

**Комунальний заклад «Криворізький фаховий медичний коледж»
Дніпропетровської обласної ради»**

ПОГОДЖЕНО
профспілковим комітетом
КЗ «Криворізький фаховий
медичний коледж» ДОР»
протокол № 52
від «25» січня 2023 р.
Голова первинної профспілкової
організації
Ганна ДОВГАЛЬ,
студентською радою
КЗ «Криворізький фаховий
медичний коледж» ДОР»
протокол № 3
від «18» січня 2023 р.
Голова студентської ради
Катерина МИКИТІВ



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор КЗ «Криворізький
фаховий медичний коледж» ДОР»
Людмила КОЗЕНКО
«25» січня 2023 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ МОБІНГУ ТА РЕАГУВАННЯ НА
ВИПАДКИ МОБІНГУ У КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ
«КРИВОРІЗЬКИЙ ФАХОВИЙ МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ»
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»**

Розглянуто та схвалено на засіданні
педагогічної ради КЗ «Криворізький
фаховий медичний коледж» ДОР»
протокол № 22
від «25» січня 2023 р.

I. Загальні положення

1.1. Положення є комплексом правил і процедур щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу у КЗ «Криворізький фаховий медичний коледж» ДОР» (далі – коледж) з метою реалізації права працівників на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників.

1.2. Положення про запобігання мобінгу та реагування на випадки мобінгу у коледжі (далі – Положення) розроблено згідно з Декларацією ООН про права людини, Конвенцією ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конституцією України, Кодексом законів про працю України (далі – КЗпПУ), Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Звернення громадян», Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) та такими нормативними документами коледжу: Кодексом честі, Статутом, Колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

1.3. 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 (відповідно до статті 2² КУпАП).

1.4. Форми мобінгу та способи його прояву:

1) за загальною класифікацією:

– авторитарний мобінг (босинг) здійснюється з боку начальника, який застосовує деструктивний стиль керування;

– зміщений мобінг – агресія спрямовується на третю особу, оскільки прояві 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» проявляється в ситуації, коли у колективі з'являються нові члени, які піддаються спробам «тестування» працівниками із більшим стажем;

– дискримінаційний мобінг проявляється, коли 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, 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 колег;

– 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 отримує схвалення;

– відбірковий мобінг – мобінг, метою якого є позбавлення колективу присутності даного працівника та коли, дії стають щоразу жорстокішими, поки мети не буде досягнуто.

Мобінги «посвяти», дискримінаційний і відбірковий пов'язані з етапами переходу працівника через організацію: вхід-трансфер-вихід, а головною метою кожного з них є нав'язування працівнику правил поведінки даної групи і примус виконання внутрішніх норм у колективі працівників.

2) Відповідно до статті 2² КЗпПУ мобінгом у формі психологічного та економічного тиску є:

– створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, залякування 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 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.

1.5. Вчинення мобінгу заборонено.

1.6. Держава відповідно до статті 5¹ КЗпПУ гарантує 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.

1.7. Роботодавець відповідно до статей 141,158 КЗпПУ та статей 7, 8, 13 Закону України «Про колективні договори і угоди» зобов'язаний:

- здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу;
- здійснювати заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав;
- 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).

1.8. 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.

1.9. Суб'єктами реагування на випадок, коли працівник вважає, що він зазнає мобінгу є:

- директор коледжу (діє від імені закладу освіти, що є роботодавцем – юридичною особою);
- територіальне управління Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) як орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;
- суд.

Суб'єкти реагування на випадки мобінгу діють в межах повноважень, передбачених законодавством та цим Положенням.

II. Права особи, яка вважає, що зазнала мобінгу

2.1. Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу та/або бездіяльності із запобігання, протидії та припинення мобінгу, відповідно до статей 5¹ та 158 КЗпПУ мають право на звернення із наданням доказів до суб'єктів реагування, зазначених у пункті 1.9 цього Положення у формі:

- заяви (скарги) на ім'я директора коледжу;
- скарги до територіального управління Держпраці;
- позовної заяви до суду щодо визнання фактів вчинення мобінгу та/або бездіяльності із запобігання, протидії та припинення мобінгу та їх усунення.

До директора коледжу працівник звертається з метою внутрішнього врегулювання конфліктної ситуації, пов'язаної з тим, що працівник, вважає, що він зазнає мобінгу та/або бездіяльності із запобігання, протидії та припинення мобінгу за умови, що директор не є особою, яка чинить мобінг або виявляє бездіяльність із його припинення та усунення його наслідків.

