

**Zarządzenie nr 120.11.2026
Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim
z dnia 07.08.2026**

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim

Na podstawie art. 943 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.) oraz Statutu Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim stanowiącym załącznik do Uchwały nr XI/121/2024 z dnia 30 grudnia 2024 r. w sprawie utworzenia gminnej jednostki organizacyjnej pod nazwą "Ośrodek Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim" oraz nadania jej statutu, zarządzam co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Wewnętrzną Politykę Antymobbingową Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie niniejszego zarządzenia powierzam kierownikom komórek organizacyjnych oraz pracownikowi właściwemu do spraw kadr, natomiast nadzór nad jego realizacją sprawuje Dyrektor Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor OSiR w Głogowie Młp.

Andrzej Zwierchowski

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1.

Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim 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 Głogowie Małopolskim;
- 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 Głogowie Małopolskim reprezentowany przez Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim;
- 5) pracownikowi - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Ośrodkiem Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim.

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 Głogowie Małopolskim.
- 2) Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim 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 rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział III Procedury antymobbingowe

§ 4.

- 1) Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, a także pracownik, który zauważył, że określone zachowania wobec innych pracowników (innego pracownika), mają znamiona mobbingu, może fakt ten zgłosić pisemnie, do Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim. Pracownik dokonujący zgłoszenia zwany jest dalej zgłaszającym.
- 2) Zgłoszenie powinno zawierać w szczególności następujące informacje:
 - a) dane zgłaszającego, tj. co najmniej imię i nazwisko, a także zajmowane stanowisko pracy w OSiR, z wyjątkiem sytuacji opisanej w ust. 5;
 - b) dane pracownika, wobec którego mógł być stosowany mobbing, w przypadku gdy zgłaszającym jest pracownik, który zauważył, że określone zachowania wobec innych pracowników (innego pracownika), mają znamiona mobbingu;
 - c) dane pracownika lub pracowników podejrzanych o mobbing, tj. co najmniej imię i nazwisko, a także zajmowane stanowisko pracy w OSiR;
 - d) opis nieprawidłowości, w tym miejsce, data, przedział czasowy, opis nieprawidłowych zachowań.
- 3) Dodatkowo zgłoszenie może zawierać:
 - a) dane świadków – co najmniej imię i nazwisko,
 - b) posiadane dowody.
- 4) Zgłaszający powinien własnoręcznie podpisać zgłoszenie i opatrzyć je datą, z wyjątkiem sytuacji opisanej w ust. 5.
- 5) Anonimowe zgłoszenia mogą być rozpatrywane, jeżeli zawierają informacje umożliwiające przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego.
- 6) Zgłoszenie na piśmie może być dokonane w dowolnej formie. Wzór zgłoszenia do ewentualnego wykorzystania zgłaszającego określa załącznik nr 1 do WPA.
- 7) Świadome dokonanie zgłoszenia zawierającego nieprawdziwe informacje, w celu bezpodstawnego pomówienia innego pracownika, może zostać uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i skutkować zastosowaniem środków przewidzianych przepisami prawa pracy. Przepis ten nie dotyczy zgłoszeń dokonanych w dobrej wierze, które nie potwierdziły się w toku postępowania.

§ 5.

- 1) Postępowanie wyjaśniające w sprawie zgłoszenia, o którym mowa w § 4 WPA prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim w terminie 7 dni od dnia wpłynięcia zgłoszenia.
- 2) W skład Komisji wchodzi:
 - a) Dwóch przedstawicieli pracodawcy, z których jeden pełni funkcję przewodniczącego;
 - b) wskazany przez zgłaszającego pracownik Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim;
- 3) Członkiem Komisji nie może być:
 - a) pracownik zgłaszający mobbing;
 - b) pracownik, wobec którego mógł być stosowany mobbing;
 - c) pracownik podejrzany o mobbing;
 - d) bezpośredni przełożeni i podwładni osób wymienionych w pkt. 1-3.
- 4) Członek Komisji podlega wyłączeniu z udziału w postępowaniu, jeżeli zachodzą okoliczności mogące budzić uzasadnione wątpliwości co do jego bezstronności. O wyłączeniu członka Komisji decyduje Dyrektor Ośrodka Sportu i Rekreacji.
- 5) Komisja rozpoczyna postępowanie wyjaśniające w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia zgłoszenia.
- 6) Postępowanie wyjaśniające przed Komisją ma charakter poufny.

