

Zarządzenie Nr ...21.../2011
Dyrektora Domu Pomocy Społecznej
z siedzibą w Lublinie przy ul. Ametystowej 22
z dnia ...01 marca... 2011 r.

w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki antymobbingowej w Domu Pomocy Społecznej z siedzibą w Lublinie przy ul. Ametystowej 22.

Na podstawie 8 ust. 6 Regulaminu organizacyjnego Domu Pomocy Społecznej z siedzibą w Lublinie przy ulicy Ametystowej 22 stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 462/2010 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 01 lipca 2010r w sprawie przyjęcia regulaminu organizacyjnego Domu Pomocy Społecznej z siedzibą w Lublinie przy ulicy Ametystowej 22 oraz art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. kodeks pracy zarządzam co następuje:

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§1

Wprowadzam wewnętrzną politykę antymobbingową, zwana dalej WPA, która określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Domu Pomocy Społecznej z siedzibą w Lublinie przy ulicy Ametystowej 22, zwanym dalej pracodawcą.

§ 2

Ilekroć w niniejszym zarządzeniu 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 nękanium lub zastraszaniu pracownika, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
3. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Dom Pomocy Społecznej z siedzibą w Lublinie przy ulicy Ametystowej 22 reprezentowany przez Dyrektora
4. Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

§ 3

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

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez pracodawcę

§ 5

1. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy.
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 dzienną.

§ 6

1. Pracodawca każdorazowo w ciągu pięciu dni roboczych od dnia złożenia skargi powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej komisją, która ma wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
6. Członek komisji nie bierze udziału w postępowaniu dotyczącym skargi o mobbing, która została złożona przez pracownika komórki organizacyjnej, którą kieruje. W takim przypadku członka Komisji wskazuje pracodawca.
7. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzaniu postępowania dowodowego komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów co do zasadności rozpatrywania skargi.
8. Z posiedzenia komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.
10. W sprawach nieuregulowanych w WPA 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 może zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§8

Pracodawca z przedstawicielami pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są właściwie wykonywane.

§9

Wewnętrzna polityka antymobbingowa wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania jej do wiadomości pracowników.

DYREKTOR
Domu Pomocy Społecznej
Pasikowska
Renata Pasikowska

RADCA PRAWNY
Lp. 1070

Kowalik
Joanna Kowalik

.....
Imię i nazwisko

Lublin, dnia.....

.....
Adres zamieszkania

Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem/łam się z wewnętrzną polityką antymobbingową obowiązującą w Domu Pomocy Społecznej z siedzibą w Lublinie przy ul. Ametystowej 22.

.....
podpis pracownika