

UCHWAŁA NR 103/2020
ZARZĄDU ZWIĄZKU ZACHODNIOPOMORSKIEJ STREFY CENTRALNEJ
z dnia 12 listopada 2020 r.

w sprawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej

Na podstawie §19 ust. 1 w zw. z §21 Statutu Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej (Dz. Urz. Woj. Zachodniopomorskiego z 2009r. Nr 18, poz. 760, z 2012r. poz. 590, z 2013r. poz. 2531, z 2014r. poz. 4980, z 2015r. poz. 2684, z 2018r. poz. 1458, z 2020r. poz. 654) zarządza się, co następuje:

§1. Ustala się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej, zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszej uchwały.

§3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Zarząd Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej:

- | | |
|---|-------|
| 1) Przewodniczący Zarządu – Marek Tobiszewski | |
| 2) Zastępca Przewodniczącego Zarządu – Ryszard Sola | |
| 3) Członek Zarządu – Arkadiusz Czerwiński | |
| 4) Członek Zarządu – Dariusz Sapiński | |
| 5) Członek Zarządu – Piotr Ćwikła | |

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA
ZWIĄZKU ZACHODNIOPOMORSKIEJ
STREFY CENTRALNEJ**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA to zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej.

§ 2

1. Ilekroć w polityce jest mowa o:

- 1) Związku – należy przez to rozumieć Związek Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej,
- 2) Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing,
- 3) 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,
- 4) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Przewodniczącego Zarządu Związku Miast i Gmin Pojezierza,
- 5) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania oraz osobę zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnej.

**Rozdział II
Przeciwdziałanie mobbingowi**

§ 4

Jakiegokolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą w żaden sposób tolerowane przez Pracodawcę.

§ 5

1. Każdy z pracowników Pracodawcy, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowód na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie z imienia i nazwiska sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
4. Skargi anonimowe nie będą przyjmowane i rozpatrywane.

§ 6

1. Pracodawca, każdorazowo w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest wyjaśnienie, czy skarga jest zasadna oraz czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu.
2. Komisja składa się z co najmniej trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzi: dwóch przedstawicieli Pracodawcy oraz przedstawicieli pracowników. O ile zachodzi potrzeba, jako głos doradczy, może uczestniczyć również inna osoba wskazana wspólnie przez Pracodawcę i przedstawiciela pracowników, mająca wiedzę i doświadczenie z zakresu psychologii pracy i rozwiązywania konfliktów.
4. Członkiem Komisji nie może być osoba składająca skargę o mobbing, jak również osoba wskazana w niej jako sprawca mobbingu.
5. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego.
6. Obsługę prawną Komisji sprawuje Radca Prawny realizujący zadania obsługi prawnej Związku.
7. Postępowanie w sprawie skargi powinno zakończyć się w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia wszczęcia postępowania.
8. Po wysłuchaniu poszkodowanego pracownika i wskazanego-domniemanego sprawcy lub sprawców mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
9. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
10. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji oraz uczestnicy postępowania. W protokole członkowie Komisji powinni opisać stan faktyczny stwierdzony w toku postępowania, zaznaczyć jaką decyzję podjęli w danej sprawie i czy zarzuty zawarte w skardze okazały się uzasadnione oraz w jaki sposób sprawca lub sprawcy zostaną ukarani. Protokół wraz z wnioskami zostaje przekazany Przewodniczącemu Zarządu Związku. Jeżeli Komisja w toku przeprowadzonego postępowania podejmuje jednomyślnie decyzję, co do sposobu ukarania sprawcy lub sprawców mobbingu to pracodawca będzie nią

zobowiązany. Pracodawca podejmie w ciągu 7 dni od dnia otrzymania protokołu decyzję w sprawie sprawcy lub sprawców mobbingu.

11. Protokół z posiedzenia Komisji przekazywany jest w terminie 5 dni skarżącemu oraz osobie, której dotyczy skarga, do zapoznania się z nim, co potwierdzają własnoręcznym podpisem. Następnie zostaje on dołączony do akt osobowych pracownika, który złożył skargę oraz akt osobowych sprawcy lub sprawców mobbingu.
12. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie powinny być ujawnione publicznie.
13. W sprawach nieuregulowanych do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 7

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu Pracodawca zastosuje środki prawne przewidziane w Kodeksie Pracy adekwatnie do przewinienia lub naruszenia ochrony prawnej pracownika (pracowników) w zakresie mobbingu, do rozwiązania stosunku pracy włącznie.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych np. nagrody, premii.
3. W miarę możliwości Pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko równorzędne lub niższe z zachowaniem wysokości wynagrodzenia.

Rozdział III Postanowienia końcowe

§ 8

1. Pracodawca lub osoba przez niego wskazana przeprowadzi szkolenie pracowników dotychczas zatrudnionych w Związku w zakresie stosowania regulacji przeciwdziałania mobbingowi w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszej uchwały.
2. Szkolenie w przedmiocie przeciwdziałania mobbingowi będzie organizowane przynajmniej raz na trzy lata. Szkolenie może być połączone ze szkoleniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Po zakończeniu szkolenia pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z WPA, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do WPA.

4. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w datę i podpis pracownika należy przekazać pracownikowi ds. organizacyjnych i kadr, celem dołączenia do akt osobowych.

§ 9

1. Pracodawca przeprowadza szkolenie w zakresie, o którym mowa w §8 dla nowozatrudnionych pracowników w ramach szkolenia adaptacyjnego.
2. Po zakończeniu szkolenia pracownik podpisuje stosowne oświadczenie stanowiące załącznik nr 1 do WPA, a następnie przekazuje pracownikowi ds. organizacyjnych i kadr, celem dołączenia do akt osobowych.

§ 10

1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa określona niniejszą uchwałą nie wyklucza oraz nie umniejsza uprawnień pracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.

**Załącznik nr 1 do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej**

Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej stanowiącej załącznik do Uchwały Nr 100/2020 Zarządu Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej z dnia października 2020r.

.....

data i podpis