

**ZARZĄDZENIE NR 109/2020**  
**WÓJTA GMINY ŻARNÓW**  
**z dnia 31 grudnia 2020 roku**

**w sprawie wprowadzenia Polityki Antymobbingowej w Urzędzie Gminy Żarnów.**

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U z 2020 r., poz 713, ) w związku z art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U z 2020 r. poz. 1320) zarządzam, co następuje:

**§ 1**

W Urzędzie Gminy Żarnów wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową, w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

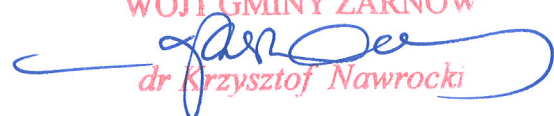
Zobowiązuję wszystkich pracowników Urzędu Gminy w Żarnowie do zapoznania się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową.

**§ 3**

Wykonanie zarządzenia powierza się Zastępcy Wójta Gminy Żarnów.

**§ 4**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**WÓJTA GMINY ŻARNÓW**  
  
**dr Krzysztof Nawrocki**

## WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA W URZĘDZIE GMINY ŻARNÓW

### Postanowienia ogólne

#### § 1.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana w dalszej treści WPA, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w takiej sytuacji.

#### § 2.

Użyte w postanowieniach WPA określenia oznaczają:

1. **mobbing** – w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy są 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;
2. **pracodawca** – Urząd Gminy w Żarnowie;
3. **pracownik** – osoba pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy;
4. **komisja antymobbingowa** – organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.

#### § 3.

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu (stanowiące załącznik do WPA) się z treścią WPA dołącza się do akt osobowych pracownika.

### Przeciwdziałanie mobbingowi

#### § 4.

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

#### § 5.

1. Każdemu pracownikowi, który uważa, że został poddany mobbingowi przysługuje prawo złożenia skargi do pracodawcy.
2. Skarga powinna być sporządzona na piśmie, opatrzona datą, podpisana przez pracownika. Skargi (zgłoszenia) anonimowe, uniemożliwiające weryfikację zgłoszonych zarzutów, nie będą przez pracodawcę weryfikowane.
3. W skardze pracownik powinien: określić jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są mobbingiem, wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które jego zdaniem są sprawcami mobbingu, podać uzasadnienie i przytoczyć dowody, że przedstawione przez pracownika działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce.

## § 6.

1. Pracodawca po otrzymaniu prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi przez pracownika w ciągu 7 dni roboczych powołuje komisję antymobbingową, zwaną w dalszej części komisją.
2. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników oraz wskazany przez skarżącego pracownik Urzędu Gminy Żarnów.
3. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy(ów) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
5. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
6. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.

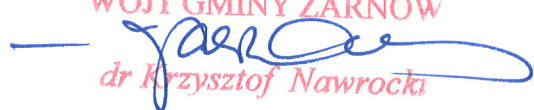
## § 7.

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy(ów) mobbingu pracodawca może zastosować: upomnienie lub nagane oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
3. Pracodawca może w miarę możliwości przenieść poszkodowanego pracownika na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy.

## Postanowienia końcowe

## § 8.

W sprawach nieuregulowanych WPA do postępowania przed komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

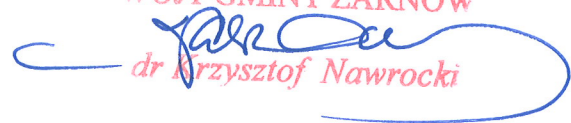
WÓJT GMINY ŻARNÓW  
  
dr Krzysztof Nawrocki

Załącznik  
Do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z WEWNĘTRZNĄ POLITYKĄ  
ANTYMOBBINGOWĄ**

Oświadczam, że w dniu ..... zostałem zapoznany przez  
pracodawcę z treścią obowiązującej w Urzędzie Gminy w Żarnowie  
Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

.....  
Data, czytelny podpis pracownika

WÓJT GMINY ŻARNÓW  
  
dr Krzysztof Nawrocki