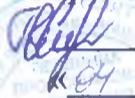


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ВИМІРЮВАНЬ
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ І ЗВ'ЯЗКУ»

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової
організації ДУІТЗ

 Людмила ГАЛЬЧИНСЬКА
«04» 09 2023р.



ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор ВСП «Фаховий коледж
вимірювань ДУІТЗ»

 Ірина РАДУЛОВА
«04» 09 2023р.



Введено в дію наказом

№ 26 від 04.09.2023р.

ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ РОБОТИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ
МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ)
ВІДОКРЕМЛЕНОГО СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ «ФАХОВИЙ
КОЛЕДЖ ВИМІРЮВАНЬ ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ І ЗВ'ЯЗКУ»**

Розглянуто та схвалено на засіданні
Методичної ради коледжу
Протокол № 1 від «04» 09.23р.

Розглянуто та затверджено на
засіданні Педагогічної ради коледжу
Протокол № 1 від «04» 09.23р.

м. Одеса, 2023 р.

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	3
2. Причини виникнення та форми мобінгу.....	4
3. Обов'язки держави та роботодавця (директора коледжу) щодо протидії мобінгу працівників коледжу.....	6
4. Завдання щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в коледжі.....	7
5. Порядок подання та розгляду заяв чи повідомлень на випадки мобінгу (цькуванню).....	8
6. Адміністративна відповідальність за вчинення мобінгу.....	9
7. Прикінцеві положення.....	9

I.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Це Положення регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (далі – Положення) є локальним нормативно-правовим документом, що визначає мету та завдання діяльності щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), основні поняття, механізм реагування, порядок подання та розгляду заяв про випадки мобінгу та визначає порядок застосування засобів впливу на такі випадки у Відокремленому структурному підрозділі «Фаховий коледж вимірювань Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку» (далі - Коледж).

2. Положення розроблене з урахуванням міжнародних та національних нормативно-правових актів серед яких: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод; Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти; Конвенція ООН про права дитини (ратифіковано 27 лютого 1991 року); Закон України «Про освіту»; Закон України «Про фахову передвищу освіту»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (цькуванню)», Кодекс законів про працю України (із змінами), Закон України від 16 листопада 2022 року №2 2759-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-ІХ «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці» та інші.

3. Метою діяльності із запобігання та протидії мобінгу є: виявлення випадків мобінгу, розв'язання конфліктних ситуацій, усунення потенційних ризиків та визначення шляхів протидії подальшому виникненню випадків мобінгу в Коледжі.

4. Працівники, зокрема мають право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників (частина друга статті 2 Кодексу законів про працю України).

5. Відповідно до пункту 7 частини першої статті 1 Закону України «Про засади протидії та запобігання дискримінації в Україні» 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. 6.В свою чергу поняття утиск має більш широке юридичне застосування і розповсюджується на багато видів юридичних правовідносин, що ж стосується дискримінаційних дій під час виконання трудових обов'язків то в такому випадку застосовується визначення мобінг. Стаття 2-2 Кодексу законів про працю України визначає поняття цькування наступним чином:

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження 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. Формами прояву мобінгу є: психологічний тиск; економічний тиск; перешкоджання виконанню службових обов'язків; сексуальні домагання тощо. Мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Виживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампири, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

II. ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА ФОРМИ МОБІНГУ

1. Причини виникнення мобінгу можна поділити на зовнішні та внутрішні: Зовнішні причини «на рівні соціуму загалом і групи зокрема» – це причини пов'язані з життєвим циклом колективу, законами існування груп, культурою, мораллю, тобто вони не залежать від індивідуальності особистості. Виділяються такі зовнішні причини мобінгу: розподіл статусів в колективі, примітивні реакції у спілкуванні, успадкований стадний інстинкт, вікові особливості розвитку, низька загальна культура і мораль, відсутність реально діючого правового механізму тощо. Внутрішні причини «на рівні особистості» – це причини, які зумовлені особливостями психіки, життєвого досвіду, світогляду, переконань окремого індивіда. Проте основну роль в появі мобінгу відіграють внутрішні причини в той час як зовнішні лише сприяють процесу.

2. За загальним правилом мобінг може набувати таких форм:

- авторитарний мобінг – здійснюється з боку керівника, який застосовує деструктивний стиль керування;
- зміщений мобінг – агресія спрямовується на третю особу, оскільки прояв її по відношенню до справжнього джерела є занадто небезпечним, а рівень розчарування ситуацією перейшов допустимі межі і рамки боротьби з проблемою, може бути реакцією на авторитарне знуцання;
- мобінг «посвяти» – маємо справу з ним в ситуації, коли в колективі з'являються нові члени, які піддаються спробам «тестуванню» старшими зі стажем;

- дискримінаційний мобінг – його жертвою стають особи, які відрізняються від загального колективу з точки зору цінностей важливих для його членів або особи, які не схвалюють встановлених в колективі норм;
- десигналізаційний мобінг – різновид дискримінаційного, застосований по відношенню до особи, яка виявила негативні факти про своїх колег, інформуючи про них всередині організації (тобто керівників) або її оточення, за що у формі знущань отримує «покарання» від співпрацівників;
- сексуальний мобінг – сексуальне домагання є особливою формою даного явища, а в випадку групи може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, де проявлення зацікавленості протилежною статтю або тією самою, залежно від преференції, не зустрічається схваленням;
- відбірковий мобінг – його метою є позбавлення даної особи з групи, дії стають щораз жорстокішими, поки мета не буде досягнута.

