освіту»

«Про запобігання та протидію домашньому насильству»

«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»

«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)»

«Про інформацію»

«Про захист персональних даних»

іншими Законами України,

Положеннями Загальної декларації прав людини, Національною програмою правової освіти населення, відповідними указами Президента України; наказами Міністерства освіти і науки України; наказами Міністерства охорони здоров'я України; іншими нормативно-правовими актами, «Положенням про Відокремлений структурний підрозділ «Вишнянський фаховий коледж Львівського національного університету природокористування», цим Положенням.

3. ФОРМИ, ОЗНАКИ ПРОЯВУ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

3.1. Булінг (цькування) – це діяння (дія або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

3.2. Типовими ознаками булінгу є:

систематичність (повторюваність) діяння;

наявність сторін:

- 1) кривдник (булер),
- 2) потерпілий (жертва булінгу),
- 3) спостерігачі (свідки за наявності);

дії або бездіяльність кривдника наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди приниження, тривога;

підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

3.3. **Кривдник (булер)** – учасник освітнього процесу, який вчиняє булінг (цькування) щодо іншого учасника освітнього процесу;

3.4. **Потерпілий (жертва булінгу)** – учасник освітнього процесу щодо якої було вчинено булінг (цькування);

3.5. **Спостерігачі** – свідки та (або) безпосередні очевидці випадку булінгу (цькування);

3.6. **Сторони булінгу** (цькування) – безпосередні учасники випадку: кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності).

3.7. **Визначаються наступні форми булінгу:**

3.7.1. **Фізичний булінг** – умисні поштовхи, удари, стусани, побої, нанесення інших тілесних ушкоджень, різного виду знуцання, образливі жести або дії пошкодження особистих речей та інші дії з майном (крадіжка, грабіж, ховання особистих речей жертви), фізичні приниження та інше;

3.7.2. **Харасмент** – домагання, примушення, знуцання, шантаж, погроза, психологічний тиск, що ображає та принижує честь, гідність, самоповагу іншої людини, викликає відчуття нікчемності.

До **харасменту** відносять:

- сексуальні домагання, примушення на роботі чи під час навчання (специфічні жарти, жести, сексуальні натяки, торкання, сороміцькі анекдоти, непристойні пропозиції);

- насміхання, небажані зауваження, жести, міміку або жарти з приводу раси, національності, релігії, статі, віку, інвалідності, висміювання сексуальної орієнтації, сімейного стану та інших ознак, які можуть послужити підставою для дискримінації;

- шантаж, погрози, залякування з приводу раси, національності, релігії, статі, інвалідності, хобі, професії, соціальної культури, зовнішнього вигляду та інше, таке як, небажані фізичні контакти (поплескування, пощипування тощо), що дошкуляє, принижує, викликає відчуття нікчемності;

- 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.

3.7.3. *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;

кібербулінг – новітній спосіб знуцання з використанням електронних засобів комунікації, який включає: приниження та цькування за допомогою мобільних телефонів, гаджетів, Інтернету.

3.7.4. *Кібербулінг* – або інтернет-мобінг, або електронний булінг – це форма агресії, яка набула поширення з появою мобільних телефонів та Інтернету. Засобами кібербулера стають соціальні мережі, форуми, чати, мобільні додатки тощо. Будь-які її форми мають на меті дошкулити, нашкодити чи принизити людину віртуально дистанційно, без фізичного насильства.

Мета кібербулінгу – навмисна провокація чи залякування задля одержання влади над людиною та психологічної насолоди від її страждань. Люди, які стали об'єктом нападок, атак через комунікацію на Інтернет-ресурсах чи у соціальних мережах, переживають ті ж самі негативні емоції та впадають у ті ж самі хворобливі стани, які раніше були притаманні лише реальній взаємодії.

До різновиду кібербулінгу належать:

- *флейм* (інтернет-сварка, коли учасники дискусії відходять від основної теми обговорення і переходять на взаємні образи і нападки),

- *тролінг* (постинг завідомо провокаційних повідомлень).

