

Zarządzenie Nr 297/2017
Burmistrza Miasta Maków Mazowiecki
z dnia 20 lutego 2017 r.

w sprawie ustalenia Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim

Na podstawie art. 30. ust 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016 r. poz. 446 ze zm.) oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) zarządzam co następuje:

§ 1.

Ustala się procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim, zgodnie z załącznikiem do zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie podaje się do wiadomości wszystkich pracowników Urzędu Miejskiego w Makowie Mazowieckim.

Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim oraz złożenia oświadczenia, które dołączone jest do jego akt osobowych.

§ 3.

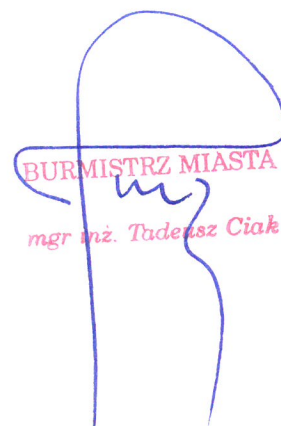
Wykonanie zarządzenia powierza się Zastępcy Burmistrza Miasta.

§ 4.

Traci moc zarządzenie Nr 274/2016 Burmistrza Miasta Maków Mazowiecki z dnia 16 grudnia 2016 r.

§ 5.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


BURMISTRZ MIASTA
mgr inż. Tadeusz Ciak

Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1.

Procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim zwaną dalej Procedurą, ustala się celem zapewnienia realizacji art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254 poz. 1700 ze zm).

§ 2.

Ilekróć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

1. Mobbingu – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące Pracownika lub skierowanie przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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. Dyskryminacji – rozumie się przez to sytuację, w której osoba w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji,
3. Nierównym traktowaniu – rozumie się przez to gorsze traktowanie osoby lub grupy osób, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne lub orientację seksualną,
4. Komisji Antymobbingowej – rozumie się przez to wewnętrzny organ kolegialny powoływany przez Pracodawcę do rozpatrywania wniosków o wszczęcie postępowania w sprawie mobbingu,
5. Pracodawcy – rozumie się przez to Urząd Miejski w Makowie Mazowieckim reprezentowany przez Burmistrza Miasta Maków Mazowiecki lub Zastępcę Burmistrza Miasta w sytuacji kiedy potencjalnym mobberem jest Burmistrz Miasta.
6. Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim,
7. Prawie Pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy innych aktów prawnych, określających prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawców w tym

- układów zbiorowych, regulaminów i statutu określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy,
8. Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej – zwanej dalej WPA, która ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

§ 3.

Procedury stosuje się również do osób fizycznych niebędących pracownikami, a wykonujących w Urzędzie usługi na podstawie umów cywilnoprawnych oraz do innych osób świadczących pracę na rzecz Urzędu w charakterze praktykanta lub stażysty.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 4.

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim.
2. Pracownicy zobowiązani są do szanowania godności i dóbr osobistych wszystkich uczestników procesu pracy.
3. Pracownicy zobowiązani są do stosowania we wzajemnych stosunkach zasad współżycia społecznego oraz życzliwości i uprzejmości gwarantującej porządek i zachowanie dobrego samopoczucia oraz zdrowia psychicznego.
4. Stosowanie mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.
5. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznać się z WPA i złożyć oświadczenie w tym zakresie. Podpisane oświadczenie Pracodawca dołącza do akt osobowych Pracownika.

Rozdział III

Obowiązki pracodawcy i pracowników

§ 5.

Obowiązki Pracodawcy:

1. Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji w Urzędzie.
2. Relacje pomiędzy Pracodawcą, Pracownikami, Praktykantami, Stażystami oraz osobami fizycznymi wykonującymi w Urzędzie usługi na podstawie umów cywilnoprawnych oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu godności osobistej.
3. Wszystkie decyzje Pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudnienia, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagradzania są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną ich wyników pracy, umiejętnościami oraz doświadczeniem zawodowym.

4. Zabrania się wykorzystywania uprzywilejowanej pozycji zawodowej w relacji przełożony - pracownik.

§ 6.

