

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ЧЕРНЯТИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор коледжу
Павло ДОВГАНЬ
20 25 р.
Наказ № 54 від 04.03.2025 р.



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПРОТИДІЮ МОБІНГУ
У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ
«ЧЕРНЯТИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

Розглянуто і схвалено на
засіданні педагогічної ради коледжу
Протокол № 3
від «27» лютого 20 25 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (далі – Положення) у ВСП «Чернятинський коледж ВНАУ» (далі - Коледж).

1.2. Нормативна база:

Європейська соціальна хартія. Директива Ради Європейських Співтовариств від 12 червня 1989 року No 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі. Директива Ради Європейського Співтовариства від 27 листопада 2000 року No 2000/78/ЄС про загальну систему рівного поводження в сфері зайнятості й професійної діяльності. Кодекс законів про працю України. Закон України від 16 листопада 2022 року No 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». Закон України від 01 грудня 2022 року No 2806-IX «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці».

2. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО МОБІНГ

2.1. 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).

2.2. Відповідно до пункту 7 частини першої статті 1 Закону України «Про засади протидії та запобіганні 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. 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:

2.3. 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.

2.4. Мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Виживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампіри, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

2.5. Мобінгом не є 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 (стаття 2-2 Кодексу законів про працю України).

3. ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ МОБІНГУ ТА ЙОГО ОЗНАКИ

3.1. Причини виникнення мобінгу можна поділити на зовнішні та внутрішні:

3.1.1. 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.

3.1.2. 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.

4. ФОРМИ МОБІНГУ ТА СПОСОБИ ЙОГО ПРОЯВУ

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 знущання;
- 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-трансфер-вихід, 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 директором Коледжу 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).

5. ОБОВ'ЯЗКИ ДЕРЖАВИ ТА РОБОТОДАВЦЯ (директора Коледжу) ЩОДО ПРОТИДІЇ МОБІНГУ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕДЖУ

5.1. 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)).

5.2. 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).

5.3. 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).

5.4. 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 завласним 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. 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 ВНАУ) 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.

6. ПРАВА ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД ЦЬКУВАННЯ ТА ЮРИДИЧНІ НАСЛІДКИ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ

6.1. Працівникові, який став жертвою утисків під час виконання трудових обов'язків відповідно до положень статті 5-1 КзпП України гарантовано 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 за захистом своїх прав.

6.2. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право:

- звернутись з скаргою до управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;
- 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);
- отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування, факт якої підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили;
- 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;
- на відшкодування роботодавцем моральної шкоди у разі, якщо порушено законні права працівника, 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.

6.3. В яких би формах не проявлялись наслідки мобінгу, вони є важкими як для самого працівника, так і для колективу і підприємства в цілому як в психологічному аспекті так і в юридичному.

6.4. Для працівника, який став жертвою цькування на роботі, якщо факти мобінгу доведено в суді, додатковими гарантіями трудове законодавство визначило:

- вихідну допомогу (ст. 44 Кодексу законів про працю України) 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 (статті 38 і 39)

- виплачується у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку;

- можливість відшкодування моральної шкоди 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. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством;

- 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, якщо здоров'ю працівника завдано шкоди внаслідок мобінгу, заподіяна шкода відшкодовується в розмірі понесених витрат на лікування (ст. 173 Кодексу законів про працю України).

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися зі скаргою до Державної служби України з питань праці та/або до суду (стаття 2-2 КзПпУ).

6.5. Факти мобінгу необхідно фіксувати й робити це правильно. У скаргах необхідно зазначати дату, час та місце події, додавати копії документів, що підтверджують факти мобінгу. Також, відповідно до статті 32 Конституції України та керуючись Рішенням Конституційного Суду України, зйомки на мобільний телефон (що є збиранням інформації) протиправних дій, що здійснюється особою, яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень, допускаються без їх дозволу за умови, що зйомки спрямовані на захист прав людини. Йдеться саме про зйомку з метою фіксації протиправних дій для підтвердження фактів порушення прав та додавання такого відео, наприклад,

до звернення або доказом у суді, а не для публічного оприлюднення у соціальних мережах, медіа.

7. ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ МОБІНГУ

7.1. Наслідки психологічного переслідування, що відображаються на людині, яка зазнала мобінгу:

- зростання незадоволення, знервованості чи байдужості;
- часте порушення працівником встановлених правил або занадто строге слідування цим правилам;
- зниження працездатності;
- часті випадки стресових ситуацій та ослаблення імунітету на стрес, часом з травматичними нервовими кризами;
- фізіологічні патології;
- матеріальні збитки, які особа несе за лікування та відновлення особистого зниження ефективності і продуктивності праці.

7.2. Наслідки психологічного переслідування, що відображаються на колективі, який зазнає мобінгу:

- немає поваги до правил, які встановлені на підприємстві, та зростає критика щодо роботодавця та керівників;
- відбувається поступовий, але неухильний спад довіри між колегами та до керівництва, знижується почуття безпеки;
- збільшується кількість випадків відсутності працівників на роботі через хвороби та відпустки за свій рахунок;
- часті звільнення приводять до відтоку професіоналів, зростає загроза плинину кадрів;
- спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення;
- встановлюється чітка тенденція бачити великі проблеми там, де їх немає;
- колектив постійно шукає винуватці в ситуації, що скалася.

8. АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ МОБІНГУ

8. 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 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин.

8.2. 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 накладання штрафу на громадян від ста до двохсот

неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до п'ятдесяти годин і накладання штрафу на посадових осіб – від двохсот до чотирьохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ


9.1. Дане Положення розглядається і схвалюється Педагогічною радою Коледжу та затверджується наказом директора.

9.2. Положення набуває чинності з наступного дня після введення його в дію наказом директора Коледжу, якщо інше не передбачається тим же наказом.


9.3. Зміни та доповнення до цього Положення розглядаються і ухвалюються Педагогічною радою Коледжу та затверджуються директором Коледжу, як нова редакція. У тому ж порядку Положення скасовується.

9.4. Фаховий коледж забезпечує публічний доступ до тексту Положення через власний офіційний сайт.

Розроблено:

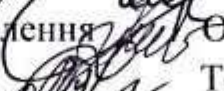
Заступник директора з навчальної роботи  Валентина БІЛОУС

Погоджено:

Заступник директора з виховної роботи  Аркадій ВОЛКОТРУБ

Методист  Ірина МАТЕУШ

Завідувач інженерно-технологічного відділення  Юлія МЕЛЬНИК

Завідувач агрономічно-облікового відділення  Олена ПРИСЯЖНЮК

Провідний юристконсульт  Тетяна БОНДАР