

**ZARZĄDZENIE NR 88/2024  
WÓJTA GMINY DRAGACZ**

z dnia 8 sierpnia 2024 r.

**w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Urzędzie Gminy Dragacz**

Na podstawie art. 33 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. 2024 r. poz. 609 z późn. zm.) w związku z art. 94<sup>3</sup> z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadzam Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Urzędzie Gminy Dragacz w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Wójt Gminy

**mgr Dorota Krezymon**

## **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Urzędzie Gminy Dragacz**

**§ 1.** Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu w Urzędzie Gminy Dragacz.

**§ 2.** Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o :

- 1) 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;
- 2) komisji antymobbingowej- należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
- 3) pracodawcy - należy przez to rozumieć Urząd Gminy Dragacz reprezentowany przez Wójta Gminy Dragacz;
- 4) pracownikowi- należy przez to rozumieć osobą zatrudnioną w Urzędzie Gminy Dragacz.;
- 5) działanie odwetowe- należy przez to rozumieć bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie które jest spowodowane złożeniem skargi do pracodawcy, które może naruszyć prawa skarżącego.

**§ 3. 1. Pracodawca przeciwdziała mobbingowi poprzez :**

- 1) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich;
- 2) upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu oraz ochrony przed mobbingiem ;
- 3) zapewnienie dostępu do szkoleń w celu zapobiegania mobbingowi.

2 . Pracownicy obowiązani są do :

- 1) przestrzegania zakazu stosowania mobbingu w Urzędzie;
- 2) zapoznania się z procedurą Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i potwierdzeniu tego w pisemnym oświadczeniu.

**§ 4. 1.** Pracownikowi, który uzna, że został poddany mobbingowi lub który był świadkiem działania lub zachowania noszącego znamiona mobbingu przysługuje prawo do złożenia skargi do pracodawcy.

2. Skarga powinna zawierać w szczególności : oznaczenie osoby wnoszącej skargę, opis stanu faktycznego, uzasadnienie, wskazanie ewentualnych dowodów.

2. Skargi anonimowe nie będą rozpatrywane.

**§ 5. 1.** Pracodawca każdorazowo w terminie 5 dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, której zadaniem jest wyjaśnienie czy skarga jest zasadna.

2. W skład komisji wchodzi : przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracownika i przedstawiciel związków zawodowych .

3. Członkiem komisji nie może być pracownik co do którego istnieje uzasadnione przypuszczenie o braku jego bezstronności w sprawie, w szczególności krewny lub powinowaty osób których postępowanie dotyczy, albo osoba pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym który może budzić wątpliwości co do jej bezstronności.

4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i osoby, której postawiono zarzut mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja ocenia zasadność skargi zwykłą większością głosów.

6. Wykonywanie zadań przez członków komisji wlicza się do czasu pracy.

5. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji

7. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawnny.

8. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż terminie 3 miesiący od dnia złożenia skargi.

9. Ocenę skargi Komisja przekazuje Pracodawcy.

**§ 6. 1.** W przypadku uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.

2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.

3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

**§ 7.** Stosowanie działań odwetowych wobec składającego skargę jest zabronione.