

**Zarządzenie Dyrektora
Międzyszkolnego Ośrodka Sportowego Kraków Wschód
Nr MOS.W.021.1.2020 z dnia 14 stycznia 2020 r.**

W sprawie wprowadzenia do stosowania „Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej” w Międzyszkolnym Ośrodku Sportowym Kraków „Wschód”

Na podstawie art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) zarządzam co następuje:

§ 1

1. Niniejszym zarządzeniem wprowadza się do stosowania „Wewnętrzną Politykę Antymobbingową” Międzyszkolnego Ośrodka Sportowego Kraków „Wschód” w brzmieniu ustalonym w załączniku Nr 1 do niniejszego zarządzenia
2. Zobowiązuje się wszystkich pracowników Ośrodka do zapoznania z treścią zarządzenia

§ 2

3. „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa” obowiązuje od dnia podpisania tj. od 14 stycznia 2020 r.

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr MOS.W.021.1.2020
Dyrektora Międzyszkolnego Ośrodka Sportowego
Kraków „Wschód” w Krakowie
z dnia 14 stycznia 2020 r.

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

**MIĘDZYSZKOLNY OŚRODEK SPORTOWY
KRAKÓW „WSCHÓD” W KRAKOWIE**

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne.

§ 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (WPA) określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Międzyszkolnym Ośrodku Sportowym Kraków Wschód w Krakowie.

§ 2

1. Pracodawca jest zobowiązany zapoznać każdego pracownika z WPA przed dopuszczeniem go do pracy.
2. Pisemne oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z WPA jest przechowywane przez pracodawcę.

§ 3

1. Mobbing to usystematyzowana forma przemocy psychicznej stosowana wobec ofiary (pracownika lub pracownicy) przez osoby z nią współpracujące (współpracownicy, przełożeni lub podwładni). Oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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. Do mobbingu zalicza się w szczególności zachowania, które wprost lub pośrednio zagrażają zdrowiu psychicznemu lub dobremu samopoczuciu pracownika w miejscu pracy a w szczególności poprzez:
 - Zastraszanie i pogróżki,
 - Obrażliwe i prowokujące gesty (np. parodiowanie zachowań ofiary),
 - rozpowszechnianie plotek i nieprawdziwych informacji,
 - obrażanie słowne (np. używanie wulgaryzmów i przezwisk),
 - wyśmiewanie ofiary (np. ze względu na jej kalectwo lub wzrost, wygląd),
 - ograniczanie, utrudnianie lub uniemożliwianie wypowiedzenia się,
 - unikanie przez przełożonych kontaktu z ofiarą (np. traktowanie ofiary jak powietrze),
 - izolowanie ofiary z zespołu pracowników (np. umieszczanie w oddzielnym pokoju z zakazem komunikowania się ze współpracownikami),
 - sugerowanie zaburzeń psychicznych
 - działaniu o podłożu seksualnym

§ 4

Ilekcioć w WPA jest mowa o:

- pracodawcy – rozumie się przez to Międzyszkolny Ośrodek Sportowy Kraków Wschód w Krakowie reprezentowany przez Dyrektora Ośrodku,
- pracownika – rozumie się przez to osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy,
- Komisji Antymobbingowej – rozumie się przez to organ kolegialny w składzie co najmniej 3 pracowników powołanych wspólnie przez pracodawcę oraz organizację związków zawodowych do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.

ROZDZIAŁ II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 1

Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

§ 2

1. Każdy z pracowników, który uzna, że został poddany mobbingowi ma swobodne prawo wystąpić w każdym czasie do pracodawcy z pisemną skargą.
2. Skarga powinna zawierać co najmniej przedstawienie stanu faktycznego, który uprawdopodobnia działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu oraz wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu.
3. Ofiara mobbingu powinna własnoręcznie podpisać skargę i zaopatrzyć ją datą, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Jeżeli pracownik nie chce lub nie może z jakichś względów ujawnić swoich danych osobowych, wówczas może złożyć skargę anonimową.

