

Zarządzenie Nr Or. 0050. 44.2011
WÓJTA GMINY DĄBRÓWNO
z dnia 07 czerwca 2011 r.

w sprawie zmiany w Regulaminie Pracy Urzędu Gminy w Dąbrównie.

Na podstawie art. 104, 104¹ i 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy /Tekst jednolity z 1998 r. Dz. U. Nr 21, poz. 94 z późn. zm./ oraz art. 42 ust 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 223, poz. 1458 z późn. zm.), po uzgodnieniu ze Związkiem Zawodowym Pracowników Samorządowych przy Urzędzie Gminy w Dąbrównie **z a r z ą d z a m**, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Pracy Urzędu Gminy w Dąbrównie przyjętym Zarządzeniem Wójta Gminy Dąbrówno Nr Or.0153-23/03 z dnia 28 marca 2003 r. ze zmianami wprowadzonymi: Zarządzeniem Wójta Gminy Dąbrówno Nr Or.0153-123/04 z dnia 08 listopada 2004 r. ; Nr Or. 0153-80/08 z dnia 31 marca 2008 r. i Nr Or.0153-116/08 – wprowadza się następujące zmiany:

1. W Rozdziale VII. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW I ZAKŁADU PRACY - § 14 otrzymuje brzmienie:
„§ 14. Podstawowe obowiązki pracowników samorządowych określają art. 24 i 25 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.).”
2. W rozdziale IX. PRZYJMOWANIE DO PRACY - § 16 otrzymuje brzmienie:
„§ 16. Nabór i zatrudnianie pracowników dokonywany jest wg. zasad określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) oraz Regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Gminy Dąbrówno.”
3. W Rozdziale XI. ZASADY OBIEGU DOKUMENTÓW, ZNAKOWANIA I REJESTRACJI - § 18 otrzymuje brzmienie:
„§ 18. Organizacja prac kancelaryjnych w urzędzie odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych (Dz. U. Nr 14, poz. 67 z późn. zm.).”
4. Po rozdziale XI. dodaje się: Rozdział XII. RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU I PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI, który trzymuje brzmienie:

„XII. RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU I PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI
§ 19. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość,

przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

§ 20. 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na czas i sposób zatrudnienia.

1. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn o których mowa w ust 1.

2. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jeden lub kilku przyczyn, określonych w ust 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

3. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust. 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

4. Przejawem dyskryminacji w rozumieniu ust 1 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika.

6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

§ 21. 1. Pracodawca zobowiązany jest do przeciwdziałania mobbingowi.

2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżaną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 22. 1. Pracownik jest zobowiązany do poinformowania pracodawcy o mobbingu podejmowanym przez osoby trzecie względem jego osoby.

1. Informacja powinna być sporządzona na piśmie ze wskazaniem osób, które dopuściły się mobbingu wobec pracownika, okoliczności mobbingu oraz dowodów potwierdzających przytoczone fakty.

2. Każde zgłoszenie o mobbingu zostaje niezwłocznie poddane postępowaniu wyjaśniającemu, które ma na celu zweryfikowanie, czy doszło do stosowania mobbingu. Postępowanie prowadzi się z zachowaniem poufności i z poszanowaniem praw osób zgłaszających problem, jak i potencjalnych sprawców, tak aby bezpodstawnie nie narażać niczyjego dobrego imienia. W tym celu pracodawca może powołać komisję.

3. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca w stosunku do osób dopuszczających się mobbingu może podjąć następujące działania:

- 1) udzielenie upomnienia,
- 2) udzielenie kary nagany,
- 3) rozwiązanie stosunku pracy.

§ 23. W przypadku udowodnionego mobbingu pracodawca w celu zapobiegania bezpośrednim kontaktom ofiary ze sprawcą mobbingu, może za zgodą lub na wniosek poszkodowanego pracownika, przenieść go na inne stanowisko pracy, odpowiadające jego kwalifikacjom.

§ 24. Postępowanie prowadzone przez pracodawcę nie zamyka żadnej ze stron konfliktu, możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

5. W rozdziale XIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE – § 19, 20 i 21, zostają oznaczone odpowiednio jako § 24, 25 i 26.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01 lipca 2011 r.

WÓJT
Tadeusz Błaszkiwicz

