

ПОРЯДОК
реагування на випадки мобінгу (цькування) в
комунальному закладі «Кіровоградський обласний
інститут післядипломної педагогічної освіти
імені Василя Сухомлинського»

1. Цей Порядок визначає механізм реагування на випадки мобінгу (цькування) в комунальному закладі «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського» далі (Інститут) відповідно до Закону України від 16.11.2022 р. №2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (цькуванню)».

2. Діяльність щодо реагування, запобігання та протидії булінгу (цькуванню) в Інституті має бути постійним системним процесом, спрямованим на:

- визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів запобігання виникнення 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. Терміни, використані у цьому Порядку, 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.

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у Законах України «Про освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кодексі законів про працю України тощо.

4. 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, у 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.

5. 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. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

7. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до Директора Інституту, а також до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

8. До мобінгу (цькування) в Інституті належать випадки, які відбуваються безпосередньо в приміщенні закладу та на прилеглих територіях та (або) за межами Інституту під час заходів, передбачених освітньою програмою, планом роботи закладу, та інших освітніх заходів, що організуються за згодою Директора Інституту, в тому числі дорогою до (із) закладу.

9. Ознаками мобінгу (цькування) є систематичне вчинення працівником\працівниками Інституту діянь стосовно інших працівників, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, а саме:

- умисне позбавлення їжі, одягу, коштів, документів, іншого майна або можливості користуватися ними, перешкоджання в здійсненні професійних обов'язків, примушування до праці та інші правопорушення економічного характеру;

- словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи;

- будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, зокрема принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська, образи, жарти, погрози, поширення образливих чуток;

- будь-яка форма небажаної фізичної поведінки, зокрема ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, завдання ударів;

- інші правопорушення насильницького характеру.

10. Суб'єктами реагування у разі настання випадку мобінгу (цькування) в Інституті (далі - суб'єкти реагування) є:

- керівники та інші працівники Інституту;
- засновник (засновники) закладів освіти або уповноважений ним (ними) орган;
- територіальні органи (підрозділи) Національної поліції України;
- центральні органи виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;
- судові органи.

11. Суб'єкти реагування на випадки мобінгу (цькування) в Інституті діють у межах повноважень, передбачених законодавством та цим Порядком.

12. Суб'єкти реагування здійснюють заходи, спрямовані на запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) в Інституті згідно з Планом заходів, які спрямовані на запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) в закладі, затвердженим Директором Інституту.

13. Розроблення, затвердження та оприлюднення Плану забезпечує Директор Інституту в межах наданих йому повноважень щодо створення безпечного освітнього середовища в закладі освіти, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації, зокрема мобінгу (цькування).

14. Планування відповідних заходів здійснюється за результатами моніторингу стану освітнього середовища в Інституті.

Заплановані заходи повинні:

- спрямовуватись на задоволення потреб Інституту у створенні безпечного освітнього середовища;
- мати вимірювані показники ефективності;
- залучати всіх працівників інституту.

15. План розробляється до початку року. Протягом року Директор Інституту забезпечує проведення моніторингу (за потреби, але не рідше одного разу на півріччя) ефективності виконання Плану та внесення (за потреби) до нього змін.

16. Педагогічні (науково-педагогічні) та інші працівники закладу освіти у разі, якщо вони виявляють мобінг (цькування), зобов'язані:

- повідомити Директора Інституту;
- вжити невідкладних заходів для припинення небезпечного впливу;
- за потреби надати домедичну допомогу та викликати бригаду екстреної (швидкої) медичної допомоги для надання екстреної медичної допомоги;
- звернутись (за потреби) до територіальних органів (підрозділів) Національної поліції України.

17. Директор Інституту 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).

18. 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.

19. 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.

20. 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.