

**ZARZĄDZENIE Nr 42/2012**  
**BURMISTRZA KAMIENNEJ GÓRY**  
**z dnia 15 marca 2012 r.**

w sprawie wewnętrznej polityki antymobbingowej w Urzędzie Miasta w Kamiennej Górze.

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zmianami), w związku z art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zmianami) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadzam wewnętrzną politykę antymobbingową w Urzędzie Miasta w Kamiennej Górze w brzmieniu Załącznika do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie Zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

**BURMISTRZ**  
**MIASTA KAMIENNEJ GÓRY**

*Krzysztof Świątek*

## **Wewnętrzna polityka antymobbingowa w Urzędzie Miasta w Kamiennej Górze**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

#### § 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa to zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Urzędzie Miasta w Kamiennej Górze.

#### § 2

1. Każdy pracownik będzie zaznajomiony z treścią zarządzenia w sprawie polityki antymobbingowej.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią zarządzenia, stanowiące załącznik nr 1, zaopatrzone w datę i podpis pracownika, dołącza się do akt osobowych pracownika do części B.

#### § 3

1. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- a) Komisji Antymobbingowej należy przez to rozumieć: organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing,
- b) 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,
- c) o pracodawcy należy przez to rozumieć: Burmistrza Kamiennej Góry,
- d) o pracowniku należy przez to rozumieć: osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

### **Rozdział II Przeciwdziałanie mobbingowi**

#### § 4

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

#### § 5

1. Każdy z pracowników, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do Burmistrza Kamiennej Góry.

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.

#### § 6

1. Pracodawca, każdorazowo w ciągu 7 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. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) 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.

#### § 7

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia, nagany.
2. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy.
3. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

### **Rozdział III** **Postanowienia końcowe**

#### § 8

Pracodawca może przeprowadzić szkolenia lub organizować spotkania dotyczące problemu mobbingu.

#### § 9

1. Pracodawca wraz z przedstawicielem pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej są właściwie wykonywane.
2. Z dokonanej oceny pracodawca sporządza sprawozdanie.