

ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ФІНАНСОВО-ПРАВОВИЙ КОЛЕДЖ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор



Тамара ГУБАНОВА

(наказ № 288 від 30.08 2024 року)

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО БЕЗПЕЧНЕ ТА ПСИХОЛОГІЧНО КОМФОРТНЕ ОСВІТНЄ
СЕРЕДОВИЩЕ

Ухвалено Вченою радою

Приватного вищого навчального закладу
«Фінансово-правовий коледж»

Голова Вченої ради

 Тамара ГУБАНОВА
(протокол № 30 від серпня 2024 року)

положення вводиться в дію з

«01» вересня 2024 року

ЗМІСТ

I. Загальні положення.....	3
II. Нормативна база.....	4
III. Форми, ознаки прояву булінгу (цькування).....	4
IV. Мета та завдання діяльності із запобігання булінгу (цькування).....	7
V. Основні принципи, функції та напрямки діяльності із протидії булінгу (цькування).....	8
VI. Мобінг (цькування) в професійному середовищі коледжу, його форми та особливості правового захисту від мобінгу (цькування).....	9
VII. Запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією в коледжі.....	11
VIII. Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації.....	13
IX. Порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування), мобінгу (цькування), дискримінації, інших конфліктних ситуацій.....	14
X. Порядок реагування на доведені випадки булінгу (цькування) та відповідальність осіб, причетних до булінгу (цькування).....	15
XI. Прикінцеві положення.....	16

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про безпечне та психологічно комфортне освітнє середовище у Приватному вищому навчальному закладі «Фінансово-правовому коледжі» (далі – Положення) регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню), мобінгу (цькуванню), дискримінації і порядок реагування на випадки булінгу (цькування), мобінгу (цькуванню), дискримінації у Приватному вищому навчальному закладі «Фінансово-правовому коледжі» (далі – Коледж).

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

1.3. **Булінг** (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

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

1.3.2. Діяльність щодо **протидії** булінгу (цькуванню) у Коледжі є постійним процесом, спрямованим на: виявлення булінгу (цькування) та (або) потенційних ризиків його виникнення; визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів вирішення ситуацій булінгу (цькування).

1.4. **Мобінг** (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому

числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

1.5. Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2. НОРМАТИВНА БАЗА

У своїй діяльності щодо формування безпечного та психологічно комфортного освітнього середовища в Коледж керується Конституцією України, Законами України: «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», «Про звернення громадян», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та іншими законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, а також цим Положенням.

3. ФОРМИ, ОЗНАКИ ПРОЯВУ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

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

3.2. Типовими ознаками булінгу є:

систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін:

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Визначаються наступні форми булінгу:

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

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

До **харасменту** відносять:

- сексуальні домагання, примушення на роботі чи під час навчання (специфічні жарти, жести, сексуальні натяки, торкання, сороміцькі анекдоти, непристойні пропозиції);
- насміхання, небажані зауваження, жести, міміку або жарти з приводу раси, національності, релігії, статі, віку, інвалідності, висміювання сексуальної орієнтації, сімейного стану та інших ознак, які можуть послужити підставою для

дискримінації;

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

- психологічний булінг – насильство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічного травмування шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість жертви.

3.7.3. *Психологічний булінг* поділяється на:

вербальний булінг – образливе ім'я, з яким постійно звертаються до жертви, обзивання, поширення образливих чуток, словесне приниження, бойкот та ігнорування, залякування, використання агресивних жестів та інтонацій голосу для примушування жертви до здійснення певних дій, систематичні кепкування з будь-якого приводу;

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

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

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

До різновиду кібербулінгу належать:

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

- *тролінг* (постинг завідомо провокаційних повідомлень).

3.8. *Ознаками*, які можуть бути підставами для підозри в наявності випадку

булінгу (цькування) є: замкнутість, тривожність, страх або, навпаки, демонстрація повної відсутності страху, ризикована, зухвала поведінка; невірноважена поведінка; агресивність, напади люті, схильність до руйнації, нищення, насильства; різка зміна звичної для дитини поведінки; уповільнене мислення, знижена здатність до навчання; відлюдкуватість, уникнення спілкування; ізоляція, виключення з групи, небажання інших учасників освітнього процесу спілкуватися; занижена самооцінка, наявність почуття провини; поява швидкої втомлюваності, зниженої спроможності до концентрації уваги; демонстрація страху перед появою інших учасників освітнього процесу; схильність до пропуску навчальних занять; відмова відвідувати заклад освіти з посиленням на погане самопочуття; депресивні стани; аутоагресія (самошкодження), суїцидальні прояви; явні фізичні ушкодження та (або) ознаки поганого самопочуття (нудота, головний біль, кволість тощо); намагання приховати травми та обставини їх отримання; скарги здобувача освіти на біль та (або) погане самопочуття; пошкодження чи зникнення особистих речей; вимагання особистих речей, їжі, грошей; жести, висловлювання, прізвиська, жарти, погрози, поширення чуток сексуального (інтимного) характеру або інших відомостей, які особа бажає зберегти в таємниці; наявність фото-, відео- та аудіоматеріалів фізичних або психологічних знущань, сексуального (інтимного) змісту; наявні пошкодження або зникнення майна та (або) особистих речей.

4. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

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

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

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

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

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

недопущення проявів асоціальної поведінки;

превентивне виховання, підвищення правової культури учасників освітнього процесу;

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

розвиток достатнього рівня самооцінки й самоконтролю.

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

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

верховенства права;

толерантності;

недискримінації за будь-якими ознаками; ненасильницької поведінки в міжособистісних стосунках;

розвитку соціального та емоційного інтелекту учасників освітнього процесу;

гендерної рівності.

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

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

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

методів психокорекції та загальної психотерапії);

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

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

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

5.3. **Профілактика булінгу** передбачає роботу за наступними напрямками: ознайомлення педагогічних працівників із особливостями поширення

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

інформаційно-просвітницька діяльність керівників/наставників академічних груп щодо попередження усіх проявів насильства у студентському середовищі з використанням основних форм превентивної роботи, а саме: проведення тренінгів, міні-лекцій, засідань у форматі круглого столу, виховних годин, диспутів, годин відкритих думок, організації зустрічей з практичним психологом, працівниками правоохоронних органів тощо; формування правосвідомості та правової поведінки, відповідальності за своє життя, розвиток активності, самостійності, творчих здібностей здобувачів освіти шляхом створення умов для всебічної самореалізації потреб особистості.

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

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

6.1. Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або

бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

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

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

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

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

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

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

6.4. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

6.5. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), *мають право*

звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду;

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

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

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

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

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

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

життя.

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

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

7.1. **Дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

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

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

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

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

7.6. **пряма дискримінація** – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними

та необхідними;

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

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

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

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

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

7.8.4. встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

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

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ

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

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

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

8.4. Порядок відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди

визначається Цивільним кодексом України та іншими законами.

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

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

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

9.1. З метою протидії булінгу (цькуванню) студенти, їхні батьки, педагогічні працівники та інші учасники освітнього процесу зобов'язані повідомляти керівництво Коледжу про випадки булінгу (цькування) у вигляді письмової заяви.

9.2. Заява має бути оформлена належним чином (має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання громадянина, викладено суть порушеного питання). Письмове звернення має бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати.

9.3. Відповідно до заяви про випадок булінгу (цькування) директор Коледжу створює наказом комісію з розгляду випадків булінгу (цькування) та скликає засідання (далі Комісія).

9.4. До складу Комісії можуть входити директор Коледжу, перший заступник директора, заступник директора з адміністративних питань, заступник директора з навчально—методичної роботи, заступник директора з наукової роботи, практичний психолог, педагогічні працівники, куратори, батьки постраждалого та булера, а також інші зацікавлені особи.

9.5. Комісія розглядає заяву про випадок булінгу (цькування) (з дотриманням конфіденційності), проводить розслідування, з'ясовує всі обставини булінгу (цькування) та приймає відповідне рішення.

9.6. Рішення Комісії реєструються в окремому журналі та зберігаються у паперовому вигляді з оригіналами підписів всіх членів Комісії.

10. ПОРЯДОК РЕАГУВАННЯ НА ДОВЕДЕНІ ВИПАДКИ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОСІБ, ПРИЧЕТНИХ ДО БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

10.1. Відповідно до рішення Комісії щодо доведеного випадку булінгу (цькування) директор Коледжу вживає відповідних заходів реагування.

10.2. Якщо Комісія визнала, що це був булінг (цькування), а не одноразовий конфлікт чи сварка, тобто відповідні дії носять систематичний характер, директор Коледжу забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг студентом, які вчинили булінг (цькування), постраждали від булінгу (цькування), а також стали його свідками.

10.3. Для відновлення та нормалізації відносин між учасниками освітнього процесу після випадку булінгу (цькування) застосовуються заходи щодо запобігання та протидії булінгу (цькування).

10.4. План заходів щодо запобігання та протидії булінгу (цькування) на навчальний рік затверджує директор Коледжу.

10.5. Заходи щодо запобігання та протидії булінгу (цькування) реалізуються заступником директора з навчально-методичної роботи, практичним психологом та педагогічними працівниками Коледжу із залученням необхідних фахівців із надання правової, психологічної, соціальної та іншої допомоги, в тому числі територіальних органів (підрозділів) служб у справах дітей та центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді тощо.

10.6. Директор Коледжу повідомляє про доведений випадок булінгу (цькування) уповноважені підрозділи органів Національної поліції України (ювенальна поліція) та Службу у справах дітей.

10.7. Відповідальність осіб, причетних до булінгу (цькування), передбачена Кодексом України про адміністративні правопорушення та Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)" від 18 грудня 2018 № 2657-VIII.

10.8. На осіб, причетних до булінгу (цькування), накладаються адміністративні стягнення:

булінг (цькування) неповнолітнього карається штрафом від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (850 та 1700 гривень відповідно) або громадськими роботами вад 20 до 40 годин;

булінг (цькування), вчинений групою осіб або повторно протягом року після накладання адміністративного стягнення, передбачає штраф від 1700 гривень до 3400 гривень або громадськими роботами від 40 до 60 годин;

булінг (цькування), вчинений малолітніми або неповнолітніми особами віком від 14 до 16 років, тягне за собою накладання штрафу на батьків або осіб, які їх замінюють.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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