

## Regulamin Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu

### I. Postanowienia ogólne

§ 1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana w dalszej treści WPA, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w takiej sytuacji.

WPA ma na celu zapobieganie mobbingowi, a w przypadku złożenia przez pracownika skargi, zbadanie jej zasadności i ukaranie sprawców mobbingu.

§ 2. Użyte w postanowieniach WPA określenia oznaczają:

- 1) **mobbing** – w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy, t.j. 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;
- 2) **pracodawca** – Miejski Ośrodek Kultury w Orzeszu
- 3) **pracownik** – osoba, pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy.
- 4) **Komisja Antymobbingowa** – organ kolegialny, powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.

§ 3.1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu się z treścią WPA.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, dołącza się do akt osobowych pracownika.

### III. Procedura skargowa

§ 4. 1. Każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbowany, przysługuje prawo złożenia skargi do pracodawcy.

2. Skarga powinna być:

- a) sporządzona na piśmie,
- b) opatrzona datą,
- c) podpisana przez pracownika.

3. W skardze pracownik powinien:

- a) określić, jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są mobbingiem,
- b) dokładnie wskazać imię i nazwisko osoby, lub osób, które jego zdaniem są sprawcami

- mobbingu,
- c) wskazać imiona i nazwiska świadków,
  - d) podać uzasadnienie i przytoczyć dowody, że przedstawione przez pracownika działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce.

§ 5. 1. Pracodawca – po otrzymaniu prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi przez pracownika w ciągu 5 dni roboczych powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną w dalszej treści „Komisją”.

2. Celem działania Komisji jest pełne wyjaśnienie zarzutów zawartych w złożonej skardze.

3. W skład Komisji wchodzi:

- a) przedstawiciel załogi,
- b) osoba wyznaczona przez pracodawcę,
- c) osoba niezależna – psycholog,

4. Przewodniczącym Komisji jest osoba, o której mowa w ust. 3 lit. b).

5. Komisja jest bezstronna. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.

§ 6. Do zadań Komisji należy w szczególności:

1) wszechstronne wyjaśnienie zarzutów zawartych w skardze,

2) zapewnienie skarżącemu pracownikowi i domniemanemu sprawcy lub sprawcom mobbingu możliwości swobodnego wypowiedania się przed Komisją. Członkowie Komisji są uprawnieni do zadawania pytań uczestnikom postępowania i świadkom, przeglądania dokumentów i podejmowania wszelkich niezbędnych czynności do wyjaśnienia sprawy,

3) sporządzenie protokołu z postępowania, podpisanego przez członków Komisji. Protokół zawiera co najmniej:

- a) sugerowany przez Komisję sposób rozwiązania problemu,
- b) ocenę, czy zarzuty zawarte w skardze okazały się uzasadnione,
- c) propozycje ewentualnego sposobu ukarania sprawcy.

5) przekazanie protokołu pracodawcy.

§ 7. Pracownik, który wniósł skargę, ma prawo wglądu do protokołu i całej dokumentacji postępowania prowadzonego przez Komisję.

§ 8. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją, stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 9. 1. Pracodawca może wobec pracowników względem których Komisja oceniła, iż dopuszczali się zachowań mogących być zakwalifikowane jako mobbing, zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany, a nawet rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy bez wypowiedzenia.

2. Pracodawca może w miarę możliwości przenieść poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy.

DYREKTOR  
MIEJSKIEGO OŚRODKA KULTURY  
w ORZESZU  
  
mgr Małgorzata Lorens