



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
БУКОВИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

18. 03. 2025 р.

НАКАЗ
м. Чернівці

№ 102-Нгу/м

**Про затвердження Положення про запобігання
та протидію булінгу/мобінгу (цькуванню) у
Буковинському державному медичному університеті**

На виконання Конституції України, Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання насильству та унеможливлення жорстокого поводження з дітьми», Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці», Законів України «Про звернення громадян», «Про інформацію», «Про захист персональних даних», Наказів МОН України «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти» №1646 від 28 грудня 2019 року, «Про затвердження Плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладах освіти» № 293 від 26 лютого 2020 року та інші, Статуту БДМУ та з метою попередження булінгу/мобінгу, -

НАКАЗУЮ:

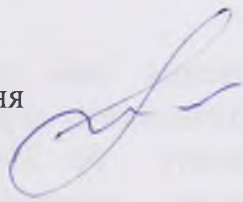
1. Затвердити Положення про запобігання та протидію булінгу/мобінгу (цькуванню) у Буковинському державному медичному університеті (додаток).
2. Наказ по університету № 394-Адм. від 29.10.2020 р. «Про створення безпечного освітнього середовища, формування у студентської молоді ціннісних життєвих навичок» вважати таким, що втратив чинність.
3. Контроль за виконанням наказу покласти на проректора закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та виховання Зорій Н.І.

Ректор закладу вищої освіти

Ігор ГЕРУШ

Виконавець:

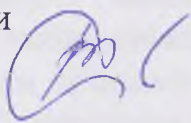
Проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної роботи та виховання



Ніна ЗОРІЙ

Погоджено:

Проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної роботи



Володимир ХОДОРОВСЬКИЙ

Начальник відділу кадрів



Тетяна ЛЕОНТІЙ

Провідний юрисконсульт



Олег БОДНАР
Альона КИРИЛЮК

**Положення про запобігання та протидію булінгу/мобінгу (цькуванню)
у Буковинському державному медичному університеті**

1. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання та протидію булінгу/мобінгу (цькуванню) у Буковинському державному медичному університеті (далі Положення) є нормативно-правовим документом, що визначає мету та завдання діяльності закладу вищої освіти щодо попередження булінгу/мобінгу (цькуванню), основні поняття, механізм реагування, порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу/мобінгу та відповідальність і застосування методів виховного впливу з метою його профілактики та протидії.

1.2. Положення розроблене відповідно до законодавства України, а саме: Конституції України, Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо запобігання насильству та унеможливлення жорстокого поводження з дітьми», Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці», Законів України «Про звернення громадян», «Про інформацію», «Про захист персональних даних», Наказів МОН України «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти» № 1646 від 28 грудня 2019 року, «Про затвердження Плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладах освіти» № 293 від 26 лютого 2020 року та ін., Статуту БДМУ.

1.3. Основною метою Положення є забезпечення у Буковинському державному медичному університеті (далі – БДМУ) середовища, вільного від булінгу/мобінгу (цькування), формування негативного ставлення до булінгу/мобінгу, захист психологічного здоров'я учасників освітнього процесу: здобувачів освіти, педагогічних та науково-педагогічних працівників і співробітників.

1.4. Головними завданнями є:

Створення безпечного освітнього середовища в БДМУ; ознайомлення здобувачів вищої освіти з поняттям булінгу, його видами та проявами; формування в учасників освітнього процесу нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки; навчання конструктивним формам спілкування, поведінковим реакціям; боротьба з деструктивними елементами у поведінці; творче розв'язання конфліктних ситуацій; усвідомлення і прийняття відмінностей; розвиток адекватного рівня самооцінки й самоконтролю;

- 2 -

формування навичок саморегуляції, внутрішніх афективних процесів та емоційної адекватності у контактах здобувачів освіти з навколишнім світом; підвищення рівня їх самосвідомості, встановлення зв'язку із власним внутрішнім «я» та один з одним; вміння вільно виражати почуття.

