

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Схвалено Вченою радою УНУ
(протокол № 1 від 11.09.2026)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. ректора УНУ



Олена ЯРОШИНСЬКА

Введено в дію наказом ректора

від 11.09.2026 року № 01-16/203/од

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ В
УМАНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання та протидію булінгу та мобінгу в Уманському національному університеті (далі – Положення) визначає основні засади, принципи, напрями та механізми запобігання і протидії булінгу та мобінгу, порядок виявлення, розгляду та реагування на випадки булінгу та мобінгу, а також права, обов'язки та відповідальність учасників освітнього процесу і працівників Уманського національного університету (далі – Університет).

1.2. Це Положення є спеціальним локальним нормативним актом у сфері запобігання та протидії булінгу та мобінгу і застосовується у взаємозв'язку з Політика різноманітності, рівності та інклюзії (DEI), Політика гендерної рівності, Етичним кодексом Університету, Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації та Порядком SEAH. Під час застосування цього Положення враховуються принципи безпечного, інклюзивного, доступного та недискримінаційного середовища, визначені Політика різноманітності, рівності та інклюзії (DEI).

1.3. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реагування на випадки насильства та жорстокого поводження з дітьми», наказів Міністерства освіти і науки України «Про утворення міжвідомчої робочої групи щодо організації заходів із запровадження нульової терпимості та протидії насильству і жорстокому поводженню, зокрема булінгу стосовно учасників освітнього процесу, та створення безпечного середовища», «Про затвердження плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладах освіти» та «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти», листа Міністерства освіти і науки України «Про створення безпечного освітнього середовища в закладі освіти та попередження і протидії булінгу (цькуванню)», Статуту Університету, Колективного договору та інших локальних нормативних документів Університету.

1.4. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу та працівників Університету, незалежно від посади, статусу, форми навчання, виду трудових відносин, віку, статі, гендерної ідентичності, соціального статусу, майнового стану, стану здоров'я, інвалідності, національного або етнічного походження, мови, релігійних чи інших переконань, а також інших ознак.

1.5. Положення застосовується до випадків булінгу та мобінгу, що відбуваються:

- на території та в приміщеннях Університету;
- під час освітнього процесу, трудової діяльності, виробничої практики, стажування та інших заходів, організованих Університетом;
- у гуртожитках та інших об'єктах, що перебувають у користуванні Університету;
- під час проведення навчальних, наукових, культурних, спортивних, виховних, соціальних та інших заходів Університету;
- у цифровому середовищі та інформаційно-комунікаційних мережах, якщо відповідні дії пов'язані з освітнім або трудовим середовищем Університету.

1.6. У цьому Положенні терміни вживаються у значеннях, визначених законодавством України, а також у такому значенні:

булінг (цькування) – психологічне, фізичне, економічне чи сексуальне насильство, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняється щодо особи та/або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілої особи;

мобінг – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, 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, зокрема, у формі психологічного та/або економічного тиску,

створення щодо працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;

постраждала особа – особа, щодо якої вчинено або є обґрунтована підозра у вчиненні булінгу чи мобінгу;

особа, щодо якої надійшла скарга – особа, стосовно якої надійшло скарга про можливе вчинення булінгу чи мобінгу до встановлення обставин та прийняття відповідного рішення;

свідок – особа, яка стала очевидцем або має інформацію про випадок булінгу чи мобінгу;

повідомлення – усне або письмове звернення про можливий випадок булінгу чи мобінгу, подане відповідно до цього Положення.

1.7. В Університеті не допускаються будь-які форми булінгу та мобінгу, у тому числі фізичне, психологічне, економічне, сексуальне насильство, погрози, образи, приниження, переслідування, соціальна ізоляція, поширення неправдивої або принизливої інформації, залякування, шантаж, дискредитація, умисне створення перешкод у навчанні або виконанні трудових обов'язків, необґрунтоване позбавлення можливостей, систематичне ігнорування, а також відповідні дії із застосуванням цифрових технологій.

1.8. Дія цього Положення ґрунтується на принципах законності, поваги до прав і свобод людини, рівності, недискримінації, поваги до честі та гідності, нульової толерантності до насильства, конфіденційності, неупередженості, об'єктивності, оперативності реагування, пропорційності заходів реагування, захисту постраждалих осіб та недопущення їх повторної травматизації.

1.9. Повідомлення про можливий випадок булінгу або мобінгу не може бути підставою для переслідування, дискримінації, погіршення становища, застосування негативних заходів впливу чи інших форм помсти щодо особи, яка добросовісно повідомила про такий випадок або надала допомогу в його розгляді.

1.10. Університет забезпечує можливість безпечного та доступного повідомлення про випадки булінгу і мобінгу, своєчасного реагування на них,

надання постраждалим особам необхідної психологічної, соціальної та іншої підтримки в межах компетенції Університету, а також вжиття заходів для припинення неправомірної поведінки та недопущення її повторення.

1.11. Під час розгляду повідомлення про булінг або мобінг забезпечується баланс прав та законних інтересів усіх учасників ситуації. До встановлення обставин справи та прийняття відповідного рішення особа, щодо якої надійшло повідомлення, не вважається винною у вчиненні булінгу або мобінгу.

1.12. Розгляд випадків булінгу та мобінгу здійснюється з дотриманням вимог законодавства України щодо захисту персональних даних, конфіденційності інформації, права на повагу до приватного життя та недопущення розголошення інформації, яка може призвести до ідентифікації постраждалої особи, свідків або інших учасників ситуації, крім випадків, передбачених законодавством

1.13. Якщо в діях учасників ситуації вбачаються ознаки кримінального, адміністративного або іншого правопорушення, Університет діє відповідно до вимог законодавства України та в межах своїх повноважень.

1.14. Якщо повідомлення одночасно містить ознаки булінгу, мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації, сексуального насильства або інших порушень прав людини, воно реєструється один раз. Відповідна Уповноважена особа проводить єдину первинну оцінку, визначає основний порядок розгляду та за необхідності забезпечує передачу матеріалів іншій Уповноваженій особі або Комісії з етики Університету. Повторне подання заявником окремих повідомлень не вимагається.

1.15. Положення є локальним нормативним актом Університету та підлягає виконанню всіма особами, на яких поширюється його дія.

2. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ

2.1. Метою запобігання та протидії булінгу і мобінгу в Університеті є створення та підтримання безпечного, психологічно комфортного,

доброзичливого, інклюзивного та вільного від насильства, приниження, переслідування, булінгу і мобінгу освітнього та трудового середовища.

2.2. Досягнення зазначеної мети спрямоване на забезпечення та захист честі, гідності, прав і свобод людини; забезпечення фізичної та психологічної безпеки учасників освітнього процесу і працівників Університету; формування культури взаємоповаги, толерантності, відповідальності та ненасильницької взаємодії; недопущення будь-яких проявів булінгу та мобінгу; своєчасне виявлення, припинення та належне реагування на випадки булінгу та мобінгу; мінімізацію негативних наслідків для постраждалих осіб; відновлення безпечного освітнього та трудового середовища після виникнення відповідного випадку.

2.3. Основними завданнями Університету у сфері запобігання та протидії булінгу і мобінгу є:

2.3.1. Формування в Університеті атмосфери нетерпимості до будь-яких проявів булінгу, мобінгу, насильства, приниження та переслідування.

2.3.2. Забезпечення реалізації права кожної особи на безпечне освітнє та трудове середовище.

2.3.3. Формування у здобувачів освіти та працівників навичок конструктивної комунікації, ненасильницької взаємодії, мирного врегулювання конфліктів та відповідальної поведінки.

2.3.4. Проведення системної інформаційно-просвітницької, виховної, психологічної та профілактичної роботи.

2.3.5. Підвищення обізнаності здобувачів освіти та працівників про ознаки, форми та наслідки булінгу і мобінгу, порядок звернення по допомогу та механізми реагування.

2.3.6. Своєчасне виявлення факторів та обставин, які можуть сприяти виникненню булінгу або мобінгу.

2.3.7. Створення доступних, безпечних та конфіденційних механізмів повідомлення про можливі випадки булінгу та мобінгу.

2.3.8. Забезпечення оперативного, об'єктивного та неупередженого розгляду повідомлень про можливі випадки булінгу та мобінгу.

2.3.9. Забезпечення захисту постраждалих осіб від подальшого насильства, переслідування, тиску, дискримінації та інших негативних наслідків звернення.

2.3.10. Надання постраждалим особам психологічної, соціальної, інформаційної та іншої необхідної підтримки в межах компетенції Університету.

2.3.11. Вжиття заходів щодо припинення булінгу та мобінгу та недопущення їх повторення й оцінювання їх ефективності.

2.3.12. Формування належної поведінки осіб, які вчинили булінг або мобінг, з урахуванням характеру, тяжкості та наслідків відповідних дій.

2.3.13. Здійснення моніторингу стану освітнього та трудового середовища в Університеті з метою своєчасного виявлення ризиків виникнення булінгу та мобінгу.

2.3.14. Аналіз причин та умов виникнення випадків булінгу та мобінгу і розроблення заходів щодо їх усунення.

2.4. Запобігання та протидія булінгу і мобінгу в Університеті ґрунтуються на таких принципах поваги та толерантності, безпеки взаємодії учасників освітнього процесу та працівники, гендерної рівності, нульової толерантності до будь-яких проявів булінгу або мобінгу та коректної комунікації.

2.5. Університет забезпечує реалізацію зазначених принципів на всіх етапах запобігання та протидії булінгу і мобінгу – від профілактики та раннього виявлення до розгляду повідомлення, застосування заходів реагування, надання підтримки постраждалим особам та моніторингу ситуації після завершення розгляду.

2.6. Застосування заходів запобігання та протидії булінгу і мобінгу не повинно створювати додаткових перешкод для реалізації права особи на освіту, працю, професійний розвиток, участь у житті Університету та користування іншими правами, гарантованими законодавством України.

3. ОСНОВНІ ФОРМИ ТА ОЗНАКИ БУЛІНГУ І МОБІНГУ

3.1. Булінг та мобінг можуть проявлятися у формі окремих дій або бездіяльності, сукупності дій чи бездіяльності, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, інформаційно-комунікаційних технологій та цифрових платформ.

3.2. Визначення наявності ознак булінгу або мобінгу здійснюється з урахуванням усіх обставин конкретної ситуації, характеру поведінки, її систематичності або повторюваності, тривалості, спрямованості, наслідків для постраждалої особи, співвідношення статусу та можливостей сторін, а також інших обставин, що мають значення.

3.3. Окремий конфлікт, непорозуміння, критичне зауваження, обґрунтована вимога щодо виконання навчальних або трудових обов'язків, правомірне застосування дисциплінарних заходів, правомірні управлінські рішення, розподіл завдань, контроль за виконанням трудових обов'язків, оцінювання результатів роботи, здійснені в межах законодавства, чи інша ситуація сама по собі не є булінгом або мобінгом, якщо відсутні встановлені законодавством та цим Положенням ознаки відповідного явища.

3.4. Булінг може проявлятися у фізичній, психологічній, вербальній, економічній, сексуальній, соціальній та інших формах, у тому числі у формі кібербулінгу.

3.5. Фізичний булінг може проявлятися у нанесенні ударів, штовханні, ляпасах, стусанах та інших формах фізичного впливу, заподіянні тілесних ушкоджень, обмеженні свободи пересування, блокуванні виходу або примусовому утриманні, пошкодженні або знищенні особистого майна, інших умисних фізичних діях, спрямованих на залякування, приниження або заподіяння шкоди особі.

3.6. Психологічний булінг може проявлятися у систематичному залякуванні, погрозах або шантажі, приниженні честі та гідності, образах та висміюванні, поширенні принизливих чуток, навмисному ігноруванні або ізоляції, демонстративному виключенні особи з групи, створенні атмосфери

страху, ворожості або постійної психологічної напруги, маніпулюванні, залякуванні або інших формах психологічного тиску.

