

z dnia 12 lipca 2021 r.

**w sprawie powołania komisji w celu rozpatrzenia skargi pracownika
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zapolicach**

Na podstawie art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320; zm.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2432) w związku z art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 713; zm.: Dz. U. z 2020 r. poz. 1378 oraz z 2021 r. poz. 1038) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Powołuje się komisję w celu rozpatrzenia skargi pracownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zapolicach, złożoną w oparciu o art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320; zm.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2432).

2. Komisja prowadzi postępowanie w następującym składzie:

- 1) Pan Janusz Parada – przedstawiciel pracodawcy – przewodniczący,
- 2) Pan Michał Witkowski – przedstawiciel pracowników w Urzędzie Gminy Zapolice – członek,
- 3) Pani Karolina Stasiak-Kowalczyk – ekspert zewnętrzny (prawnik) - członek,
- 4) Pan Arkadiusz Kowalczyk – ekspert zewnętrzny (prawnik) - członek,
- 5) Pani Katarzyna Tompa – członek (protokolant).

§ 2. 1. Komisja zobowiązana jest do działania wnikliwego, bezstronnego i możliwie niezwiązane.

2. Komisja może prowadzić swoje czynności w obecności co najmniej 3/5 członków wchodzących w jej skład.

§ 3. Komisja stanowi organ doradczy Wójta Gminy Zapolice.

§ 4. Komisja wykonuje swoje zdania zgodnie z załącznikiem do niniejszego zarządzenia.

§ 5. Komisja wykonuje swoje zadania do czasu przedstawienia protokołu wraz z opinią Wójtowi Gminy Zapolice.

§ 6. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy Zapolice.

§ 7. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

§ 8. Zarządzenie podlega ogłoszeniu w Biuletynie Informacji Publicznej Urzędu Gminy Zapolice i na tablicy ogłoszeń Urzędu Gminy Zapolice.

Zadania komisji

Do zadań Komisji należy w szczególności:

- 1) ustalenie przejawów mobbingu¹ lub jego braku – w tym zakresie podstawowym zadaniem Komisji jest przeprowadzenie indywidualnych rozmów wyjaśniających sytuację opisaną w zawiadomieniu. Rozmowy są przeprowadzane z osobą zgłaszającą i osobą, której dotyczą zarzuty przedstawione w zawiadomieniu, oraz ze świadkami wskazanymi przez nie lub przez Komisję;
- 2) formułowanie propozycji dotyczących zapobiegania mobbingowi i usuwania jego skutków, a także rozwiązywania sporów i ograniczania konfliktów, po uprzednim zebraniu wszystkich informacji koniecznych do oceny faktów;
- 3) zapewnienie pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych do wdrożenia środków organizacyjno-kadrowych związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji;
- 4) stwierdzenie, czy w opisywanym przypadku dochodziło do działań/zachowań mających charakter mobbingu. Każdy z członków Komisji zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków. Zapewnienie swobody wypowiedzi uczestników postępowania wyjaśniającego nie oznacza zgody na naruszanie dóbr osobistych osób, których wypowiedzi te dotyczą, oraz zgody na naruszanie zasad współżycia społecznego i ogólnie przyjętych zasad kultury wypowiedzi;
- 5) wysłuchanie świadków, których Komisja wzywa na posiedzenie;
- 6) sporządzenie protokołów z przeprowadzonych rozmów, które po przeczytaniu powinny być podpisane przez świadka. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania świadka;
- 7) działanie z poszanowaniem dóbr osobistych i dobrego imienia osoby składającej zawiadomienie oraz potencjalnych osób odpowiedzialnych, a także zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych wszystkich osób uczestniczących w postępowaniu wyjaśniającym;
- 8) poufność w działaniu. Pracodawca upoważnia członków Komisji do przetwarzania danych osobowych osób biorących udział w postępowaniu.

¹ Mobbing – zgodnie z art. 94³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu 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.

W. Olejki