§ 3

1. W razie wpłynięcia pisemnej skargi, o której mowa w § 2 ust. 1i/lub ust. 4, pracodawca niezwłocznie – nie później niż w ciągu 5 dni roboczych – powołuje Komisję Antymobbingową (KA), której zadaniem jest rozpatrzyć skargę i zająć pisemne stanowisko w sprawie jej zasadności (wydać decyzję, o której mowa w § 5 ust. 5).
2. Komisja składa się z 3 pracowników. W Skład KA wchodzi: przedstawiciel pracodawcy oraz przedstawiciele związków zawodowych.
3. Członkowie KA wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Postępowanie przed KA ma charakter poufny.
5. KA powinna dążyć do tego, aby postępowanie w sprawie skargi o mobbing zostało zakończone w ciągu 30 dni roboczych od dnia wpłynięcia skargi do pracodawcy.

§ 4

1. Sprawowanie obowiązków członka KA jest funkcją społeczną, jednakże członek KA zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nie przepracowany w związku z udziałem w pracach komisji.
2. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić KA warunki lokalowe oraz środki techniczne umożliwiające właściwe jej funkcjonowanie.
3. Wydatki związane z działalnością KA ponosi pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nie przepracowany przez pracownika (poszkodowanego pracownika, świadka) w związku z toczonym się postępowaniem.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2 ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 5

1. Z każdego posiedzenia KA sporządza protokół, który podpisują zarówno członkowie KA, jak i strony biorące udział w postępowaniu. Żadna z osób biorących udział w postępowaniu nie może

odmówić podpisania protokołu; uczestnik postępowania może podpisując protokół złożyć w formie pisemnej zdanie odrębne.

2. Na pierwszym posiedzeniu KA – w razie wniesienia skargi, o której mowa w § 2 ust. 3 – przyjmuje wyjaśnienia pracownika, który wniósł skargę oraz może przyjąć wyjaśnienia domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu.
3. Na pierwszym posiedzeniu KA – w razie wniesienia skargi anonimowej, o której mowa w § 2 ust. 4 – ustala dalszy tryb postępowania, a w szczególności ustala jakie działania musi podjąć KA w celu wyjaśnienia sprawy (w szczególności czy wezwać na następne posiedzenie KA określone osoby i jakim charakterze, czy też podjąć inne działania np. poinformować załogę o podejrzeniu stosowania w zakładzie pracy mobbingu z jednoczesnym wezwaniem do jego natychmiastowego zaprzestania).
4. Na kolejnych posiedzeniach KA przeprowadza stosowne do okoliczności postępowanie dowodowe (np. może wysłuchać powołanych świadków oraz badać dokumenty).
5. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego – o którym mowa w ust. 4 KA podejmuje decyzję (zamieszcza odpowiedni zapis w protokole posiedzenia) co do zasadności rozpatrywanej skargi.
6. Decyzja KA zapada zwykłą większością głosów.

§ 6

W razie uznania skargi o mobbing za zasadną pracodawca wobec sprawcy (sprawców) mobbingu może zastosować:

- W sprawach mniejszej wagi – karę porządkową przewidzianą w kodeksie pracy,
- W sprawach większej wagi – pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia
- W rażących sprawach – pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 7

1. W razie uznania skargi o mobbing za zasadną:
 - Pracodawca na pisemny wniosek poszkodowanego pracownika zobowiązany jest przenieść go do innej uzgodnionej z nim odpowiedniej pracy lub;
 - Poszkodowany pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę.
2. Poszkodowany pracownik w razie uznania skargi o mobbing za zasadną może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. W razie nie zawarcia ugody z pracodawcą – co do wysokości należnego pracownikowi odszkodowania – pracownik może dochodzić swoich praw w sądzie pracy.
3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

ROZDZIAŁ III

Postanowienia końcowe

§ 1

1. Skorzystanie przez pracownika z prawa, o którym mowa w § 2 ust. 3 i 4, pisemnej lub anonimowej skargi nie może spowodować dla niego ujemnych konsekwencji, w szczególności założenie skargi nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.
2. Powyższa ochrona przysługuje odpowiednio innym pracownikom biorącym udział w postępowaniu prowadzonym przez KA (np. w charakterze świadka).

§ 2

W sytuacji gdy decyzja KA nie satysfakcjonuje poszkodowanego pracownika (w razie uznania skargi o mobbing za niezasadną) może on na ogólnych zasadach dochodzić swych roszczeń przed sądem

§ 3

Pracodawca wraz z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej są należycie przestrzegane.

.....

(pieczęć i podpis pracodawcy)