

Політика запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в закладі вищої освіти «Університету Анброукен»

1. Політика запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) прийнята з метою формування в Університеті середовища, вільного від мобінгу (цькування), формування негативного та нетерпимого ставлення до мобінгу (цькування), захист прав педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників Університету.

2. Політика визначає мету та завдання діяльності Університету щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), основні поняття, механізм реагування, порядок подання та розгляду заяв про випадки мобінгу (цькування) та інші питання запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Університеті.

3. Вчинення мобінгу (цькування) в Університеті заборонено.

4. В цій Політиці поняття мобінгу (цькування) вживається в наступному значенні:

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.

4.1. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, 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 роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

4.2. Типовими ознаками мобінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння;
- наявність сторін – кривдник, потерпілий, спостерігачі (за наявності);
- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

4.3. 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).

5. Науково-педагогічні, педагогічні та ніші працівники Університету повинні обов'язково повідомити Ректора Університету, або Першого проректора, проректора, директора школи Університету про випадки мобінгу (цькування), учасниками або свідками якого вони стали, або підозрюють про його вчинення по відношенню до інших осіб, або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб. Повідомлення подається у письмовій формі, в тому числі засобами електронного зв'язку.

5.1. Ректор розглядає повідомлення про випадки мобінгу (цькування) та впродовж трьох робочих днів скликає засідання Комісії з розгляду випадків мобінгу (цькування) в Університеті (далі Комісія). Склад Комісії визначається наказом Ректора Університету.

Ректор Університету з'ясовує причини, які призвели до випадку мобінгу (цькування) та вживає заходів для усунення таких причин; забезпечує надання психологічної підтримки особі, яка зазнала цькування; вчиняє інші заходи, визначені законодавством України.

5.2. Комісія з розгляду випадків мобінгу (цькування) здійснює:

- збір інформації щодо обставин випадку мобінгу (цькування), в тому числі, пояснень сторін мобінгу (цькування); висновків практичного психолога за необхідності; інформації, збереженої на технічних засобах чи засобах електронної комунікації; іншої інформації, яка має значення для об'єктивного розгляду заяви;
- розгляд та аналіз зібраних матеріалів щодо обставин випадку мобінгу (цькування) та прийняття рішення про наявність/відсутність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві, чи повідомленні про мобінг (цькування).

5.3. У визначених законодавством випадках, Ректор університету зобов'язаний невідкладно повідомити при випадок мобінгу (цькування) компетентні органи влади.

5.4. Особи, які за результатами розслідування є причетними до мобінгу (цькування), несуть відповідальність, передбачену чинним законодавством України.

6. Університет вживає заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) шляхом:

- створення в Університеті безпечного середовища, вільного від будь-яких виявів насильства та дискримінації;

- визначення стану, причин і передумов поширення мобінгу (цькування) в Університеті;
- формування у працівників Університету нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, усвідомлення мобінгу (цькування) як одного із виявів порушення прав людини;
- оптимальної організації праці працівників та забезпечення трудової дисципліни;
- неухильно дотримання трудового законодавства та врахування потреб і запитів працівників;
- формування навичок конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій;
- вжиття заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників;
- здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проведення заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню);
- заохочення до активного сприяння запобігання мобінгу (цькуванню) через популяризацію діяльності щодо запобігання та протидії будь-яких форм дискримінації.

Прикінцеві положення

Політика запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Університеті затверджується та вводиться в дію наказом Ректора Університету.

