

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Zuzanna”

§ 1

Celem wprowadzenia niniejszej Polityki antymobbingowej jest przeciwdziałanie mobbingowi oraz opisanie procedury postępowania w przypadku wystąpienia działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu, u pracodawcy – Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Zuzanna” w Tychach.

§ 2

1. Mobbing oznacza 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 zespołu współpracowników.
2. Każdy z pracowników, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić do Prezesa Zarządu Spółdzielni z pisemną skargą w tej sprawie. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawy mobbingu.
3. Każdy pracownik, który zauważy, że u pracodawcy występują zachowania o charakterze mobbingu ma obowiązek zawiadomić o tym Prezesa Zarządu Spółdzielni lub przełożonego, lub powiadomić o tym pracodawcę anonimowo.
4. Pracodawca, w ciągu trzech dni roboczych od dnia powzięcia informacji o skardze, o której mowa w ust. 2 lub zawiadomieniu wskazanym w ust. 3, powołuje komisję celem wyjaśnienia zasadności złożonej skargi lub zawiadomienia, zwaną dalej Komisją.
5. W skład Komisji wchodzi od dwóch do trzech członków będących pracownikami Spółdzielni. Komisja spośród swoich członków wybiera przewodniczącego. W skład Komisji powinny wchodzić osoby, których nie dotyczy skarga lub zawiadomienie, cieszące się dużym zaufaniem wśród pracowników Spółdzielni.
6. Komisja niezwłocznie przystępuje do czynności mających na celu analizę sprawy, a w szczególności sprawdza następujące okoliczności:
 - 1) czy doszło do działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu,
 - 2) co może stanowić przyczynę tych działań lub zachowań,
 - 3) jaka jest skala tych działań lub zachowań,
 - 4) jakie osoby były zaangażowane w te działania lub zachowania albo podlegały tym działaniom lub zachowaniom.
7. Komisja wysłuchuje wyjaśnień osób, o których mowa w ust. 6 pkt 4) oraz przeprowadza w miarę posiadanych możliwości zawnioskowane przez nie dowody, w szczególności z dokumentów i zeznań świadków. Z czynności tych Komisja sporządza protokół.

8. Rozpatrzenie skargi lub zawiadomienia przez Komisję następuje w okresie do jednego miesiąca od wpłynięcia skargi lub zawiadomienia. W wyjątkowych sytuacjach termin ten może zostać przedłużony, za zgodą pracodawcy, nie więcej niż o jeden miesiąc.
9. W terminie, o którym mowa w ust. 8, na podstawie analizy skargi lub zawiadomienia, wyjaśnień oraz przeprowadzonych dowodów, Komisja sporządza protokół końcowy, zawierający opinię co do zasadności złożonej skargi lub zawiadomienia wraz z uzasadnieniem. Protokół ten Komisja przedstawia pracodawcy.
10. W przypadku uznania przez Komisję zasadności skargi lub zawiadomienia Pracodawca:
- 1) w odniesieniu do osoby, która dopuściła się działań lub zachowań o znamionach mobbingu, będącej pracownikiem Spółdzielni, może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może z taką osobą rozwiązać stosunek pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa,
 - 2) w odniesieniu do osoby, która dopuściła się działań lub zachowań o znamionach mobbingu, niebędącej pracownikiem Spółdzielni, podejmuje działania mające na celu zapobieganie dalszemu mobbingowi, w szczególności:
 - a) pisemne wezwanie do zaprzestania praktyk mobbingowych,
 - b) wprowadzenie uzasadnionych zmian organizacyjnych uniemożliwiających działania mobbingowe,
 - 3) w odniesieniu do osoby poszkodowanej działaniami lub zachowaniami o znamionach mobbingu informuje o podjętych działaniach, które pozwolą na wyeliminowanie mobbingu,
 - 4) podejmuje działania zmierzające do niedopuszczenia do wystąpienia podobnych działań lub zaniechań.
11. W przypadku gdy osoba poszkodowana działaniami lub zachowaniami o znamionach mobbingu uzna działania pracodawcy wskazane w ust. 10 za niewystarczające, może – w terminie 14 dni od otrzymania informacji pracodawcy, o której mowa w ust. 10 pkt 3) – pisemnie przedstawić swoje propozycje i oczekiwania wobec pracodawcy. W takim przypadku pracodawca w terminie kolejnych 14 dni zobowiązany jest ustosunkować się do przedstawionych propozycji i oczekiwań.

§ 3

Niniejsza Polityka antymobbingowa została zatwierdzona przez Zarząd uchwałą nr 2/08/2021 z dnia 13.08.2021 r. (protokół nr 13/08/2021) i obowiązuje od dnia jej zatwierdzenia.

ZARZĄD SPÓŁDZIELNI

p.o. Zastępcy Prezesa
ds. Techniczno-Eksploatacyjnych
oddelegowany członek Rady Nadzorczej
TSM „Zuzanna”

Halina Jędrzyk

PREZES ZARZĄDU

Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej

„Zuzanna”

mgr inż. Sabina Kazieczko

UCHWAŁA Nr 2/08/2021

Zarządu Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Zuzanna” w Tychach

z dnia 13.08.2021 r.

w sprawie: **uchwalenia „Polityki antymobbingowej Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Zuzanna” w Tychach”**

Działając na podstawie § 103 ust. 2 pkt 11) Statutu Spółdzielni, Zarząd Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Zuzanna” w Tychach

postanawia:

1. Uchwalić **„Politykę antymobbingową Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Zuzanna” w Tychach”**, stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.
2. Ww. Polityka obowiązuje od dnia uchwalenia.

W głosowaniu uczestniczyło (oddało głos) 2 członków Zarządu przy całkowitej liczbie 3 członków Zarządu.

W głosowaniu jawnym członkowie Zarządu oddali: za 2 głosy, przeciw 0 głosów, wstrzymało się od głosu 0.

g

ZARZĄD SPÓŁDZIELNI

p.o. Zastępcy Prezesa
ds. Techniczno-Exploatacyjnych
oddelegowany członek Rady Nadzorczej
TSM „Zuzanna”

Halina Jędrzyk

PREZES ZARZĄDU
Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej
„Zuzanna”
mgr inż. Sabina Kazieczo