

Затверджую

Ректор _____ підписано _____

Любов ПОКРОЄВА

31.12.2025

Заходи

щодо попередження мобінгу (цькування)
та формування безпечної атмосфери в колективі
КВНЗ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ».

I. Обов'язкові заходи для адміністрації

Згідно з Кодексом законів про працю України (ст. 141, 158), адміністрація зобов'язана:

- затвердити Положення про запобігання та протидію мобінгу;
- *проводити профілактичну роботу*: здійснювати інформаційні (навчальні) заходи та оцінку ризиків напруги на робочих місцях;
- *забезпечити зворотний зв'язок*: уважно ставитися до потреб працівників та забезпечувати психологічну безпеку в колективі;
- *проводити роз'яснювальну роботу в колективі з таких питань*:

1.1. Правомірність дій адміністрації

1.1.1. Згідно зі ст.2-2 Кодексу законів про працю), мобінгом не вважаються правомірні дії адміністрації, керівників чи колег, які базуються на трудових відносинах, а саме:

- *вимоги до роботи*: вказівки щодо належного виконання посадових обов'язків або пояснень через запізнення;
- *організаційні зміни*: законне переведення, зміна посади, розміру оплати праці або переміщення робочого місця відповідно до договору чи закону;
- *дисциплінарні заходи*: притягнення до відповідальності, догани або звільнення за прогули чи порушення дисципліни;
- *преміювання*: відсутність премії, якщо завдання не виконано або немає належної ініціативи;
- *робочі конфлікти*: поодинокі суперечки, розбіжності у поглядах чи одиничні випадки агресії, які не підтримуються колективом.

1.1.2. Якщо керівник вимагає якісного виконання обов'язків, правомірно змінює посаду, зарплату або робоче місце згідно з трудовим договором, це не є мобінгом.

1.2. Основні ознаки мобінгу на роботі

1.2.1. Психологічний тиск та цькування:

- *вербальна агресія*: постійні образи, висміювання, безпідставна жорстка критика або крик у присутності інших;

- *поширення чуток*: розповсюдження пліток, наклепів або принизливих історій про особу з метою зіпсувати її репутацію;
- *погрози*: залякування звільненням, приниження або інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги.

1.2.2. Соціальна ізоляція:

- *ігнорування*: відсутність комунікації, демонстративне уникнення спілкування або відмова вітатися;
- *виключення з процесів*: людину навмисно не запрошують на робочі наради, спільні обіди чи корпоративні заходи;
- *інформаційний вакуум*: приховування важливої робочої інформації, інструкцій або листів, необхідних для виконання завдань.

1.2.3. Створення перешкод у роботі:

- *саботаж*: створення штучних перешкод для виконання обов'язків, відмова в наданні ресурсів чи допомоги;
- *екстремальні завдання*: доручення завдань, які виходять за межі посадових обов'язків, або встановлення нереальних (завідомо нездійсненних) термінів;
- *позбавлення обов'язків*: передача всіх важливих справ іншим та доручення лише безглуздої, монотонної роботи.

1.2.4. Дискримінація та економічний тиск:

- *нерівномірне навантаження*: коли одні працівники постійно перевантажені, а конкретну людину безпідставно обмежують у роботі;
- *утиски щодо кар'єри*: безпідставне позбавлення премій та бонусів, блокування можливостей для підвищення чи навчання, нерівні умови оплати праці;
- *маніпуляції з робочим місцем*: безпідставне перенесення робочого місця в непристосовані умови або позбавлення належних робочих інструментів (ПК, телефон тощо).

II. Практичні заходи для колективу

- *Організаційні*: Чіткий розподіл обов'язків і прозорі критерії оцінки роботи, щоб уникнути фаворитизму чи безпідставного тиску.
- *Психологічні*: Навчання менеджерів методам конструктивного вирішення конфліктів та емоційного інтелекту.
- *Культурні*: Формування в команді нульової толерантності до будь-яких проявів приниження, пліток чи ізоляції колег.

Якщо члени колективу зіткнулися з мобінгом, треба:

- фіксувати докази; зберігати скріншоти листувань, електронні листи, аудіо- чи відеозаписи, записувати дати інцидентів та свідків;
- повідомити керівництво або профспілковий комітет;
- якщо адміністрація не вживає заходів для припинення цькування, працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений ним строк із виплатою вихідної допомоги (ст. 38 КЗпП).

III. Заходи складено до ПОЛОЖЕННЯ про запобігання та протидію мобінгу (цькування) в КВНЗ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ», затвердженого наказом ректора від «31» 12. 2025 р. № 119

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