3.8. *Ознаками*, які можуть бути підставами для підозри в наявності випадку *булінгу (цькування) є:*

замкнутість, тривожність, страх або, навпаки, демонстрація повної відсутності страху, ризикована, зухвала поведінка;

неврівноважена поведінка;

агресивність, напади люті, схильність до руйнації, нищення, насильства;

різка зміна звичної для дитини поведінки;

уповільнене мислення, знижена здатність до навчання;

відлюдкуватість, уникнення спілкування;

ізоляція, виключення з групи, небажання інших учасників освітнього процесу спілкуватися;

занижена самооцінка, наявність почуття провини;

поява швидкої втомлюваності, зниженої спроможності до концентрації уваги;

демонстрація страху перед появою інших учасників освітнього процесу;

схильність до пропуску навчальних занять;

відмова відвідувати заклад освіти з посиленням на погане самопочуття;

депресивні стани;

аутоагресія (самошкодження), суїцидальні прояви;

явні фізичні ушкодження та (або) ознаки поганого самопочуття (нудота, головний біль, кволість тощо);

намагання приховати травми та обставини їх отримання;

скарги здобувача освіти на біль та (або) погане самопочуття; пошкодження чи зникнення особистих речей; вимагання особистих речей, їжі, грошей;

жести, висловлювання, прізвиська, жарти, погрози, поширення чуток сексуального (інтимного) характеру або інших відомостей, які особа бажає зберегти в таємниці;

наявність фото-, відео- та аудіоматеріалів фізичних або психологічних знущань, сексуального (інтимного) змісту;

наявні пошкодження або зникнення майна та (або) особистих речей.

4. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ

БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

4.1. Основною *метою* діяльності Коледжу у сфері *запобігання* усім проявам насильства є створення у Коледжі безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу (цькування). Реалізація цієї мети відбувається через:

підвищення рівня поінформованості учасників освітнього процесу про булінг (цькування);

формування в учасників освітнього процесу нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, усвідомлення булінгу (цькування) як порушення прав людини;

заохочення всіх учасників освітнього процесу до активного сприяння запобіганню булінгу (цькуванню);

формування комунікативної компетентності, оволодіння прийомами медіації (*вид альтернативного врегулювання суперечок, метод вирішення суперечок із залученням посередника, який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту*);

недопущення проявів асоціальної поведінки;

превентивне виховання, підвищення правової культури учасників освітнього процесу;

формування навичок саморегуляції, внутрішніх афективних процесів та емоційної стабільності у контактах здобувачів з оточуючим світом;

розвиток достатнього рівня самооцінки й самоконтролю.

5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ, ФУНКЦІЇ ТА НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ ІЗ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЮ)

5.1. Діяльність щодо протидії булінгу (цькуванню) у Коледжі ґрунтується на принципах:

верховенства права;

толерантності;

недискримінації за будь-якими ознаками;

ненасильницької поведінки в міжособистісних стосунках;
розвитку соціального та емоційного інтелекту учасників освітнього процесу;
гендерної рівності.

5.2. Основними **функціями діяльності із протидії булінгу є:**

діагностична – складання соціально-педагогічних характеристик учасників освітнього процесу, моніторинг соціальних процесів та психічного розвитку особистості, визначення причин, що ускладнюють особистісний розвиток, навчання та взаємини в колективі;

корекційна – здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у психічному та особистісному розвитку та поведінці, подолання різних форм девіантної поведінки (у разі недостатності психопрфілактичної роботи та за умови необхідності, своєчасності та ефективності застосування методів психокорекції та загальної психотерапії);

реабілітаційна – надання психолого-педагогічної та соціальної допомоги здобувачам, які перебувають у кризовій життєвій ситуації, з метою адаптації їх до умов освітнього середовища;

профілактична – своєчасне попередження відхилень у психічному та особистісному розвитку, міжособистісних стосунках, запобігання виникненню конфліктних ситуацій в освітньому середовищі;

просвітницька – підвищення психологічної культури учасників освітнього процесу засобами навчальних дисциплін, які присвячені здоров'ю, здоровому способу життя та фізичній культурі, ознайомленню з нормами законодавства та видами відповідальності за вчинення боулінгу (цькування).

