

OPINIA
Kauschewicz pod względem formalno-prawnym nie budzi zastrzeżeń.
Słupsk, dnia 8.2.2012
Kauschewicz
Radca Prawny

ZARZĄDZENIE NR 13/2012
STAROSTY SŁUPSKIEGO
z dnia 13 lutego 2012 r.

**w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Starostwie Powiatowym w Słupsku**

Na podstawie art. 94³ § 1 z dnia 28 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 ze zm.), art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 ze zm.)

**Starosta Słupski
zarządza, co następuje:**

§ 1

Wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Starostwie Powiatowym w Słupsku, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Powiatu Słupskiego.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

STAROSTA
Sławomir Ziemiałowicz

18.2.12
Kauschewicz

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

§ 1

Wewnętrzna polityka antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Starostwie Powiatowym w Słupsku, zwanym dalej pracodawcą.

§ 2

1. Każdy pracownik musi zapoznać się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treści WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych do części B.

§ 3

Ilekcroć w WPA jest mowa o:

- 1) komisji antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę 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 nękanu lub zastraszaniu, 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 przez to rozumieć Starostwo Powiatowe w Słupsku,
- 4) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

§ 4

Jakiekcółwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez pracodawcę.

§ 5

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

§ 6

1. Skargę składa się w zamkniętej kopercie opisaną „do rąk własnych Starosty Słupskiego”.

2. Po otrzymaniu skargi pracownika Starosta w ciągu 7 dni roboczych powołuje komisję antymobbingową, w skład której wchodzi zawsze przedstawiciel pracowników i przedstawiciel pracodawcy oraz mogą wchodzić inne osoby stosownie do okoliczności sprawy.
3. Przedstawicielem pracowników jest pracownik wybrany przez pracowników na ogólnym zebraniu pracowników. Wybór przedstawiciela odbywa się w głosowaniu tajnym spośród od 3 do 5 zgłoszonych kandydatów. Wybór przedstawiciela będzie ważny, jeżeli weźmie w nim udział co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 7

1. Komisja antymobbingowa wybiera ze swego grona przewodniczącego.
2. Zadaniem komisji jest dokładne przeanalizowanie zarzutów i dowodów zawartych w złożonej skardze oraz pełne wyjaśnienie problemu określonego w skardze.
3. Skarga podlega rozpatrzeniu w ciągu 14 dni roboczych od dnia jej złożenia.

§ 8

1. Skarżący pracownik i domniemany sprawca lub sprawcy mobbingu mają pełną swobodę wypowiedzania się przed komisją.
2. Postępowanie przed komisją, ze względu na ochronę dóbr osobistych stron biorących udział w tym postępowaniu, ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie będą ujawniane publicznie.

§ 9

1. Komisja antymobbingowa sporządza protokół z postępowania, w którym zawarte są ustalenia w danej sprawie i stwierdzenie, czy zarzuty zawarte w skardze są uzasadnione oraz propozycję wyciągnięcia konsekwencji wobec sprawcy, w przypadku potwierdzenia zarzutów.
2. Z treścią protokołu zapoznawane są strony postępowania.
3. Protokół wraz z dokumentacją z przebiegu pracy komisji antymobbingowej przechowywany jest na stanowisku do spraw kadr w Wydziale Organizacyjnym.
4. Decyzję o wyciągnięciu konsekwencji wobec sprawcy mobbingu podejmuje Starosta.