

REGULAMIN POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin polityki antymobbingowej, zwany dalej Regulaminem, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Kaliszu, reprezentowanym przez Dyrektora.

§ 2

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Regulaminu.
2. Każdy pracownik zapoznaje się z treścią Regulaminu, co potwierdza własnoręcznym podpisem.

§ 3

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ powoływany przez pracodawcę do działań antymobbingowych.
- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć 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.
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Kaliszu.
- 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 tolerowane przez pracodawcę, a w szczególności:

- reagowanie krzykiem i pomstowanie,
- ciągłe krytykowanie,

- upokarzające gesty i spojrzenia,
 - unikanie rozmów,
 - niedopuszczanie do głosu,
 - rozsiewanie plotek,
 - przedmiotowe traktowanie ,
 - ośmieszanie,
 - sugerowanie choroby psychicznej,
 - zmuszanie do wykonywania prac urągających godności,
 - brak zadań do wykonania lub będą mu odbierane,
 - eliminacja z zespołu, izolowanie,
 - nadmiar zadań,
 - zlecanie prac bezsensownych,
 - zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia.

§ 5

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

§ 6

1. Pracodawca w ciągu pięciu dni roboczych od dnia złożenia skargi przekazuje ją komisji antymobbingowej, która ma wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. W skład komisji antymobbingowej wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel załogi, osoba wskazana przez skarżącego i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i przedstawiciela załogi.
3. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrzenia skargi.
4. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
5. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
6. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

§ 7

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych.
3. W przypadku stwierdzenia mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. 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. Ofiarom mobbingu przysługują w szczególności:
 - a) pomoc lekarska, psychologiczna, prawna,
 - b) zwrot kosztów leczenia , rehabilitacji,
 - c) zwrot kosztów zmiany stanowiska pracy,
 - d) odszkodowanie,
 - e) zadośćuczynienie.
2. Pracodawca zabezpiecza niezbędne środki finansowe.

Rozdział III Postanowienia końcowe

§ 9

Pracodawca przeprowadza cykliczne szkolenia pracowników w zakresie stosowania regulacji Regulaminu.

§ 10

1. Pracodawca jest odpowiedzialny za monitorowanie działań antymobbingowych.
2. Elementem monitoringu są cykliczne ankiety przeprowadzane wśród pracowników. Treść ankiety ustala pracodawca w porozumieniu z przedstawicielem załogi.
3. Wyniki ankiet są udostępniane wszystkim pracownikom.

§ 11

Pracodawca wraz z przedstawicielem załogi raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia Regulaminu są właściwie wykonywane.

§ 12

Zmiany do Regulaminu polityki antymobbingowej dokonywane są w sposób właściwy do jego wprowadzenia.