

# Zarządzenie Nr 46/2008

## Wójta Gminy Osiek

Regulamin w z dnia 24.11.2008 r.

### w sprawie Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej w Urzędzie Gminy Osiek.

Na podstawie art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm.) oraz art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy zarządzam, co następuje:

#### §1

W Urzędzie Gminy Osiek wprowadza się Regulamin wewnętrznej polityki antymobbingowej stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

#### §2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WOJT

inż. Stanisława Korowska

Załącznik  
do Zarządzenia Nr 46/2008  
Wójta Gminy Osiek  
z dnia 24 listopada 2008 roku

## **Regulamin wewnętrznej polityki antymobbingowej**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Urzędzie Gminy Osiek, ul. Kwiatowa 30 83-221 Osiek, zwanym dalej pracodawcą.

#### **§ 2**

1. Każdy pracownik musi zapoznać się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

#### **§ 3**

Ileokroć w WPA jest mowa o:

1. komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing,
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 Urząd Gminy w Osieku,
4. pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy.

### **Rozdział II Przeciwdziałanie lobbingowi**

#### **§ 4**

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące lobbingiem nie będą tolerowane przez pracodawcę.

#### **§ 5**

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

§6

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu pięciu dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingowa, zwaną dalej komisją, która ma wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrzonej skargi.
6. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
7. postępowanie przez komisję ma charakter poufny.
8. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przez komisję 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 naruszenia obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach 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 kontaktem poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

Rozdział III  
Postanowienia końcowe

§8

Pracodawca przeprowadza coroczne szkolenia pracowników w zakresie stosowania regulacji WPA.

§9

Pracodawca z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwe i wykonane.

§10

Wewnętrzna polityka antymobbingowa wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

W OJT  
inż. Stanisława Krowicka