

ZARZĄDZENIE NR 149/2023
WÓJTA GMINY NOWA KARCZMA

z dnia 29 grudnia 2023 r.

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Urzędzie Gminy Nowa Karczma

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40 ze zm.¹), w związku z art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Urzędzie Gminy Nowa Karczma stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy Nowa Karczma.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Wójt Gminy

Andrzej Pollak

¹ Zmiany tekstu jednolitego ogłoszone w Dz. U. poz. 572, 1546, 1688.

Załącznik
do Zarządzenia Nr 149/2023
Wójta Gminy Nowa Karczma
z dnia 29 grudnia 2023 r.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Urzędzie Gminy Nowa Karczma

Rozdział I Postanowienie ogólne

§ 1

1. Wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antydopingową w Urzędzie Gminy Nowa Karczma w celu przeciwdziałania zjawisku mobbingu.
2. Zasady postępowania w przypadkach zgłoszenia mobbingu określone w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej mają zastosowanie również do sytuacji dotyczących molestowania, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji.

§ 2

Ilekróć w niniejszym zarządzeniu jest mowa o jest mowa o:

- 1) Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej - rozumie się przez to Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Urzędzie Gminy Nowa Karczma, która określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji, gdy zaistnieje mobbing, molestowanie, molestowanie seksualne lub dyskryminacja oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w takich sytuacjach;
- 2) mobbingu - rozumie się przez 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;
- 3) dyskryminacji - należy przez to rozumieć zachowanie polegające na nierównym traktowaniu pracowników w sytuacji porównywalnej z innym pracownikiem, w którym motywem nierównego traktowania jest w szczególności jedna lub kilka z wymienionych cech; płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- 4) molestowaniu – należy przez to rozumieć niepożądane zachowanie w stosunku do pracownika, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 5) molestowaniu seksualnym - należy przez to rozumieć niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego pracownika o charakterze seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie, w szczególności, gdy odrzucenie takiego zachowania przez pracownika, do którego te zachowania są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje w zakresie awansu pracownika, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub oceny pracy;
- 6) Komisji – rozumie się przez to Komisję Antymobbingową stanowiącą organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
- 7) pracodawcy – rozumie się przez to Urząd Gminy Nowa Karczma, za którego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec pracowników Urzędu, wykonuje Wójt Gminy Nowa Karczma lub Sekretarz Gminy Nowa Karczma w ramach udzielonego upoważnienia;
- 8) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Urzędzie Gminy Nowa Karczma;
- 9) Urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Gminy Nowa Karczma;
- 10) Wójcie Gminy – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Nowa Karczma.

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Urzędu.
2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy w Urzędzie było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział II

Procedura antymobbingowa

§ 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, a także wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu i musi być opatrzone własnoręcznym podpisem wraz z datą.
3. Zgłoszeń anonimowych nie rozpatruje się.
4. Przed złożeniem zgłoszenia pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.
5. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych co może być podstawą do zastosowania przez pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Kodeksu Pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie zgłoszenia o mobbing prowadzi Komisja, której zadaniem jest wyjaśnienie, czy zgłoszenie jest zasadne.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego, jako Przewodniczący Komisji;
 - 2) Sekretarz Gminy Nowa Karczma, jako Sekretarz Komisji;
 - 3) radca prawny, jako Członek Komisji;
 - 4) osoba spośród pracowników Urzędu wskazana w pisemnym wniosku mobbowanego pracownika, jako Członek Komisji.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach skład Komisji może zostać rozszerzony o dodatkową osobę, której udział może mieć istotny wpływ na podjęcie właściwego rozpoznania w postępowaniu wyjaśniającym.
4. Skład Komisji jest każdorazowo wskazywany przez Wójta Gminy.
5. Komisja działa w pełnym składzie, zgodnie z zasadami:
 - 1) poufności;
 - 2) bezstronności;
 - 3) ukierunkowania 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.

§ 6

1. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie, tj. składający zawiadomienie jako osoba bezpośrednio poszkodowana lub sprawca mobbingu.
2. Pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji z udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości, co do jego bezstronności. W takim przypadku nowego pracodawca wskazuje członka Komisji.
3. Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, który złożył zgłoszenie i pracownika wskazanego jako sprawcę mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące przedłożonego zgłoszenia.
4. 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.
5. Komisja podejmuje decyzje większością głosów, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego.
6. Komisja sporządza pisemne rozstrzygnięcie wraz z uzasadnieniem, które przekazuje do zapoznania się Wójtowi Gminy, a następnie w terminie do 10 dni roboczych od dnia zakończenia postępowania, pracownikowi zgłaszającemu mobbing, jak i pracownikowi wskazanemu jako sprawca mobbingu, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.
7. Protokół z posiedzenia Komisji podpisują wszyscy członkowie Komisji.
8. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.

§ 7

1. W każdym przypadku wykrytego mobbingu pracodawca podejmie 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 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.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 8

Każdy pracownik Urzędu podlega zaznajomieniu się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

§ 9

Postanowienia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w żaden sposób nie wyłączają prawa pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika ze środków ochrony prawnej nie jest również uzależnione od wcześniejszego zastosowania niniejszej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.