3.7. Вербальний булінг може проявлятися у систематичних образах, принизливих висловлюваннях, насмішках, погрозах, образливих прізвиськах, коментарях щодо зовнішності, особистих якостей, походження, соціального статусу, навчальних здібностей та інших характеристик особи.

3.8. Соціальний булінг може проявлятися у навмисному виключенні особи з академічної, соціальної, культурної або іншої діяльності, організованому ігноруванні, ізоляції, поширенні інформації з метою погіршення ставлення до особи з боку інших членів колективу.

3.9. Економічний булінг може проявлятися у вимаганні грошей або майна, умисному пошкодженні чи знищенні майна, примушуванні до передачі майна, коштів або інших матеріальних цінностей, а також в інших формах неправомірного матеріального впливу.

3.10. Сексуалізований булінг може проявлятися у небажаних висловлюваннях сексуального характеру, принизливих коментарях щодо зовнішності або сексуальності особи, поширенні матеріалів сексуального характеру з метою приниження, сексуалізованих образах та інших діях, що мають характер сексуального приниження.

3.11. Дії сексуального характеру, які мають ознаки сексуальних домагань, насильства або іншого правопорушення, розглядаються також відповідно до законодавства України та локальних нормативних актів Університету.

3.12. Кібербулінг є формою булінгу, що здійснюється із застосуванням електронних комунікацій, інформаційно-комунікаційних технологій, соціальних мереж, месенджерів, електронної пошти, цифрових платформ, вебсайтів, форумів, чатів або інших цифрових засобів.

3.13. Кібербулінг може проявлятися у надсиланні погрозливих, образливих або принизливих повідомлень, поширенні неправдивої, образливої або принизливої інформації, створенні фальшивих сторінок або облікових записів з метою переслідування чи дискредитації особи, публікації фотографій,

відео або інших матеріалів без згоди особи з метою її приниження або заподіяння шкоди, поширенні персональних даних з метою переслідування, залякування або приниження, навмисному виключенні особи з цифрових груп або онлайн-спільнот, організованому поширенні образливих коментарів, цифровому переслідуванні, інших діях із використанням цифрових технологій, спрямованих на заподіяння шкоди особі.

3.14. Мобінг може проявлятися у формі психологічного та/або економічного тиску, систематичних або повторюваних дій чи бездіяльності, спрямованих на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, створення ворожої, образливої або напруженої атмосфери, а також у діях, спрямованих на набуття, зміну або припинення трудових прав та обов'язків.

3.15. Психологічний мобінг може проявлятися у систематичному приниженні працівника, образах, висміюванні, зневажливих висловлюваннях, поширенні неправдивої або принизливої інформації, необґрунтованій соціальній ізоляції працівника, навмисному ігноруванні працівника у робочій комунікації, створенні постійної атмосфери ворожості, напруженості або психологічного тиску, систематичному підриві професійної репутації працівника, необґрунтованій дискредитації професійних якостей та результатів роботи, погрозах, залякуванні або психологічному тиску, інших систематичних діях чи бездіяльності, спрямованих на приниження працівника або погіршення його психологічного стану.

3.16. Економічний мобінг може проявлятися у неправомірному або систематичному позбавленні працівника можливостей, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків, професійним розвитком чи реалізацією трудових прав, якщо такі дії мають ознаки психологічного та/або економічного тиску та спрямовані на приниження, переслідування або примушування працівника до припинення трудових відносин.

3.17. Залежно від характеру відносин між учасниками мобінг може мати форму:

- вертикального мобінгу – дій або бездіяльності керівника щодо підлеглого або групи працівників щодо керівника;
- горизонтального мобінгу – дій або бездіяльності працівників щодо іншого працівника на одному або близькому рівні організаційної структури;
- змішаного мобінгу – ситуації, у якій до систематичних дій щодо працівника залучені як керівники, так і інші працівники.

3.18. Під час оцінювання ситуації щодо можливого булінгу враховуються, зокрема, такі ознаки, як:

- систематичність або повторюваність дій чи бездіяльності;
- наявність сторін ситуації – особи, яка зазнала відповідних дій, та особи або осіб, які їх вчиняють;
- спрямованість поведінки на приниження, залякування, заподіяння фізичної чи психологічної шкоди або створення ворожого чи небезпечного середовища;
- наявність або ризик заподіяння шкоди фізичному чи психічному здоров'ю, честі, гідності, безпеці або нормальному освітньому процесу;
- наявність дисбалансу сил або можливостей, який може ускладнювати для постраждалої особи самостійний захист своїх прав та інтересів;
- умисний характер поведінки;
- використання цифрових засобів (у випадку кібербулінгу);
- залучення інших осіб до переслідування, ізоляції, приниження або дискредитації постраждалої особи.

3.19. Під час оцінювання ситуації щодо можливого мобінгу враховуються, зокрема:

- систематичність та повторюваність дій або бездіяльності;
- тривалість неправомірної поведінки;
- умисний характер дій або бездіяльності;
- спрямованість на приниження честі та гідності працівника або його ділової репутації;
- наявність психологічного та/або економічного тиску;

- створення напруженої, ворожої, образливої або принизливої атмосфери у трудовому колективі;
- створення перешкод у реалізації трудових прав та виконанні трудових обов'язків;
- безпідставне позбавлення працівника професійних можливостей, якщо такі дії мають ознаки систематичного тиску або переслідування;
- ізоляція працівника від робочої комунікації або колективу;
- підриг професійної репутації працівника;
- спрямованість поведінки на спонукання працівника до зміни або припинення трудових відносин або інше незаконне втручання у реалізацію трудових прав;
- наявність негативних наслідків або ризику їх настання для професійного, психологічного чи соціального стану працівника.

3.20. Окремі дії можуть одночасно містити ознаки булінгу або мобінгу та інших порушень прав людини, зокрема дискримінації, сексуальних домагань, насильства, незаконного переслідування або інших правопорушень.

3.21. У разі виявлення під час розгляду повідомлення ознак інших порушень відповідні обставини оцінюються відповідно до законодавства України та локальних нормативних актів Університету.

3.22. Якщо ситуація містить ознаки кількох видів порушень, застосовуються відповідні процедури реагування з урахуванням компетенції уповноважених осіб, комісії та інших органів Університету.

3.23. Під час розгляду комплексних випадків Університет вживає заходів для недопущення дублювання процедур, повторного опитування постраждалої особи без необхідності та її повторної травматизації.

3.24. У випадках, коли за результатами розгляду не встановлено ознак булінгу або мобінгу, але виявлено конфлікт, що негативно впливає на освітнє або трудове середовище, Університет може вжити заходів щодо його конструктивного врегулювання, психологічної підтримки учасників та недопущення ескалації ситуації.

4. УЧАСНИКИ СИСТЕМИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ І МОБІНГУ

4.1. Учасниками системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу є ректор Університету, проректори з науково-педагогічної роботи та молодіжної політики, Уповноважена особа з питань запобігання та протидії булінгу та мобінгу (далі – Уповноважена особа), Комісія з етики Університету (далі – Комісія), керівники структурних підрозділів, декани факультетів, завідувачі кафедр та інші керівники структурних підрозділів, куратори академічних груп та інші працівники, відповідальні за організацію виховної роботи, психологічна служба, відділ кадрів, фахівці з охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту (у межах компетенції), органи студентського самоврядування, профспілкові організація Університету, науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники Університету, здобувачі вищої освіти, інші особи, які беруть участь у реалізації заходів із запобігання та протидії булінгу і мобінгу відповідно до законодавства та локальних нормативних актів Університету.

4.2. Ректор Університету забезпечує загальну організацію та функціонування системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу. До повноважень ректора належать забезпечення реалізації державної політики щодо створення безпечного освітнього та трудового середовища, затвердження та забезпечення виконання цього Положення та інших локальних нормативних актів у відповідній сфері, визначення посадової особи, відповідальної за організацію заходів із запобігання та протидії булінгу і мобінгу, забезпечення діяльності Комісії та забезпечення належних умов для роботи Комісії та уповноваженої особи, організація системної профілактичної та інформаційно-просвітницької роботи, забезпечення взаємодії структурних підрозділів Університету під час реагування на випадки булінгу та мобінгу, забезпечення вжиття заходів реагування за результатами розгляду випадків булінгу та мобінгу в межах компетенції, забезпечення захисту прав та законних інтересів постраждалих осіб, вжиття заходів щодо недопущення переслідування заявників, постраждалих осіб та свідків, забезпечення взаємодії з державними

органами, правоохоронними органами, органами місцевого самоврядування, закладами охорони здоров'я, соціальними службами та іншими установами у випадках, передбачених законодавством, здійснення контролю за виконанням цього Положення.

4.3. Уповноважена особа визначається наказом ректора Університету.

4.4. Уповноважена особа здійснює організаційно-координаційні функції у сфері запобігання та протидії булінгу і мобінгу.

4.5. Уповноважена особа приймає та реєструє повідомлення про можливі випадки булінгу та мобінгу відповідно до встановленого порядку, надає заявникам інформацію про порядок розгляду повідомлення та доступні механізми підтримки, здійснює первинну оцінку повідомлення в межах своїх повноважень, невідкладно інформує керівництво Університету про повідомлення, що потребують реагування, забезпечує передачу повідомлення або відповідних матеріалів Комісії або іншому компетентному суб'єкту, якщо їх розгляд не належить до її повноважень, координує взаємодію між структурними підрозділами під час реагування на випадки булінгу та мобінгу, сприяє забезпеченню захисту постраждалої особи від повторного переслідування або негативного впливу, забезпечує інформування постраждалих осіб про можливість отримання психологічної та іншої допомоги, бере участь у розробленні та реалізації профілактичних заходів, організовує інформаційно-просвітницькі заходи, здійснює аналіз повідомлень та узагальнює інформацію про випадки булінгу і мобінгу без розголошення персональних даних, готує пропозиції щодо вдосконалення системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу, взаємодіє з психологічною службою, структурними підрозділами, органами студентського самоврядування та іншими учасниками системи, виконує інші повноваження, визначені законодавством, цим Положенням та наказами ректора.

4.6. Уповноважена особа не підміняє Комісію під час колегіального розгляду та не приймає замість неї висновку, якщо відповідно до цього Положення розгляд належить до Комісії.

4.7. Комісія є єдиним постійно діючим колегіальним органом Університету для розгляду, переданих у встановленому порядку, матеріалів щодо можливих порушень Етичного кодексу, булінгу, мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань та інших пов'язаних порушень у межах компетенції Університету.

4.8. Склад, порядок формування, строк повноважень, повноваження, порядок роботи, відвід та заміщення членів Комісії визначаються Положенням про Комісію з етики Уманського національного університету.

4.9. Комісія розглядає повідомлення та матеріали щодо можливих випадків булінгу та мобінгу, встановлює фактичні обставини ситуації, заслуховує пояснення учасників ситуації та свідків, досліджує документи, матеріали та інші відомості, що мають значення для розгляду, за необхідності залучає фахівців відповідного профілю, оцінює наявність або відсутність ознак булінгу чи мобінгу, визначає заходи щодо припинення неправомірної поведінки та недопущення її повторення, визначає заходи щодо захисту та підтримки постраждалої особи, вносить керівництву Університету рекомендації щодо застосування відповідних заходів реагування, контролює виконання рішень у межах визначених повноважень, забезпечує конфіденційність інформації, отриманої під час розгляду справи.

4.10. Керівники структурних підрозділів Університету відповідають у межах своїх повноважень за створення безпечного, доброзичливого та вільного від булінгу і мобінгу середовища у відповідному підрозділі.