2. Форми та ознаки булінгу/мобінгу

2.1. Основні терміни:

- *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;
- *мобінг* – це колективне систематичне знущання, регулярне цькування, спрямоване на професійну дискредитацію колеги по роботі, навчанню. Мобінг реалізується групою осіб, яка узгодженими діями, регулярно за допомогою докорів, підстав, принизливої критики, зневаги, прискіпливого формалізму, підтасовок, утиску прав, наклепів, доносів, мовних образ, що супроводжуються інтригами, сарказмом, лицемірством, вербальною агресією, інсинуаціями, психологічними знущаннями, принизливими жартами, образами, досягає соціальної ізоляції жертви;
- *сторони булінгу/мобінгу (цькування)* – це безпосередні учасники випадку: *кривдник* (булер), *потерпілий* (жертва булінгу), *спостерігачі* (за наявності); *конфлікт* – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною потреб, інтересів, соціальних установок, планів тощо у свідомості окремої особи, яке виникає в міжособистісних взаємодіях окремих осіб чи груп;
- *кривдник (булер)* – учасник освітнього процесу, в тому числі неповнолітня особа, яка вчиняє булінг/мобінг (цькування) щодо іншого учасника освітнього процесу;
- *потерпілий (жертва булінгу/мобінгу)* – учасник освітнього процесу, в тому числі неповнолітня особа, щодо якої було вчинено булінг (цькування);
- *спостерігачі* – свідки та (або) безпосередні очевидці випадку булінгу/мобінгу (цькування);
- *наслідок булінгу/мобінгу (цькування)* – фізична, психологічна, матеріальна шкода, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або соціальна ізоляція потерпілого;
- *харасмент* – домагання, примус, знущання, шантаж, погроза, психологічне цькування, що ображає та принижує честь, гідність, самоповагу іншої людини, викликає відчуття нікчемності.

2.2. Форми булінгу:

- *фізичний булінг* – це 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, приховування особистих речей жертви), фізичні приниження тощо;

- *сексуальний булінг* є підвидом фізичного та означає дії сексуального характеру. Його важко розпізнати, тому що жертва сексуального булінгу панічно боїться розповісти про це дорослим, замикається у собі, постійно плаче наодинці, категорично відмовляється надавати будь-яку інформацію, може вчиняти спроби суїциду;
- *психологічний булінг* – це насильство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічного травмування шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість жертви. До цієї форми можна віднести вербальний булінг: образливе ім'я, 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* – сучасний спосіб знущання з використанням електронних засобів комунікації, який включає: приниження та цькування за допомогою мобільних телефонів, гаджетів, Інтернету, приниження людини, завдання шкоди віртуально та дистанційно, без фізичного насильства. До різновиду кібербулінгу належать: *флейм* (інтернет-сварка, коли учасники дискусії відходять від основної теми обговорення і переходять на взаємні образи і напади); *тролінг* (постинг провокаційних повідомлень) тощо;
- *економічний* (крадіжки, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей, вимагання грошей);

2.3. Формами мобінгу є:

- *психологічний та економічний тиск*: створення щодо працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до 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 зростання; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

- 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).

2.4. Типовими ознаками булінгу/мобінгу (цькування) є:

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

3. Основні напрямки та види роботи, спрямовані на протидію булінгу/мобінгу в БДМУ

3.1. Цькування здобувачів освіти, працівників з боку однолітків, колег істотно збільшує ризик суїцидальних настроїв; призводить до ескалації агресії і насильства в колективі, зниження успішності, емоційних і невротичних проблем.