Obowiązki Pracowników:

1. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz powstrzymania się od zachowań o charakterze mobbingu wobec swoich współpracowników, podwładnych oraz swoich przełożonych i do kierowania się zasadą poszanowania godności w tych relacjach.
2. Każda osoba zatrudniona w Urzędzie zobowiązana jest do odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji lub mobbingu mające miejsce w Urzędzie.

Rozdział IV

Procedury w przypadku wystąpienia mobbingu

§7

1. Każdemu Pracownikowi, który uważa, że jest mobbowany, przysługuje prawo złożenia skargi do Burmistrza Miasta Maków Mazowiecki lub Zastępcy Burmistrza Miasta w sytuacji kiedy potencjalnym mobberem jest Burmistrz Miasta, którego wzór określa zał. nr 1 do Procedury.
2. Skarga powinna być:
 - a. sporządzona na piśmie,
 - b. opatrzona datą,
 - c. podpisana przez Pracownika.
3. W skardze Pracownik powinien:
 - a. określić, jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są mobbingiem,
 - b. dokładnie wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które jego zdaniem są sprawcami mobbingu,
 - c. wskazać imiona i nazwiska świadków
 - d. podać uzasadnienie i przytoczyć dowody, że przedstawione przez Pracownika działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce.
4. Z chwilą złożenia skargi informacje w nim zawarte mają charakter tajemnicy związanej z wykonywaniem obowiązków służbowych i mogą być ujawnione wyłącznie osobom biorącym udział w postępowaniu.
5. Przed złożeniem skargi Pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.

§8

Komisja antymobbingowa:

1. Postępowanie wyjaśniające w sprawie skargi prowadzi Komisja, która jest powoływana przez Burmistrza Miasta Maków Mazowiecki w ciągu 7 dni od dnia wpływu skargi.
2. Wzór formularza w sprawie powołania i ustalenia składu osobowego Komisji antymobbingowej określa zał. nr 2 do Procedury.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie dyskryminacji lub mobbingu, osoba wskazana w zgłoszeniu jako sprawca zachowań o charakterze

dyskryminacji lub mobbingu, ani osoba, co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.

§9

1. Komisja rozpoczyna postępowanie wyjaśniające niezwłocznie po otrzymaniu skargi.
2. W przypadku, gdy skarga nie zawiera danych, o których mowa w § 7 ust. 2 i 3 Komisja wzywa osobę skarżącą do ich uzupełnienia w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania.
3. Nieuzupełnienie braków we wskazanym terminie może spowodować pozostawienie przez Komisję skargi bez rozpatrzenia. Ostateczną decyzję podejmuje Przewodniczący Komisji.
4. Komisja obraduje na posiedzeniach, zwoływanych przez przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania.
5. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji składają oświadczenie, którego wzór określa zał. nr 3 do Procedury.
6. Sekretarz Komisji sporządza protokół z prac Komisji, który stanowi podsumowanie całego postępowania i jest podpisywany przez wszystkich członków Komisji biorących udział w postępowaniu. Wzór protokołu określa zał. nr 4 do Procedury.

§10

1. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawny – członkowie Komisji, a także inne osoby uczestniczące w postępowaniu mają obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich uzyskanych w jego toku informacji.
2. Komisja podejmuje uchwały większością głosów, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos Przewodniczącego.
3. Członek Komisji może złożyć zdanie odrębne wraz z uzasadnieniem do protokołu, w przypadku, gdy nie zgadza się z ostatecznymi wnioskami Komisji.

§11

1. Po wysłuchaniu skarżącego, sprawcy oraz świadków, po rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i podsumowania prac wraz z ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań i przekazuje Pracodawcy protokół celem zapoznania się z ustaleniami Komisji.
2. Po zapoznaniu się przez Pracodawcę, Sekretarz komisji przedstawia Protokół do wiadomości wnioskodawcy oraz sprawcy. Fakt zapoznania dokumentuje się przez umieszczenie czytelnego podpisu i daty na protokole.
3. Komisja powinna zakończyć postępowanie w sprawie skargi w terminie 30 dni od daty złożenia skargi.

§12

W razie uznania skargi za zasadną Pracodawca udziela pomocy i wsparcia pracownikowi, wobec którego stosowano mobbing oraz niezwłocznie podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu, w szczególności poprzez zastosowanie wobec sprawcy sankcji przewidzianych Kodeksem Pracy i innymi przepisami prawa.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§13

Zarządzenie wprowadzające Regulamin Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej wchodzi w życie z dniem podpisania oświadczeń przez pracowników zgodnie z zał. nr 5.

