

Zarządzenie Nr 19/2015
Wójta Gminy Osieck
z dnia 8 kwietnia 2015 roku.

w sprawie szczegółowej procedury przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu w Urzędzie Gminy w Osiecku.

Na podstawie art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r Kodeks Pracy (Dz.U.z 1998 r Nr 21, poz. 94 z póź. zm.) zarządzam co następuje:

§ 1

Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:

- 1) procedura – procedura przeciwdziałania mobbingowi i/lub molestowania w Urzędzie Gminy w Osiecku.
- 2) mobbing - 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) molestowanie – niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej poniżającej, uprzykrzającej lub uwłaczającej atmosfery, także zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika. Na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
- 4) osoba zainteresowana – każdy pracownik, któremu stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu i/lub molestowania i każdy pracownik mobbowany i/lub molestowany (ofiara mobbingu i/lub molestowania).
- 5) zgłoszenie – zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu i/lub molestowania dokonane przez pracownika, w tym ofiarę lub świadka mobbingu i/lub molestowania, zgodnie z procedurą przeciwdziałania lobbingowi i molestowaniu w urzędzie.
- 6) komisja – organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing i/lub molestowanie.

§ 2

1. Priorytetowym celem wprowadzenia procedury przeciwdziałania mobbingowi i/lub molestowaniu w urzędzie gminy jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.
2. Procedura podejmuje starania, by środowisko pracy urzędu było wolne od mobbingu i molestowania oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu i molestowania, ani żadnych innych form przemocy psychicznej i fizycznej.

§ 3

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, celem:
 - a) zapobiegania mobbingowi i molestowania w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą na rzecz urzędu,

- b) niwelowania społecznych skutków mobbingu i molestowania, w tym w szczególności podejmowania działań interwencyjnych i udzielania pomocy ofiarom mobbingu i/lub molestowania.
- c) podejmowania działań wobec osób będących sprawcami mobbingu i molestowania.

§ 4

Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w procedurze w każdym przypadku dokonania zgłoszenia.

§ 5

W przypadku zaistnienia mobbingu i/lub molestowania dokonanego przez Wójta, zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy do podjęcia działań opisanych w procedurze zobowiązany jest Sekretarz Gminy.

§ 6

1. Każdy pracownik, który doświadcza zjawiska mobbingu lub molestowania ma prawo żądania podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do zaprzestania mobbingu i/lub molestowania, a także anulowania ich skutków działania.
2. Skorzystanie przez pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 1 w żaden sposób nie wyłącza prawa pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień procedury.
3. Każdy z pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach mobbingu i/lub molestowania, jest uprawniony do dokonania zgłoszenia.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing i/lub molestowanie jest zabronione.
5. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i/lub molestowania oraz przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.
6. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu i/lub molestowania bądź stosowanie mobbingu i/lub molestowania może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 7

1. Osoby mobbujące i/lub molestujące podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w kodeksie pracy.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust.1 podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing i/lub molestowanie.

§ 8.

1. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegająca w szczególności na:
 - 1) podejmowaniu działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu, poprzez:
 - a) przeszkoleniu wszystkich pracowników z zakresu problematyki mobbingu i molestowania oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
 - b) zapoznania nowych pracowników z regulacjami dotyczącymi mobbingu i molestowania oraz procedurą postępowania.
 - 2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu i/lub molestowania,

§ 9

1. Komisję każdorazowo powołuje Wójt, z wyjątkiem sytuacji opisanej w § 5, w której Komisję powołuje Sekretarz.
2. Komisja składa się minimum z 3 członków.
3. Członkiem Komisji może być wyłącznie osoba zatrudniona w urzędzie, bez względu na rodzaj zawartej umowy,
4. Członkowie Komisji winni być zaznajomieni z problematyką mobbingu i molestowania i nie mogą być powiązani służbowo z osobą zainteresowaną.
5. Do zadań komisji należy w szczególności:
 - 1) ustalenie przejawów mobbingu i/lub molestowania,
 - 2) zebranie informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących przewidzianych prawem.
6. Komisja obraduje na posiedzeniach, które mają charakter poufny. Z każdego posiedzenia Komisja sporządza protokół i wraz ze zgromadzoną dokumentacją z prowadzonego postępowania przekazuje Sekretarzowi Gminy.

§ 10

1. Zgłoszenie winno być wniesione do Wójta Gminy na piśmie z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszeniom anonimowym nie nadaje się biegu.
2. W przypadku otrzymania zgłoszenia spełniającego wymogi, posiedzenie Komisji jest zwoływane w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia.

§ 11

1. Zadaniem Komisji jest ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego i ocena, czy doszło do zjawiska mobbingu i/lub molestowania, wskazanie winnych i ofiar rozpatrywanego zjawiska.
2. Komisja zobowiązana jest wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim osobom pełną swobodę wypowiedzi.
3. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
4. W sytuacji nasuwającej wątpliwości, co do oceny konkretnego przypadku, Komisja może zasięgnąć porad ekspertów zewnętrznych.
5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na posiedzenie.
6. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) oraz ewentualnych świadków mobbingu i/lub molestowania, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywania skargi.
7. Komisja nie ma uprawnień do uprzedzania osób składających wyjaśnienia w danej sprawie o mobbing i/lub molestowanie, o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

§ 12

1. W toku postępowania Komisja ustala w formie wniosku, czy i jakie działania interwencyjne, sankcjonujące wobec sprawcy (sprawców) lub wspomagające ofiarę mobbingu i/lub molestowania należy podjąć w danym przypadku, w celu niezwłocznego zatrzymania mobbingu i/lub molestowania w miejscu pracy lub w związku z pracą.
2. Po zakończeniu postępowania Komisja sporządza protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji. Protokół jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego

uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych. Protokół doręcza się wszystkim osobom zainteresowanym.

3. W przypadku protokołu wydanego przez Komisję stwierdzającego, że przypadek mobbingu i/lub molestowania miał miejsce, Komisja informuje i wnosi do pracodawcy lub Sekretarza o zastosowanie sankcji wynikających ze stosownych zapisów prawa.
4. Osoba mobbingowa i/lub molestowana zostaje pouczona przez komisję o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

§ 13

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z mobbingiem i/lub molestowaniem, zobowiązane są do zachowania poufności, co do wszystkich faktów poznanych w toku prac.
2. Członkowie Komisji nie mogą kopiować w celu udostępniania, ani też w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu i/lub molestowania.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie danych osobowych.

§ 14

Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

§15

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT
Zawczek
inż. Karolina Zowczak