

**ZARZĄDZENIE NR 32/2011**  
**DYREKTORA OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W INOWROCŁAWIU**  
z dnia 4 lipca 2011 r.

**w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu**

Na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz § 4 pkt 8 Statutu Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu stanowiącego załącznik do uchwały nr XLVI/662/2010 Rady Miejskiej Inowrocławia z dnia 27 września 2010 r. w sprawie zmian w zakresie działania Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu oraz nadania mu statutu,

zarządza się  
co następuje:

§ 1. Wprowadza się w życie Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zobowiązuje się kierowników obiektów i sekcji do niezwłocznego zapoznania pracowników z treścią zarządzenia, nie później jednak niż do dnia 22 lipca 2011 r.

§ 3. Nadzór nad realizacją niniejszego zarządzenia powierza się Kierownikowi Sekcji Organizacji i Kadr Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Dyrektor**  
**Ośrodka Sportu i Rekreacji**  
**w Inowrocławiu**  
  
**Wiesława Pawłowska**

RADCA PRAWNY

mgr *Teresa Górka*

*4.07.2011*

## **Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

§ 1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu 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 Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu;
- 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 o mobbing;
- 4) **pracodawcy** - rozumie się przez to Ośrodek Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu reprezentowany przez Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu;
- 5) **pracownikowi** - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Ośrodkiem Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu.

### **Rozdział II Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**

§ 3.1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu.

2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno wśród 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.

### **Rozdział III**

#### **Procedury antymobbingowe**

§ 4.1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić pisemnie, w formie skargi, do Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu.

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.

4. Anonimy nie będą rozpatrywane.

§ 5.1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu w ciągu 7 dni od dnia wpłynięcia skargi.

2. W skład Komisji wchodzi:

1) przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący;

2) wskazany przez skarżącego pracownik Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu;

3) przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej.

3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik jednostki 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. 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 Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu

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

8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Sekcja Organizacji i Kadr Ośrodka Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu, która w szczególności:

- 1) protokołuje posiedzenia Komisji;
- 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat;
- 3) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.

§ 6.1 W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu, a wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować środki przewidziane w kodeksie pracy, nie wyłączając rozwiązania stosunku pracy w rażących przypadkach mobbingu.

2. W miarę możliwości Dyrektor może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.

#### **Rozdział IV**

##### **Postanowienia końcowe**

§ 7. Kierownicy obiektów i sekcji zobowiązani są do zaznajomienia podległych sobie pracowników z WPA, co pracownicy potwierdzą własnoręcznym podpisem na oświadczeniu, którego wzór stanowi załącznik do WPA. Oświadczenie należy przekazać do Sekcji Organizacji i Kadr.

§ 8. Nowo zatrudniani pracownicy zapoznawani będą z WPA w dniu przyjęcia do pracy za pisemnym potwierdzeniem.

DYREKTOR  
*mgr Wiesława Pawłowska*

**Załącznik do Wewnętrznej Polityki  
Antymobbingowej w Ośrodku Sportu  
i Rekreacji w Inowrocławiu**

**WZÓR**

.....

*(imię i nazwisko pracownika)*

.....

*(stanowisko służbowe)*

.....

*(komórka organizacyjna)*

**OŚWIADCZENIE**

**o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową  
w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu**

**Oświadczam, że zapoznałem/am się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Inowrocławiu i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.**

Inowrocław, dnia .....

.....

*(podpis pracownika)*