

## **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa**

### **Rozdział I**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 1**

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Zespole Szkół nr 1 im. Adama Mickiewicza w Lublińcu reprezentowanym przez dyrektora zwanego dalej pracodawcą.
2. Pracodawca wprowadza WPA realizując przepis art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy.
3. WPA ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu.

##### **§ 2**

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

##### **§ 3**

Ilekrót w WPA jest mowa o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing,
- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Zespół Szkół nr 1 im. Adama Mickiewicza w Lublińcu reprezentowany przez dyrektora.
- 4) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

### **Rozdział II**

#### **Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników**

##### **§ 4**

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania mające cechy mobbingu, określonego w art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. W Zespole Szkół nr 1 im. Adama Mickiewicza w Lublińcu wszelkie działania o charakterze mobbingu są uważane za szkodliwe dla pracowników oraz placówki.

## § 5

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.
2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.
4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

## § 6

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać charakterystykę działań składających się na mobbing oraz wskazanie jego sprawcy bądź sprawców.
3. Należy szczegółowo opisać stan faktyczny uwzględniając czas i miejsce zdarzeń, okoliczności towarzyszące, obecnych świadków oraz przedstawić dowody świadczące o zaistniałym mobbingu.
4. W treści skargi należy opisać skutki psychiczne oraz fizyczne zaistniałych zdarzeń.
5. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.
6. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera zawodowa.

## § 7

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 6 członków.
3. W skład komisji wchodzi: pracodawca lub reprezentant pracodawcy, reprezentant pracowników (pracownik działu kadr), reprezentant organizacji związkowej, do której należy skarżący (lub inna osoba wskazana przez skarżącego), reprezentant organizacji związkowej, do której należy oskarżony (lub inna osoba wskazana przez oskarżonego), Społeczny Inspektor Pracy, psycholog.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba będąca stroną skargi, jej małżonek, krewny lub powinowaty.
6. Członek komisji może na swój pisemny wniosek zostać odwołany od prac w komisji, jeżeli jego prośba zostanie uznana za zasadną. Wówczas w jego miejsce jest powoływana inna osoba.
7. Komisja obraduje przy udziale co najmniej 2/3 członków.
8. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
9. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania

dowodowego, komisja podejmuje decyzję w głosowaniu tajnym zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywania skargi.

10. Komisja powinna zakończyć postępowanie w sprawie skargi o mobbing w terminie 30 dni od daty jej powołania. W uzasadnionych przypadkach Komisja może przedłużyć termin zakończenia postępowania na czas określony. Przewodniczący Komisji powiadamia skarżącego i osobę bądź osoby, których skarga dotyczy o planowanym terminie zakończenia postępowania.
11. Spotkania, prace i ustalenia komisji sporządzane są w formie pisemnej w postaci protokołów, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
12. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
13. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

## **§ 8**

W sytuacji gdy oskarżoną osobą o mobbing jest pracodawca, wówczas decyzyjność w sprawach powołania komisji, rozpatrywania skargi oraz wymierzania sankcji dla sprawcy mobbingu jest przeniesiona na organ prowadzący szkołę.

## **§ 9**

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu, pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

## **Rozdział III**

### **Postanowienia końcowe**

## **§ 10**

Pracodawca przeprowadzi szkolenie pracowników w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPA w przeciągu roku od jej wprowadzenia. W sytuacji pojawiania się skarg na działania mobbingowe szkolenia będą powtarzane.

## **§ 11**

Pracodawca z przedstawicielami pracowników oraz zakładowych organizacji związkowych raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

## **§ 12**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie z dniem podpisania oświadczeń przez wszystkich pracowników.

.....  
(nazwisko i imię pracownika)

## OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Zespole Szkół nr 1 im. Adama Mickiewicza w Lublińcu z dnia 07.11.2022 r. i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

.....  
(data i podpis pracownika)