5.3. **Профілактика булінгу** передбачає роботу за наступними напрямками:

ознайомлення педагогічних працівників із особливостями поширення масових негативних явищ у студентському середовищі та загальноприйнятими у світі поняттями «булінг» (цькування) з огляду на розуміння проблеми насильства (висвітлення питань на Педагогічній раді Коледжу);

інформаційно-просвітницька діяльність керівників/наставників академічних груп щодо попередження усіх проявів насильства у студентському середовищі з використанням основних форм превентивної роботи, а саме: проведення тренінгів, міні-лекцій, засідань у форматі круглого столу, виховних годин, диспутів, годин відкритих думок, організації зустрічей з практичним психологом, працівниками правоохоронних органів тощо;

формування правосвідомості та правової поведінки, відповідальності за своє життя, розвиток активності, самостійності, творчих здібностей здобувачів освіти шляхом створення умов для всебічної самореалізації потреб особистості.

5.4. Розгляд питань булінгу в освітньому середовищі Коледжу здійснює Тимчасова комісія з розгляду конфліктних ситуацій.

6. МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) В ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ КОЛЕДЖУ, ЙОГО ФОРМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ВІД МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

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

6.2. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

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);

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);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

6.3. 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).

6.4. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

6.5. 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;

6.6. **правовий захист** від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період

розгляду скарги, провадження у справі), а також *відшкодування шкоди*, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили;

6.7. Заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав:

6.7.1. 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;

6.7.2. роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню);

6.7.3. у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;

6.7.4. відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

6.8. В Коледжі питання мобінгу (цькування) розглядаються Тимчасовою комісією з розгляду конфліктних ситуацій.

7. ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ В КОЛЕДЖІ

7.1. **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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

7.2. **непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

7.3. **підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

7.4. **позитивні дії** – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

7.5. **пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

7.6. **пряма дискримінація** – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має

правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

7.7. **утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

7.8. **Не вважаються дискримінацією дії**, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

7.8.1. спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

7.8.2. здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

7.8.3. надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;

7.8.4. встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

7.8.5. особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ

8.1. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

8.2. Реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричинити жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

8.3. Особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації.

8.4. Порядок відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди визначається Цивільним кодексом України та іншими законами.

8.5. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

8.6. В Коледжі випадки дискримінації розглядаються в межах роботи Тимчасової комісії з розгляду конфліктних ситуацій.

9. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ЗАЯВ ПРО ВИПАДКИ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ), МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ), ДИСКРИМІНАЦІЇ, ІНШИХ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

9.1. Потерпіла особа (жертва булінгу), щодо якої було вчинені діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, має право подати письмову заяву з дотриманням конфіденційності або звернутися до «скриньки довіри» (посилання на вебсайт Коледжу).

9.2. Заява подається на ім'я директора Коледжу і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти, можливі докази, що підтверджують заяву, прізвище, ім'я, по батькові (за бажанням) заявника та особи, щодо якої порушується питання булінгу. Анонімні заяви не розглядаються.

9.3. Після отримання заяви відповідальна особа (уповноважена особа з питань запобігання та протидії булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації) реєструє її у Журналі реєстрації заяв (Додаток 1).

Строк розгляду заяви визначається згідно Закону України «Про звернення громадян».

9.4. Уповноважена особа з питань запобігання та протидії булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації (далі – уповноважена особа) призначається розпорядженням директора Коледжу.

9.5. У разі подання заяви про випадок булінгу (цькування) неповнолітньою особою, директор Коледжу інформує батьків або законних представників особи.

9.6. Уповноважена особа організовує зустріч з особою, яка подала заяву, та пропонує їй обрати неформальну або формальну процедуру, як спосіб вирішення ситуації щодо здійснено булінгу (цькування).

9.6.1. Неформальна процедура:

Уповноважена особа визначає час засідання Тимчасової комісії з розгляду конфліктних ситуацій (далі – Комісія) (протягом 3 робочих днів з дати подання заяви) за участю потерпілого (жертви булінгу), кривдника (булером) і спостерігачів (за наявності), учасників сторін конфлікту.