3.2. Профілактика булінгу/мобінгу передбачає роботу за такими напрямками:

- ознайомлення професорсько-викладацького складу з особливостями поширення масових негативних явищ серед здобувачів вищої освіти та загальноприйнятими у світі поняттями «булінг», «третирування», «цькування» з огляду на розуміння проблеми насильства над дітьми та його видами (висвітлення матеріалів на засіданнях кафедри, кураторських годинах);
- просвітницька робота фахівців медико-психологічного центру БДМУ серед молоді щодо попередження насильства, а саме: лекції, круглі столи, бесіди, диспути, години відкритих думок, усних журналів, кінолекторії, організація конкурсів, фестивалів, акцій, створення клубів із правових знань, організація на базі закладу освіти консультативних пунктів, де всі учасники освітнього процесу можуть отримати консультації практичного психолога тощо;
- формування правосвідомості та правової поведінки здобувачів освіти, відповідальності за своє життя, розвиток активності, самостійності, творчості, створення умов для самореалізації особистості;
- формування у викладачів і співробітників навичок ідентифікації насильства як у власній поведінці, так і в поведінці здобувачів освіти з метою формування умінь виокремлювати існуючу проблему;
- створення в БДМУ умов недопущення булінгу/мобінгу та відповідного середовища в освітній установі з метою профілактики та боротьби із негативними соціально-педагогічними наслідками цього явища;
- зміцнення захисних сил особистості та організму в протистоянні цькуванню як для умовно здорових здобувачів освіти та

дії, пошкодження особистих речей та інші дії з майном (крадіжка, грабіж, приховування особистих речей жертви), фізичні приниження тощо;

- *сексуальний булінг* є підвидом фізичного та означає дії сексуального характеру. Його важко розпізнати, тому що жертва сексуального булінгу панічно боїться розповісти про це дорослим, замикається у собі, постійно плаче наодинці, категорично відмовляється надавати будь-яку інформацію, може вчиняти спроби суїциду;
- *психологічний булінг* – це насильство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічного травмування шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість жертви. До цієї форми можна віднести вербальний булінг: образливе ім'я, 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* – сучасний спосіб знущання з використанням електронних засобів комунікації, який включає: приниження та цькування за допомогою мобільних телефонів, гаджетів, Інтернету, приниження людини, завдання шкоди віртуально та дистанційно, без фізичного насильства. До різновиду кібербулінгу належать: *флейм* (інтернет-сварка, коли учасники дискусії відходять від основної теми обговорення і переходять на взаємні образи і напади); *тролінг* (постинг провокаційних повідомлень) тощо;
- *економічний* (крадіжки, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей, вимагання грошей);

2.3. Формами мобінгу є:

- *психологічний та економічний тиск*: створення щодо працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до 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 зростання; нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень); необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

співробітників, так і для тих, які вже мають соматичну або психічну патологію;

- проведення бесід зі здобувачами вищої освіти, викладачами та співробітниками з метою профілактики булінгу/мобінгу, виступи провідних спеціалістів у системі профілактичної роботи щодо подолання різноманітних форм агресивної поведінки.

3.3. Основними видами роботи щодо протидії булінгу є:

- *діагностика* – соціальне і психологічне вивчення здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників, груп і колективів, моніторинг соціальних процесів та психічного розвитку окремих категорій здобувачів освіти та співробітників, визначення причин, що ускладнюють особистісний розвиток, навчання та взаємини в колективі чи академічній групі;
- *корекція* – 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);
- *реабілітація* – надання психолого-педагогічної і соціальної допомоги здобувачам освіти та співробітникам, які перебувають у кризовій життєвій ситуації, з метою адаптації їх до умов навчання та соціального середовища;
- *профілактика* – своєчасне попередження відхилень у психічному та особистісному розвитку, міжособистісних стосунках, запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі, попередження наркоманії, алкоголізму, суїцидів, расової та соціальної нетерпимості, аморального способу життя тощо;
- *психологічна просвіта* – підвищення психологічної культури всіх учасників освітнього процесу – здобувачів вищої освіти, викладачів, співробітників.

