

ZARZĄDZENIE NR 205/2024
Burmistrza Miasta i Gminy Drobin
z dnia 31 grudnia 2024 r.

**w sprawie: wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Urzędzie
Miasta i Gminy Drobin**

Na podstawie art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r., poz. 1465 z późn. zm.) oraz art. 94 (3) § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465 z późn. zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Politykę Antymobbingową w Urzędzie Miasta i Gminy Drobin w brzmieniu ustalonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Celem niniejszej Polityki Antykorupcyjnej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz innych form przemocy zarówno przełożonych jak i innych pracowników.

§ 3

W terminie 30 dni od wprowadzenia niniejszego zarządzenia pracownicy Urzędu zostaną zapoznani z jego treścią.

§ 4

Kierownicy komórek organizacyjnych Urzędu są zobowiązani do zapoznania z niniejszym zarządzeniem nowozatrudnionych pracowników i odbierając od nich oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Urzędu Miasta i Gminy Drobin.

§ 5

Wykonanie zarządzenia powierza się pracownikowi Działu Kadr.

§ 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.



Burmistrz Miasta i Gminy Drobin
(-) Grzegorz Szykulski

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Urzędzie Miasta i Gminy w Drobinie

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Celem Ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Urzędzie Miasta i Gminy Drobin jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu. Każdy z pracowników Urzędu będzie zaznajomiony z treścią postanowień w sprawie Polityki Antymobbingowej.

§ 2

Ilekcroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) Mobbingu – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników,
- 2) Komisji Antymobbingowej – rozumie się przez to organ kolegiálny powoływany przez pracodawcę – do rozpatrywania zgłoszeń o mobbing,
- 3) Pracodawcy – rozumie się przez to Burmistrza Miasta i Gminy Drobin reprezentowanego przez Sekretarza Miasta i Gminy Drobin,
- 4) Prawie Pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy innych aktów prawnych określających prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawców, w tym Regulaminu Organizacyjnego określającego prawa i obowiązki Pracowników w Urzędzie Miasta i Gminy Drobin w ramach stosunków pracy,
- 5) Urzędzie – rozumie się przez to Urząd Miasta i Gminy Drobin,
- 6) Zgłoszenie – rozumie się przez to zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu dokonane przez Pracownika Urzędu, w tym ofiary lub świadka mobbingu.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3

1. Priorytetowym Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Urzędu Miasta i Gminy w Drobinie.

2. Pracownicy zobowiązani są do szanowania godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy w Urzędzie.
3. Pracownicy zobowiązani są do stosowania we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantującej porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego.
4. Stosowanie mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowaniu kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.
5. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznać się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i złożyć stosowne oświadczenie do Pracownika Kadr. Podpisane oświadczenie Pracodawca dołącza do akt osobowych Pracownika.
6. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się Wewnętrzną Polityką Antymobbingową stanowi Załącznik nr 1 do Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej Urzędu Miasta i Gminy Drobin.

Rozdział III

Procedury w przypadku wystąpienia mobbingu

§ 4

1. Każdy Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub, który zaobserwował zjawisko mobbingu jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu do pracodawcy.
2. Zgłoszenie powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego oraz ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać zgłoszenie i opatrzyć je datą. Zgłoszenia anonimowe nie będą przyjmowane ani rozpatrywane.
3. Przed złożeniem zgłoszenia pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszystkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing Komisja Antymobbingowa każdorazowo powoływana zarządzeniem przez Burmistrza Miasta i Gminy Drobin.
3. W skład komisji Antymobbingowej wchodzi:
 - a) Przewodniczący Komisji, którego funkcję pełni Sekretarz Miasta i Gminy Drobin lub inny pracownik Urzędu wskazany przez Sekretarza,
 - b) Pracownik Kadr Urzędu,

- c) Adwokat/Radca Prawny Urzędu,
 - d) Osoba spośród pracowników Urzędu wskazana w pisemnym wniosku mobbowanego pracownika.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Przewodniczący może rozszerzyć skład Komisji o dodatkową osobę, której udział może mieć istotny wpływ na podjęcie właściwego rozpoznania w postępowaniu wyjaśniającym.
4. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Biuro Kadr Urzędu.
5. Komisja Antymobbingowa działa zgodnie z zasadami:
- a) poufności,
 - b) bezstronności,
 - c) ukierunkowanie na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz rozwiązanie problemu.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 14 dni od dnia złożenia zgłoszenia.
7. Czas pracy w Komisji Antymobbingowej wlicza się do czasu pracy jej członków.

§ 6

Członkiem Komisji Antymobbingowej nie może być:

- a) osoba, której dotyczy zgłoszenie, tj. składający zawiadomienie jako osoba bezpośrednio poszkodowana,
- b) sprawca mobbingu.

§ 7

Pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji od udziału w postępowaniu jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności. W takim przypadku członka Komisji wskazuje pracodawca.

§ 8

Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, który złożył zgłoszenie i pracownika(pracowników) wskazanego (wskazanych) jako sprawcę (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja Antymobbingowa podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące przedłożonego zgłoszenia.

§ 9

Jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w trakcie postępowania.

§ 10

Na końcowym posiedzeniu Komisji sporządzane jest pisemne rozstrzygnięcie wraz z uzasadnieniem., które przekazywane jest w terminie 10 dni roboczych od dnia zakończenia postępowania pracownikowi zgłaszającemu mobbing, jak i pracownikowi (pracownikom) wskazanemu (wskazanym) jako sprawca mobbingu, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.

§ 11

Protokół z posiedzenia Komisji podpisują wszyscy członkowie Komisji.

§ 12

1. W każdym przypadku wykrytego mobbingu pracodawca podejmuje działania zapobiegające powstawaniu podobnych sytuacji w środowisku pracy, w szczególności poprzez działania o charakterze informacyjnym.
2. Wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia, nagany lub wypowiedzieć warunki pracy.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy.
4. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy.

§ 13

Przeprowadzenie procedury antymobbingowej, w oparciu o niniejszą procedurę, bez względu na jej wynik, nie wyklucza możliwości zastosowania drogi sądowej, w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy.

Burmistrz Miasta i Gminy Drobin

(-) Grzegorz Szykulski

Oświadczenie

Ja, niżej podpisany (imię i nazwisko)
pracownik(nazwa komórki organizacyjnej
poświadczam, że zapoznałem się z treścią z treścią zarządzenia Burmistrza Miasta i Gminy
Drobin w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

Drobin, dniarok.....

.....
(podpis pracownika)