4.11. Керівники структурних підрозділів забезпечують дотримання вимог цього Положення працівниками та здобувачами освіти, сприяють виявленню ознак булінгу та мобінгу, невідкладно повідомляють Уповноважену особу про відомі їм випадки або обґрунтовані підозри щодо булінгу чи мобінгу, вживають першочергових заходів для забезпечення безпеки постраждалої особи в межах своїх повноважень, сприяють роботі Комісії та надають необхідні матеріали та інформацію, забезпечують виконання прийнятих рішень та рекомендацій у межах компетенції, організовують профілактичну та інформаційно-

просвітницьку роботу, сприяють формуванню позитивного психологічного клімату в колективі.

4.12. Куратори академічних груп та інші працівники, відповідальні за організацію виховної роботи сприяють формуванню культури взаємоповаги та ненасильницької комунікації, здійснюють спостереження за психологічним кліматом в академічних групах у межах своїх посадових повноважень, звертають увагу на можливі ознаки булінгу, соціальної ізоляції, переслідування або інших проявів небезпечної поведінки, інформують Уповноважену особу про виявлені або повідомлені їм випадки булінгу, сприяють отриманню здобувачами освіти психологічної та соціальної підтримки, не допускають розголошення інформації про учасників відповідної ситуації, проводять профілактичну та просвітницьку роботу відповідно до планів виховної роботи.

4.13. Психологічна служба бере участь у системі запобігання та протидії булінгу і мобінгу в межах своїх повноважень та здійснює психологічну профілактику булінгу та мобінгу, надає психологічну допомогу та підтримку постраждалим особам, за необхідності надає психологічну підтримку свідкам та іншим учасникам ситуації, проводить індивідуальні та групові консультації, бере участь у тренінгах, семінарах та інформаційно-просвітницьких заходах, сприяє відновленню психологічно безпечного середовища, бере участь у розробленні рекомендацій щодо профілактики булінгу і мобінгу, взаємодіє з Уповноваженою особою та іншими учасниками системи з дотриманням принципу конфіденційності.

4.14. Відділ кадрів бере участь у запобіганні та протидії мобінгу в трудовому середовищі. До її повноважень належать участь у розробленні та реалізації заходів щодо запобігання мобінгу, інформування працівників про їхні трудові права та механізми захисту від мобінгу, участь у виявленні факторів ризику виникнення мобінгу, надання Комісії в межах компетенції документів та інформації, необхідних для розгляду відповідних випадків, участь у заходах щодо відновлення належного трудового середовища, взаємодія з керівниками структурних підрозділів, психологічною службою, профспілковими

організаціями та іншими суб'єктами у межах компетенції.

4.15. Органи студентського самоврядування беруть участь у формуванні безпечного, інклюзивного та вільного від булінгу студентського середовища.

4.16. Органи студентського самоврядування сприяють поширенню серед здобувачів освіти інформації про неприпустимість булінгу, беруть участь у проведенні профілактичних та інформаційно-просвітницьких заходів, сприяють формуванню культури взаємоповаги та взаємної підтримки, можуть інформувати Уповноважену особу про відомі їм випадки булінгу, сприяють залученню здобувачів освіти до розроблення та реалізації профілактичних програм, не допускають розголошення конфіденційної інформації про учасників відповідних ситуацій.

4.17. Працівники Університету зобов'язані дотримуватися вимог цього Положення, поважати честь, гідність, права та законні інтереси інших осіб, не допускати булінгу, мобінгу, насильства, приниження, переслідування та інших форм неправомірної поведінки, вживати заходів для припинення відомих їм випадків булінгу або мобінгу в межах своїх повноважень, повідомляти про відомі їм випадки булінгу або мобінгу відповідно до встановленого порядку, сприяти розгляду повідомлень та встановленню фактичних обставин, не допускати переслідування осіб, які повідомили про можливий випадок булінгу чи мобінгу.

4.18. Працівники мають право отримувати інформацію про механізми захисту від булінгу та мобінгу, звертатися по допомогу та подавати повідомлення відповідно до цього Положення.

4.19. Здобувачі вищої освіти зобов'язані поважати права, честь і гідність інших учасників освітнього процесу, не допускати булінгу, кібербулінгу, насильства, приниження та переслідування, не брати участі у поширенні образливої, принизливої або неправдивої інформації про інших осіб, повідомляти про відомі їм випадки булінгу відповідно до встановленого порядку, сприяти створенню безпечного та доброзичливого освітнього середовища.

4.20. Здобувачі вищої освіти мають право на безпечне освітнє середовище, захист від булінгу, насильства та переслідування, конфіденційне звернення по допомогу, отримання психологічної та іншої необхідної підтримки, захист від переслідування у зв'язку з повідомленням про можливий випадок булінгу.

4.21. Профспілкові організації Університету беруть участь у запобіганні та протидії мобінгу відповідно до законодавства України, Колективного договору та своїх статутних повноважень.

4.22. Профспілкова організація може представляти та захищати трудові права працівників, брати участь у профілактичних заходах, надавати працівникам інформаційну та консультативну допомогу, за згодою працівника брати участь у розгляді відповідного випадку, сприяти врегулюванню трудових спорів та відновленню належного психологічного клімату в трудовому колективі.

4.23. Учасники системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу здійснюють взаємодію на засадах законності, чіткого розмежування повноважень, конфіденційності, своєчасності, об'єктивності та захисту прав постраждалих осіб.

4.24. Передача інформації між учасниками системи здійснюється лише в обсязі, необхідному для виконання відповідних повноважень, із дотриманням законодавства про захист персональних даних.

4.25. Учасники системи не повинні дублювати функції один одного, перешкоджати проведенню розгляду або створювати умови для повторної травматизації постраждалої особи.

4.26. Університет забезпечує координацію діяльності учасників системи з метою формування єдиного підходу до профілактики, виявлення, реагування та моніторингу випадків булінгу і мобінгу.

5. ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ

5.1. Запобігання булінгу та мобінгу в Університеті здійснюється на системній, комплексній та постійній основі і передбачає реалізацію

організаційних, інформаційно-просвітницьких, виховних, психологічних, соціальних, кадрових та інших заходів.

5.2. Профілактичні заходи спрямовуються на:

- формування безпечного, психологічно комфортного та доброзичливого освітнього і трудового середовища;
- попередження виникнення булінгу та мобінгу;
- виявлення та усунення факторів ризику;
- формування нетерпимості до будь-яких проявів насильства, приниження, переслідування та дискримінаційної поведінки;
- розвиток культури взаємоповаги, партнерства та конструктивної комунікації;
- підвищення обізнаності учасників освітнього процесу і працівників про форми, ознаки та наслідки булінгу і мобінгу;
- формування навичок безпечної поведінки та ненасильницького врегулювання конфліктів;
- своєчасне виявлення осіб та ситуацій, які потребують додаткової психологічної, соціальної або організаційної підтримки.

5.3. Профілактичні заходи здійснюються відповідно до щорічного плану роботи Університету та/або планів роботи структурних підрозділів і можуть бути передбачені іншими локальними нормативними актами Університету.

5.4. Для забезпечення системного запобігання булінгу та мобінгу в Університеті здійснюються такі організаційні заходи:

- визначення посадових осіб, відповідальних за організацію заходів із запобігання та протидії булінгу і мобінгу;
- створення та забезпечення діяльності Комісії;
- визначення чітких механізмів повідомлення про можливі випадки булінгу та мобінгу;
- забезпечення доступності інформації про порядок звернення по допомогу та реагування на повідомлення;
- розроблення та затвердження планів профілактичної роботи, а також їх

включення до планів виховної, соціально-гуманітарної, психологічної та кадрової роботи;

- забезпечення взаємодії між структурними підрозділами Університету;
- створення умов для конфіденційного звернення осіб, які зазнали або стали свідками булінгу чи мобінгу;
- періодичний перегляд і вдосконалення локальних нормативних актів з урахуванням практики їх застосування;
- забезпечення інформування новоприйнятих працівників і зарахованих здобувачів освіти про вимоги цього Положення та механізми отримання допомоги.

5.5. Університет забезпечує системне інформування здобувачів освіти та працівників про неприпустимість булінгу та мобінгу, форми та ознаки булінгу, кібербулінгу і мобінгу, права осіб, які постраждали від булінгу або мобінгу, порядок подання повідомлень про можливі випадки булінгу та мобінгу, механізми захисту та підтримки постраждалих осіб, відповідальність за вчинення булінгу та мобінгу, можливості отримання психологічної, соціальної, правової та іншої допомоги, способи безпечного реагування свідків на прояви булінгу та мобінгу.

5.6. Інформаційно-просвітницька робота може здійснюватися у формі лекцій, семінарів, тренінгів, практикумів, дискусій, тематичних зустрічей, інформаційних кампаній, соціальної реклами, тематичних днів і тижнів, розміщення інформаційних матеріалів на офіційному вебсайті та інформаційних ресурсах Університету, поширення інформаційних матеріалів у приміщеннях Університету та гуртожитках, інших заходів відповідно до потреб університетської спільноти.

5.7. Психологічна служба та інші відповідальні структурні підрозділи здійснюють заходи, спрямовані на формування психологічно безпечного середовища та запобігання булінгу і мобінгу. До таких заходів належать: психологічна просвіта здобувачів освіти та працівників, проведення тренінгів із розвитку емоційної компетентності, комунікативних навичок та

ненасильницького спілкування, навчання навичкам конструктивного вирішення конфліктів, формування навичок саморегуляції та стресостійкості, індивідуальне та групове консультування, психологічний супровід осіб, які перебувають у складних життєвих або соціально-психологічних обставинах, робота з академічними групами та трудовими колективами у разі виявлення несприятливого психологічного клімату, проведення заходів із формування культури взаємоповаги та взаємної підтримки, розроблення рекомендацій для керівників структурних підрозділів щодо покращення психологічного клімату, інші заходи відповідно до компетенції психологічної служби.

5.8. Психологічні заходи здійснюються з дотриманням принципів добровільності, конфіденційності, поваги до гідності особи та професійної етики.

5.9. Профілактика булінгу серед здобувачів освіти передбачає формування культури взаємоповаги в академічних групах, проведення адаптаційних заходів для першокурсників, розвиток студентського наставництва та взаємопідтримки, залучення органів студентського самоврядування до профілактичної роботи, проведення тематичних тренінгів щодо протидії булінгу та кібербулінгу, формування навичок безпечної поведінки в цифровому середовищі, сприяння включенню та соціальній інтеграції здобувачів освіти в академічні групи, своєчасне реагування на ознаки соціальної ізоляції, систематичного приниження або переслідування, проведення анонімних опитувань щодо психологічного клімату в академічних групах, залучення психологічної служби до роботи з групами, у яких виявлено ознаки несприятливого психологічного клімату.

5.10. Профілактика мобінгу здійснюється з урахуванням специфіки трудових відносин та спрямовується на формування здорового психологічного клімату в колективах.

5.11. Основними заходами профілактики мобінгу є:

- забезпечення поваги до честі та гідності працівників;
- формування культури конструктивної професійної комунікації;

- недопущення принизливого, образливого або агресивного стилю управління;
- забезпечення прозорого та обґрунтованого розподілу трудових завдань;
- чітке визначення функціональних обов'язків працівників;
- забезпечення об'єктивності під час оцінювання результатів роботи;
- недопущення безпідставного виключення працівників із професійної комунікації;
- забезпечення можливості працівників звернутися по допомогу у разі виникнення конфліктних або проблемних ситуацій;
- проведення навчання керівників щодо запобігання мобінгу та конструктивного управління персоналом;
- проведення заходів із розвитку лідерських та комунікативних компетентностей керівників;
- проведення моніторингу психологічного клімату в трудових колективах;
- сприяння конструктивному врегулюванню трудових конфліктів;
- забезпечення належної комунікації під час організаційних змін та реорганізації структурних підрозділів;
- інші заходи, спрямовані на формування безпечного та здорового трудового середовища.

5.12. Університет здійснює заходи щодо формування безпечної поведінки учасників освітнього процесу та працівників у цифровому середовищі.