Комісія:

встановлює ступінь відповідальності за вчинок;

з'ясовує факт, що дії стосовно цього випадку не носять систематичний характер, а є одноразовим конфліктом чи сваркою;

сприяє урегулюванню конфлікту.

У разі досягнення взаємної згоди (примирення) розгляд справи вважається завершеним, про що оформлюється відповідне рішення Комісії та доводиться до відома обох сторін.

9.6.2. Формальна процедура:

Уповноважена особа, у межах формальної процедури, після отримання скарги інформує директора Коледжу щодо виявлення випадку булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації тощо та за його дорученням передає заяву, додані до неї матеріали (за наявності) до Тимчасової комісії з розгляду конфліктних ситуацій.

9.7. За результатами розгляду заяви Комісія приймає рішення про відповідальність за правопорушення в межах діючого законодавства.

10. СКЛАД ТИМЧАСОВОЇ КОМІСІЇ З РОЗГЛЯДУ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЇЇ ЧЛЕНІВ

10.1. Тимчасова Комісія з розгляду конфліктних ситуацій (далі – Комісія) щодо розгляду заяв в Коледжі формується Педагогічною радою Коледжу та затверджується наказом директора Коледжу.

10.2. Склад комісії формується з урахуванням основних завдань комісії.

10.3. Комісія складається з голови, заступника голови, секретаря та не менш ніж п'яти її членів.

10.4. *Головою комісії* є директор Коледжу, *заступником голови* – заступник директора з навчальної роботи, секретар – уповноважена особа з питань запобігання та протидії булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації.

10.4.1. До складу тимчасової Комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) входять: заступник директора з виховної роботи, куратор/наставник академічної групи, представники органів студентського самоврядування; практичний психолог Коледжу, представник студентської профспілки, батьки або законні представники здобувача освіти. Можуть бути запрошені й інші фахівці та затребувана інформація для професійного розгляду справи.

10.4.2. До складу Комісії під час розгляду справ мобінгу (цькування), дискримінації, інших конфліктів входять: голова профспілки працівників коледжу, практичний психолог, керівник відділу кадрів, інші (в тому числі запрошені) спеціалісти для професійного розгляду питання.

10.4.3. Комісія розглядає заяви/скарги в межах своєї компетентності. У разі, коли розгляд справи виходить за межі компетенції Комісії, усі матеріали передаються до відповідних органів та установ.

10.5. Голова комісії:

організовує її роботу і відповідає за виконання покладених на комісію завдань, головує на її засіданнях та визначає перелік питань, що підлягають розгляду;

визначає функціональні обов'язки кожного члена комісії.

10.6. У разі відсутності голови комісії його обов'язки виконує заступник голови комісії.

10.7. У разі відсутності голови комісії та заступника голови комісії обов'язки голови комісії виконує один із членів комісії, який обирається комісією за поданням її секретаря.

10.8. У разі відсутності секретаря комісії його обов'язки виконує один із членів комісії, який обирається за поданням голови комісії або заступника голови комісії.

10.9. Секретар комісії забезпечує підготовку проведення засідань комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях комісії, ведення протоколу засідань комісії.

10.10. Член комісії має право:

ознайомитися з фактами, описом подій, свідченнями, документами, що стосуються справи, брати участь у їх перевірці;

надавати пропозиції, висловлювати власну думку (усно або письмово) з питань, що розглядаються;

брати участь у прийнятті рішення шляхом голосування;

вносити пропозиції до порядку денного засідання комісії.

10.11. Член комісії зобов'язаний:

особисто брати участь у роботі комісії;

дотримуватися принципу конфіденційності – не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах сторонніх осіб;

в межах діючого законодавства та у відповідності до посадових обов'язків виконувати, доручення голови комісії;

брати участь у голосуванні.

10.12. Діяльність комісії ґрунтується на принципах:

- законності;
- верховенства права;
- поваги та дотримання прав і свобод людини;
- неупередженого ставлення до усіх випадків насильства;
- відкритості та прозорості;
- конфіденційності та захисту персональних даних;
- невідкладного реагування.

