

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Відокремлений структурний підрозділ
«Педагогічний фаховий коледж
Львівського національного університету імені Івана Франка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о.директора
[40077629_2707715425_DU240102144316.ZS2](https://doi.org/10.2478/2707715425DU240102144316.ZS2)
Оксана СУРМАЧ
" 30 " серпня 2024 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ МОБІНГУ(ЦЬКУВАННЮ) У
ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ
«ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЛЬВІВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА»

Розглянуто та затверджено
Педагогічною радою
ВСП «Педагогічний фаховий коледж
Львівського національного університету
імені Івана Франка»
(протокол № 1 від 30.08.2024 р.)

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення «Про запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) у Відокремленому структурному підрозділі «Педагогічний фаховий коледж Львівського національного університету імені Івана Франка» (далі — Положення) є локальним нормативно-правовим документом, що визначає мету та завдання діяльності щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), основні поняття, механізм реагування, порядок подання та розгляду заяв про випадки мобінгу та визначає порядок застосування засобів впливу на такі випадки у Відокремленому структурному підрозділі «Педагогічний фаховий коледж Львівського національного університету імені Івана Франка» (далі Коледж).

1.2. Положення розроблене з урахуванням міжнародних та національних нормативно-правових актів серед яких: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод; Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти; Конвенція ООН про права дитини (ратифіковано 27 лютого 1991 року); Закон України «Про освіту»; Закон України «Про фахову передвищу освіту»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу (цькуванню)», Кодекс законів про працю України (із змінами) та інші.

1.3. Метою діяльності із запобігання та протидії мобінгу є: виявлення випадків мобінгу, розв'язання конфліктних ситуацій, усунення потенційних ризиків та визначення шляхів протидії подальшому виникненню випадків мобінгу в Університеті.

1.4. 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 виявляються 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.

1.5. Формами прояву мобінгу є: психологічний тиск; економічний тиск; перешкоджання виконанню службових обов'язків; сексуальні домагання тощо. Мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним.

II. ЗАВДАННЯ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ) В КОЛЕДЖІ

2.1. Основними завдання щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Коледжі є:

- створення в Коледжі безпечного середовища, вільного від будь-яких виявів насильства та дискримінації (фізична та психологічна безпека, гендерна, расова та соціальна рівність учасників освітнього процесу);
- визначення стану, причин і передумов поширення мобінгу (цькування) в Коледжі;
- формування у працівників Коледжу нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, усвідомлення мобінгу (цькування) як одного із виявів порушення прав людини;
- оптимальна організація праці працівників, створення умов для зростання продуктивності праці;
- забезпечення трудової і виробничої дисципліни;
- неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці;
- уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту;
- навчання конструктивного спілкування, усвідомлення рівності серед всіх учасників освітнього процесу, формування навичок мирного вирішення конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій та керування емоційними реакціями;
- 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);
- заохочення до активного сприяння запобіганню мобінгу (цькуванню) через популяризацію діяльності щодо запобігання та протидії будь-яких форм дискримінації.

III. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ЗАЯВ ЧИ ПОВІДОМЛЕНЬ НА ВИПАДКИ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ)

3.1. В Коледжі суб'єктами реагування у разі настання випадку мобінгу (цькування) є директор, учасники Педагогічної ради Коледжу. Суб'єкти реагування на випадки мобінгу (цькування) діють в межах повноважень, передбачених законодавством та цим Положенням.

3.2. Підставою для реагування на випадки мобінгу (цькуванням) є заява або повідомлення будь-якої особи, яка стала стороною мобінгу (цькування).

3.3. Заяви або повідомлення про випадок мобінгу (цькування) чи підозру щодо його вчинення подаються директору Коледжу. Заява (повідомлення) приймається у письмовій формі.

3.4. Директор у разі отримання заяви або повідомлення про випадок мобінгу (цькування):

- скликає засідання Тимчасової комісії не пізніше ніж упродовж трьох робочих днів з дня отримання заяви або повідомлення;
- з'ясовує причини, які призвели до випадку мобінгу (цькування) та вживає заходів для усунення таких причин;
- забезпечує надання психологічної підтримки особі, яка зазнала цькування;
- інші заходи визначені законодавством.

3.5. Тимчасова комісія у своїй діяльності забезпечує дотримання вимог Законів України «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та дотримується принципів: законності; верховенства права; поваги та дотримання прав і свобод людини; неупередженого ставлення до сторін мобінгу (цькування); відкритості та прозорості; конфіденційності та захисту персональних даних; невідкладного реагування; комплексного підходу до розгляду випадку мобінгу (цькування); нетерпимості до мобінгу (цькування) та визнання його суспільної небезпеки.

3.6. Тимчасова Комісія з розгляду випадків мобінгу (цькування) (далі – комісія) щодо розгляду заяв в Коледжі створюється та затверджується за розпорядженням директора закладу фахової передвищої освіти. Склад комісії формується з урахуванням основних завдань комісії. Комісія складається з голови, заступника голови, секретаря та не менш ніж п'яти її членів.

3.7. До завдань Тимчасової комісії належать збір інформації щодо обставин випадку мобінгу (цькування), зокрема: пояснень сторін мобінгу (цькування); інформації, збереженої на технічних засобах чи засобах електронної комунікації (Інтернет, соціальні мережі, повідомлення тощо); іншої інформації, яка має значення для об'єктивного розгляду заяви.

IV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Положення затверджується рішенням Педагогічної ради Коледжу та вводиться в дію з моменту підписання.

4.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться за погодженням із Педагогічною радою Коледжу та викладу його у новій редакції.

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ЗАЯВИ

В.о. директору
Відокремленого структурного підрозділу
«Педагогічний фаховий коледж
Львівського національного університету
імені Івана Франка

(прізвище та ініціали заявника)

тел. _____

ЗАЯВА

Повідомляю про випадок мобінгу (цькування), учасником якого я є, що стався

У зв'язку із наведеним прошу терміново вжити заходи щодо протидії мобінгу (цькуванню).

Дата

Підпис