

СХВАЛЕНО

Протоколом педагогічної
ради від 01.06.2023 року № 03

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом від 01.06.2023 № 25/ОД
Директор КПСМНЗ «ДМШ № 11»



Лариса ВОЛКОВА

ПОЛОЖЕННЯ ПРО МОБІНГ

**комунального початкового спеціалізованого мистецького
навчального закладу «Дитяча музична школа № 11»**

I. Загальні положення

1.1. Положення про мобінг (далі – Положення) комунального початкового спеціалізованого мистецького навчального закладу «Дитяча музична школа № 11» (далі - Заклад) розроблено на підставі Кодексу законів про працю України, Закону України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України про запобігання та протидії мобінг (цькуванню)», Конвенції МОП № 190 та Рекомендаціям МОП № 206, Кибербулінгу в освітньому середовищі, Європейської соціальної хартії, Директива Ради Європейських Співтовариств від 12 червня 1989 року № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, Закон України від 01 грудня 2022 року № 2806-IX "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці"

1.2. Відповідно до Статуту Закладу, Колективного договору на 2020-2025 роки Закладу, частина другої статті 2 Кодексу законів про працю України, працівники Закладу мають право на на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників.

1.3. 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**.

1.4. 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 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.

Мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Ціль - переважно в самому процесі цькування, а зовсім не в звільненні колеги або підлеглого.

II. Причини виникнення мобінгу, форми та способи прояву

2.1. Зовнішні причини виникнення мобінгу.

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 наступні 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.

2.2. Внутрішні причини виникнення мобінгу

Внутрішні - 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.

2.3. За загальним правилом мобінг може набувати таких форм:

- *авторитарний мобінг* – здійснюється з боку начальника, який застосовує деструктивний стиль керування;
- *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, застосовуваний 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;
- *відбірковий мобінг* – його метою є позбавлення даної особи з групи, дії стають щораз жорстокішими, поки мета не буде досягнута.

Вище згадані форми: 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.

2.4. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» та статті 2-2 Кодексу законів про працю України формами прояву мобінгу є: психологічний та економічний.

Психологічний:

- 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 (не запрошення 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).

Економічний :

- нерівність можливостей для кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Але, 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)*.

III. Права постраждалих від цькування та юридичні наслідки за вчинення мобінгу

3.1. 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.

3.2. 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 разі підтвердження факту його вчинення на підставі судового рішення, що набрало законної сили.
- розірвати трудовий договір у визначений ним строк розірвати трудовий за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг.

Наслідки мобінгу, вони є тяжкими як для самого працівника, так і для колективу і Закладу в цілому як в психологічному аспекті так і в юридичному:

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

- *вихідну допомогу* (стаття 44 Кодексу законів про працю України) в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку;
- *можливість відшкодування моральної шкоди*, якщо мобінг призвів до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від працівника додаткових зусиль для організації свого життя;
- *відшкодування витрат на лікування* в разі, якщо здоров'ю працівника завдано шкоди внаслідок мобінг, заподіяна шкода відшкодовується в розмірі понесених витрат на лікування (стаття 173 Кодексу законів про працю України).

Для колективу Закладу:

- зниження ефективності і продуктивності праці;
- зростає критика щодо роботодавця та керівників;
- відбувається 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;

- зростає загроза плинину кадрів, особливо професійних;
- спадає імунітет до стресу та погіршуються симптоми незадоволення;
- встановлюється чітка тенденція перебільшувати спрямованість та значення ситуацій;
- колектив постійно шукає «жертву» – винуватця в ситуації, що склалась.

IV. Відповідальність керівників Закладу за вчинення мобінгу

4.1. Відповідно до статті 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення 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;

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 натягнення штрафу.

4.2. Роботодавець, директор Закладу 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) в колективі.

4.3. Відшкодування роботодавцем, директором Закладу 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

4.4. Роботодавець повинен відслідковувати та своєчасно вживати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав працівника в Закладі.

4.5. За порушення норм цього Положення керівник закладу або працівники Закладу несуть персональну відповідальність.