

Załącznik
do Zarządzenia
Nr RODN-13-CZ-D.021.12.2015.KW
Dyrektora RODN „WOM”
w Częstochowie
z dnia 22 września 2015 r.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie

§ 1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie, a jej celem jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami placówki.

§ 2. Ilekroć w WPA jest mowa o:

- 1) Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany każdorazowo przez dyrektora placówki w celu rozpatrzenia skargi pracownika dotyczącej mobbingu,
- 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) pracodawcy – należy przez to rozumieć Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie, zwany w dalszej części placówką,
- 4) pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania.

§ 3. 1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę.

2. Prowokowanie sytuacji mobbingowych, stosowanie mobbingu, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

3. Aby działania lub zachowania dotyczące pracownika mogły zostać uznane za mobbing, muszą one łącznie spełniać następujące warunki:

- dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko niemu,
- polegają na nękaniu, zastraszaniu, oczernianiu, grożeniu itp.,
- mają charakter uporczywy, powtarzalny, długotrwały,
- powodują u poszkodowanego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.
- powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie tego pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 4. 1. Każdy pracownik, który uważa, że doświadczył jakiegokolwiek formy mobbingu lub będący świadkiem zdarzeń noszących znamiona mobbingu uprawniony jest do złożenia pisemnej skargi do dyrektora placówki.

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie

tel. 34 360 60 04
faks 34 360 62 39
womczest.edu.pl

 Śląskie. Pozytywna energia

al. Jana Pawła II 126/130
42-200 Częstochowa
info@womczest.edu.pl

Publiczna placówka doskonalenia nauczycieli prowadzona przez Województwo Śląskie akredytowana przez Śląskiego Kuratora Oświaty



2. Skarga dotycząca mobbingu powinna określać:

- 1) działania, czy zachowania przełożonych lub współpracowników, które zdaniem skarżącego są mobbingiem,
 - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem skarżącego są sprawcami mobbingu,
 - 3) przytoczenie dowodów potwierdzających, że przedstawione przez skarżącego działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce,
 - 4) własnoręczny podpis skarżącego i datę.
3. Skargi anonimowe nie będą przyjmowane.

§ 5. 1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie skargi, ustalenie czy skarga jest zasadna i czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu.

2. Komisja składa się z co najmniej 3 członków.

3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing, ani osoba wskazana w skardze jako sprawca mobbingu.

4. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywanej skargi.

5. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują członkowie Komisji i strony postępowania.

6. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

7. Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 30 dni od jej wpływu.

8. Protokół z posiedzenia Komisji przechowuje się w aktach osobowych pracownika, który złożył skargę oraz w aktach osobowych sprawcy lub sprawców mobbingu.

§ 6. W razie uznania skargi za zasadną, dyrektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobiegające ich powtarzaniu, a wobec sprawcy lub sprawców mobbingu stosuje środki prawne przewidziane przepisami prawa pracy.

§ 7. 1. Pracownik placówki oraz każda nowo zatrudniona osoba ma obowiązek zapoznania się z WPA i podpisania stosownego oświadczenia.

2. Wzór Oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do WPA.


§ 8. Bezpodstawne pomówienie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie dyscypliny pracy.

§ 9. Procedury wewnętrzne określone WPA nie wykluczają uprawnień pracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.

DYREKTOR
REGIONALNEGO OŚRODKA DOSKONALENIA NAUCZYCIELI
„WOM” w Częstochowie
Katarzyna Wilk
mgr Katarzyna Wilk

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie

tel. 34 360 60 04
faks 34 360 62 39
womczest.edu.pl

 Śląskie. Pozytywna energia

al. Jana Pawła II 126/130
42-200 Częstochowa
info@womczest.edu.pl

Publiczna placówka doskonalenia nauczycieli prowadzona przez Województwo Śląskie akredytowana przez Śląskiego Kuratora Oświaty

