

## **WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA W SPECJALNYM OŚRODKU SZKOLNO – WYCHOWAWCZYM W ZAMOŚCIU**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

#### **§1**

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej „WPA”, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Zamościu, reprezentowanym przez Dyrektora Ośrodka, zwanym dalej pracodawcą.
2. Dyrektor wprowadza WPA realizując przepis art. 94 § 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 datę i podpis pracownika, dołącza się do jego akt osobowych w części B (załącznik nr 1)

#### **§3**

Ilekroć w WPA jest mowa o:

1. Mobbingu – rozumie się przez to 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. Dokładną charakterystykę zachowań wchodzących w zakres mobbingu zawiera art. 94[3] § 2 Kodeksu pracy.
2. Komisji antymobbingowej, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to zespół powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.
3. Pracodawcy – rozumie się przez to Specjalny Ośrodek Szkolno – Wychowawczy w Zamościu reprezentowany przez Dyrektora.
4. Pracownika – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z pracodawcą.

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

#### **§1**

1. Pracodawca nie toleruje jakichkolwiek działań lub zachowań mających cechy mobbingu, określonego w art. 94 § 2 Kodeksu pracy.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym opisane w WPA, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez pracowników Ośrodka.

## §2

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 i niepodejmowania działań, które nosiłyby znamiona mobbingu oraz do przeciwdziałania stosowaniu mobbingu przez inne osoby.

### Rozdział III

## Procedury antymobbingowe

### §1

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać:
  - a) charakterystykę działań składających się na mobbing (opis stanu faktycznego, wskazanie czasu i miejsca zdarzeń, ich częstotliwości i czasookresu),
  - b) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności (w tym wskazanie świadków), wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu,
  - c) opis ewentualnych skutków zaistniałych zdarzeń (psychicznych oraz fizycznych),
  - d) własnoręczny podpis,
  - e) datę zawiadomienia,
3. Skarga, która nie będzie opatrzona własnoręcznym podpisem i datą, nie jest skargą w rozumieniu przepisów Działu VIII Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 23 oraz Rozporządzenia RM z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania skarg i wniosków Dz. U. nr 5, poz.46) i nie będzie rozpatrywana.
4. Skargi powinny być traktowane ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.

### §2

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 6 członków.
3. W skład Komisji wchodzi:
  - a) wicedyrektor lub przewodniczący zespołu nauczycielskiego,
  - b) przedstawiciel administracji,
  - c) psycholog lub pedagog,
  - d) przedstawiciel każdego ze związków zawodowych działających w Ośrodku,
  - e) wskazany przez skarżącego pracownik szkoły.
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
5. Kandydat na członka Komisji zobowiązany jest przed objęciem funkcji złożyć oświadczenie (załącznik nr 2). Oświadczenie to składa się do akt osobowych członka Komisji antymobbingowej.
6. Komisja podejmuje pracę w składzie co najmniej 4 upoważnionych członków.
7. Członkom Komisji, na czas pracy w Komisji, pracodawca udziela zwolnienia z pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
8. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni od dnia jej powołania.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.

10. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
11. W toku działań Komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
12. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
13. Po zakończeniu postępowania, Komisja sporządza protokół, zawierający ocenę zasadności skargi, wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań. Protokół podpisywany jest przez członków Komisji i strony postępowania. (załącznik nr 3)
14. Komisja przekazuje protokół Dyrektorowi w terminie 7 dni od dnia zakończenia postępowania wyjaśniającego.
15. W sprawach nieuregulowanych w WPA, do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.
16. Postępowanie prowadzone przed Komisją nie zamyka każdej ze stron konfliktu możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

### §3

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może:
  - a) zastosować upomnienie lub naganą,
  - b) zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy,
  - c) złożyć zawiadomienie do Rzecznika Dyscyplinarnego przy Wojewodzie Lubelskim w Lubelskim Kuratorium Oświaty.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, Karty Nauczyciela, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach stosowania mobbingu, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia ze sprawcą lub sprawcami mobbingu (w przypadku pracowników niepedagogicznych). W przypadku nauczycieli stosuje się sankcje, wynikające z przepisów zawartych w Karcie Nauczyciela i Kodeksie pracy.
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 IV Postanowienia końcowe

### §1

1. Pracodawca przeprowadza szkolenia pracowników w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPA.
2. Pracodawca z przedstawicielami pracowników oraz przedstawicielami działających w Ośrodku organizacji związkowych raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.
3. Pracownik ds. kadr każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zapoznaje ich z regulacjami Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej, potwierdzeniem jest podpisanie przez pracownika stosownego oświadczenia.

Załącznik nr 1 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej  
w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym w Zamościu,  
wprowadzonej Zarządzeniem Nr 9-2015/2016  
Dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego w Zamościu  
z dnia 18.04.2016 r.

Zamość, dn. ....r.

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(stanowisko służbowe)

.....  
( jednostka organizacyjna)

### Oświadczenie

Oświadczam, iż zapoznałem/am się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym w Zamościu.

Zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów, nie stosować działań mogących nosić znamiona mobbingu oraz niezwłocznie poinformować pracodawcę o sytuacji doświadczania mobbingu bądź bycia jego świadkiem.

Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę i jestem świadom możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań.

.....  
(podpis pracownika)

Załącznik nr 2 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej  
w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym w Zamościu,  
wprowadzonej Zarządzeniem Nr 9-2015/2016  
Dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego w Zamościu  
z dnia 18.04.2016 r.

Zamość, dn. ....r.

.....  
(imię i nazwisko członka Komisji)

.....  
(stanowisko służbowe)

### Oświadczenie

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji Antymobbingowej, rozpatrującej skargę o mobbing,  
złożoną przez:

.....  
(imię i nazwisko skarżącego)

.....  
(stanowisko służbowe/ jednostka organizacyjna)

w dniu .....  
(data złożenia skargi)

oświadczam, że:

- nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym żadnej z osób, których to postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;
- zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....  
(podpis członka Komisji)