SKARGA O MOBBING

1. Imię i nazwisko zgłaszającego, stanowisko służbowe:

.....
.....

2. Imię i nazwisko osoby dopuszczającej się mobbingu, stanowisko służbowe:

.....
.....

3. Opis zachowań o charakterze mobbingu:

.....
.....
.....
.....
.....

4. Przedstawienie ewentualnych dowodów, w tym świadków zachowań o charakterze mobbingu:

.....
.....
.....
.....
.....

5. Skutki zachowań o charakterze mobbingu:

.....
.....
.....
.....
.....

Maków Mazowiecki, dnia.....

.....
(podpis zgłaszającego)

POWOŁANIE KOMISJI ANTYMOBBINGOWEJ

Postępowanie w sprawie skargi o stosowaniu mobbingu złożone przez
..... w dniu przeprowadza
Komisja Antymobbingowa w składzie:

1.- Przewodniczący Komisji
2.- Sekretarz Komisji
3.- Członek Komisji

Maków Mazowiecki, dnia.....

.....
(podpis pracodawcy)

.....
(miejsowość i data)

.....
(imię i nazwisko)

OŚWIADCZENIE CZŁONKA KOMISJI ANTYMOBBINGOWEJ

W związku z powołaniem mnie na członka Komisji Antymobbingowej rozpatrującej skargę (wniosek) o wszczęcie postępowania w sprawie mobbingu złożone przez:

.....
(imię i nazwisko wnioskodawcy)

w dniu

.....
(data złożenia skargi wniosku)

oświadczam, że zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....
(czytelny podpis członka Komisji)

PROTOKÓŁ
z posiedzenia Komisji Antymobbingowej
z dnia.....

powołanej przez Burmistrza Miasta Maków Mazowiecki/ Zastępcę Burmistrza Miasta
dnia..... do przeprowadzenia postępowania w sprawie skargi o mobbing
złożonej przez
(imię i nazwisko, komórka organizacyjna)
w dniu

Skład Komisji:

Przewodniczący
(imię i nazwisko, stanowisko, komórka organizacyjna)

Członkowie: 1.
(imię i nazwisko, stanowisko, komórka organizacyjna)
2.
(imię i nazwisko, stanowisko, komórka organizacyjna)

1. Data złożenia skargi o mobbing.....
2. Data rozpoczęcia postępowania przez Komisję
3. Opis skargi (działania lub zachowania uznane przez skarżącego za mobbing,
wskazanie sprawcy lub sprawców mobbingu, dowody) zgodnie z wnioskiem
pracownika.
.....
.....

4. Wyjaśnienia skarżącego z dnia.....
.....
.....
.....

5. Wyjaśnienia obwinionego/ych.
.....
(imię i nazwisko, stanowisko, data złożenia wyjaśnienia)
.....
.....
.....

6. Wyjaśnienia świadka/ów.
1)
(imię i nazwisko, stanowisko, wydział, data złożenia wyjaśnienia)
.....
.....
.....

2)
(imię i nazwisko, stanowisko, wydział, data złożenia wyjaśnienia)

.....
.....
.....

7. Ocena zasadności skargi dokonana przez Komisję wraz z propozycją niezbędnych działań.

.....
.....
.....

.....

(data)

Podpisy członków Komisji:

Przewodniczący

Członkowie

.....

W związku z uznaniem*/nie uznaniem* skargi za zasadną proszę o podjęcie niżej wymienionych działań:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

(data)

.....

(podpis pracodawcy)

*niepotrzebne skreślić

Maków Mazowiecki, dnia

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem/łam się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Urzędzie Miejskim w Makowie Mazowieckim. Zobowiązuję się przestrzegać jej zapisów, nie stosować działań mogących nosić znamiona mobbingu oraz niezwłocznie poinformować Pracodawcę o sytuacji doświadczenia mobbingu bądź bycia jego świadkiem. Jednocześnie rozumiem, iż wszelkie moje działania mające cechy mobbingu nie będą tolerowane przez Pracodawcę i jestem świadomy/a możliwych konsekwencji podejmowania takich zachowań.

.....
(podpis pracownika)