



Zarządzenie Dyrektora ZSTiO MERITUM nr 0202.8.2024

z dnia 28.08.2024 r.

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących MERITUM
w Siemianowicach Śląskich

Na podstawie Ustawy z dnia 24 czerwca 1974 r, Kodeks Pracy (Dz. U, z 2022 poz. 1510)
oraz Polecenia służbowego Nr 8/2024 z dnia 9.07.2024 Prezydenta Miasta Siemianowice Śląskie
zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Zespole Szkół Technicznych
i Ogólnokształcących MERITUM w Siemianowicach Śląskich stanowiącą Załącznik Nr I
do niniejszego Zarządzenia,

§ 2

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do zapoznania się z treścią Wewnętrznej Polityki
Antymobbingowej będącej Załącznikiem Nr I do niniejszego Zarządzenia oraz do pisemnego
potwierdzenia oświadczenia o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową,
Wzór oświadczenia stanowi Załącznik Nr 1 do WPA,

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania



*Załącznik Nr I
do zarządzenia dyrektora ZSTiO MERITUM
nr 0202.8.2024
z dn. 28.08.2024*

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w ZSTiO MERITUM

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w ZSTiO MERITUM w Siemianowicach Śląskich.
2. Pracodawca wprowadza WPA realizując przepis art. 94 § 1 Kodeksu Pracy.
3. WPA ma na celu określenie zasad reagowania w sytuacji zaistnienia mobbingu.

§ 2

Ileokroć w WPA jest mowa o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę 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 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, np. obmawianie, rozsiewanie plotek, nękanie w pracy, ograniczenie możliwości wypowiedzania się (np. nagminne przerywanie, niedopuszczanie do głosu), nieuzasadnione krytykowanie, groźby, wyśmiewanie, wydawanie absurdalnych poleceń, bierna agresja, pogróżki, szykanowanie, poniżanie;
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć dyrektora ZSTiO MERITUM,
- 4) pracownika – należy przez to rozumieć każdą osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w ZSTIO MERITUM.
2. Zobowiązuje się pracowników do nie podejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
3. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec których zostaną wyciągnięte odpowiednie konsekwencje.
- 4.

Rozdział III

Przeciwdziałanie mobbingowi, obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 4

1. Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów WPA oraz monitorowania ich przestrzegania przez pracowników.
2. Pracodawca zobowiązuje się traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.
3. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania WPA, zwracania uwagi na wszelkie naruszenia tego obowiązku przez swoich współpracowników.
4. Pracownicy zobowiązani są traktować wszystkich pracowników z godnością i szacunkiem, powstrzymywać się od wszelkich zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.
- 5.

§ 5

1. Każdy pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, powinien fakt ten zgłosić pisemnie w formie skargi bezpośrednio pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać;
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań zachowań uznanych przez pracownika za mobbing oraz okresu, w którym te działania lub zachowania wystąpiły,
 - 2) opis ewentualnych skutków zaistniałych zdarzeń (psychicznych i/lub fizycznych),
 - 3) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, np. notatki służbowe, pisemne oświadczenia, wskazanie świadków; dowodem w sprawie nie mogą być nagrania rozmów;
 - 4) wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu,

5) datę i podpis pracownika.

3. Skargi winny być traktowane poważnie, ze szczególną ostrożnością i poszanowaniem osób zarówno je wnoszących, jak i oskarżonych, aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja i kariera.

§ 6

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności skargi.
2. Komisja składa się z 3 członków.
3. W skład komisji wchodzi: reprezentant pracodawcy, reprezentant pracowników, reprezentant Związku Nauczycielstwa Polskiego lub innej organizacji związkowej działającej w placówce.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 7 dni od dnia powołania przez dyrektora.
7. W toku działań komisji obie strony powinny mieć możliwość przedstawienia swojego stanowiska.
8. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
9. Po wysłuchaniu wyjaśnień skarżącego, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu, wskazanych świadków oraz przeprowadzeniu pozostałych dowodów komisja wydaje opinię co do zasadności rozpatrywanej skargi, Uchwała w tym przedmiocie zapada zwykłą większością głosów na posiedzeniu, w którym uczestniczą tylko członkowie komisji, Uchwałę wraz z ewentualnymi zaleceniami w zakresie niezbędnych działań przekazuje się pracodawcy.
10. Ze spotkań i prac komisji sporządzane są w formie pisemnej protokoły, które podpisują wszyscy członkowie komisji.
11. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.
- 12.

§ 7

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 szkołę.

§ 8

1. W razie uznania skargi za zasadną pracodawca może zastosować upomnienie lub naganą oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.



Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 9

1. Pracodawca przeprowadzi szkolenie pracowników w zakresie mobbingu oraz stosowania regulacji WPA którym zostaną objęci wszyscy pracownicy, za pisemnym potwierdzeniem odbycia szkolenia.
2. W sytuacji pojawiania się skarg na działania mobbingowe szkolenia będą powtarzane.
3. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią WPA.
4. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, którego wzór stanowi Załącznik Nr 1 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej podpisane przez pracownika, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

Przedstawiono Radzie Pedagogicznej dnia 28.08.2024r

Przedstawiono pozostałym pracownikom dnia 28.08.2024r



ZESPÓŁ SZKÓŁ TECHNICZNYCH I OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH „MERITUM”
41-100 Siemianowice Śląskie, ul. Katowicka 1

www: [www: www.zstiomeritum.edu.pl](http://www.zstiomeritum.edu.pl)
e-mail: meritum@zstiomeritum.edu.pl
tel./fax.: +48 32 2290914 lub +48 32 2290892

*Załącznik Nr 1
do WPA w ZSTiO MERITUM
z dn. 28.08.2024*

OŚWIADCZENIE

o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową
w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących
MERITUM w Siemianowicach Śląskich

(imię nazwisko pracownika)

(stanowisko)

Oświadczam, że zapoznałem się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących MERITUM w Siemianowicach Śląskich i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

(podpis pracownika)

Siemianowice Śl. dn.