Якщо внутрішнього врегулювання не відбулось, то працівник далі може звернутись зі скаргою до територіального управління Держпраці про те, що директор коледжу не вжив заходів для протидії мобінгу або звернутись із позовною заявою до суду. До управління Держпраці та суду можна звернутись одночасно.

2.2. У період розгляду скарги, провадження у справі трудова діяльність працівника, що є стороною мобінгу, не припиняється.

2.3. Працівник має право на відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу та/або бездіяльності із запобігання, протидії та припинення мобінгу, факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили:

– у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування (відповідно до статті 173 КЗпПУ);

– у разі, якщо порушення законних прав працівника, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя, то відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у порядку, визначеному законодавством (відповідно до статті 237¹ КЗпПУ).

2.4. 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, яке набрало законної сили (відповідно до статей 38 і 39 КЗпПУ).

2.5. При припиненні трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (відповідно до статей 38 і 39 КЗпПУ) працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку (відповідно до статті 44 КЗпПУ).

III. Процедура із забезпечення роботодавцем запобігання, протидії та припинення мобінгу

3.1. В коледжі на постійній основі діє Комісія із запобігання, протидії та припинення мобінгу (далі – Комісія).

Склад Комісії затверджується наказом директора коледжу щорічно.

Комісія складається з голови, заступника голови, секретаря та її членів (повний склад включає не менше п'яти осіб).

До складу Комісії входять:

- директор коледжу – голова Комісії,
- голова первинної профспілкової організації коледжу – заступник голови,
- секретар – заступник директора з виховної роботи коледжу,
- члени Комісії, що входять до профспілкового комітету первинної профспілкової організації коледжу, у кількості не менше двох осіб.

За необхідністю до складу Комісії можуть бути введені:

- представники правозахисних органів (за їх згодою);
- додаткові члени Комісії з числа працівників коледжу (письмовим розпорядженням голови Комісії), якщо стороною (сторонами) конфлікту не є учасники освітнього процесу.

3.2. Організаційною формою роботи Комісії є засідання.

3.3. Працівник, який вважає, що він зазнав мобінгу та/або бездіяльності із запобігання, протидії та припинення мобінгу, звертається із заявою (скаргою) відповідно до Закону України «Про звернення громадян» (в паперовому вигляді або в електронному – на електронну пошту коледжу). Заява (скарга) повинна містити опис обставин мобінгу, зазначення часу, коли відбулося порушення прав заявника (скаржника), факти і докази, що підтверджують порушення, П.І.Б. заявника, його посаду, контактний номер телефону, поштову адресу, електронну адресу або інші можливі засоби зв'язку. Заява (скарга) має бути зареєстрована відповідно до порядку внутрішнього діловодства коледжу.

Заяви (скарги), оформлені з порушенням вищезазначених вимог, не розглядаються.

Доказами вчинення мобінгу можуть бути:

- записи з відеокамер,
- аудіозаписи на диктофон (смартфон),
- показання свідків,

– електронні докази (у якості додаткових) у такому виді, щоб була можливість звірити їх з першоджерелом. Якщо це електронна пошта, то бажано, щоб вона була корпоративною. Працівники можуть надати листування в соцмережах, але із фіксованими знімками екрану з листуванням та відповідними знімками інформації з контактними даними особи, що чинить мобінг, щоб у разі необхідності ІТ-спеціалісти могли підтвердити джерело, оскільки люди можуть змінювати, редагувати або видаляти повідомлення.

3.4. Після отримання та реєстрації заяви (скарги) директор коледжу невідкладно скликає членів Комісії у один із наступних термінів:

1) протягом робочого дня;

2) наступного робочого дня, якщо заяву було подано пізніше, ніж за годину до кінця робочого дня;

3) у день наступний після вихідного дня, якщо заява надійшла у вихідний день на електронну пошту коледжу

з метою:

– ознайомлення із заявою (скаргою) про вчинення мобінгу та вивчення наданих заявником доказів;

– розподілу між членами комісії обов'язків щодо проведення внутрішнього розгляду матеріалів заяви (скарги) та отримання додаткових фактів і доказів щодо вчинення мобінгу у відношенні заявника (скаржника);

– інформування особи (групи осіб), яку у заяві (скарзі) зазначено як таку, що чинить мобінг у відношенні заявника (скаржника);

– призначення дати, місця та часу проведення засідання Комісії (дата призначається не пізніше ніж упродовж трьох робочих днів з дня оприлюднення перед членами Комісії зареєстрованої заяви (скарги)).

