

**Zarządzenie wewnętrzne nr 8/2017**  
**Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Radzionkowie**  
**z dnia 03.04.2017 r**

**w sprawie: ustalenia wewnętrznej polityki antymobbingowej Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Radzionkowie**

**I. Postanowienia ogólne**

**§ 1**

1. Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Ośrodku Pomocy Społecznej w Radzionkowie reprezentowanym przez Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Radzionkowie zwanym dalej pracodawcą.

**§ 2**

Ilekcroć w WPA jest mowa o:

1. Komisji antymobbingowej- należy przez to rozumieć organ kolegialny, powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.
2. 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, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
3. Pracodawcy - należy przez to rozumieć Ośrodek Pomocy Społecznej w Radzionkowie, reprezentowany przez Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej.
4. Pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

**II. Mobbing – przeciwdziałanie**

**§ 4**

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. Aby działania lub zachowania dotyczące pracownika mogły zostać uznane za mobbing muszą one łącznie spełniać następujące warunki:
  - ✓ dotyczą pracownika lub są skierowane przeciwko niemu,
  - ✓ polegają na nękanii, zastraszaniu, oczernianiu, grożeniu itp.,
  - ✓ mają charakter uporczywy, powtarzalny, długotrwały,
  - ✓ powodują u poszkodowanego pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
  - ✓ powodują lub mają na celu poniżenie lub ośmieszenie tego pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

**§ 5**

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
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 opatrzeć ją datą.

## § 6

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu pięciu dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, która ma wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
6. Członek komisji nie bierze udziału w postępowaniu dotyczącym skargi o mobbing, która została złożona przez pracownika komórki organizacyjnej, którą kieruje. W takim przypadku członka komisji wskazuje pracodawca.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję większością głosów, co do zasadności rozpatrywania skargi.
8. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
10. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

## § 7

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować upomnienie lub naganę oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

### III. Postanowienia końcowe

## § 8

Pracodawca przeprowadza corocznie szkolenia pracowników w zakresie stosowania regulacji WPA.

## § 9

Pracodawca z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

## § 10

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie z dniem podpisania.

**DYREKTOR**  
Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Kadzience  
*mgr Jakub Jantak*

bcg