4. Процедура подання (з дотриманням конфіденційності) заяви про випадки булінгу/мобінгу (цькування)

4.1 . Усі здобувачі освіти, науково-педагогічні працівники БДМУ, батьки та інші учасники освітнього процесу повинні обов'язково повідомити ректора БДМУ про випадки булінгу (цькування), учасниками або свідками якого вони стали, або підозрюють про його вчинення по відношенню до інших осіб за зовнішніми ознаками, або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

4.2 . Науково-педагогічний працівник, куратор академічної групи або інший працівник університету, який став свідком булінгу або отримав повідомлення про факт булінгу від здобувача освіти, що був свідком або учасником булінгу, зобов'язаний повідомити ректора БДМУ про цей факт.

4.3 На ім'я ректора БДМУ пишеться заява (конфіденційність гарантується) про випадок булінгу (цькування) відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

4.4. Ректор розглядає заяви про випадки булінгу/мобінгу (цькування) здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, співробітників, інших осіб та видає рішення про проведення розслідування; скликає засідання Комісії з етики та корпоративної культури (далі Комісія) для розгляду випадків булінгу/мобінгу (цькування) не пізніше, ніж упродовж трьох робочих днів з дня отримання заяви або повідомлення для ухвалення рішення за результатами проведеного розслідування та вживає відповідних заходів реагування.

4.5. На засідання Комісії за потреби запрошуються фахівці, практичні психологи, соціальні працівники, науково-педагогічні працівники, батьки постраждалого та булерів, декани та ін. з метою об'єктивного розгляду проблеми.

4.6. Рішення Комісії реєструються в окремому журналі, зберігаються в паперовому вигляді з оригіналами підписів усіх членів Комісії.

4.7. Якщо випадок цькування був зафіксований одноразово, питання з налагодження мікроклімату в студентському середовищі та колективі співробітників, розв'язання конфлікту вирішується у межах закладу освіти учасниками освітнього процесу.

4.8. Якщо Комісія не кваліфікує випадок як булінг/мобінг, а постраждалий не згоден з цим, то він може одразу звернутись до органів Національної поліції України. За будь-якого рішення Комісії адміністрація БДМУ забезпечує психологічну підтримку усім учасникам випадку.

4.9. Медико-психологічний центр БДМУ забезпечує виконання заходів для надання психологічних послуг здобувачам освіти, співробітникам, які вчинили булінг/мобінг, стали його свідками або постраждали від булінгу/мобінгу (цькування).

4.10. Здобувач освіти, за необхідності, може звернутись на гарячу лінію ГО «Ла Страда - Україна» з протидії насильству в сім'ї або із захисту прав дітей; до соціальної служби з питань сім'ї, дітей та молоді; Національної поліції України; Центру надання безоплатної правової допомоги. Після отримання звернення студента відповідна особа або орган інформує ректора БДМУ у письмовій формі про випадок булінгу/мобінгу. Ректор БДМУ повинен розглянути таке звернення та з'ясувати всі обставини булінгу/мобінгу.

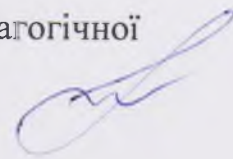
4.11. Якщо Комісія визнала, що це був булінг/мобінг, а не одноразовий конфлікт, то ректор БДМУ повідомляє уповноважені підрозділи органів Національної поліції України та Службу у справах дітей (якщо здобувач освіти не досяг 18-річного віку).

4.12. Особи, які за результатами розслідування є причетними до булінгу/мобінгу, несуть відповідальність відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

5. Прикінцеві положення

- 5.1. Положення затверджується рішенням вченої ради БДМУ та вводиться в дію наказом ректора.
- 5.2. Зміни та доповнення до Положення затверджуються наказом ректора.
- 5.3. Контроль за виконанням вимог Положення несуть посадові особи університету у відповідності до їх функціональних обов'язків.
- 5.4. Дія Положення скасовується рішенням вченої ради.

Проректор закладу вищої освіти з науково-педагогічної
роботи та виховання



Ніна ЗОРІЙ