**Wewnętrzna polityka antymobbingowa**

**w Przedszkolu**  **nr 19 im. J. Tuwima w Żorach**

**Podstawa prawna : Kodeks Pracy (Dz.U.2019.1040 ) t.j. z dnia 04.06.2019r. Art.94/3 oraz Art.94/4**

§ 1.

**Postanowienia ogólne**

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku

w Przedszkolu nr 19 im. J. Tuwima w Żorach

2 Pracodawca zapoznaje z treścią WPA każdego pracownika, a pracownik potwierdza znajomość WPA swoim podpisem

§ 2.

**Ilekroć w WPA jest mowa o:**

1. Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany każdorazowo przez Dyrektora

w Przedszkolu nr 19 im. J. Tuwima w Żorach w celu rozpatrzenia skargi pracownika o mobbing,

1. 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 zespołów współpracowników,
2. pracodawcy - należy przez to rozumieć Przedszkole nr 19 im. J. Tuwima w Żorach , w imieniu którego działa Dyrektor Przedszkola.
3. pracowniku – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania

 § 3.

 **Przeciwdziałanie mobbingowi**

1. Jakiekolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. Aby działania lub zachowania dotyczące pracownika mogły zostać uznane za mobbing muszą łącznie spełnić następujące warunki:
* dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko niemu,
* polegać na nękaniu, zastraszaniu, oczernianiu, grożeniu itp.,
* mieć charakter uporczywy, powtarzalny, długotrwały,
* powodować u poszkodowanego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, - powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie tego pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 4.

1.Każdy pracownik, który uważa, że doświadczył jakiejkolwiek formy mobbingu lub będący świadkiem zdarzeń noszących znamiona mobbingu, uprawniony jest do złożenia pisemnej skargi bezpośrednio do Dyrektora Przedszkola,

 2 Skarga na mobbing 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. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

§ 5.

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 5 dni roboczych od daty 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 co najmniej z trzech członków:
3. Dyrektora Przedszkola,
4. Pracownika Administracyjnego,
5. Pracownika wskazanego przez skarżącego.
6. W skład Komisji może wchodzić również, o ile zachodzi taka potrzeba, inna osoba wskazana przez Dyrektora mająca przygotowanie z zakresu psychologii pracy i rozwiązywania konfliktów.
7. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing, ani osoba wskazana, jako sprawca mobbingu.
8. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
9. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dyrektor Przedszkola, który gromadzi dokumentację związana z prowadzonym postępowaniem, sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji.

 § 6.

1. Komisja przystępuje do rozpoczęcia prac w ciągu 7 dni.
2. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika, domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu i ich świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
3. Decyzje Komisji zapadają zwykłą większością głosów.
4. Z postępowania Komisji sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie
5. Komisji i uczestnicy postępowania.
6. Protokół musi zawierać w szczególności:
7. opis stanu faktycznego, stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania, ze wskazaniem, czy potwierdziły się zarzuty zawarte w skardze,
8. rozstrzygnięcie,
9. proponowane środki prawne wobec sprawcy lub sprawców mobbingu.
10. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno osób wnoszących zażalenie,
 jak i oskarżonych, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.
11. Protokół z posiedzenia Komisji przekazywany jest do zapoznania stronom postępowania w terminie 5 dni od daty posiedzenia Komisji.
12. Fakt zapoznania się z protokołem Komisji strony potwierdzają własnoręcznym podpisem.

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

11. W przypadku ustania stosunku pracy z jedną z osób zgłaszającej skargę następuje zakończenie prac komisji.

§ 7.

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować środki prawne przewidziane w ustawie- Kodeks Pracy.

2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy za wypowiedzeniem.

3. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

§ 8.

1 Wewnętrzna polityka antymobbingowa w Przedszkolu nr 19 im. J. Tuwima w Żorach

 dostępny jest na stronie internetowej Przedszkola.

§ 9.

1 Wewnętrzna polityka antymobbingowa w Przedszkolu nr 19 im. J. Tuwima w Żorach

 wchodzi w życie z dniem …………13.05.2025r…………..