

REGULAMIN WEWNĘTRZNEJ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym w Dębnie im. Mieczysława Jopka.

§ 2. 1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu z treścią WPA.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA opatrzone podpisem pracownika i datą jego złożenia dołącza się do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia, stanowi załącznik do niniejszego Regulaminu.

§ 3. Ilekroć 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 Specjalny Ośrodek Szkolno- Wychowawczy w Dębnie im. Mieczysława Jopka, którego uprawnienia wykonuje Dyrektor Ośrodka;
- 4) **Ośrodka** - należy przez to rozumieć Specjalny Ośrodek Szkolno- Wychowawczy w Dębnie im. Mieczysława Jopka;
- 5) **pracownika** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Ośrodkiem w stosunku pracy, a wypadku pracownika pedagogicznego również zatrudnionego na podstawie mianowania.

Rozdział 2. Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4. Jakikolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

§ 5. 1. Każdy z pracowników, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy, a wypadku gdy o takie działania poczytuje wobec Dyrektora Ośrodka do Starosty Opatowskiego, który pełni rolę pracodawcy wobec Dyrektora.

2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.

3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

4. Pierwszy poziom rozwikłania kwestii mobbingu to przeprowadzenie mediacji pomiędzy pokrzywdzonym a sprawcą przez Dyrektora Ośrodka, albo osobę przez niego wyznaczoną. W przypadku nie doprowadzenia do porozumienia na pierwszym szczeblu rozwiązywania konfliktu, Dyrektor albo wskazana przez niego osoba przedłożą Komisji Antymobbingową sprawozdanie z dotychczas ustalonego stanu faktycznego i zebranych dowodów.

5. Może również być wybrany przez pokrzywdzonego inny sposób reakcji przez Dyrektora Ośrodka np. bez wskazywania osoby pokrzywdzonej pouczenie pracowników o niestosowaniu praktyk zawierających znamiona mobbingu na zebraniu ogólnym. Z takiej formy rozwiązania Dyrektor spisuje notatkę z pokrzywdzonym pracownikiem, który zatwierdza sposób reakcji na zgłoszoną przez niego skargę.

6. Drugi poziom to postępowanie formalne zgodnie z zasadami, określonymi w § 6 - § 7.

§ 6. 1. Pracodawca każdorazowo, w ciągu trzech dni roboczych od dnia zakończenia pierwszego etapu rozwiązywania kwestii mobbingu niepowodzeniem, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, która ma za zadanie wyjaśnić czy skarga jest zasadna.

2. Komisja składa się z trzech członków.

3. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i wskazany przez skarżącego pracownik Ośrodka.

4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi. Decyzja zapada zwykłą większością głosów.

6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.

7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

8. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.

§ 7. 1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować:

- 1) **wobec pracownika niepedagogicznego:** karę porządkową oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy,
- 2) **wobec pracownika pedagogicznego** skierować sprawę do Komisji Dyscyplinarnej zgodnie z rozdziałem 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 730 i 1287).

2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.

3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami, będącymi pracownikami niepedagogicznymi stosunek pracy bez wypowiedzenia.

4. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

p.o. DYREKTOR
Zubczyńska
mgr Beata Zubczyńska

Załącznik

do Regulaminu Wewnętrznej Polityki
Antymobbingowej

/Imię i nazwisko/

/stanowisko pracy/

OŚWIADCZENIE
O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM WEWNĘTRZNEJ POLITYKI
ANTYMOBBINGOWEJ

Oświadczam, że w dniu _____ zostałem/-am zapoznany/-a z treścią
obowiązującego w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym w Dębnie im. Mieczysława Jopka
- Regulaminu Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej, wprowadzonego na podstawie zarządzenia
Nr 6/2020 Dyrektora Ośrodka z dnia 9 kwietnia 2020 r.

/data i podpis pracownika/