

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Rozdział I

Postanowienia ogólne.

§ 1

Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Urzędzie Miejskim w Ornecie jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2

Ileokroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

1. **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej**, zwanej dalej "WPA", rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Ornecie;
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. **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej "Komisją" – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
4. **pracodawcy** – rozumie się przez to Urząd Miejski w Ornecie reprezentowany przez Burmistrza Ornety;
5. **mobber** – rozumie się przez to osobę dopuszczającą się wobec innej mobbingu.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Urzędu Miejskiego w Ornecie.
2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Urzędu Miejskiego 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 III

Procedury antymobbingowe.

§ 4

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może ten fakt zgłosić pisemnie, w formie skargi, przełożonemu, a jeżeli sprawa dotyczy przełożonego, bezpośrednio Burmistrzowi Ornety.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Burmistrza Ornety.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący;
 - przedstawiciel załogi wskazany przez skarżącego;
 - przedstawiciel załogi wskazany przez mobbera.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.
4. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.
5. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Burmistrzowi Ornety. Komisja ma obowiązek obiektywnego rozpatrzenia skargi oraz:
 - protokołowania posiedzeń Komisji;
 - gromadzenia dokumentacji związanej z prowadzonymi postępowaniami na stanowisku ds. kadr i ochrony danych osobowych przez okres 3 lat;

§ 6

W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

§ 7

Nieuzasadnione pomawianie o mobbing jest zabronione i podlega karze przewidzianej w przepisach prawa.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 8

Pracownik ds. kadr i ochrony danych osobowych zapoznaje nowych pracowników z regulacjami dotyczącymi mobbingu oraz WPA za pisemnym potwierdzeniem.

§ 9

Pracodawca raz w roku dokonuje oceny funkcjonowania i realizacji WPA.