

Procedura przeciwdziałania mobbingowi w Publicznym Przedszkolu nr 1 w Goczałkowicach – Zdroju

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 kodeksu pracy. (Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94 ze zm.)

Postanowienia ogólne

- Ilekroć w niniejszym kodeksie jest mowa o:
- Przedszkolu – należy przez to rozumieć Publiczne Przedszkole nr 1 w Goczałkowicach - Zdroju;
- Pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika Publicznego Przedszkola nr 1 w Goczałkowicach – Zdroju posiadającego status pracownika samorządowego, o którym mowa w art. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 z . zm.) oraz nauczyciela, o którym mowa w art. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.)
- Pracodawcy – należy przez to rozumieć dyrektora Publicznego Przedszkola nr 1 w Goczałkowicach - Zdroju

§1

1. Pracodawca uznaje mobbing przejawiający się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie będą tolerowane.
2. Ze względu na dużą szkodliwość tego zjawiska, każdy zatrudniony ma obowiązek przeciwstawiania się temu zjawisku.
3. Szczególny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ciąży na pracodawcy Publicznego Przedszkola nr 1 w Goczałkowicach - Zdroju

§2

1. Uznając że mobbing oznacza działania lub zachowania 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, pracodawca deklaruje wolę przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu w przedszkolu.
2. Pracodawca ma na celu uświadomienie pracownikom, iż wszelkie formy i przejawy zachowań stwarzających zagrożenie, zmierzające do szykanowania, poniżenia lub dyskryminacji czy wykorzystania drugiej osoby nie będą tolerowane pod żadnym pozorem, jak również deklaruje wprowadzenie skutecznych i prostych metod mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowań.
3. Pracodawca zapewnia, że udzieli wsparcia pracownikom, którzy w miejscu pracy narażeni są na szykany, poniżenie lub jakiegokolwiek inne naganne zachowania ze strony innych zatrudnionych.

§3

1. Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi następuje w szczególności poprzez:

- 1) monitorowanie społeczności przedszkola w celu wczesnego ujawniania szykan, prześladowań, przemocy we wszelkich formach jej występowania,
- 2) prowadzenie okresowych szkoleń i spotkań zespołów pracowniczych, w trakcie których omawiane będą kwestie przeciwdziałania mobbingowi oraz innych niepożądanych zachowań.
- 3) wspieranie inicjatyw, zachowań i informacji przeciwdziałających mobbingowi.

§4

1. Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest prowadzenie działań lub okazywanie zachowań uznanych w kodeksie pracy za mobbing.

§5

2. Naruszeniem obowiązków pracowniczych jest nie informowanie pracodawcy o działaniach i zachowaniach, o których mowa w § 4.