

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA MUZEUM MIASTA ZGIERZA

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzną Politykę Antymobbingową stanowią poniższe zasady przyjęte w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Muzeum Miasta Zgierza.

§ 2

Ilekcroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) **Mobbingu** – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące Pracownika, lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie Pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników,
- 2) **Komisji** – Komisja Antymobbingowa – rozumie się przez to organ kolegialny, powoływany przez Pracodawcę do rozpatrywania zgłoszeń o mobbing,
- 3) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Dyrektora Muzeum Miasta Zgierza,
- 4) **Pracowniku** – rozumie się przez to osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy,
- 5) **WPA** – Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa,
- 6) **Muzeum** – Muzeum Miasta Zgierza,
- 7) **Zgłoszenie** – rozumie się zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu, dokonane przez pracownika, w tym ofiary lub świadka mobbingu.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 3

W Muzeum Miasta Zgierza nie toleruje się żadnych działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu.

§ 4

1. Każdy pracownik, który uważa, że doświadczył jakiegokolwiek formy mobbingu lub był świadkiem zdarzeń noszących znamiona mobbingu, uprawniony jest do złożenia pisemnego zgłoszenia Pracodawcy.
2. Zgłoszenie, o którym mowa w ust.1 powinno zawierać:

- a) opis działania czy zachowania przełożonych, współpracowników lub podwładnych, które zdaniem zgłaszającego są mobbingiem,
 - b) wskazania z imienia i nazwiska osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są sprawcami mobbingu,
 - c) przytoczenia dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania mają lub miały miejsce,
 - d) własnoręczny podpis zgłaszającego i datę.
3. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane.
4. Jeśli dokonane zgłoszenie nie zawiera danych wskazanych w ust. 2, uzasadniających podjęcie postępowania, wzywa się pracownika do jego uzupełnienia w terminie 7 dni roboczych od dnia doręczenia wezwania pod rygorem pozostawienia zgłoszenia bez dalszego obiegu.

§ 5

1. W ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia Pracodawca powołuje Komisję Antymobbingową, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie zgłoszenia o mobbing.
2. W skład Komisji wchodzi Dyrektor oraz dwóch pracowników Muzeum.
3. Pracodawca może powołać w skład Komisji inne osoby posiadające odpowiednie przygotowanie zawodowe.
4. Członkowie Komisji każdorazowo wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Decyzje Komisji podejmowane są większością głosów.
6. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie o mobbing, ani osoba wskazana w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu.
7. Członkiem Komisji nie może być osoba pozostająca z pracownikiem zgłaszającym mobbing oraz z pracownikiem wskazanym w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej do drugiego stopnia, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia lub związana z tytułu przysposobienia, opieki i kurateli albo osoba pozostająca wobec zgłaszającego mobbing w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może budzić to uzasadnione wątpliwości, co do jej obiektywizmu i bezstronności. Pracodawca niezwłocznie wyznacza inną osobę w zastępstwie członka Komisji podlegającego wyłączeniu z wyżej wymienionych przyczyn.

§ 6

1. Komisja powinna rozpatrzyć zgłoszenie, zwłaszcza wysłuchać wyjaśnień pracownika składającego zgłoszenie, domniemanego sprawcy mobbingu i ich świadków oraz podjąć decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanego zgłoszenia.

2. Z postępowania Komisji sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i uczestnicy postępowania. Protokół zawiera w szczególności:
 - a) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania ze wskazaniem, czy potwierdziły się zarzuty zawarte w zgłoszeniu,
 - b) rozstrzygnięcie,
 - c) proponowane sankcje do zastosowania wobec sprawcy mobbingu.
3. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno pracownika wnoszącego zgłoszenie, jak i pracownika wskazanego w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie.
4. Protokół postępowania Komisji udostępnia się niezwłocznie od jego zatwierdzenia pracownikowi składającemu zgłoszenie i pracownikowi wskazanemu w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu, co ww. potwierdzają własnoręcznym czytelnym podpisem oraz datą.
5. W przypadku stwierdzenia mobbingu protokół z posiedzenia Komisji (zawierający rozstrzygnięcie Komisji) przechowuje się w aktach osobowych pracownika składającego zgłoszenie i pracownika wskazanego w zgłoszeniu jako sprawca mobbingu.

§ 7

1. Wobec sprawcy mobbingu Pracodawca może zastosować kary porządkowe przewidziane w kodeksie pracy a w rażących przypadkach mobbingu rozwiązać stosunek pracy.
2. Pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub eliminować bezpośrednie kontakty poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

§ 8

Postępowania przed Komisją nie prowadzi się, jeżeli:

- a) ustał stosunek pracy którejkolwiek ze stron postępowania,
- b) o ten sam czyn lub na tej samej podstawie faktycznej toczyło się lub toczy postępowanie przed sądem.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 9

Procedury wewnętrzne określone niniejszym zarządzeniem, nie wyłączają uprawnień pracownika do dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.

DYREKTOR MUZEUM MIASTA ZGIERZA

Robert Starzyński
KUSTOŚZ