5.13. Заходи щодо запобігання кібербулінгу включають підвищення цифрової грамотності, навчання правилам безпечної поведінки в соціальних мережах, месенджерах та інших цифрових середовищах, інформування про ризики поширення персональних даних, формування відповідального ставлення до створення, поширення та коментування цифрового контенту, інформування про способи фіксації та збереження доказів кібербулінгу, роз'яснення механізмів звернення по допомогу у випадку цифрового переслідування, проведення

інформаційних кампаній щодо відповідального використання цифрових технологій.

5.14. Університет сприяє формуванню культури взаємоповаги, партнерства та відповідальної поведінки шляхом популяризації принципів академічної та професійної доброчесності, формування навичок ненасильницького спілкування, розвитку культури діалогу та конструктивної критики, заохочення взаємодопомоги та взаємопідтримки, розвитку студентських і працівницьких ініціатив, спрямованих на формування позитивного соціально-психологічного клімату, проведення культурних, просвітницьких, волонтерських, спортивних та інших заходів, що сприяють згуртованості університетської спільноти, підтримки ініціатив здобувачів освіти та працівників, спрямованих на створення безпечного середовища.

5.15. Університет забезпечує підвищення компетентності працівників, які беруть участь у запобіганні та протидії булінгу і мобінгу. Навчання може включати ознайомлення з вимогами законодавства та локальних нормативних актів, вивчення форм та ознак булінгу, кібербулінгу і мобінгу, опанування алгоритмів первинного реагування, навчання навичкам безпечної комунікації з постраждалими особами, навчання принципам недопущення повторної травматизації, ознайомлення з механізмами перенаправлення осіб до психологічної, соціальної, правової та іншої допомоги, підвищення компетентності керівників щодо запобігання мобінгу, навчання членів Комісії та інших осіб, залучених до розгляду повідомлень.

5.16. Профілактична робота в Університеті здійснюється за такими основними напрямками:

5.16.1. Інформаційно-просвітницький – поширення знань про булінг, мобінг, їх форми, ознаки, наслідки та механізми реагування.

5.16.2. Психологічний – формування психологічної стійкості, комунікативних навичок та безпечного психологічного клімату.

5.16.3. Соціальний – сприяння інтеграції, взаємопідтримці та соціальній згуртованості.

5.16.4. Виховний – формування культури поваги, відповідальності, толерантності та ненасильницької взаємодії.

5.16.5. Кадровий – формування безпечного трудового середовища та підвищення управлінської компетентності керівників.

5.16.6. Цифровий – запобігання кібербулінгу та формування культури безпечної поведінки в цифровому середовищі.

5.16.7. Організаційний – забезпечення функціонування ефективних механізмів повідомлення, реагування та підтримки.

5.16.8. Моніторинговий – систематичне оцінювання стану освітнього і трудового середовища та ефективності профілактичних заходів.

6. ВИЯВЛЕННЯ ТА ІДЕНТИФІКАЦІЯ ВИПАДКІВ БУЛІНГУ І МОБІНГУ

6.1. Виявлення випадків булінгу і мобінгу здійснюється незалежно від способу отримання інформації про можливе порушення та не залежить від того, чи звернулася постраждала особа із формальною скаргою.

6.2. Працівник або інший представник Університету, який виявив ознаки можливого булінгу чи мобінгу або отримав відповідну інформацію, повинен передати її Уповноваженій особі.

6.3. Якщо інформація свідчить про безпосередню загрозу життю, здоров'ю або безпеці особи, першочергово вживаються заходи щодо припинення небезпечної ситуації та захисту постраждалої особи.

6.4. Раннє виявлення передбачає систематичне спостереження за освітнім і трудовим середовищем з метою встановлення факторів, які можуть свідчити про виникнення або ризик виникнення булінгу чи мобінгу.

6.5. Ознаками, які можуть потребувати додаткової уваги, є, зокрема:

- систематичне приниження або висміювання особи;
- регулярні образливі висловлювання, коментарі чи повідомлення;
- поширення принизливих або неправдивих відомостей;
- систематичне ігнорування або соціальна ізоляція особи;

- умисне створення перешкод у навчанні чи виконанні трудових обов'язків;
- необґрунтоване позбавлення доступу до інформації або ресурсів, необхідних для навчання чи роботи;
- систематичне залякування або погрози;
- демонстративне приниження особи перед іншими;
- повторювані випадки агресивної поведінки;
- ознаки психологічного виснаження, страху або небажання перебувати в певному освітньому чи трудовому середовищі;
- різке погіршення соціальної взаємодії особи з академічною групою або трудовим колективом;
- повторювані звернення щодо конфліктів з одними й тими самими особами;
- інші обставини, які можуть свідчити про систематичний психологічний або інший тиск.

6.6. Наявність однієї або декількох зазначених ознак сама по собі не означає встановлення факту булінгу або мобінгу та потребує оцінки конкретних обставин.

6.7. Під час первинної оцінки визначаються учасники ситуації, характер відповідної поведінки, час, тривалість та повторюваність дій, місце та обставини їх вчинення, наявність психологічного, фізичного, економічного або іншого впливу, співвідношення сил або можливостей між учасниками, можливі наслідки для постраждалої особи, наявність свідків, наявність документальних, електронних чи інших доказів, ризик повторення відповідної поведінки, наявність безпосередньої загрози життю, здоров'ю або безпеці та необхідність невідкладних заходів захисту.

6.8. Первинна оцінка не повинна підміняти розгляд справи Комісією та не є остаточним висновком про наявність або відсутність булінгу чи мобінгу.

6.9. Університет здійснює моніторинг факторів, які можуть створювати ризик виникнення булінгу або мобінгу. До таких факторів можуть належати:

– несприятливий психологічний клімат в академічній групі або трудовому колективі;

- тривалі конфлікти;
- авторитарний або агресивний стиль взаємодії;
- соціальна ізоляція окремих осіб;
- відсутність ефективних механізмів вирішення конфліктів;
- систематичні скарги на поведінку окремих осіб;
- високий рівень психологічної напруженості;
- практика публічного приниження або дискредитації;
- інші обставини, які можуть сприяти виникненню булінгу чи мобінгу.

6.10. Виявлення факторів ризику є підставою насамперед для проведення профілактичних та корекційних заходів і не означає встановлення факту булінгу або мобінгу.

6.11. Інформація про виявлений можливий випадок булінгу або мобінгу документується в установленому Університетом порядку. Документуванню підлягають, зокрема дата та джерело отримання інформації, короткий опис ситуації, встановлені на первинному етапі обставини, інформація про можливих учасників, вжиті невідкладні заходи, інформація про передання матеріалів для подальшого розгляду, інші відомості, необхідні для забезпечення належного реагування.

6.12. Якщо за результатами первинного виявлення встановлено обставини, які можуть свідчити про булінг або мобінг, інформація передається Уповноваженій особі.

6.13. У випадках, коли виявлені обставини можуть свідчити про вчинення кримінального, адміністративного чи іншого правопорушення, Університет діє відповідно до законодавства.

6.14. Етап виявлення та первинного опрацювання завершується:

- передачею інформації для розгляду Комісією;
- передачею інформації іншому компетентному суб'єкту;
- вжиттям профілактичних заходів, якщо ознак булінгу або мобінгу не

встановлено, але виявлено конфлікт чи фактори ризику;

– вжиттям невідкладних заходів захисту та передачею матеріалів компетентним державним органам – у випадках, передбачених законодавством.

6.15. Відсутність достатніх підстав для ідентифікації ситуації як булінгу або мобінгу не означає, що Університет не повинен реагувати на конфлікт, психологічне напруження, прояви агресії, дискримінацію чи інші порушення прав учасників освітнього або трудового процесу.

7. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ

7.1. Університет забезпечує належне реагування незалежно від статусу учасників ситуації, їхньої посади, форми навчання, підпорядкованості, особистих, професійних чи інших відносин.

7.2. У разі наявності безпосередньої загрози життю, здоров'ю або безпеці особи першочергово вживаються заходи щодо її захисту та, за необхідності, повідомляються відповідні державні органи.

7.3. У разі необхідності постраждалій особі невідкладно пропонується психологічна підтримка.

7.4. Уповноважена особа не проводить повного розслідування обставин випадку, якщо відповідно до цього Положення його розгляд належить до компетенції Комісії або іншого органу.

7.5. У разі необхідності для запобігання подальшій шкоді Університет може вживати заходів щодо тимчасового розмежування учасників ситуації:

- зміна місця навчання або роботи в межах, допустимих законодавством;
- зміна академічної групи – за можливості та з урахуванням прав здобувача освіти;
- зміна графіка або організації взаємодії між учасниками ситуації;
- обмеження безпосередньої взаємодії між сторонами на період розгляду;
- забезпечення психологічної підтримки;
- посилення контролю за безпекою у відповідному середовищі;

– інші заходи, необхідні для запобігання повторенню небезпечної поведінки.

7.6. Заходи захисту не повинні використовуватися як покарання постраждалої особи, обмежувати її права або створювати для неї додаткові несприятливі наслідки.

7.7. Психологічна служба може залучатися на будь-якому етапі реагування для надання психологічної підтримки. Психологічна підтримка може надаватися постраждалій особі, свідкам, іншим учасникам ситуації – за необхідності, академічній групі або трудовому колективу після завершення розгляду.

7.8. Університет вживає заходів для недопущення переслідування, тиску, помсти, залякування або іншого негативного впливу на особу у зв'язку з поданням повідомлення або участю у його розгляді.

7.9. Захист поширюється, зокрема, на заявника, постраждалу особу, свідків, осіб, які надали інформацію або сприяли розгляду випадку.

7.10. У разі встановлення фактів переслідування або тиску Університет вживає додаткових заходів реагування відповідно до законодавства.

7.11. Інформація про факт звернення, зміст повідомлення, персональні дані учасників, матеріали розгляду та інші відомості, отримані під час реагування, є інформацією з обмеженим доступом у випадках, передбачених законодавством. Доступ до відповідної інформації мають лише особи, яким вона необхідна для виконання службових або визначених цим Положенням повноважень.

7.12. Розгляд випадку завершується оформленням висновку відповідно до компетенції Комісії.

7.13. Університет забезпечує облік випадків булінгу та мобінгу в узагальненій формі, яка не дає можливості ідентифікувати учасників, якщо інше не передбачено законодавством.

7.14. Контроль за виконанням рішень та заходів реагування здійснюється посадовою особою або структурним підрозділом, визначеним у рішенні.

7.15. Внутрішні процедури Університету не обмежують право особи звертатися до правоохоронних органів, суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та інших компетентних органів відповідно до законодавства України.

8. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО БУЛІНГ ТА МОБІНГ

8.1. Повідомлення про можливий випадок булінгу або мобінгу може бути подане постраждалою особою, її представником, свідком, працівником Університету, здобувачем вищої освіти або іншою особою, якій стало відомо про відповідний випадок. Заявник має право подати повідомлення незалежно від того, чи був він безпосереднім учасником ситуації.

8.2. Повідомлення про можливий випадок булінгу або мобінгу може бути подане одним із таких способів:

8.2.1. Шляхом особистого звернення до Уповноваженої особи або ректора Університету.

8.2.2. Шляхом подання письмової скарги особисто через канцелярію Університету або поштовим відправленням на офіційну адресу Університету.

8.2.3. Шляхом надсилання повідомлення на офіційну електронну адресу Університету або на спеціально визначену електронну адресу Уповноваженої особи. Електронне повідомлення має таку ж юридичну силу, як і письмове, за умови можливості ідентифікації особи, яка подає скаргу, або за наявності достатньої інформації для проведення перевірки.

8.2.4. Через «скриньку довіри», яка знаходиться у визначеному загальнодоступному місці Університету. Кореспонденція зі «скриньки довіри» вилучається щодня Уповноваженою особою. На такій кореспонденції проставляється відмітка «Скринька довіри» та зазначається дата вилучення.

