

**Zarządzenie Nr 6/2023**  
**Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury,**  
**Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej**  
**z dnia 08.05.2023 roku**

**w sprawie wprowadzenia „Wewnętrznej procedury antymobbingowej w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej”.**

Działając na podstawie art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194 z późn. zm.), oraz art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się wewnętrzną procedurę antymobbingową w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**D Y R E K T O R**  
  
**Izabela Mazurek**

**Gminny Ośrodek Kultury, Sportu**  
**i Rekreacji w Niedzwicy Dużej**  
ul. Lubelska 10  
24-220 Niedzwica Duża  
NIP 7132996282 REGON 060365686

## **Wewnętrzna procedura antymobbingowa w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej**

### **§ 1**

W celu przeciwdziałania mobbingowi i realizacji obowiązku wynikającego z art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz.1510 z późn. zm.) wprowadza się „Wewnętrzną procedurę antymobbingową w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej”.

### **§ 2**

Ilekcroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) mobbingu — należy przez to rozumieć czyny i zachowania określone w art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, tj. 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;
- 2) pracowniku — należy przez to rozumieć pracownika Gminnego Ośrodka Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej;
- 3) dyrektorze — należy przez to rozumieć dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej;
- 4) pracodawcy — należy przez to rozumieć Gminny Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej;
- 5) Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz.1510 z późn. zm.).

### **§ 3**

- 1) Pracodawca wspiera budowanie właściwych relacji interpersonalnych w zakładzie pracy.
- 2) Pracodawca zwalcza wszelkie przejawy mobbingu.

3) Czyny i zachowania noszące znamiona mobbingu stanowią naruszenie zasad współżycia społecznego, a dokonywanie ich lub tolerowanie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.

4) Szczególnie poważne zachowania o charakterze mobbingującym, zwłaszcza przemoc fizyczna lub psychiczna prowadząca do rozstroju zdrowia, stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

5) Pracodawca w stosunku do sprawców mobbingu stosuje kary porządkowe. W razie powtarzających się zachowań o charakterze mobbingu ze sprawcą rozwiązuje się stosunek pracy za wypowiedzeniem. W przypadku szczególnie poważnych zachowań o charakterze mobbingującym rozwiązuje się ze sprawcami tych czynów stosunek pracy w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

#### **§ 4**

1) W przypadku stwierdzenia zagrożenia mobbingiem lub wystąpienia aktów mobbingu pracodawca dokłada wszelkich starań, aby zachowania te zostały ograniczone i zlikwidowane.

2) W razie potrzeby pracodawca organizuje szkolenia lub kursy wewnętrzne dotyczące tematyki mobbingu i przemocy w miejscu pracy. Uczestnictwo w tych kursach lub szkoleniach jest obowiązkowe dla pracowników.

#### **§ 5**

1) Jeżeli pracownik stwierdzi, że jest ofiarą czynów lub zachowań noszących znamiona mobbingu, może wystąpić ze skargą na mobbing.

2) Skargę może złożyć także pracownik, który jest świadkiem czynów i zachowań noszących znamiona mobbingu. W takim przypadku skarżący pracownik powinien imiennie wskazać, kto jest ofiarą, a kto — sprawcą mobbingu.

3) Skargę składa się na piśmie u dyrektora.

#### **§ 6**

1) Po otrzymaniu skargi dyrektor niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od daty otrzymania skargi, powołuje komisję antymobbingową, zwaną dalej „komisją”.

2) Komisja ma na celu wszechstronne wyjaśnienie sprawy mobbingu i przedstawienie zaleceń dotyczących rozwiązania problemów, które spowodował mobbing, w tym zalecenia w przedmiocie dalszego postępowania ze sprawcą lub sprawcami mobbingu oraz jego ofiarą (ofiarami).

## § 7

- 1) Komisja składa się maksymalnie z 3 pracowników GOKSiR.
- 2) Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
- 3) W szczególnie uzasadnionych przypadkach Pracodawca na wniosek członka Komisji lub przewodniczącego może rozszerzyć skład Komisji o dodatkowe osoby, których udział może mieć istotny wpływ na postępowanie wyjaśniające, zwłaszcza osoby posiadające wykształcenie psychologiczne lub prawnicze.
- 4) Pracodawca ma obowiązek zapewnienia, by członkowie Komisji posiadali upoważnienia do przetwarzania danych osobowych osób biorących udział w postępowaniu.

