

REGULAMIN
WEWNĘTRZNEJ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ
w Żłobku Miejskim w Międzyrzecu Podlaskim

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA określa zasady zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Żłobku Miejskim w Międzyrzecu Podlaskim.

§ 2

1. Każdy pracownik musi zapoznać się z treścią niniejszego dokumentu.
2. Zapoznanie się z niniejszym dokumentem poświadczane jest złożeniem na piśmie oświadczeń przez poszczególnych pracowników, które wpięte są do ich akt osobowych do części B.

Wzór oświadczenia stanowi załącznik Nr 1 do regulaminu.

§ 3

Ilekroć w WPA mowa jest o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy rozumieć organ kolegialny powołany przez Dyrektora Żłobka Miejskiego w Międzyrzecu Podlaskim 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 rozumieć, Dyrektora Żłobka Miejskiego w Międzyrzecu Podlaskim
- 4) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

byung

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 4

1. Pracodawca zobowiązany jest:

- 1) podnosić świadomość pracowników na temat zjawiska mobbingu,
- 2) powstrzymywać się od zachowań o charakterze mobbingu wobec pracowników oraz kierować się zasadą poszanowania godności w tych relacjach,
- 3) reagować, w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa, na zauważone przejawy mobbingu mające miejsce w placówce,
- 4) nie stwarzać sytuacji zachęcającej do mobbingu,
- 5) monitorować przestrzeganie postanowień niniejszej procedury przez pracowników.

2. Pracownicy zobowiązani są:

- 1) powstrzymywać się od zachowań o charakterze mobbingu wobec swoich współpracowników oraz kierować się zasadą poszanowania godności w tych relacjach,
- 2) reagować w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy mobbingu mające miejsce w placówce,
- 3) nie stwarzać sytuacji zachęcającej do mobbingu,
- 4) uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, pogłębiających ich wiedzę dotyczącą zagadnienia mobbingu,
- 5) uczestniczyć w anonimowym badaniu narażenia na mobbing w placówce.

§ 5

Zgłoszenie mobbingu

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać opis stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 6

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi 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 osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
5. 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 placówkę.
6. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
8. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
9. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
10. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

§ 7

1. W razie uznania skargi za zasadną pracodawca może wobec sprawcy lub sprawców zastosować karę upomnienia lub nagany.
2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może ze sprawcą lub sprawcami rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.
3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko w celu zapobieżenia bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

Rozdział III **Postanowienia końcowe**

§ 8

1. Pracodawca wraz z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.
2. Załącznik numer 2 zawiera podstawowe informacje nt. mobbingu, w tym przykładowe działania lub zachowania uznane za mobbing.

Byłymi

OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisana/y

oświadczam, że w dniu zapoznałam/em się z Regulaminem wewnętrznej polityki antymobbingowej w Żłobku Miejskim w Międzyrzecu Podlaskim.

.....
Podpis pracownika

Podstawowe informacje nt, mobbingu.

1. Zachowań stanowiących przejaw mobbingu może dopuścić się zarówno pracodawca, osoba na stanowisku kierowniczym, inny współpracownik, podwładny ofiary.
2. Przykładowe działania lub zachowania uznane za mobbing.
 - ✓ nieprzyznawanie pracownikowi żadnych zadań do wykonywania
 - ✓ stałe przerywanie wypowiedzi
 - ✓ ciągłe, nieuzasadnione krytykowanie wykonywanej pracy
 - ✓ pogrożki
 - ✓ ośmieszanie
 - ✓ niedopuszczanie do głosu
 - ✓ polecanie wykonywania zadań poniżej umiejętności pracownika lub naruszających jego godność, rozsiewanie plotek o pracowniku (np. o jego chorobie psychicznej)
 - ✓ nakładanie na pracownika prac przekraczających jego możliwości i kompetencje lub szkodliwych dla zdrowia
 - ✓ zatajanie ważnych informacji
3. Naganne zachowanie powinno się powtarzać. Jednorazowe zachowanie np. wyładowanie złości nie może być uznane za mobbing.
4. Za mobbing **nie można uznać** egzekwowania wykonywania poleceń, które nie naruszają godności pracownika i są związane z zakresem obowiązków pracownika.
5. W przypadku sporu, czy w danym przypadku miał miejsce mobbing, będzie każdorazowo decydował sąd.