8.3. Усне повідомлення, отримане посадовою особою Університету фіксується письмово із зазначенням основних обставин та передається Уповноваженій особі.

8.4. Анонімне повідомлення підлягає реєстрації та первинній оцінці. За наявності достатніх відомостей воно може бути підставою для профілактичних заходів, моніторингу, перевірки інформації та, якщо обставини й учасники можуть бути належним чином встановлені з інших джерел, передачі матеріалів Комісії з етики. Немоżliвість ідентифікувати заявника не є підставою для автоматичної відмови в реєстрації.

8.5. Застосування персональних заходів реагування за анонімним повідомленням допускається лише за наявності достатніх об'єктивних матеріалів, що дають змогу встановити відповідні обставини та забезпечити права всіх учасників процедури.

8.6. Повідомлення за можливості повинно містити:

- прізвище, ім'я, по батькові заявника;
- контактні дані заявника;
- відомості про постраждалу особу, якщо заявник не є постраждалою особою;
- відомості про особу або осіб, дії яких можуть містити ознаки булінгу або мобінгу;
- опис обставин, за яких відбувалися відповідні дії;
- дату, час, місце або період вчинення відповідних дій;
- інформацію про систематичність відповідної поведінки, якщо така має місце;
- відомості про можливих свідків;
- інформацію про наслідки відповідних дій;
- відомості про попередні звернення з цього питання, якщо вони були;
- перелік наявних доказів та інших матеріалів;
- іншу інформацію, яка, на думку заявника, має значення для розгляду.

8.7. До повідомлення можуть додаватися документи, фото-, відео-, аудіоматеріали, скриншоти електронного листування, повідомлень у соціальних мережах та месенджерах, службові документи, письмові пояснення свідків та інші матеріали.

8.8. Відсутність частини зазначених відомостей не може бути підставою для відмови у прийнятті повідомлення, якщо воно містить інформацію, достатню для встановлення обставин, які потребують реагування.

8.9. З метою забезпечення обліку повідомлень, контролю за строками їх розгляду та документування здійснених заходів усі повідомлення про можливі випадки булінгу та мобінгу (додаток 1) підлягають реєстрації в журналі реєстрації повідомлень про булінг та мобінг (додаток 3), де зазначаються реєстраційний номер повідомлення, дата його надходження, спосіб надходження, вид звернення – булінг або мобінг, короткий опис предмета звернення без надмірного зазначення персональних даних, інформація про визначену відповідальну особу, інформація про подальший рух звернення, дата передачі на розгляд Комісії, результат і дата завершення розгляду.

8.10. Повідомленні реєструється Уповноваженою особою не пізніше одного робочого дня з моменту його надходження до Університету. Якщо повідомлення надійшло у вихідний, святковий або неробочий день, його реєстрація здійснюється у перший наступний робочий день.

8.11. Протягом трьох робочих днів Уповноважена особа здійснює первинне опрацювання повідомлення та визначає характер повідомленої ситуації, наявність ознак можливого булінгу або мобінгу, наявність безпосередньої загрози життю, здоров'ю або безпеці, необхідність невідкладних заходів захисту, коло осіб, яких необхідно залучити, належний порядок подальшого розгляду. За підсумками первинного опрацювання формується картка первинної оцінки повідомлення (додаток 2).

8.12. Повідомлення про можливий випадок булінгу або мобінгу, що потребує колегіального розгляду, передається Уповноваженою особою до Комісії.

8.13. Якщо під час первинного опрацювання встановлено ознаки іншого порушення, матеріали передаються відповідній Уповноваженій особі. Передача матеріалів не потребує повторного подання повідомлення заявником.

8.14. Комісія розглядає матеріали в межах своєї компетенції.

8.15. Після прийняття матеріалів до розгляду Комісія призначає дату засідання, як правило, не пізніше п'яти робочих днів після передачі матеріалів Уповноваженою особою.

8.16. У разі необхідності до розгляду можуть залучатися фахівці, представники структурних підрозділів та інші особи, які володіють інформацією, необхідною для об'єктивного розгляду.

8.17. До початку розгляду Комісією Уповноважена особа забезпечує формування матеріалів справи. Матеріали можуть включати повідомлення, пояснення заявника, пояснення постраждалої особи, пояснення особи, щодо якої подано повідомлення, пояснення свідків, документи та інші письмові матеріали, електронні докази, висновки або рекомендації фахівців, інформацію про раніше вжиті заходи, інші матеріали, що мають значення для розгляду.

8.18. Засідання Комісії є легітимним за умови участі в ньому не менш як половини її затвердженого складу.

8.19. Засідання Комісії може проводитися дистанційно із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій, якщо це забезпечує конфіденційність та можливість належної участі всіх необхідних осіб.

8.20. Заявник має право отримувати інформацію про порядок розгляду повідомлення, подавати додаткові матеріали, надавати пояснення, повідомляти про свідків, подавати клопотання, користуватися іншими правами, передбаченими законодавством.

8.21. Постраждала особа має право на повагу до честі та гідності, безпечне та конфіденційне розглядання повідомлення, психологічну підтримку, подання доказів та пояснень, участь у розгляді в межах, що не створюють додаткової загрози її безпеці, захист від переслідування, отримання інформації про результати розгляду в межах, дозволених законодавством.

8.22. Особа, щодо якої подано повідомлення, має право знати про суть повідомлення, надати пояснення, подавати докази та інші матеріали, повідомляти про свідків, подавати клопотання, заявляти відвід члену Комісії за наявності передбачених підстав, оскаржувати рішення та дії відповідно до

законодавства.

8.23. Участь постраждалої особи у спільному очному розгляді з особою, щодо якої подано повідомлення, допускається лише за умови, що це не створює для неї додаткового ризику або психологічного тиску.

8.24. Член Комісії не може брати участь у розгляді повідомлення, якщо він є заявником або постраждалою особою, або особою, щодо якої подано повідомлення, якщо він є близькою особою одного з учасників, має особисту заінтересованість у результатах розгляду, перебуває в інших відносинах з учасниками, які можуть поставити під сумнів його неупередженість, або існують інші обставини, що можуть свідчити про конфлікт інтересів.

8.25. Член Комісії зобов'язаний повідомити про наявність конфлікту інтересів та заявити самовідвід.

8.26. Під час розгляду Комісія оцінює всі належні та допустимі матеріали, які можуть мати значення для встановлення обставин справи.

8.27. За результатами розгляду Комісія визначає фактичні обставини ситуації, характер відповідних дій або бездіяльності, наявність або відсутність ознак булінгу чи мобінгу, наявність систематичності поведінки, наслідки для постраждалої особи, обставини, що сприяли виникненню ситуації, необхідні заходи захисту та підтримки, рекомендації щодо подальших заходів реагування.

8.28. Рішення Комісії приймається шляхом голосування більшістю голосів присутніх членів Комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови Комісії.

8.29. Результати розгляду оформлюються протоколом засідання та рішенням Комісії (додаток 4), де зазначаються рекомендації щодо застосування заходів реагування, що передаються ректору.

8.30. Передача матеріалів до Комісії здійснюється не пізніше трьох робочих днів після завершення первинної оцінки, якщо інший строк не встановлений законодавством.

8.31. Заявник та постраждала особа повідомляються про результати розгляду в частині, яка стосується їхніх прав та законних інтересів, не пізніше

п'яти робочих днів після прийняття рішення Комісією по суті повідомлення.

8.32. Особа, щодо якої подано повідомлення, повідомляється про результати розгляду та застосовані до неї заходи в межах, передбачених законодавством.

8.33. У разі появи нових обставин, нових доказів або повторного прояву поведінки, що може містити ознаки булінгу чи мобінгу, особа має право подати нове повідомлення. Повторне повідомлення розглядається відповідно до цього Положення. Факт попереднього розгляду не може бути підставою для автоматичної відмови у розгляді нового повідомлення, якщо воно містить нові обставини або інформацію про нові дії.

8.34. Подання завідомо неправдивого повідомлення з метою завдати шкоди честі, гідності, діловій репутації або створити інші несприятливі наслідки для іншої особи не допускається.

9. ЗАХОДИ РЕАГУВАННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ РОЗГЛЯДУ

9.1. За результатами розгляду випадку булінгу або мобінгу в Університеті вживаються заходи, спрямовані на припинення неправомірної поведінки, захист постраждалої особи, відновлення безпечного освітнього та/або трудового середовища, недопущення повторення відповідних випадків та усунення причин і умов, що їм сприяли.

9.2. Заходи реагування повинні бути законними, обґрунтованими, пропорційними характеру та тяжкості встановлених дій.

9.3. Постраждалій особі можуть надаватися:

- психологічна підтримка та консультування;
- соціально-психологічний супровід;
- допомога у відновленні безпечного середовища навчання або праці;
- сприяння у відновленні порушених прав;
- допомога у зверненні до відповідних служб, органів та установ;
- інформація про доступні механізми захисту прав;
- за необхідності – рекомендації щодо отримання медичної, правової або

іншої спеціалізованої допомоги;

- інші заходи, необхідні для захисту прав та законних інтересів особи.

9.4. За необхідності Університет може вживати організаційних заходів для мінімізації контакту між постраждалою особою та особою, щодо якої встановлено факт булінгу або мобінгу, якщо це не порушує прав та законних інтересів інших осіб.

9.5. Організаційні заходи можуть включати зміну місця проведення занять, зміну академічної групи, зміну організаційних умов роботи, обмеження небажаних контактів у межах, допустимих законодавством, інші заходи, необхідні для забезпечення безпеки.

9.6. До особи, щодо якої встановлено факт булінгу або мобінгу, можуть застосовуватися заходи, передбачені законодавством, Статутом Університету, правилами внутрішнього розпорядку та іншими локальними нормативними актами, в тому числі:

- попередження про неприпустимість відповідної поведінки;
- профілактична бесіда;
- психологічне консультування;
- участь у тренінгах щодо ненасильницької комунікації, управління конфліктами та запобігання агресивній поведінці;
- участь у програмах корекційного або виховного спрямування;
- рекомендації щодо зміни поведінки та способів взаємодії;
- заходи дисциплінарного впливу;
- інші передбачені законодавством заходи.

9.7. Застосування заходів реагування не звільняє особу від іншої відповідальності, передбаченої законодавством, якщо відповідні дії містять ознаки правопорушення.

9.8. Комісія встановлює обставини, готує рекомендації, а дисциплінарні заходи застосовує ректор відповідно до Кодексу законів про працю та локальних нормативних актів Університету

9.9. До здобувача освіти заходи впливу застосовуються з урахуванням

законодавства у сфері освіти, Статуту Університету, правил внутрішнього розпорядку та інших локальних нормативних актів.

9.10. Заходи впливу не можуть мати принизливого характеру або порушувати честь, гідність та права особи.

9.11. Університет забезпечує можливість отримання психологічної та соціальної підтримки учасниками ситуації булінгу або мобінгу. Психологічна підтримка може надаватися постраждалій особі, особі, яка вчинила булінг або мобінг, свідкам та іншим особам, які зазнали негативного впливу ситуації.

9.12. Психологічна допомога може включати індивідуальні консультації, кризове психологічне консультування, психоедукацію, тренінги з розвитку навичок ненасильницької комунікації, навчання навичкам конструктивного вирішення конфліктів, заходи щодо відновлення психологічного комфорту, перенаправлення до спеціалізованих служб у разі необхідності.

9.13. Після встановлення випадку булінгу або мобінгу Університет вживає заходів для відновлення безпечного психологічного та соціального середовища. Такі заходи можуть включати:

- проведення психологічних та соціально-педагогічних заходів;
- проведення тренінгів для академічної групи або трудового колективу;
- медіаційні та відновні практики, якщо вони є доречними, добровільними та безпечними для постраждалої особи;
- коригування організаційних процесів;
- посилення контролю за дотриманням правил взаємоповаги;
- проведення інформаційно-просвітницьких заходів;
- підвищення компетентностей працівників щодо запобігання булінгу та мобінгу;
- інші профілактичні та корекційні заходи.