3.5. Після призначення дати, місця та часу проведення засідання Комісії секретар Комісії повідомляє про це сторони мобінгу.

3.6. На засіданні Комісії здійснюється:

– вивчення додаткових доказів, отриманих під час розслідування вчинення мобінгу;

– ознайомлення з усними чи письмовими свідченнями, а також із

свідченнями, надісланими на електронну адресу секретаря Комісії, працівників, що не є стороною мобінгу (за наявності);

- заслуховування усних або письмових пояснень працівника, який підозрюється у вчиненні мобінгу;

- підготовка протоколу, який містить результати розслідування та рішення.

3.7. Засідання Комісії вважають правомірним, якщо на ньому присутні не менш ніж дві третини її членів.

3.8. Комісія приймає рішення шляхом відкритого голосування.

Рішення Комісії вважаються прийнятими, якщо вони підтримані простою більшістю голосів її членів.

У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови Комісії.

3.9. Розгляд доказів мобінгу проводиться конфіденційно з інформуванням про його розгляд лише членів Комісії, заявника (скаржника) та особи (групи осіб), що підозрюється у вчиненні мобінгу.

Сторони мобінгу мають право:

- ознайомлюватися з усіма матеріалами розслідування Комісією щодо встановлення факту мобінгу та подавати до них зауваження;

- за власною ініціативою чи запитом Комісії особисто або через представника надавати усні та письмові пояснення або відмовитися від їх надання;

- брати участь у дослідженні доказів мобінгу та ознайомлюватися з протоколом про результати службового розслідування та іншою інформацією, яка відноситься до розгляду факту порушення;

- оскаржити судові рішення про притягнення до відповідальності до органу, уповноваженого розглядати апеляції у порядку, встановленому законом (відповідно до глави 24 КУпАП).

3.10. Протокол оформлюється секретарем Комісії впродовж двох робочих днів та підписується головою та секретарем Комісії.

У разі, якщо будь-який член Комісії не погоджується з рішенням, йому надається право викладення окремої думки, що є невід'ємною частиною рішення.

Сторони конфлікту засвідчують протокол своїми підписами.

3.11. Відповідальність працівника, що чинив мобінг, яка визначена рішенням Комісії, полягає у накладанні стягнення у вигляді винесення попередження працівнику, якщо він визнає свою провину за вчинення мобінгу, усвідомлює неприпустимість подальших порушень і відповідальність, передбачену чинним законодавством України, та співпрацює із Комісією (у разі звернення Комісії щодо надання додаткової

інформації під час вивчення фактів, зазначених заявником (скаржником)).

3.12. Рішенням Комісії визначаються:

– спосіб врегулювання конфлікту та вжиття заходів по відновленню порушених внаслідок мобінгу прав заявника (скаржника);

– превентивні заходи для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, профілактики ризиків та напруги на робочому місці, інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу.

Якщо працівник, що чинить мобінг, відмовляється співпрацювати із Комісією під час розгляду справи або чинить мобінг повторно, то Комісія без винесення попередження протокольнo рекомендує працівнику, який вважає, що він зазнав мобінгу, звернутись зі скаргою до територіального управління Державної служби України з питань праці або звернутись із позовною заявою до суду, або звернутись до управління Держпраці та суду одночасно.

Якщо заявник (скаржник) вважає, що вжиті роботодавцем заходи щодо внутрішнього врегулювання конфлікту через винесення попередження працівнику, що чинив мобінг, є недостатніми, то заявник (скаржник) має право звернутись зі скаргою до територіального управління Державної служби України з питань праці або звернутись із позовною заявою до суду, або звернутись до управління Держпраці та суду одночасно.

3.13. Відповідальність за мобінг, відповідно до статті 173⁵ КУпАП:

– вчинення мобінгу (цькування) працівника тягне за собою накладення штрафу на громадян від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до тридцяти годин і накладення штрафу на фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин;

– 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 фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

IV. Прикінцеві положення

4.1. Положення про запобігання мобінгу та реагування на випадки мобінгу у коледжі розглядається та схвалюється педагогічною радою коледжу та набирає чинності з дати схвалення.

4.2. Зміни та доповнення до Положення про запобігання мобінгу та реагування на випадки мобінгу у коледжі вносяться у порядку, передбаченому пунктом 4.1 цього Положення.

4.3. Положення є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів освіти, співробітників та усіх зацікавлених осіб.