

**ZARZĄDZENIE NR 67/10
DYREKTORA MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
W BYDGOSZCZY**

z dnia 02 grudnia 2010 r.

**w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy**

Na podstawie § 6 Regulaminu Organizacyjnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bydgoszczy stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 71/08 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bydgoszczy z dnia 31 grudnia 2008 r. w sprawie przyjęcia tekstu jednolitego Regulaminu Organizacyjnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bydgoszczy

zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadzam Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Bydgoszczy

mgr Danuta Reiter-Warczak

Załącznik nr 1
do zarządzenia Nr 67/10
Dyrektora
Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej w Bydgoszczy
z dnia 02 grudnia 2010 r.

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA

W

MIEJSKIM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W BYDGOSZCZY

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2. Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

1. **Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej**, zwanej dalej „WPA” – rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy;
2. **mobbingu** – rozumie się przez 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;
3. **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing;
4. **pracodawcy** – rozumie się przez to Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bydgoszczy reprezentowany przez Dyrektora;
5. **pracownika** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Bydgoszczy.

Rozdział II

Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3. 1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy.

2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bydgoszczy było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.

3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.

4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.

5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jest karalne.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe

§ 4. 1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może zgłosić ten fakt ustnie lub pisemnie, w formie skargi Dyrektorowi Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Bydgoszczy.

2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 5. 1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora.

2. W skład Komisji wchodzi:

1) przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący;

2) psycholog;

3) przedstawiciel wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez niego pracownik MOPS.

3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.

4. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.

5. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.

7. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Dyrektorowi.

8. Fakt zgłoszenia skargi przez pracownika, jak również zeznania świadków nie mogą mieć żadnego wpływu na ocenę pracy pracownika i świadków oraz nie mogą wynikać z tego jakiegokolwiek konsekwencje służbowe.

9. Członkom Komisji na czas jej pracy, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 6. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 7. 1. Pracodawca zapoznaje pracownika z WPA.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, którego wzór stanowi załącznik do niniejszej Polityki Antymobbingowej, zaopatrzone w podpis pracownika i datę dołącza się do jego akt osobowych do części B.

Dyrektor
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
Białystok
[Podpis]
mgr Danuta Reiter-Warczak

**Załącznik do
Wewnętrznej Polityki
Antymobbingowej
w Miejskim Ośrodku
Pomocy Społecznej
w Bydgoszczy**

OŚWIADCZENIE

**o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową
w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy**

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko służbowe)

.....
(komórka organizacyjna)

**Oświadczam, że zapoznałem (am) się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową
w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Bydgoszczy
i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.**

Bydgoszcz, dnia

.....
(podpis pracownika)