

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA
W AKADEMICKIM LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ**

Podstawa prawna:

Kodeks pracy (Dz. U. 2014 poz. 1502) art. 94 3 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r.

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym Politechniki Śląskiej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2

Ilekróć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej**, zwanej dalej „WPA”, rozumie się zasady przeciwdziałania mobbingowi w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym Politechniki Śląskiej;
- 2) **mobbingu** – w rozumieniu art. 94 kodeksu pracy to 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, powodującej lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 3) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing;
- 4) **Postępowaniu dowodowym** – rozumie się przez to zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez Komisję Antymobbingową zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu związanego z mobbingiem, w tym wszelkiego rodzaju rozpytania, rozmowy, wywiady. Pojęcie postępowania dowodowego w tym przypadku nie nosi znamion postępowania dowodowego określonego przez stosowne zapisy prawa cywilnego i karnego.
- 5) **Osoba zainteresowana** - każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu i każda osoba mobbowana (ofiara mobbingu).
- 6) **pracodawcy**- rozumie się przez to Akademickie Liceum Ogólnokształcące Politechniki Śląskiej, reprezentowaną przez dyrektora;
- 7) **pracownika** – rozumie się przez to osobę, pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy
- 8) **organie prowadzącym** - rozumie się przez to Politechnikę Śląską reprezentowane przez Rektora.
- 9) **związku zawodowym** – rozumie się przez to dobrowolną i samorządną organizację ludzi pracy, reprezentującą i broniącą ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, działającą na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001r.; Nr 79, poz. 854 z późn. zm.)
- 10) **przedstawicielach pracowników** – rozumie się przez to wybranych przez ogół pracowników przedstawicieli, których zadaniem jest ochrona interesów pracowników (w sytuacji braku związków zawodowych).

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym Politechniki Śląskiej

2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym Politechniki Śląskiej było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy psychicznej, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Obowiązkiem każdego pracownika jest podejmowanie wszelkich starań, aby zjawisko mobbingu nie występowało w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym Politechniki Śląskiej.
5. Generowanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowania kary upomnienia lub nagany oraz rozwiązania stosunku pracy. Odpowiedzialności, o której mowa podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing.
6. Każdy z pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.
7. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z WPA i złożyć stosowne oświadczenie. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik do WPA. Podpisane oświadczenie pracodawca dołącza do akt osobowych pracownika.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe

§ 4

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, jest uprawniony zgłosić ten fakt pisemnie w formie skargi do pracodawcy (zał. nr 2).
2. Strony mobbingu:
 - 1) pracownik – pracodawca,
 - 2) pracodawca – pracownik,
 - 3) pracownik – pracownik.
3. Skarga musi zawierać:
 - 1) określenie z imienia i nazwiska sprawcy (sprawców),
 - 2) przedstawienie konkretnej charakterystyki działań składających się na mobbing,
 - 3) opis sytuacji z uwzględnieniem: osoby sprawcy (sprawców), czasu i miejsca zdarzenia, okoliczności towarzyszących (np. zebranie zespołu, szkolenie, rozmowa), świadków zdarzenia lub świadków następstw zdarzenia, posiadanych ewentualnych dowodów (np. poleceń na piśmie, notatek, itp.) świadczących o nieprawidłowych zachowaniach,
 - 4) określenie częstotliwości zdarzeń,
 - 5) opis wszelkich dodatkowych form i aspektów działań będących przedmiotem skargi,
4. W przypadku, gdy stroną mobbingu jest dyrektor szkoły wymaga się pisemnego złożenia zażalenia na postępowanie przełożonego. O treści złożonego pisma Przewodniczący Komisji Antymobbingowej powiadamia organ prowadzący.
5. Przed złożeniem skargi pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez dyrektora Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Śląskiej.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) przedstawiciel pracodawcy;
 - 2) przedstawiciel pracowników administracji i obsługi;
 - 3) przedstawiciel Rady Pedagogicznej;
 - 4) przedstawiciel związków zawodowych lub przedstawiciel pracowników.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
5. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
6. Komisja Antymobbingowa działa zgodnie z zasadami:

- 1) bezzwłoczności,
 - 2) poufności,
 - 3) bezstronności,
 - 4) ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienia stanu faktycznego oraz rozwiązania problemu.
7. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje pracodawcy Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Śląskiej.
 8. W sytuacji nasuwającej wątpliwości, co do oceny konkretnego przypadku, Komisja Antymobbingowa może zasięgnąć porad ekspertów zewnętrznych.
 9. W przypadku, gdy stroną mobbingu jest dyrektor szkoły wymaga się pisemnego złożenia zażalenia na postępowanie przełożonego. O wynikach prac komisji Przewodniczący Komisji Antymobbingowej powiadamia Rektora.
 10. Członkom Komisji na czas jej pracy, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
 11. Komisja jest upoważniona do przeprowadzenia postępowania dowodowego:
 - 1) przeglądania dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy,
 - 2) wysłuchania skarżącego i oskarżonego o mobbing, jeżeli zachodzi taka potrzeba,
 - 3) wysłuchania osób wskazanych przez strony postępowania jako świadków zdarzenia.
 12. Członkiem Komisji nie może być osoba, którą można łączyć ze skargą (jest świadkiem lub osobą poszkodowaną).
 13. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja Antymobbingowa zwykłą większością głosów podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące przedłożonej skargi.
 14. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia pracownik ds. kadrowych, który w szczególności:
 - 1) protokołuje posiedzenia Komisji;
 - 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem;
 - 3) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.
 15. Z posiedzenia Komisji sporządzane jest pisemne uzasadnienie zawierające rozstrzygnięcie, które przekazane jest w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia postępowania pracownikowi występującemu ze skargą jak i pracownikowi (pracownikom) oskarżonym o mobbing, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.
 16. Komisja Antymobbingowa, nie ma uprawnień do uprzedzania osób rozpytywanych w danej sprawie o mobbing, o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

§ 6

1. W razie uznania skargi za zasadną Komisja Antymobbingowa przekazuje pisemne uzasadnienie pracodawcy w celu podjęcia przez niego działań organizacyjnych zmierzających do wyeliminowania przyczyn występującego zjawiska mobbingu i przeciwdziałania ich występowaniu.
2. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy (sprawców) mobbingu pracodawca może zastosować karę upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą (sprawcami) mobbingu stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 7

1. Pracodawca w miarę potrzeby będzie przeprowadzał szkolenia pracowników w zakresie stosowania regulacji WPA.
2. Pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z WPA, którego wzór stanowi załącznik do WPA. Oświadczenie należy przekazać do Sekretarza Szkoły, który umieszcza je w aktach osobowych.

§ 8

Sekretarz Szkoły zapoznaje nowych pracowników z regulacjami dotyczącymi mobbingu oraz WPA, za pisemnym potwierdzeniem.

§ 9

Dyrektor raz w roku dokonuje oceny funkcjonowania i realizacji WPA.

§ 10

Dyrektor Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Śląskiej zawiadamia pracowników o wejściu WPA - Zarządzeniem.

§ 11

WPA zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.

§ 12

Zmiany do WPA wprowadza się aneksem.

§ 13

WPA znajduje się do wglądu w sekretariacie oraz u Dyrektora Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Śląskiej.

§ 14

WPA została uzgodniona z przedstawicielami pracowników.