

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Старосамбірського районного суду
Львівської області

від 29 грудня 2025 року № 167

ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання та протидію дискримінації, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки в Старосамбірському районному суді Львівської області

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення розроблене відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших нормативних документів.

1.2. Положення розроблене з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод співробітників, підтримання в суді середовища, вільного від будь-якого виду дискримінації, мобінгу, принижень честі та гідності особи.

1.3. Головними завданнями Положення є ознайомлення співробітників суду з поняттям «мобінг», його видами та проявами; навчання конструктивним формам спілкування, поведінкових реакцій; зняття деструктивних елементів у поведінці; творче вирішення конфліктних ситуацій; усвідомлення і прийняття відмінностей; розвиток адекватного рівня самооцінки й самоконтролю.

1.4. Положення поширюється на всіх співробітників суду та стосується поведінки під час перебування у приміщенні суду, в судових засіданнях, виконання інших посадових обов'язків.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. Наведені у Положенні терміни вживаються в такому значенні:

- **дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами у будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **непряма дискримінація** - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище, порівняно з іншими особами та/або групами осіб, окрім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **пряма дискримінація** - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **мобінг** — це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної репутації у формі психологічного та економічного тиску, зокрема, зі застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність та зміни місця роботи.
- **утиск** - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;
- **харасмент** - домагання, примушення, знущання, шантаж, погроза, психологічна травля, що ображає та принижує честь, гідність, самоповагу іншої людини, викликає відчуття нікчемності. До харасменту відносять: сексуальні домагання, насміхання, небажані зауваження, жести, міміку або жарти з приводу раси, національності, релігії, статі, віку, інвалідності, висміювання сексуальної орієнтації, сімейного стану та інших ознак, які можуть стати приводом для дискримінації; шантаж, погрози, залякування з приводу раси, національності, релігії, статі, інвалідності, хобі, професії, соціальної культури, зовнішнього вигляду та інше, таке як, небажані фізичні контакти (поплескування, пощипування тощо), що дошкуляє, принижує, викликає відчуття нікчемності.

2.2. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

2.3. 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).

3. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, МОБІНГУ, ХАРАСМЕНТУ ТА ІНШИМ ПРОЯВАМ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

3.1. Працівник, який відчуває приниження і цькування на роботі, має право:

3.1.1. Звернутись зі скаргою до керівництва суду, Управління Державної служби з питань праці, яке реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

3.1.2. Звернутись з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі).

3.1.3. Отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування (відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок заподіяння мобінгу можливе у разі підтвердження факту його вчинення на підставі судового рішення, що набрало законної сили).

3.1.4. Розірвати трудовий договір у визначений ним строк за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та продовжує чинити мобінг.

3.1.5. Повідомити про факти дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки можна подавши письмову заяву на ім'я голови суду та/або керівника апарату суду.

3.1.6. Особа, яка заявляє про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце. Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою заявника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.

3.1.7. Заявникам рекомендується повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші терміни після того, як трапився інцидент.

3.2. Обов'язки співробітників:

- дотримуватися законодавства України;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси інших працівників суду;
- дотримуватися професійної етики судді, державного службовця;
- протидіяти мобінгу (цькуванню), вживати заходи, спрямовані на його запобігання та припинення, а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав, запобігати виникненню конфліктів з керівниками, колегами та підлеглими;
- повідомляти керівництво суду про факти дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки стосовно працівників суду, свідком якого вони були особисто або інформацію, яку отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення такої поведінки.

3.3. Обов'язки керівництва:

Голова суду, керівник апарату та заступник керівника апарату суду, в межах своїх повноважень, зобов'язані:

- забезпечити створення безпечного і гармонійного середовища у суді, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;
- сприяти створенню комфортної психологічної атмосфери в трудовому колективі та не допускати випадків дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту;
- забезпечити систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки у суді;
- негайно реагувати на випадки такої поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;
- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

4. РОЗГЛЯД ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, МОБІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

4.1. Розгляд відповідних скарг здійснюється Комісією з етики, персональний склад та строк повноважень якої затверджується наказом голови суду (виконуючого його обов'язки) не пізніше наступного дня від дати отримання такого повідомлення.

4.2. Склад Комісії формується з урахуванням основних завдань Комісії. Комісія, складається з голови та не менше трьох її членів з числа працівників суду.

4.3. Комісія розглядає заяву не пізніше п'яти робочих днів з дати її створення та ухвалює рішення щодо проведення службового розслідування.

4.4. Організаційною формою роботи Комісії є засідання. Веде засідання та підписує протоколи (рішення) голова Комісії. Повноваження щодо підготовки матеріалів, ведення протоколів засідання здійснює секретар Комісії.

4.5. Член комісії має право: ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються випадку дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки, брати участь у їх перевірці; подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються; брати участь у прийнятті рішення шляхом голосування; висловлювати окрему думку усно або письмово; вносити пропозиції до порядку денного засідання комісії.

4.6. Член Комісії зобов'язаний: особисто брати участь у роботі комісії; не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб; виконувати в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками, доручення голови комісії; брати участь у голосуванні.

4.7. Комісія проводить повне та неупереджене розслідування випадків дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки із залученням учасників (жертви, агресора, свідків).

4.8. Комісія за результатами розслідування приймає відповідне рішення, що підтверджується протоколом, та вживає необхідних заходів (за необхідності залучає зовнішніх експертів).

4.9. Рішення Комісії приймається шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх на засіданні членів Комісії.

4.10. У разі підтвердження факту вчинення дискримінації, мобінгу, харасменту чи інших видів дискримінації за результатами розслідування та висновків Комісії керівництво суду ініціює вжиття заходів дисциплінарного (адміністративно-правового чи кримінально-правового) характеру.

4.11. У разі, якщо Комісія не кваліфікує випадок як мобінг (чи інший прояв дискримінації/неетичної поведінки), а постраждалий не згоден із цим, то він може одразу звернутись до Вищої ради правосуддя (щодо дій судді), ДСА України (щодо дій державних службовців, працівників патронатної служби, інших працівників суду), органів Національної поліції України, Державної служби з питань праці, Національного агентства з питань державної служби.

4.12. Метою діяльності комісії є припинення випадку дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки; відновлення та нормалізація стосунків, створення сприятливих умов для подальшої роботи; з'ясування причин, які призвели до випадку, та вжиття заходів для усунення таких причин; оцінка потреб сторін конфлікту в соціально-психологічних послугах та забезпечення таких послуг.

4.13. Діяльність комісії здійснюється на принципах: законності; верховенства права; поваги та дотримання прав і свобод людини; неупередженого ставлення до сторін конфлікту; відкритості та прозорості; конфіденційності та захисту персональних даних; невідкладного реагування; комплексного підходу до розгляду випадку дискримінації, мобінгу, харасменту та інших проявів неетичної поведінки; нетерпимості до такої поведінки та визнання її суспільної небезпеки.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Положення набирає чинності з дати його затвердження наказом голови суду.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться наказом голови суду.