9.14. Медіація або спільна зустріч сторін не може бути обов'язковою умовою припинення булінгу чи мобінгу та не застосовується, якщо існує ризик повторної травматизації або небезпеки для постраждалої особи.

9.15. За результатами розгляду Комісія може рекомендувати заходи,

спрямовані на усунення причин та умов, які сприяли виникненню ситуації. До таких заходів можуть належати:

- удосконалення локальних нормативних актів;
- зміна організаційних процедур;
- удосконалення внутрішніх механізмів комунікації;
- підвищення кваліфікації працівників;
- проведення навчань з питань запобігання булінгу та мобінгу;
- удосконалення діяльності кураторів академічних груп;
- посилення роботи психологічної служби;
- проведення регулярного моніторингу психологічного клімату;
- підвищення поінформованості учасників освітнього процесу та

працівників про механізми захисту;

9.16. У разі необхідності за результатами розгляду може розроблятися індивідуальний план допомоги та супроводу постраждалої особи. Він може визначати необхідні заходи психологічної підтримки, організаційні заходи безпеки, відповідальних осіб, строки виконання заходів, порядок моніторингу ситуації, критерії завершення супроводу.

9.17. До розроблення плану можуть залучатися постраждала особа, психологічна служба, куратор академічної групи, керівник структурного підрозділу та інші особи.

9.18. Після завершення розгляду Університет за необхідності здійснює моніторинг ситуації з метою недопущення повторення булінгу або мобінгу. Він може включати повторне опитування учасників, оцінювання психологічного клімату, отримання інформації від відповідальних структурних підрозділів, спостереження за дотриманням визначених заходів, повторне звернення до постраждалої особи щодо її стану та безпеки, інші заходи, необхідні для оцінювання ефективності реагування.

9.19. Моніторинг здійснюється протягом строку, визначеного Комісією, з урахуванням характеру та тяжкості ситуації.

9.20. У разі повторення неправомірної поведінки або виникнення нових

обставин проводиться повторна оцінка ситуації та, за необхідності, розпочинається нова процедура реагування.

9.21. Заходи допомоги та супроводу можуть бути завершені після досягнення безпечного стану освітнього або трудового середовища, припинення неправомірної поведінки та усунення безпосередніх ризиків її повторення.

9.22. Завершення психологічного або соціального супроводу здійснюється з урахуванням стану та потреб постраждалої особи.

10. МОНІТОРИНГ, ОЦІНЮВАННЯ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ І МОБІНГУ

10.1. З метою забезпечення ефективності, своєчасного виявлення ризиків, оцінювання результативності вжитих заходів та постійного покращення безпечного освітнього і трудового середовища в Університеті здійснюються моніторинг, оцінювання та вдосконалення системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу.

10.2. Моніторинг та оцінювання є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу та спрямовані на формування середовища, у якому не допускаються насильство, булінг, мобінг, дискримінація, приниження людської гідності та інші форми небезпечної поведінки.

10.3. Основними завданнями моніторингу є:

- оцінювання рівня безпеки та психологічного комфорту в Університеті;
- виявлення факторів ризику виникнення булінгу та мобінгу, ранніх ознак небезпечної поведінки;
- аналіз кількості та характеру повідомлень про булінг і мобінг;
- оцінювання своєчасності та ефективності реагування;
- оцінювання рівня обізнаності здобувачів освіти та працівників про механізми захисту;
- оцінювання ефективності психологічної та іншої підтримки;
- виявлення повторних випадків;
- визначення потреби в додаткових профілактичних заходах;

- підготовка пропозицій щодо вдосконалення системи.

10.4. До проведення моніторингу можуть залучатися керівництво Університету, Уповноважена особа, психологічна служба, структурні підрозділи, відповідальні за організацію освітнього процесу, відділ кадрів, юридичний відділ, куратори академічних груп, органи студентського самоврядування, профспілкові організації, інші працівники та фахівці.

10.5. Моніторинг може здійснюватися за такими напрямками:

- стан психологічної безпеки освітнього середовища;
- стан психологічного клімату трудових колективів;
- рівень поширеності булінгу серед здобувачів освіти;
- рівень поширеності мобінгу серед працівників;
- рівень обізнаності про поняття та ознаки булінгу і мобінгу;
- доступність каналів повідомлення;
- рівень довіри до механізмів реагування;
- своєчасність розгляду повідомлень;
- ефективність заходів реагування;
- ефективність профілактичних заходів;
- доступність психологічної підтримки;
- рівень повторюваності випадків;
- ефективність взаємодії між структурними підрозділами;
- інші напрями відповідно до актуальних ризиків.

10.6. Для проведення моніторингу можуть використовуватися такі методи: анонімні опитування здобувачів освіти та/або працівників, індивідуальні та групові інтерв'ю, фокус-групи, аналіз повідомлень та узагальнених даних про випадки булінгу та мобінгу, аналіз результатів роботи Комісії, аналіз результатів психологічного супроводу, спостереження за психологічним кліматом, аналіз результатів профілактичних заходів, аналіз виконання планів та програм та інші методи, що не суперечать законодавству.

10.7. Періодичні анонімні опитування здобувачів освіти та працівників можуть охоплювати питання щодо відчуття безпеки в Університеті, випадків

приниження, переслідування, залякування або соціальної ізоляції, проявів булінгу та мобінгу, поширення кібербулінгу, рівня довіри до працівників та структурних підрозділів, які здійснюють реагування, обізнаності про порядок подання повідомлень, доступності психологічної допомоги, ефективності профілактичних заходів, пропозицій щодо покращення системи.

10.8. Виявлення під час опитування інформації про можливий випадок булінгу або мобінгу може бути підставою для додаткової перевірки або звернення до відповідальних осіб відповідно до встановленого порядку.

10.9. Для оцінювання ефективності системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу можуть використовуватися кількісні та якісні показники.

10.10. До кількісних показників можуть належати:

- кількість отриманих повідомлень;
- кількість розглянутих повідомлень;
- кількість встановлених випадків булінгу;
- кількість встановлених випадків мобінгу;
- кількість повторних випадків;
- кількість проведених профілактичних заходів;
- кількість учасників профілактичних заходів;
- кількість осіб, які отримали психологічну підтримку;
- кількість працівників, які пройшли відповідне навчання;
- кількість академічних груп, охоплених профілактичними заходами.

10.11. До якісних показників можуть належати:

- рівень довіри до системи реагування;
- рівень обізнаності здобувачів освіти та працівників;
- оцінка доступності каналів повідомлення;
- оцінка своєчасності реагування;
- оцінка психологічного комфорту;
- оцінка ефективності заходів підтримки;
- оцінка змін психологічного клімату після втручання;
- рівень задоволеності учасників доступними механізмами підтримки.

10.12. Ефективність заходів реагування оцінюється з урахуванням: припинення неправомірної поведінки; недопущення повторного випадку; забезпечення безпеки постраждалої особи; відновлення нормального психологічного клімату; виконання рекомендацій та рішень; доступності психологічної підтримки; дотримання прав усіх учасників; відсутності переслідування заявника або свідків; інших обставин, що мають значення для конкретного випадку.

10.13. Університет здійснює періодичне оцінювання ризиків виникнення булінгу та мобінгу. До факторів ризику можуть належати високий рівень конфліктності, несприятливий психологічний клімат, соціальна ізоляція окремих здобувачів освіти або працівників, систематичні скарги на взаємодію між учасниками, випадки агресивної поведінки, недостатня поінформованість про механізми захисту, низький рівень довіри до системи реагування, відсутність належної комунікації тощо.

10.14. За результатами оцінювання ризиків можуть розроблятися додаткові профілактичні заходи для окремих структурних підрозділів, академічних груп або категорій учасників освітнього процесу.

10.15. Комплексне оцінювання функціонування системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу проводиться не рідше одного разу на рік, за результатами якого визначаються сильні сторони системи, проблемні питання, основні ризики, ефективність реалізованих заходів, рівень досягнення визначених цілей, потреба у внесенні змін до локальних нормативних актів, потреба у додатковому навчанні працівників, потреба у посиленні психологічної підтримки, пріоритетні напрями роботи на наступний період.

10.16. За результатами проведеного моніторингу може готуватися аналітичний звіт, що може містити інформацію про мету та період проведення моніторингу, використані методи, узагальнені результати, основні виявлені проблеми, аналіз ризиків, оцінку ефективності заходів, висновки, рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення системи.

10.17. Звіт не повинен містити інформації, яка дає можливість без

законних підстав ідентифікувати учасників конкретних випадків булінгу або мобінгу.

10.18. Вдосконалення системи запобігання та протидії булінгу і мобінгу здійснюється на основі результатів моніторингу, оцінювання, аналізу звернень, практики роботи Комісії та пропозицій учасників освітнього процесу.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Це Положення набирає чинності з дня введення його в дію наказом ректора Університету після схвалення Вченою радою Університету.

11.2. Зміни та доповнення до цього Положення розробляються, погоджуються та затверджуються в порядку, встановленому Інструкцією з розробки та оформлення проектів положень Уманського національного університету.

11.3. Контроль за виконанням цього Положення здійснюють ректор Університету, Уповноважена особа та структурні підрозділи відповідно до їхніх повноважень.

Розробники:
помічник ректора



Тетяна КРАВЧЕНКО

професор кафедри
педагогіки та освітнього менеджменту



Микола ГАГАРІН

викладач кафедри
біології та хімії



Людмила ЛЮЛЬЧЕНКО

Погоджено:

Голова Первинної профспілкової організації
Уманського національного університету



Маргарита ПАРУБОК

Голова Профспілки працівників,
студентів, аспірантів та докторантів
Уманського національного університету



Леся КАРНАУХ

Голова ради студентського самоврядування
Уманського національного університету



Вікторія ГУРСЬКА

ФОРМА ПОВІДОМЛЕННЯ
про можливий випадок булінгу/мобінгу

Дата подання повідомлення: «_____» _____ 20__ року

Реєстраційний номер: _____
заповнюється уповноваженою особою

1. Відомості про особу, яка подає повідомлення

ПІБ: _____

Статус в Університеті:

☐ здобувач(ка) освіти

☐ інший працівник

☐ науково-педагогічний працівник

☐ інша особа _____

☐ педагогічний працівник _____

Факультет / структурний підрозділ / академічна група:

Контактний телефон: _____

Електронна адреса: _____

Бажаний спосіб зв'язку:

☐ телефон

☐ особисте спілкування

☐ електронна пошта

☐ інше _____

☐ Прошу не розголошувати мої персональні дані та факт мого звернення іншим особам, крім випадків, передбачених законодавством.

2. Інформація про постраждалу особу

ПІБ (якщо відомо): _____

Статус в Університеті:

☐ здобувач(ка) освіти

☐ інша особа _____

☐ працівник/працівниця _____

Факультет / структурний підрозділ / академічна група:

Якщо повідомлення подається самою постраждалою особою:

☐ Я є особою, яка постраждала від описаних у цьому повідомленні дій.

3. Інформація про особу, яка може бути причетною до булінгу/мобінгу
ПІБ (якщо відомо): _____

Статус в Університеті:

☐ здобувач(ка) освіти

☐ інший працівник

☐ науково-педагогічний працівник

☐ інша особа

☐ педагогічний працівник

☐ невідомо

Факультет / структурний підрозділ / академічна група:

Відносини між особою, яка постраждала, та особою, щодо якої подається повідомлення: _____

4. Опис можливого випадку булінгу/мобінгу

Дата або період, протягом якого відбувалися описані дії: _____

Місце вчинення: _____

Опишіть, що саме сталося (у хронологічному порядку):

Як часто відбувалися зазначені дії:

☐ одноразово

☐ систематично

☐ періодично

☐ інше / невідомо: _____

Чи тривають такі дії на момент подання повідомлення?

☐ так

☐ ні

☐ невідомо

5. Форма можливого булінгу/мобінгу

Можна обрати декілька варіантів.

☐ фізичний вплив або насильство

☐ психологічний тиск

☐ словесні образи, приниження, висміювання

- ☐ погрози або залякування
- ☐ переслідування
- ☐ соціальна ізоляція або ігнорування
- ☐ поширення неправдивої, принизливої або компрометуючої інформації
- ☐ кібербулінг / переслідування в мережі Інтернет
- ☐ приниження професійної або академічної репутації
- ☐ необґрунтоване позбавлення інформації, необхідної для навчання або роботи
- ☐ створення необґрунтованих перешкод у навчанні або роботі
- ☐ необґрунтоване виключення з робочих чи навчальних процесів
- ☐ надмірне або систематичне навантаження / доручення, що має ознаки переслідування
- ☐ економічний тиск
- ☐ інше: _____

6. Свідки та інші особи, які можуть підтвердити обставини

ПІБ: _____

Статус / місце роботи або навчання: _____

Контактні дані (якщо відомі): _____

За необхідності зазначте інших свідків: _____

7. Наявні докази та матеріали

Зазначте, які матеріали можуть підтверджувати описані обставини.

- ☐ документи
- ☐ електронне листування
- ☐ повідомлення в месенджерах
- ☐ електронні листи
- ☐ скріншоти
- ☐ фотографії
- ☐ аудіозаписи
- ☐ відеозаписи
- ☐ інші матеріали

Короткий опис матеріалів: _____

Матеріали додаються до повідомлення:

☐ так

☐ ні

Кількість додатків: _____

8. Вжиті до моменту подання повідомлення заходи

Чи повідомляли Ви раніше про цю ситуацію керівника, куратора, викладача, керівника структурного підрозділу, психологічну службу або іншу особу?

☐ так

☐ ні

Якщо так, зазначте кому, коли та якою була реакція: _____

9. Негайні потреби у допомозі та захисті

Чи потребує постраждала особа невідкладних заходів для забезпечення її безпеки?

☐ так

☐ ні

☐ не знаю

Якщо так, зазначте, яких саме заходів Ви просите вжити: _____

Чи потрібна психологічна підтримка?

☐ так

☐ ні

☐ не знаю

Чи потрібна інша допомога?

☐ так

☐ ні

Яка саме: _____

10. Додаткова інформація

Зазначте будь-яку іншу інформацію, яка, на Вашу думку, має значення для розгляду повідомлення: _____

11. Прохання та пропозиції заявника

Прошу:

- ☐ зареєструвати це повідомлення
- ☐ провести перевірку викладених у повідомленні обставин
- ☐ вжити заходів для забезпечення моєї безпеки / безпеки постраждалої особи
- ☐ забезпечити психологічну підтримку
- ☐ повідомити мене про результати розгляду
- ☐ інше: _____

12. Підтвердження заявника

Підтверджую, що наведена мною інформація викладена добросовісно та відповідає відомим мені обставинам.

Мені відомо, що подання повідомлення про можливий випадок булінгу або мобінгу не означає автоматичного встановлення факту порушення та підлягає розгляду відповідно до встановленої процедури.

Дата _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ заявника _____

13. Заповнюється уповноваженою особою

Дата отримання повідомлення: «_____» _____ 20__ року

Спосіб отримання:

- ☐ особисто
- ☐ електронною поштою
- ☐ через електронну форму
- ☐ поштою
- ☐ через керівника структурного підрозділу
- ☐ інше: _____

Реєстраційний номер: _____

Відповідальна особа за первинне опрацювання: _____

Дата первинного опрацювання: «_____» _____ 20__ року

Вжиті первинні заходи: _____

Повідомлення передано:

- ☐ відповідальній особі
- ☐ комісії з розгляду випадків булінгу та мобінгу
- ☐ керівнику структурного підрозділу
- ☐ психологічній службі
- ☐ іншому уповноваженому органу / особі
- ☐ інше: _____

Дата _____

Ім'я ПРИЗВИЩЕ уповноваженої особи

Примітка:

Повідомлення може бути подане у письмовій або електронній формі. Особа має право повідомити про можливий випадок булінгу або мобінгу навіть у разі відсутності всіх відомостей чи доказів, необхідних для повного опису ситуації.

Відсутність у заявника документальних чи інших доказів на момент подання повідомлення не є підставою для відмови в його прийнятті та реєстрації.

Інформація, що міститься у повідомленні, використовується виключно для цілей, пов'язаних із розглядом звернення, забезпеченням безпеки учасників, наданням необхідної допомоги та виконанням вимог законодавства. Обробка персональних даних здійснюється відповідно до законодавства України.

**КАРТКА ПЕРВИННОЇ ОЦІНКИ ПОВІДОМЛЕННЯ
ПРО МОЖЛИВИЙ ВИПАДОК БУЛІНГУ ТА/АБО МОБІНГУ**

Реєстраційний номер повідомлення: _____

Дата отримання повідомлення: «_____» _____ 20__ року

Дата проведення первинної оцінки: «_____» _____ 20__ року

Особа, яка проводить первинну оцінку:

ПІБ _____

посада _____

1. Загальні відомості про повідомлення

Спосіб надходження:

- ☐ особисто
- ☐ письмово
- ☐ електронною поштою
- ☐ через електронну форму
- ☐ телефоном
- ☐ через керівника структурного підрозділу
- ☐ через іншу особу
- ☐ інше: _____

Хто подав повідомлення:

- ☐ постраждала особа
- ☐ працівник Університету
- ☐ здобувач освіти
- ☐ батьки / законний представник
- ☐ свідок
- ☐ керівник структурного підрозділу
- ☐ інша особа
- ☐ анонімно

Статус особи, яка може бути постраждалою:

- ☐ здобувач освіти
- ☐ працівник
- ☐ інша особа

Статус особи, щодо якої надійшло повідомлення:

- ☐ здобувач освіти

- ☐ працівник
- ☐ інша особа
- ☐ невідомо

2. Короткий зміст повідомлення

Стислий виклад обставин, зазначених у повідомленні:

Дата / період можливого випадку:

Місце / середовище, де відбувалися події:

Чи зазначено у повідомленні, що дії мають систематичний або повторюваний характер?

- ☐ так
- ☐ ні
- ☐ невідомо

Чи зазначено, що дії тривають на момент проведення первинної оцінки?

- ☐ так
- ☐ ні
- ☐ невідомо

3. Попередня ідентифікація характеру можливого порушення

У повідомленні зазначено ознаки:

- ☐ фізичного насильства
- ☐ психологічного насильства
- ☐ словесних образ або приниження
- ☐ погроз або залякування
- ☐ переслідування
- ☐ соціальної ізоляції
- ☐ поширення неправдивої або принизливої інформації
- ☐ кібербулінгу
- ☐ приниження академічної чи професійної репутації
- ☐ створення необґрунтованих перешкод у навчанні або роботі
- ☐ економічного тиску
- ☐ дискримінаційної поведінки
- ☐ сексуальних домагань
- ☐ іншої неправомірної поведінки
- ☐ ознак булінгу / мобінгу на цьому етапі не виявлено

☐ характер дій потребує додаткового з'ясування

Інше:

4. Оцінка ознак булінгу

Заповнюється, якщо постраждалою особою є здобувач освіти або ймовірна поведінка має ознаки булінгу.

Критерій	Так	Ні	Невідомо / потребує з'ясування
Наявність фізичного або психологічного насильства	☐	☐	☐
Наявність приниження, образ, погроз чи залякування	☐	☐	☐
Наявність повторюваності / систематичності	☐	☐	☐
Наявність дисбалансу сил або можливостей між учасниками	☐	☐	☐
Дії спрямовані проти конкретної особи	☐	☐	☐
Дії можуть завдавати шкоди фізичному або психологічному стану	☐	☐	☐
Є свідки або інші особи, які можуть підтвердити обставини	☐	☐	☐
Є документи або інші матеріали, що можуть підтвердити обставини	☐	☐	☐

Попередній висновок щодо можливого булінгу:

- ☐ є ознаки, що потребують подальшого розгляду
- ☐ ознаки недостатні, потребує додаткового з'ясування
- ☐ ознаки булінгу попередньо не встановлені

5. Оцінка ознак мобінгу

Заповнюється, якщо постраждалою особою є працівник або ймовірна поведінка має ознаки мобінгу.

Критерій	Так	Ні	Невідомо / потребує з'ясування
Наявність психологічного тиску	☐	☐	☐
Приниження честі та гідності працівника	☐	☐	☐
Систематичність або повторюваність дій	☐	☐	☐
Тривалий характер негативної поведінки	☐	☐	☐

Створення ворожої, принизливої або небезпечної атмосфери	☐	☐	☐
Створення перешкод у виконанні трудових обов'язків	☐	☐	☐
Необґрунтована соціальна ізоляція	☐	☐	☐
Поширення неправдивої або принизливої інформації	☐	☐	☐
Необґрунтоване позбавлення професійних можливостей	☐	☐	☐
Наявність свідків	☐	☐	☐
Наявність документальних або інших матеріалів	☐	☐	☐

Попередній висновок щодо можливого мобінгу:

- ☐ є ознаки, що потребують подальшого розгляду
- ☐ ознаки недостатні, потребує додаткового з'ясування
- ☐ ознаки мобінгу попередньо не встановлені

6. Оцінка ризику для безпеки постраждалої особи

6.1. Чи існує безпосередня загроза життю або фізичній безпеці?

- ☐ так
- ☐ ні
- ☐ невідомо

6.2. Чи існує ризик повторення або продовження неправомірних дій?

- ☐ високий
- ☐ середній
- ☐ низький
- ☐ не встановлено

6.3. Чи має особа потребу в негайному захисті?

- ☐ так
- ☐ ні
- ☐ потребує додаткової оцінки

6.4. Чи є ознаки значного психологічного впливу?

- ☐ так
- ☐ ні
- ☐ невідомо

6.5. Чи є особливі обставини, що потребують додаткового захисту?

