

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка

Розглянуто та затверджено
Вченою радою Львівського національного
університету імені Івана Франка
(протокол № 59/12 від 19.12.23 р.)

Введено в дію наказом ректора
від 21.12.23 р. № 0-171

Ректор  **Володимир МЕЛЬНИК**



Положення про запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) у
Львівському національному університеті імені Івана Франка

1. Загальні положення

1.1. Положення «Про запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) у Львівському національному університеті 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 Львівському національному університеті імені Івана Франка (далі – Університет).

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 вищу 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.

2. Завдання щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Університеті

2.1. Основними завданнями щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Університеті є:

- створення в Університеті 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 Університеті;
- формування у працівників Університету 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 додержувати 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 запобігання мобінгу (цькуванню) через популяризацію діяльності щодо запобігання та протидії будь-яких форм дискримінації.

3. Порядок подання та розгляду заяв чи повідомлень на випадки мобінгу (цькуванню)

3.1. В Університеті суб'єктами реагування у разі настання випадку мобінгу (цькування) є ректор, проректор за розподілом обов'язків, декани факультетів, директор коледжу, комісія з питань етики та професійної діяльності та атестаційно-кадрова комісія Вченої ради Університету. 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 ректору Університету. Заява (повідомлення) приймається у письмовій формі (подається через загальну канцелярію Університету) або шляхом направлення електронного повідомлення на електронну пошту ректора Університету або загальної канцелярії.

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

- скликає засідання 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. 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. До завдань Комісії належать:

- збір інформації щодо обставин випадку мобінгу (цькування), зокрема: пояснень сторін мобінгу (цькування); висновків практичного психолога; інформації, збереженої на технічних засобах чи засобах електронної комунікації (Інтернет, соціальні мережі, повідомлення тощо); 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, має відбуватися із залученням психолога.

4. Прикінцеві положення

4.1. Положення затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора.

4.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться на підставі рішення Вченої ради Університету та затверджуються наказом ректора.

Додаток 1 до Положення про запобігання та протидію мобінгу (цькуванню) у Львівському національному університеті імені Івана Франка

Зразок заяви*

Ректору Львівського національного університету імені Івана Франка
Володимиру МЕЛЬНИКУ
79000, м.Львів, вул. Університетська, 1

(прізвище, ім'я, по батькові заявника)

(адреса проживання/листування, контактний телефон, e-mail)

ЗАЯВА

Я, _____
повідомляю про випадок мобінгу (цькування), учасником якого я є, що стався

(вказати місце/адресу, дату, час та надати розгорнутий виклад обставин/фактів щодо виявленого випадку мобінгу (цькування)).

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

Дата

підпис

ПІБ