

КЗ КОР «ОБУХІВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ»

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. директора КЗ КОР «Обухівський
медичний фаховий коледж»

Анатолій СЯБРЕНКО
«03» жовтня 2024 р.



ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) у
Комунальному закладі Київської обласної ради
«Обухівський медичний фаховий коледж»**

Розглянуто та затверджено
на засіданні Педагогічною радою
КЗ КОР «Обухівський
медичний фаховий коледж»

Протокол № 2 від «03» жовтня 2024 р.

1. ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

1.1. Це Положення регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (далі - Положення) у КЗ КОР «Обухівський медичний фаховий коледж» (далі – Фаховий коледж або КЗ КОР «ОМФК»). Положення розроблено відповідно до вимог Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-ІХ та відповідних нормативно-розпорядчих документів Міністерства освіти і науки України, інших нормативно-правових актів чинного законодавства України.

1.2. Основною метою щодо протидії мобінгу є психологічне, фізичне, економічне забезпечення та підвищення ефективності освітнього процесу, формування негативного ставлення до мобінгу, захист психологічного здоров'я і соціального благополуччя педагогічних працівників, співробітників Коледжу.

1.3. *Головними завданнями є:*

- ознайомлення педагогічних працівників і співробітників Фахового коледжу з поняттям мобінгу, його формами та проявами;
- навчання конструктивним формам спілкування, поведінкових реакцій;
- зняття деструктивних елементів у поведінці;
- творче вирішення конфліктних ситуацій;
- усвідомлення і прийняття відмінностей;
- розвиток адекватного рівня самооцінки й самоконтролю;
- формування навичок саморегуляції, внутрішніх афективних процесів та емоційної адекватності у контактах педагогічних працівників і співробітників Фахового коледжу з навколишнім світом;
- підвищення рівня самосвідомості педагогічних працівників, співробітників Фахового коледжу, встановлення зв'язку із власним внутрішнім «я» та один з одним;
- вміння вільно виражати почуття.

1.4. *Терміни, використані у цьому Положенні, вживаються у таких значеннях:*

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.

2. ФОРМИ МОБІНГУ ТА СПОСОБИ ЙОГО ПРОЯВУ

2.1. Визначаються наступні форми мобінгу:

- **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 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 знуцань 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.

Слід звернути увагу, що три вище згадані форми: «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 існуючих всередині норм.

2.2. 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 утиск;
- економічний утиск.

2.3. За способами прояву мобінг (цькування) встановлюється наступним чином:

- 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.

2.4. 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).

3. ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ) У ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ

3.1. *Діяльність щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) у Фаховому коледжі є постійним системним процесом, спрямованим на:*

- визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів запобігання виникненню мобінгу (цькування) та/або потенційних ризиків його виникнення;
- виявлення мобінгу (цькування) та/або потенційних ризиків його виникнення;
- визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів вирішення ситуацій мобінгу (цькування) та/або усунення потенційних ризиків його виникнення.

3.2. *Діяльність щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) у Фаховому коледжі ґрунтується на принципах:*

- недискримінації за будь-якими ознаками;
- ненасильницької поведінки в міжособистісних стосунках;
- розвитку соціального та емоційного інтелекту педагогічних працівників і співробітників Фахового коледжу;
- гендерної рівності;

3.3. Завданнями діяльності щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) у Фаховому коледжі є:

- створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
- гарантування безпеки і захисту фізичного і психічного стану педагогічних працівників і співробітників Фахового коледжу;
- підвищення рівня поінформованості педагогічних працівників і співробітників про мобінг (цькування);
- формування у педагогічних працівників і співробітників нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, усвідомлення мобінгу (цькування) як порушення прав людини;
- заохочення педагогічних працівників і співробітників до активного сприяння запобігання мобінгу (цькуванню);
- проведення заходів інформаційного, навчального, організаційного характеру для запобігання мобінгу (цькуванню).

3.4. Діяльність щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) відображається в плані заходів, спрямованих на запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) у Фаховому коледжі (далі – План).

3.5. Розроблення, затвердження та оприлюднення Плану забезпечує директор Фахового коледжу в межах наданих йому повноважень щодо створення сприятливого соціально-психологічного клімату у Фаховому коледжі, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації, в тому числі мобінгу (цькування).

3.6. Заплановані заходи можуть відбуватись у будь-якій формі: зустрічі, бесіди, консультації, лекції, круглі столи, тренінги, тематичні заходи, конкурси, спільні перегляди та обговорення тематичних відеосюжетів, літературних творів, матеріалів ЗМІ, особистого досвіду, запрошення гостей, у формі рольових ігор та інших організаційних формах.

4. ПРАВА ПОСТТРАЖДАЛИХ ВІД МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

4.1. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

4.2. У разі вчинення мобінгу працівник має право:

1. Звернутися до первинної профспілкової організації, яка представляє та захищає інтереси своїх членів щодо трудових, соціально-економічних прав та інтересів.
2. Звернутись з скаргою до Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.
3. Звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі).
4. Отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування.
5. Розірвати трудовий договір у визначений ним строк за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Дане Положення набуває чинності з моменту його затвердження Педагогічною радою КЗ КОР «Обухівський медичний фаховий коледж» та вводитьсь в дію наказом директора Фахового коледжу.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення можуть вноситись за погодженням із Педагогічною радою Фахового коледжу шляхом викладення та затвердження його у новій редакції.