## § 8

- 1) Członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
- 2) Pierwsze zebranie komisji powinno nastąpić nie później niż 7 dni od daty powołania.
- 3) Zebrania komisji są niejawne i mają charakter poufny. Uczestniczą w nich wyłącznie jej członkowie oraz osoby wezwane. Prace komisji może obserwować pracownik, który złożył skargę na mobbing.
- 4) Zadaniem komisji jest bezstronne i dokładne wyjaśnienie okoliczności skargi oraz ustalenie, czy mobbing miał miejsce.
- 5) Komisja jest niezależna od osób zarządzających oraz przełożonych. Zabronione jest dawanie poleceń służbowych dotyczących sprawy rozpoznawanej przez komisję.
- 6) Komisja pracuje na zebraniach. Czas uczestnictwa w pracach komisji zalicza się do czasu pracy. Na czas pracy w komisji jej członkowie podlegają zwolnieniu z bieżących obowiązków służbowych.
- 7) Komisja wysłuchuje pracownika składającego skargę. Pracownik składający skargę ma prawo odmówić składania wyjaśnień przed komisją bez podania przyczyn.
- 8) Komisja może wezwać także inne osoby zatrudnione w GOKSiR, w celu przesłuchania na okoliczność mobbingu. Stawienie się przed komisją jest obowiązkiem służbowym wezwanego pracownika.
- 9) Komisja ma obowiązek wysłuchać osobę obwinioną o mobbing. Obwiniony o mobbing może odmówić składania wyjaśnień bez podania przyczyn.

10) W celu wyjaśnienia sprawy komisja może przeprowadzać dowody z dokumentów oraz innych środków dowodowych, określonych w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).

11) Wiadomości powzięte w toku postępowania dowodowego są poufne, a ich ujawnienie przed wydaniem rozstrzygnięcia stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych. Członek komisji dopuszczający się ujawnienia szczegółów postępowania zostaje z mocy niniejszego zarządzenia wykluczony z prac komisji i podlega odpowiedzialności porządkowej. W razie ujawnienia informacji stanowiących dane osobowe, w tym dane wrażliwe oraz innych informacji, które mogą wyrządzić szkodę skarżącemu pracownikowi, pracodawcy albo innym osobom, z członkiem komisji rozwiązuje się niezwłocznie stosunek pracy.

### **§ 9**

Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika składającego skargę, osób obwinionych o mobbing i innych osób wezwanych do złożenia wyjaśnień, oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja rozstrzyga o zasadności skargi. Rozstrzygnięcie zapada większością głosów. Członek komisji, który nie zgadza się z rozstrzygnięciem, może złożyć na piśmie zdanie odrębne z uzasadnieniem.

### **§ 10**

W rozstrzygnięciu komisja stwierdza, czy doszło do mobbingu, oraz wskazuje:

- 1) sprawcę lub sprawców mobbingu;
- 2) zalecenia dotyczące sprawcy lub sprawców, w tym propozycje postępowania w zakresie zmiany treści ich stosunku pracy, nałożenia kary porządkowej, ewentualnie rozwiązania stosunku pracy, w trybie wskazanym przez komisję;
- 3) zalecenia dotyczące ofiary mobbingu, w tym propozycje zmian w jej stosunku pracy oraz zadośćuczynienia za krzywdy spowodowane mobbingiem.

### **§ 11**

Rozstrzygnięcie sporządza się na piśmie, z uzasadnieniem. Rozstrzygnięcie podpisują wszyscy członkowie komisji.

### **§ 12**

Rozstrzygnięcie pisemne wraz z uzasadnieniem, zaleceniami i zdaniem odrębnym doręcza się niezwłocznie, jednak nie później niż w ciągu 3 dni roboczych od daty rozstrzygnięcia, dyrektorowi GOKSiR.

### **§ 13**

Jeżeli skarga została uznana za zasadną i komisja stwierdziła mobbing, dyrektor podejmuje działania w celu wyeliminowania mobbingu i jego skutków, zgodnie z zaleceniami przedstawionymi przez komisję w rozstrzygnięciu. W szczególności może przenieść pracownika będącego ofiarą mobbingu, na jego pisemny wniosek, do innej pracy albo podjąć inne, właściwe w danym przypadku, działania w celu zadośćuczynienia ofierze mobbingu.

### **§ 14**

Każdy pracownik GOKSiR ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z „Wewnętrzną procedurą antymobbingową w Gminnym Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedrzwicy Dużej”, którego wzór stanowi Załącznik do niniejszej procedury. Oświadczenie dołącza się do akt osobowych pracownika.

Załącznik do Wewnętrznej procedury  
antymobbingowej w Gminnym Ośrodku  
Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(stanowisko)

## Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem/łam się z „Wewnętrzną procedurą antymobbingową Gminnym w Ośrodku Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej” wprowadzoną Zarządzeniem Nr Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury, Sportu i Rekreacji w Niedzwicy Dużej z dnia 17 kwietnia 2023 i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....  
(podpis pracownika)

Niedzwica Duża, dnia .....