- 7) Komisja podejmuje rozstrzygnięcia zwykłą większością głosów, w obecności wszystkich członków Komisji. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Przewodniczącego Komisji.
- 8) Komisja powinna zakończyć postępowanie wyjaśniające w terminie 30 dni od dnia jego rozpoczęcia. W szczególnie uzasadnionych przypadkach termin może zostać przedłużony, o czym informuje się zgłaszającego.
- 9) Postępowanie wyjaśniające jest prowadzone w sposób bezstronny z zachowaniem należytej staranności w procesie weryfikacji zasadności zgłoszenia. Zadania Komisji obejmują:
 - a) przyjęcie i analizę zgłoszenia;
 - b) wysłuchanie, w szczególności:
 - a. ze zgłaszającego, z wyjątkiem sytuacji opisanej w § 4 ust. 5,
 - b. z pracownika, wobec którego mógł być stosowany mobbing, w przypadku gdy zgłoszenia dokonał inny pracownik,
 - c. z pracownika lub pracowników podejrzanych o stosowanie mobbingu,
 - d. ewentualnych świadków;
 - c) dokonanie oceny zasadności zgłoszenia;
 - d) sporządzenie protokołu zawierającego ustalenia Komisji, w tym opis przeprowadzonych działań, analizę dowodów oraz wnioski, a także ewentualne rekomendacje;
 - e) przekazanie protokołu Dyrektorowi Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim.
- 10) Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
- 11) Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Sekcja Organizacji i Kadr Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim, która w szczególności:
 - a) protokołuje posiedzenia Komisji;
 - b) gromadzi i przechowuje dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat, licząc od dnia zakończenia postępowania wyjaśniającego.

§ 6.

Postępowanie wyjaśniające Dyrektor wszczyna również w przypadku, gdy:

- 1) pracownik rozwiąże umowę o pracę z pracodawcą, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy mobbing;
- 2) pracownik lub były pracownik wystąpią przeciwko pracodawcy na drogę sądową, na podstawie przepisów art. 94(3) § 3 i 4 kodeksu pracy.

§ 7.

- 1) W razie uznania zgłoszenia za zasadne, Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu, a wobec pracownika lub pracowników obwinionych o stosowanie mobbingu pracodawca może zastosować środki przewidziane w kodeksie pracy, nie wyłączając rozwiązania stosunku pracy.
- 2) W uzasadnionych przypadkach i w miarę możliwości Dyrektor może przenieść pracownika, wobec którego był lub mógł być stosowany mobbing, a także pracownika zgłaszającego, który zgłosił stosowanie mobbingu wobec innych pracowników, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.
- 3) Pracodawca podejmuje również działania organizacyjne, szkoleniowe i informacyjne mające na celu zapobieganie mobbingowi oraz budowanie kultury wzajemnego szacunku w miejscu pracy.

Rozdział IV Postanowienia końcowe

§ 8.

Przepisy WPA podlegają weryfikacji nie rzadziej niż raz na trzy lata.

§ 9.

Dane osobowe przetwarzane w związku z realizacją niniejszej Polityki przetwarzane są zgodnie z przepisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO) oraz przepisami krajowymi dotyczącymi ochrony danych osobowych. Dostęp do dokumentacji posiadają wyłącznie osoby upoważnione.

§ 10.

Kierownicy obiektów i sekcji zobowiązani są do zaznajomienia podległych sobie pracowników z WPA, co pracownicy potwierdzą własnoręcznym podpisem na oświadczeniu, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do WPA. Oświadczenie należy przekazać do Kadr.

§ 11.

Nowo zatrudniani pracownicy zapoznawani będą z WPA w dniu przyjęcia do pracy. Fakt zapoznania się z WPA będzie przez nich potwierdzany na piśmie w sposób określony w § 10.

Dyrektor OSIR w Głogowie Młp.

Andrzej Zwierzchowski



**Wzór
Zgłoszenie mobbingu**

I.p	OPIS
1.	Dane zgłaszającego:
	Imię i nazwisko:
	Stanowisko pracy w OSiR:
2.	Dane pracownika, wobec którego mógł być stosowany mobbing, w przypadku gdy zgłaszającym jest pracownik, który zauważył, że określone zachowania wobec innych pracowników (innego pracownika), mają znamiona mobbingu:
	Imię i nazwisko:
	Stanowisko pracy w OSiR:
3.	Dane pracownika lub pracowników obwinionych o mobbing:
	Imię i nazwisko:
	Stanowisko pracy w OSiR:
4.	Opis nieprawidłowości (w tym miejsce, data, przedział czasowy, opis nieprawidłowych zachowań):
5.	Dane świadków (co najmniej imię i nazwisko):
6.	Dowody – załączniki do zgłoszenia (proszę podać dowody na potwierdzenie opisanych nieprawidłowości):

.....
data sporządzenia zgłoszenia

.....
czytelny podpis



.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko służbowe)

Ośrodek Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim
(jednostka organizacyjna)

OŚWIADCZENIE
o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową
Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim

Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam* się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

Głogów Małopolski, dnia

.....
(podpis pracownika)

*niepotrzebne skreślić



