

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w I Liceum Ogólnokształcącym im. Tadeusza Kościuszki w Dąbrowie Tarnowskiej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2

Ilekcją w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej dalej „WPA”, należy przez to rozumieć zasady przeciwdziałania mobbingowi w I Liceum Ogólnokształcącym im. Tadeusza Kościuszki w Dąbrowie Tarnowskiej;
- 2) mobbingu- należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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) Komisji Antymobbingowej, zwanej dalej „Komisja”- rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
- 4) pracodawcy- należy przez to rozumieć I Liceum Ogólnokształcące im. Tadeusza Kościuszki w Dąbrowie Tarnowskiej, reprezentowanym przez Dyrektora szkoły;
- 5) pracownika- należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami szkoły.
2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy psychicznej.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Procedury antymobbingowe

§ 4

1. Każdy z pracowników, który uzna, iż został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić pisemnie w formie skargi do Dyrektora szkoły.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Składający skargę powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora szkoły, która ma za zadanie wyjaśnić zasadność złożonej skargi, w skład której wchodzi:
 - 1) reprezentant pracowników;
 - 2) reprezentant związków zawodowych, wskazanych przez pracownika;
 - 3) przedstawiciel pracodawcy;Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
5. Pracami Komisji kieruje przewodniczący, wybrany na pierwszym posiedzeniu Komisji, zwykłą większością głosów.
6. Komisja rozpatruje skargę pracownika w terminie 14 dni roboczych od daty złożenia skargi.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
8. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, oraz rozpatrzenia dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje pracodawcy.
9. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
10. W przypadku, gdy stroną mobbingu jest dyrektor szkoły wymaga się pisemnego złożenia zażalenia na postępowanie przełożonego. O treści złożonego pisma zawiadamiany jest organ prowadzący.
11. W razie uznania skargi za zasadną wobec obwinionego, pracodawca może zastosować kary przewidziane w Kodeksie pracy (kara porządkowa upomnienia, nagany) lub w przypadku rażącego mobbingu rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy.
12. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

13. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

14. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2 pkt 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Postanowienia końcowe

§ 5

1. Fakt zapoznania z procedurą antymobbingową potwierdza oświadczenie pracownika, które przechowuje się w aktach osobowych.

2. Nowoprzyjmowani pracownicy są zapoznani z procedurą antymobbingową bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy.