



**ДЕРЖАВНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ»
(УКРНОІВІ)**

НАКАЗ

20 p.

Київ

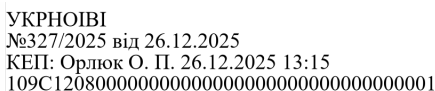
$$\mathcal{N}_0$$

Про затвердження Пам'ятки щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій»

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», пункту 7.4 Статуту Державної організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій», затвердженого наказом Міністерства економіки України від 09.08.2023 № 10649, з метою забезпечення організації заходів щодо протидії мобінгу (цькуванню) в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Пам'ятку щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій» (далі – Пам'ятка), що додається.
2. Керівникам самостійних структурних підрозділів забезпечити ознайомлення підлеглих працівників з Пам'яткою та неухильне дотримання правил, які викладені в ній.
3. Працівникам, які зазнали проявів мобінгу, або стали свідками таких випадків, невідкладно письмово звертатись за адресою: hr@nipo.gov.ua.



4. Управлінню персоналу, не пізніше трьох робочих днів з дня отримання повідомлення про мобінг, ініціювати перед Директором УКРНОІВІ питання щодо проведення службової перевірки.

5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Директор УКРНОІВІ

Олена ОРЛЮК



Пам'ятка
щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)
в Державній організації «Український національний офіс
інтелектуальної власності та інновацій»

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, зокрема 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, зокрема такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, 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.

Випадки, які не є мобінгом:

1. Вимоги роботодавця щодо:

належного виконання працівником трудових обов'язків;

зміни робочого місця;

зміни посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором.

2. Зміна істотних умов праці у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці.
3. Переведення на іншу роботу у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників.
4. Позбавлення премії за невиконання дорученої роботи (відсутність ініціативи або особистого внеску в результати роботи).
5. Притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни.
6. Звільнення за прогул або за перебування на роботі в нетверезому стані.
7. Ненадання відпустки поза межами графіка.
8. Відмова в наданні відпустки без збереження заробітної плати, у дистанційній або надомній роботі, у встановленні неповного робочого часу або гнучкого режиму тощо.

В УКРНОІВІ забороняються будь-які прояви мобінгу щодо працівників.
