

ZARZĄDZENIE NR 3/2009

Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy
w Kołobrzegu z dnia 02 kwietnia 2009 r.

w sprawie: Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

Na podstawie art. 94³ § 1 Kodeksu pracy oraz § 13 pkt 1 ppkt 7 Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Kołobrzegu zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania Wewnętrzną Politykę Antymobbingową Powiatowego Urzędu Pracy w Kołobrzegu, która stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zmienia się Regulamin Pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Kołobrzegu w ten sposób, iż dodaje się w § 23 kolejny punkt w brzmieniu:

„ stosowanie mobbingu wobec podległego pracownika lub współpracownika”.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 02 kwietnia 2009r.

Otrzymują:

- Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Kołobrzegu.

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Kołobrzegu
Kawę
mgr Ewelina Karłowicz

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Rozdział I Postanowienia Ogólne

§ 1

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady zapobiegania i eliminacji zjawiska mobbingu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kołobrzegu, reprezentowanym przez Dyrektora, zwanym w dalszej części pracodawcą.
2. Zadaniem pracodawcy jest również zapewnienie pomocy poszkodowanemu/poszkodowanej mającej na celu minimalizację skutków wystąpienia zjawiska mobbingu.

§ 2

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA - załącznik nr 1 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej, opatrzone podpisem pracownika i datą jego złożenia dołącza się do jego akt osobowych, do części B.

§ 3

Ileokroć w WPA mowa jest o:

- a) Mobbingu - należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracowników lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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; Przy czym sprawca mobbingu działa z zamiarem wyrządzenia szkody pracownikowi, posługując się kłamstwem, plotką, oszczerstwem, zwodzeniem, podstępem lub intrygą oraz wydaje polecenia lub stosuje kary porządkowe jedynie po to, aby złośliwie poniżyć pracownika, a nie np. napiętnować nieprzestrzeganie regulaminu pracy.
- b) Pracodawcy - należy przez to rozumieć Powiatowy Urząd Pracy w Kołobrzegu, reprezentowany przez Dyrektora.
- c) Pracownika - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.
- d) Komisji Antymobbingowej - należy przez to rozumieć zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4

1. Jakikolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.
2. Zachowania, których znamiona zakwalifikować można do definicji mobbingu, nie mieszczą się do kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, a także wykonywania innych obowiązków pracowniczych o których mowa w § 22 Regulaminu Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kołobrzegu – załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 9/2008 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Kołobrzegu z dnia 07 lipca 2008 r.

§ 5

1. Każdy z pracowników, który uzna, że został poddany mobbingowi, powinien niezwłocznie 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 opatrzyć ją datą dzienną.

§ 6

1. Pracodawca każdorazowo, w ciągu trzech dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, która ma za zadanie wyjaśnić czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wspólnie wskazana i zaakceptowana przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję co do zasadności rozpatrywania skargi. Decyzja zapada zwykłą większością głosów.
6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
7. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
8. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

§ 7

1. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca może pociągnąć do odpowiedzialności sprawcę/sprawców w postaci:
 - a) zakazu zachowań kwalifikowanych jako mobbing;

- b) zastosowania kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie Pracy;
 - c) wypowiedzenia stosunku pracy ;
 - d) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 8

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

§ 9

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Kołobrzegu
deau
mgr Ewelina Kajowicz