- ☐ так
- ☐ ні

Якщо так, зазначити:

7. Рівень ризику

За результатами первинної оцінки встановлено:

ВИСОКИЙ РІВЕНЬ РИЗИКУ

- ☐ наявна безпосередня загроза життю або здоров'ю
- ☐ є ризик фізичного насильства
- ☐ неправомірні дії тривають
- ☐ є реальна загроза повторення
- ☐ необхідне невідкладне втручання

СЕРЕДНІЙ РІВЕНЬ РИЗИКУ

- ☐ наявні ознаки систематичного психологічного тиску
- ☐ ситуація може погіршитися без втручання
- ☐ необхідні заходи захисту та підтримки
- ☐ потребує оперативного розгляду Комісією

НИЗЬКИЙ РІВЕНЬ РИЗИКУ

- ☐ безпосередня загроза відсутня
- ☐ неправомірні дії не тривають
- ☐ ситуація не потребує невідкладного втручання
- ☐ необхідні профілактичні та/або консультативні заходи

☐ РІВЕНЬ РИЗИКУ НЕ МОЖНА ВИЗНАЧИТИ

- ☐ недостатньо інформації
- ☐ необхідне додаткове з'ясування обставин

Обґрунтування визначеного рівня ризику:

8. Невідкладні заходи

У разі наявності ризику або загрози необхідно:

- ☐ забезпечити фізичну безпеку постраждалої особи
- ☐ припинити безпосередній контакт між учасниками конфлікту
- ☐ повідомити керівника Університету
- ☐ повідомити керівника відповідного структурного підрозділу
- ☐ залучити психологічну службу
- ☐ забезпечити психологічну підтримку
- ☐ за необхідності звернутися до компетентних органів відповідно до законодавства
- ☐ вжити інших заходів: _____

Вжиті заходи: _____

Дата та час вжиття заходів: _____

9. Необхідність подальшого розгляду

За результатами первинної оцінки:

- ☐ повідомлення підлягає подальшому розгляду Комісією з розгляду випадків булінгу та мобінгу
 - ☐ необхідно отримати додаткову інформацію перед передачею на розгляд Комісії
 - ☐ необхідно передати інформацію іншому уповноваженому органу / посадовій особі
 - ☐ необхідно забезпечити психологічну та/або соціальну підтримку
 - ☐ достатньо профілактичного реагування
 - ☐ підстав для подальшого розгляду в межах цього Положення не встановлено
- Обґрунтування: _____
-
-

10. Необхідні додаткові дії

- ☐ отримати письмові пояснення
 - ☐ опитати свідків
 - ☐ отримати додаткові документи
 - ☐ перевірити електронні матеріали
 - ☐ отримати висновок психолога / фахівця
 - ☐ провести додаткову оцінку безпеки
 - ☐ провести консультацію з керівником структурного підрозділу
 - ☐ інше: _____
-

Відповідальна особа: _____

Строк виконання: до «_____» _____ 20__ року

11. Рекомендовані заходи підтримки постраждалої особи

- ☐ психологічне консультування
- ☐ соціальна підтримка

- ☐ інформаційна підтримка
- ☐ організаційні заходи для забезпечення безпеки
- ☐ супровід під час процедури розгляду
- ☐ заходи щодо недопущення повторного переслідування
- ☐ інше: _____

12. Первинний висновок

За результатами первинної оцінки повідомлення:

- ☐ містить ознаки можливого булінгу
- ☐ містить ознаки можливого мобінгу
- ☐ містить ознаки іншого порушення
- ☐ потребує додаткового з'ясування
- ☐ ознак порушення, що підпадає під дію Положення, на цьому етапі не встановлено

Коротке обґрунтування: _____

13. Передача матеріалів

Матеріали передано:

- ☐ Комісії з розгляду випадків булінгу та мобінгу
- ☐ ректору / уповноваженій посадовій особі
- ☐ керівнику структурного підрозділу
- ☐ психологічній службі
- ☐ іншому органу / установі

Дата передачі: «_____» _____ 20__ року

Реєстраційний номер передачі / супровідного документа: _____

14. Підпис відповідальної особи

Первинну оцінку провів(ла):

ПІБ _____

Посада _____

Підпис _____

«_____» _____ 20__ року

**ЖУРНАЛ РЕЄСТРАЦІЇ ПОВІДОМЛЕНЬ
ПРО БУЛІНГ ТА МОБІНГ В УМАНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

Розпочато: «_____» _____ 20__ року

Закінчено: «_____» _____ 20__ року

Відповідальна особа за ведення журналу: _____

[illegible]

* У разі анонімного повідомлення зазначається: «**анонімно**».

Примітки до журналу реєстрації повідомлень про булінг та мобінг в Уманському національному університеті:

Для уніфікації ведення журналу у відповідних графах можуть використовуватися такі позначення.

1. Спосіб надходження:

- О – особисте звернення
- Е – електронне звернення
- П – письмове звернення
- Т – телефонне повідомлення
- І – інший спосіб

2. Вид можливого порушення:

- Б – булінг
 - М – мобінг;
 - БК – кібербулінг;
 - І – інше порушення, пов'язане з предметом Положення.
- За необхідності може зазначатися декілька позначень.

3. Статус постраждалої особи:

- ЗО – здобувач освіти;
- П – працівник;
- І – інша особа.

У графі «Результат розгляду» можуть використовуватися такі формулювання:

- встановлено факт булінгу;
- встановлено факт мобінгу;
- встановлено факт кібербулінгу;
- факт не підтверджено;
- факт не може бути однозначно встановлений;
- виявлено інше порушення;
- матеріали передано за належністю;
- розгляд припинено з підстав, передбачених законодавством.

У журналі зазначається лише узагальнена інформація про вжиті заходи, наприклад:

- психологічна підтримка;
- профілактична робота;
- організаційні заходи безпеки;
- заходи щодо недопущення повторного випадку;
- дисциплінарні заходи — без зазначення конкретного стягнення, якщо це не є необхідним;
- направлення матеріалів до іншого компетентного органу;
- інші заходи.

Детальна інформація про зміст заходів зберігається у матеріалах відповідної справи.

РІШЕННЯ № _____
КОМІСІЇ З РОЗГЛЯДУ ВИПАДКІВ БУЛІНГУ ТА МОБІНГУ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«_____» _____ 20__ року

м. Умань

1. Загальні відомості

Комісія з розгляду випадків булінгу та мобінгу Уманського національного університету, утворена відповідно до наказу ректора від «_____» _____ 20__ року № _____, у складі:
Голова Комісії:

Заступник голови Комісії:

Секретар Комісії:

Члени Комісії:

розглянула повідомлення про можливий випадок:

- ☐ булінгу;
- ☐ мобінгу;
- ☐ булінгу та мобінгу;
- ☐ іншого порушення, пов'язаного з предметом розгляду.

Реєстраційний номер повідомлення: _____

Дата надходження: «_____» _____ 20__ року

Заявник: _____

Постраждала особа: _____

Особа, щодо якої подано повідомлення:

2. Предмет розгляду

Комісія розглянула обставини щодо можливого:

- ☐ систематичного психологічного насильства;
- ☐ фізичного насильства;
- ☐ словесних образ, приниження або висміювання;

- ☐ погроз або залякування;
- ☐ переслідування;
- ☐ соціальної ізоляції;
- ☐ поширення неправдивої або принизливої інформації;
- ☐ кібербулінгу;
- ☐ приниження професійної або академічної репутації;
- ☐ створення необґрунтованих перешкод у навчанні або роботі;
- ☐ інших дій: _____

Період, місце та короткий опис обставин: _____

3. Відомості про проведений розгляд

Під час розгляду Комісією:

- ☐ заслухано заявника;
- ☐ заслухано постраждалу особу;
- ☐ заслухано особу, щодо якої подано повідомлення (скаргу);
- ☐ заслухано свідків;
- ☐ отримано письмові пояснення;
- ☐ проаналізовано документи;
- ☐ проаналізовано електронне листування;
- ☐ проаналізовано фото-, аудіо-, відеоматеріали;
- ☐ отримано висновок психолога / фахівця;
- ☐ здійснено інші дії: _____

Перелік основних матеріалів, досліджених Комісією:

4. Встановлені обставини

У результаті розгляду Комісія встановила:

Характер поведінки, що була предметом розгляду:

Частота та тривалість відповідних дій:

Наслідки для постраждалої особи:

Інші обставини, які Комісія вважає суттєвими:

5. Висновок Комісії

За результатами розгляду матеріалів Комісія **ВИРІШИЛА**:

5.1. Визнати встановленим факт:

- ☐ булінгу;
 - ☐ мобінгу;
 - ☐ булінгу та мобінгу;
 - ☐ іншого порушення вимог Положення, а саме:
-

5.2. Визнати, що факт булінгу / мобінгу:

- ☐ підтверджено;
- ☐ не підтверджено;
- ☐ не може бути однозначно встановлений на підставі наявних матеріалів.

5.3. У разі встановлення факту булінгу / мобінгу визначити характер порушення:

- ☐ одноразовий випадок;
 - ☐ повторювані дії;
 - ☐ систематичні дії;
 - ☐ інше: _____
-

6. Заходи щодо захисту та допомоги постраждалій особі

З метою забезпечення безпеки, захисту прав та інтересів постраждалої особи Комісія рекомендує / визначає:

- ☐ забезпечити припинення неправомірної поведінки;
 - ☐ забезпечити психологічну підтримку;
 - ☐ організувати індивідуальне консультування;
 - ☐ забезпечити тимчасові організаційні заходи для запобігання повторенню ситуації;
 - ☐ забезпечити недопущення переслідування постраждалої особи;
 - ☐ здійснювати подальший психологічний та соціальний супровід;
 - ☐ провести заходи з відновлення безпечного психологічного середовища;
 - ☐ інше: _____
-

Відповідальна особа / структурний підрозділ:

Строк виконання: до «____» _____ 20__ року.

7. Заходи щодо особи, яка вчинила булінг / мобінг

З урахуванням встановлених обставин Комісія:

- ☐ рекомендує застосувати передбачені законодавством та локальними нормативними актами заходи реагування;
- ☐ рекомендує провести профілактичну бесіду;
- ☐ рекомендує направити особу на психологічне консультування;
- ☐ рекомендує провести корекційну / виховну роботу;
- ☐ рекомендує забезпечити навчання з питань ненасильницької комунікації та запобігання булінгу / мобінгу;
- ☐ рекомендує розглянути питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності в установленому законодавством порядку;
- ☐ рекомендує вжити інших заходів: _____

Відповідальна особа / структурний підрозділ:

Строк: _____

Примітка: Комісія не застосовує дисциплінарні стягнення, якщо такі повноваження не належать до її компетенції, а вносить відповідні пропозиції уповноваженому керівнику.

8. Заходи щодо недопущення повторних випадків

Комісія рекомендує:

- ☐ здійснювати моніторинг ситуації;
- ☐ провести профілактичні заходи в академічній групі;
- ☐ провести профілактичні заходи у структурному підрозділі;
- ☐ організувати тренінг / семінар;
- ☐ посилити психологічний супровід;
- ☐ здійснити повторне оцінювання психологічного клімату;
- ☐ забезпечити додаткове інформування учасників освітнього процесу та/або працівників;
- ☐ інше: _____

9. Інші рішення Комісії

9.1. _____

9.2. _____

9.3. _____

У разі необхідності:

- ☐ направити матеріали до керівника Університету для прийняття рішення в межах його повноважень;
- ☐ направити інформацію до відповідного структурного підрозділу;

- ☐ рекомендувати звернення до психологічної служби;
- ☐ рекомендувати звернення до інших компетентних органів відповідно до законодавства;
- ☐ інше: _____

10. Контроль за виконанням рішення

Контроль за виконанням цього рішення покласти на:

ПІБ: _____

Посада: _____

Строк контролю: «_____» _____ 20__ року

Про результати виконання рішення Комісії відповідальна особа інформує:

11. Результати голосування

Кількість членів Комісії: _____

Присутні: _____

За: _____

Проти: _____

Утрималися: _____

Рішення прийнято:

☐ одностанно

☐ більшістю голосів

Окрема думка члена Комісії:

☐ відсутня

☐ додається до рішення

12. Підписи членів Комісії

Голова Комісії

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Заступник голови Комісії

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Секретар Комісії

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Члени Комісії:

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

посада _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

13. Ознайомлення з рішенням

З рішенням Комісії ознайомлено:

Заявника:

дата _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Постраждалу особу:

дата _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Особу, щодо якої розглядалося повідомлення:

дата _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

У разі відмови від підпису про ознайомлення або неможливості ознайомлення:

Відповідальна особа _____

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Примітка

1. Рішення Комісії оформлюється у письмовій формі та підписується головою, секретарем і членами Комісії, які брали участь у засіданні.
2. До рішення додаються матеріали, на підставі яких Комісія прийняла відповідне рішення.
3. Інформація про учасників справи та обставини її розгляду зберігається з дотриманням вимог законодавства щодо захисту персональних даних та конфіденційності.
4. Сам факт непідтвердження повідомлення не є підставою для висновку про те, що заявник подав завідомо неправдиве повідомлення.
5. У разі встановлення обставин, що можуть свідчити про адміністративне, кримінальне або інше правопорушення, відповідні матеріали передаються компетентним органам у порядку, визначеному законодавством.
6. Рішення Комісії може бути оскаржене у порядку, визначеному законодавством України та локальними нормативними актами Університету.