

Zarządzenie Nr 21/2022
Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 3 w Ustroniu
z dnia 11 kwietnia 2022 r.

w sprawie wprowadzenia procedury antymobbingowej
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 3 w Ustroniu

Na podstawie:

- art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.)

Dyrektor Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 3 w Ustroniu zarządza, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się do stosowania *Procedurę antymobbingową w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 3 w Ustroniu* stanowiącą załącznik do zarządzenia.

§ 2.

1. Traci moc zarządzenie nr 23/2016 Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 6 w Ustroniu z dnia 16 listopada 2016 r.
2. Traci moc zarządzenie nr 29/2020 Dyrektora Przedszkola nr 6 w Ustroniu z dnia 31 sierpnia 2020 r.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z podpisania.

Procedura antymobbingowa w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 3 w Ustroniu

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Procedura antymobbingowa w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 3 w Ustroniu określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz tryb postępowania antymobbingowego.
2. Procedura antymobbingowa ma na celu w szczególności:
 - 1) przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy,
 - 2) podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku stwierdzenia działań mobbingowych,
 - 3) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu,
 - 4) wspieranie działań mających na celu budowanie i umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.

§ 2,

1. Ilekcioć w procedurze antymobbingowej jest mowa o:
 - 1) **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,
 - 2) **komisji antymobbingowej** – należy przez to rozumieć wewnętrzny organ do rozpatrywania skarg o mobbing, zwany dalej „komisją”,
 - 3) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 3 w Ustroniu, reprezentowany przez Dyrektora zespołu,
 - 4) **pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 3 w Ustroniu.

II. Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 3.

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi, pracodawca podejmuje działania prewencyjno-zapobiegawcze, polegające w szczególności na:
 - 1) promowaniu pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach między pracownikami,

- 2) działaniu zapobiegawczym w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia,
- 3) zapewnieniu każdemu pracownikowi ochrony przed mobbingiem,
- 4) monitorowaniu problematyki mobbingu i stosowania procedur antymobbingowych w praktyce.

III. Postępowanie antymobbingowe

§ 4.

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może zgłosić ten fakt pisemnie pracodawcy w formie skargi; jeżeli skarga dotyczy pracodawcy, pracownik składa ją Burmistrzowi Miasta Ustroń.
2. Skarga powinna zawierać:
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez pracownika za mobbing oraz okresu, którego te działania lub zachowania dotyczą,
 - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków,
 - 3) wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu,
 - 4) datę i podpis pracownika.
3. Pracodawca może polecić przeprowadzenie postępowania, o którym mowa w §5, w przypadku uzyskania informacji na temat mobbingu z innych wiarygodnych źródeł.
4. Skarga anonimowa lub niepodpisana przez pracownika nie podlega rozpatrzeniu.

§ 5.

1. Pracodawca, w terminie 14 dni roboczych od otrzymania skargi o mobbing, powołuje komisję w składzie:
 - 1) dwóch pracowników, w tym jeden wskazany przez osobę, która złożyła skargę o mobbing,
 - 2) pedagoga szkolny.
2. W przypadku gdy skarga dotyczy pedagoga szkolnego, do składu komisji powołuje się inną osobę wskazaną przez pracodawcę.
3. Członkiem komisji nie może być:
 - 1) skarżący pracownik,
 - 2) pracownik oskarżany o działania mobbingowe,
 - 3) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.

4. Na pierwszym posiedzeniu członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego; przewodniczący i członkowie komisji składają oświadczenie według wzoru stanowiącego *załącznik nr 1* do procedury.
5. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania; z posiedzeń komisji sporządza się protokół, którego wzór stanowi *załącznik nr 2* do procedury.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu, nie później jednak niż w terminie 15 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika pisemnej skargi.
7. Postępowanie przed komisją ma charakter niejawny.
8. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
9. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby obwinionej o stosowanie mobbingu oraz ewentualnych świadków, a także po rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, komisja dokonuje oceny zasadności skargi.
10. Ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, komisja przekazuje pracodawcy.
11. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż do 30 dnia od dnia złożenia skargi; w uzasadnionych przypadkach pracodawca, na wniosek przewodniczącego komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący komisji powiadamia osoby, których dotyczy postępowanie.
12. Pracownicy mają obowiązek udostępnić na wniosek komisji dowody, dokumenty oraz udzielić niezbędnych informacji, w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.

§ 6.

W przypadku uznania przez komisję skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu pracownikowi.

§ 7.

Prowadzone przez komisję postępowania w sprawie skargi o mobbing nie wyłącza możliwości skierowania przez każdą ze stron sprawy na drogę postępowania sądowego.

IV. Postanowienia końcowe

§ 8.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą procedurą mają zastosowanie odpowiednio przepisy Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego.

.....
imię i nazwisko członka Komisji

Ustroń, dn.....

.....
stanowisko służbowe

OŚWIADCZENIE

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

.....
imię i nazwisko skarżącego

.....
stanowisko służbowe

.....
data złożenia skargi

oświadczam, że:

- 1) nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – 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,
- 2) zachowam w tajemnicy wszelkie informacje, uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....
podpis członka Komisji

PROTOKÓŁ Z PRZEBIEGU POSTĘPOWANIA

dotyczącego skargi złożonej przez pracownika
zatrudnionego w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 3 w Ustroniu.

Komisja Antymobbingowa rozpatrująca skargę w składzie:

1. - Przewodniczący Komisji
2. - członek Komisji
3. - członek Komisji

w toku przeprowadzonego postępowania podjęła następujące czynności:

.....
.....
.....

w wyniku których ustaliła następujący stan faktyczny:

.....
.....
.....

Rekomendacja dalszych działań pracodawcy:

.....
.....

Uwagi członków Komisji:

.....
.....

Podpisy członków Komisji:

1.
2.
3.

Ustroń, dn.