Три вище згадані форми: «посвяти», дискримінаційний і відбірковий пов'язані з етапами переходу працівника через організацію: вхід-трансфервихід, а головною метою кожного з них є нав'язування працівнику правил поведінки даної групи і примус виконання існуючих всередині норм.

В свою чергу відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» та статті 2-2 КзпП України формами прояву мобінгу є: психологічний тиск; економічний тиск.

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);

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

Вимоги роботодавця - директора Коледжу 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).

ІІІ. ОBOB'ЯЗКИ ДЕРЖАВИ ТА РОБОТОДАВЦЯ (директора Коледжу) ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕДЖУ

1. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, 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 Державної служби України з питань праці 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 (стаття 5-1 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ)).

2. Роботодавець (директор Коледжу) повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (стаття 141 КЗпПУ).

Роботодавець (директор Коледжу) зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки та 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) (стаття 158 КЗпПУ).

3. Внесення змін до колективного договору. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькуванню), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав (стаття 13 КЗпПУ).

4. Розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника – стаття 38: Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець (директор Коледжу) 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. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем, зокрема у разі вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (директора Коледжу) з окремими категоріями працівників за певних умов - стаття 41: Трудовий договір з ініціативи роботодавця (ректора) може бути розірваний також у разі вчинення директором Коледжу мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

IV. ЗАВДАННЯ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ) В КОЛЕДЖІ

1. Основними завдання щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Коледжі є:

- створення в Коледжі безпечного середовища, вільного від будь-яких виявів насильства та дискримінації (фізична та психологічна безпека, гендерна, расова та соціальна рівність учасників освітнього процесу);
- визначення стану, причин і передумов поширення мобінгу (цькування) в Коледжі;
- формування у працівників Коледжу нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, усвідомлення мобінгу (цькування) як одного із виявів порушення прав людини;
- оптимальна організація праці працівників, створення умов для зростання продуктивності праці;
- забезпечення трудової і виробничої дисципліни;
- неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці;
- уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту;
- навчання конструктивного спілкування, усвідомлення рівності серед всіх учасників освітнього процесу, формування навичок мирного вирішення

конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій та керування емоційними реакціями;

- вживати заходів для забезпечення безпеки та 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);

- заохочення до активного сприяння запобіганню мобінгу (цькуванню) через популяризацію діяльності щодо запобігання та протидії будь-яких форм дискримінації.

V. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ЗАЯВ ЧИ ПОВІДОМЛЕНЬ НА ВИПАДКИ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ)

1. В Коледжі суб'єктами реагування у разі настання випадку мобінгу (цькування) є директор, учасники Педагогічної ради Коледжу. Суб'єкти реагування на випадки мобінгу (цькування) діють в межах повноважень, передбачених законодавством та цим Положенням.

2. Підставою для реагування на випадки мобінгу (цькування) є заява або повідомлення будь-якої особи, яка стала стороною мобінгу (цькування).

3. Заяви або повідомлення про випадок мобінгу (цькування) чи підозру щодо його вчинення подаються директору Коледжу. Заява (повідомлення) приймається у письмовій формі.

4. Директор у разі отримання заяви або повідомлення про випадок мобінгу (цькування):

- скликає засідання Тимчасової комісії не пізніше ніж упродовж трьох робочих днів з дня отримання заяви або повідомлення;

- з'ясовує причини, які призвели до випадку мобінгу (цькування) та вживає заходів для усунення таких причин;

- забезпечує надання психологічної підтримки особі, яка зазнала цькування;

- інші заходи визначені законодавством.

5. Тимчасова комісія у своїй діяльності забезпечує дотримання вимог Законів України «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та дотримується принципів: законності; верховенства права; поваги та дотримання прав і свобод людини; неупередженого ставлення до сторін мобінгу (цькування); відкритості та прозорості; конфіденційності та захисту персональних даних; невідкладного реагування; комплексного підходу до розгляду випадку мобінгу (цькування); нетерпимості до мобінгу (цькування) та визнання його суспільної небезпеки.

6. Тимчасова Комісія з розгляду випадків мобінгу (цькування) (далі – комісія) щодо розгляду заяв в Коледжі створюється та затверджується за

розпорядженням директора Коледжу. Склад комісії формується з урахуванням основних завдань комісії. Комісія складається з голови, заступника голови, секретаря та не менш ніж п'яти її членів.

7. До завдань Тимчасової комісії належать збір інформації щодо обставин випадку мобінгу (цькування), зокрема: пояснень сторін мобінгу (цькування); інформації, збереженої на технічних засобах чи засобах електронної комунікації (Інтернет, соціальні мережі, повідомлення тощо); іншої інформації, яка має значення для об'єктивного розгляду заяви.

VI. АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ

1. Відповідно до статті 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб (тобто керівництво Коледжу) - від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

2. Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладення штрафу на посадових осіб - від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради Коледжу та вводиться в дію з моменту підписання.

2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться за погодженням із Педагогічною радою Коледжу та викладу його у новій редакції.