10.13. До завдань комісії належать:

збір інформації щодо обставин випадку булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації тощо для об'єктивного розгляду заяви;

розгляд та аналіз зібраних матеріалів щодо обставин випадку та прийняття рішення про наявність/відсутність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві.

10.14. У разі прийняття рішення комісією про наявність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві, до завдань комісії також належать:

оцінка потреб сторін конфліктної ситуації в отриманні соціальних та психолого-педагогічних послуг та забезпечення таких послуг; визначення причин та необхідних заходів для усунення таких причин;

визначення заходів виховного впливу щодо сторін діяння у групі (структурному підрозділі), де стався випадок;

моніторинг ефективності соціальних та психолого-педагогічних послуг, заходів з усунення причин, заходів виховного впливу та корегування (за потреби) відповідних послуг та заходів;

надання рекомендацій для учасників освітнього процесу щодо доцільних методів здійснення освітнього процесу та інших заходів зі сторонами конфлікту.

10.15. Формою роботи комісії є засідання.

10.15.1. Дату, час і місце проведення засідання комісії визначає її голова.

10.15.2. Засідання комісії є правоможним у разі участі в ньому не менш як двох третин її складу.

10.15.3. Секретар комісії не пізніше вісімнадцятої години дня, що передує дню засідання комісії, повідомляє членів комісії, а також заявника та інших зацікавлених осіб про порядок денний запланованого засідання, дату, час і місце його проведення, а також надає/надсилає членам комісії та зазначеним особам необхідні матеріали в електронному або паперовому вигляді.

10.15.4. Рішення з питань, що розглядаються на засіданні комісії, приймаються шляхом відкритого голосування більшістю голосів від затвердженого складу комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови комісії є вирішальним.

10.15.5. Під час проведення засідання комісії секретар комісії веде протокол засідання комісії (Додаток 2).

10.15.6. Особи, залучені до участі в засіданні комісії, зобов'язані дотримуватись принципів діяльності комісії, зокрема не розголошувати стороннім особам відомості, що стали їм відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб.

10.16. Особи, залучені до участі в засіданні комісії, під час засідання комісії мають право:

ознайомлюватися з матеріалами, поданими на розгляд комісії; ставити питання по суті розгляду;

подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються.

10.17. Голова комісії доводить до відома учасників освітнього процесу рішення комісії згідно з протоколом засідання та здійснює контроль за їхнім виконанням.

10.18. Строк розгляду комісією заяви про випадок булінгу (цькування), мобінг (цькування), дискримінацію в Коледжі та виконання нею своїх завдань не має перевищувати десяти робочих днів із дня отримання заяви.

10.19. Якщо комісія визнала факт булінгу, то директор Коледжу зобов'язаний повідомити районний відділ ювенальної превенції Національної поліції України та Службу у справах дітей.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Всі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом видання наказу директора Коледжу «Про внесення та затвердження відповідних змін або підготовки (розробки) нової редакції Положення».

**Журналі реєстрації заяв
(з питань булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації)
У ВСП «ВФК ЛНУП»**

№ з/п	Дата прийняття заяви	ПІБ заявника	Контактна інформація заявника (адреса, телефон)	Короткий зміст заяви	ПІБ, посада особи, яка прийняла заяву

ПРОТОКОЛ № _____
засідання Комісії з розгляду конфліктних ситуацій

« _____ » _____ 20 ____ р. Час _____ год. _____ хв.

Підстава: _____
(від кого і коли надійшло заява або повідомлення про випадок)

Стислий зміст заяви/скарги/повідомлення:

Члени комісії (осіб) згідно з наказом по коледжу про склад комісії від
« ____ » _____ 20__ року № ____

Інші особи : _____

ПОРЯДОК ДЕННИЙ ЗАСІДАННЯ

- 1.
- 2.
- ...

РОЗГЛЯД ПИТАНЬ ЗАСІДАННЯ

- 1.
- 2.
- ...

СЛУХАЛИ:

УХВАЛИЛИ:

Голова комісії _____ Підпис _____ ПІБ

Секретар _____ Підпис _____ ПІБ