

Zarządzenie Nr 64/07
Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski
z dnia 2 lipca 2007r.

w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej (WPA) w Urzędzie Miasta w Międzyrzeczu Podlaskim.

Na podstawie art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami) w związku z art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r., o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001r. Nr 142, poz. 1591, z 2002r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558, Nr 113, poz. 984, Nr 153, poz. 1271 i Nr 214, poz. 1806, z 2003r. Nr 80, poz. 717 i Nr 162, poz. 1568, z 2004r. Nr 102, poz. 1055, Nr 116, poz. 1203, z 2005r. Nr 172, poz. 1441 i Nr 175, poz. 1457, z 2006r. Nr 17, poz. 128 i Nr 181, poz. 1337 oraz z 2007r. Nr 48, poz. 327) **z a r z ą d z a m** co następuje:

§ 1

Ustalam w postaci regulaminu stanowiącego załącznik do niniejszego zarządzenia wewnętrzną politykę antymobbingową, zwaną WPA, która określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Urzędzie Miasta w Międzyrzeczu Podlaskim.

§ 2

Zobowiązuję kierowników gminnych jednostek organizacyjnych do wprowadzenia jednolitych zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu w podległych im jednostkach w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego zarządzenia.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Miasta.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REGULAMIN WEWNĘTRZNEJ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ W URZĘDZIE MIASTA W MIĘDZYRZECU PODLASKIM

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Urzędzie Miasta w Międzyrzec Podlaskim.

§ 2

1. Każdy pracownik musi zapoznać się z treścią niniejszego dokumentu.
2. Zapoznanie się z niniejszym dokumentem poświadczone jest złożeniem na piśmie oświadczeń przez poszczególnych pracowników, które wpięte są do ich akt osobowych do części B.

§ 3

Ileokroć w WPA mowa jest o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy rozumieć organ kolegialny powołany przez Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski 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 rozumieć Burmistrza Miasta Międzyrzec Podlaski,
- 4) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez pracodawcę.

§ 5

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać opis stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 6

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu 5 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 wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcę (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
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 wobec sprawcy lub sprawców zastosować karę upomnienia lub nagany.
2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może ze sprawcą lub sprawcami rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.
3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko z celu zapobieżenia 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 wykonywane.