



CZŁOWIEK DLA CZŁOWIEKA BRATEM

SP32.l.011.....

INSTRUKCJA W SPRAWIE POSTĘPOWANIA ANTYMOBBINGOWEGO

w Szkole Podstawowej nr 32 z Oddziałami Integracyjnymi
im. Pamięci Majdanka
w Lublinie

Rozdział I. Postanowienia ogólne

§1

Instrukcja ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Szkole Podstawowej nr 32 z Oddziałami Integracyjnymi im. Pamięci Majdanka w Lublinie, reprezentowanym przez Dyrektora Szkoły, zwanym dalej Pracodawcą.

§2

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu się z treścią Instrukcji.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Instrukcji, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych, do części B.

§3

Ilekroć w Instrukcji jest mowa o:

1. **Komisji Antymobbingowej** – należy przez to rozumieć:
organ kolegialny powołany 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.
3. **Pracodawcy** — należy przez to rozumieć: Dyrektora Szkoły.
4. **Pracownika** — należy przez to rozumieć: osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II. Przeciwdziałanie mobbingowi

§4

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

§5

1. Każdy z zatrudnionych pracowników, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie obwinionego bądź obwinionych o mobbing.
3. Pokrzywdzony powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Osoby będące świadkami mobbingu mają możliwość zgłoszenia tego faktu do Pracodawcy z zastrzeżeniem poufności swoich danych.
5. Pracownik może wystąpić z informacją do pracodawcy także w przypadku nieuporczywych zachowań lobbingowych wymienionych w załączniku nr 1.
6. Pracodawca jest zobowiązany do zapoznania się z przedłożoną informacją. W razie stwierdzonych zjawisk o charakterze mobbingu Pracodawca podejmuje działania mające na celu zapobieganiu ich dalszemu występowaniu.

§ 6

1. W przypadkach, o których mowa w § 5 ust. 1. Pracodawca, każdorazowo, w ciągu trzech 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 pięciu członków.
3. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel Pracodawcy oraz po dwóch przedstawicieli działających w Szkole Podstawowej nr 32 z Oddziałami Integracyjnymi im. Pamięci Majdanka w Lublinie organizacji związkowych.

4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Komisja zobowiązana jest:
 - a/ przesłuchać pokrzywdzonego;
 - b/ przesłuchać obwinionych o działania mobbingowe;
 - c/ przesłuchać świadków zawnioskowanych przez pokrzywdzonego i obwinionych.
 - d/ przesłuchać innych świadków lub przeprowadzić inne dowody, jeżeli uzna to za celowe.Komisja może także zasięgnąć opinii lekarza, w szczególności lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikiem pokrzywdzonym.
6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji. W protokole Komisja stwierdza, czy w stosunku do pokrzywdzonego stosowany był mobbing – decyzję w tym zakresie podejmuje się zwykłą większością głosów.
7. Do treści protokołu pokrzywdzony i podejrzani mają prawo zgłosić zastrzeżenia w terminie 3 dni od jego otrzymania.
8. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
9. Protokół Komisji zatwierdza pracodawca nie później niż w ciągu 5 dni od dnia jego otrzymania.
10. Pracodawca może zwrócić nie zatwierdzony protokół w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez Komisję, jeżeli do treści protokołu zgłoszono zastrzeżenia

§7

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu Pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany, zmienić warunki pracy lub płacy albo rozwiązać stosunek pracy.
2. 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 przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.
4. W przypadku podejrzenia wystąpienia u pracownika rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem, Pracodawca obowiązany jest zaproponować pracownikowi skierowanie go na badania kontrolne.
5. W przypadku konieczności skorzystania z odpłatnej pomocy psychologicznej, psychoterapeutycznej lub medycznej z powodu działań mobbingowych, pracownik ma prawo do pomocy finansowej ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

§8

W przypadkach, o których mowa w § 5 ust.2 Pracodawca wdraża postępowanie w trybie art. 108 – 113 kodeksu pracy w celu ustalenia osób winnych i pociągnięcia ich do odpowiedzialności porządkowej.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§9

1. Pracodawca zobowiązany jest do informowania pracowników o zjawiskach mobbingu w ramach wstępnych i okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy
2. Pracodawca zobowiązany jest do corocznych szkoleń kadry kierowniczej i pracownika kadr z zakresu radzenia sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu. Szkolenia te organizuje pracownik zatrudniony na stanowisku ds. kadr w porozumieniu z inspektorem b.h.p.
3. Dział kadr prowadzi ewidencję zgłoszeń działań o charakterze mobbingowym według załączonego wzoru stanowiącego załącznik nr 2.

§10

Pracodawca wraz z przedstawicielami związków zawodowych raz w roku analizuje i ocenia- czy postanowienia Instrukcji są właściwie wykonywane.

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Ewa Joanna Gęca