

Zarządzenie nr 20/2021 Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie z dnia 8 września 2021 r.

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie.

Na podstawie art. 94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) oraz na podstawie § 5 ust. 4 i 6 i § 23 ust.1 pkt. 3 Regulaminu Organizacyjnego Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie, stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 17/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie z dnia 5 lipca 2021 r. **zarządzam co następuje:**

§1. Wprowadzam Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2. Pracownicy zobowiązani są złożyć pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie.

§3. Wykonanie Zarządzenia powierza się pracownikowi do spraw kadr.

§4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA W MIEJSKO-GMINNYM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W BORNEM SULINOWIE

Postanowienie ogólne

§1.

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej, zwanej dalej WPA, jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie.

§2.

Ilekroć w WPA jest mowa o:

1. Mobbingu - oznacza to 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;
2. Komisji antymobbingowej - zwaną dalej Komisją - oznacza to organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing;
3. Pracodawcy - oznacza to Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie reprezentowany przez Dyrektora;
4. Pracownikowi - oznacza to osobę pozostającą w stosunku pracy w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie;
5. Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie;
6. Ośrodku – oznacza to Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie;
7. Prawie Pracy - oznacza to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych aktów prawnych, określających prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawców, w tym regulamin

organizacyjny określający prawa i obowiązki stron obowiązujące w Miejsko-Ośrodku Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie w ramach stosunku pracy;

Procedury Antymobbingowe

§4.

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może wystąpić pisemnie w formie skargi do Dyrektora.
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.

§5.

1. Pracodawca w terminie nie dłuższym niż 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje Komisję celem wyjaśnienia zasadności skarg.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) przedstawiciel pracodawcy;
 - 2) przedstawiciel załogi;
 - 3) przedstawiciel wskazany przez skarżącego spośród pracowników Ośrodka.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności skargi.

7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

8. Fakt zgłoszenia skargi przez pracownika, jak również zeznania świadków nie mogą mieć żadnego wpływu na ocenę pracy pracownika i świadków oraz nie mogą wynikać z tego jakiegokolwiek konsekwencje służbowe.

9. Członkom Komisji na czas jej pracy, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§6.

1. W razie uznania skargi za zasadną, Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

2. Pracodawca może zastosować wobec sprawcy/sprawców mobbingu kary porządkowe lub zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy, a także zastosować inne środki prawne przewidziane przepisami prawa.

3. W rażących przypadkach mobbingu Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą/sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.

§7.

Postanowienia końcowe

1. Pracodawca zapoznaje pracownika z WPA.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, które określa załącznik nr 1 do WPA, dołącza się do akt osobowych pracownika (część B).

OŚWIADCZENIE

**o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową Miejsko-Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Bornem Sulinowie**

Ja, niżej podpisany/a zatrudniona na
stanowisku..... oświadczam, że zapoznałem/am się z
Wewnętrzną Polityką Antymobbingową Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w
Bornem Sulinowie i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

Borne Sulinowo, dnia

(podpis pracownika)