ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом ректора
від «31» 12. 2025 р. № 119

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання та протидію мобінгу (цькування) в КВНЗ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»

1. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання та протидію мобінгу (цькування) в КВНЗ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ» розроблене відповідно до Декларації ООН про права людини, Конституції України, Кодексу законів про працю України законів, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) – 16.11.2022 року, Колективного договору з професійною спілкою «ІННОВАЦІЯ», Правил внутрішнього розпорядку.

1.2. Метою Положення є запобігання та протидія випадкам мобінгу (цькування) серед працівників КВНЗ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»

2. Принципи запобігання та протидії мобінгу (цькування)

2.1. До основних трудових прав працівників відноситься зокрема право на гідне ставлення з боку адміністрації та інших працівників, що визначено у ч. 2 ст. 2 КЗпП.

2.2. Мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність адміністрації, 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.

2.3. Відповідно до ч.2 ст.2^2 КЗпП формами психологічного та економічного тиску 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);

- необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

2.4. Працівнику, який зазнає мобінгу, Державою на підставі абзацу 8 ч. 1 ст. 5^1 КЗпП гарантується:

- правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці;

- захист честі та гідності під час здійснення працівником трудової діяльності;

- забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Держпраці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі);

- відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення.

2.5. Керівники та працівники КВНЗ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ» з метою захисту фізичного та психічного здоров’я у колективі та уникнення напруги на робочому місці мають дотримуватися таких принципів:

1) взаємоповага, гуманність, справедливість, правдивість, толерантність, милосердя, доброчесність, що регулюють діяльність, поведінку людей, їхню взаємодію та спілкування;

2) утвердження поваги до суспільної моралі та загальнолюдських цінностей;

3) дотримання норм етикету – ввічливості, тактовності, коректності, вихованості.

2.6. Вимоги адміністрації \ керівників структурних підрозділів 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).

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

2.8. Працівник має право на звільнення за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.9. Роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

3. Обов’язки адміністрації щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування)

3.1. Забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України; правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись 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.

3.2. Забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров’я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці.

3.3. Відшкодувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т. ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

3.4. Сприяти недопущенню стосовно працівників форм психологічного та економічного тиску, які вказані у п. 2.3 цього Положення.

4. Обов’язки найманих працівників для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування)

4.1. Не допускати створення стосовно найманих працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції.

4.2. Письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькуванню) на робочому місці.

Розглянуто і рекомендовано ректоратом
КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»
(протокол від 31.12.2025)