

Zarządzenie Nr 9/2013/2014
Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
z dnia 21 października 2013 r.

w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego.

Na podstawie art. 66 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r., poz. 572 z późn. zm.), art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz § 5 pkt 16 Regulaminu pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego

zarządzam,

co następuje:

§ 1

1. Ustalam politykę antymobbingową w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego.
2. Celem ustalenia polityki antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
3. Przez mobbing rozumie się działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym nękaniu bądź 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.
4. Dane działania lub zachowania mogą być uznane za mobbing pod warunkiem, że są:
 - 1) bezprawne;
 - 2) systematyczne;
 - 3) długotrwałe.

§ 2

1. Pracodawca podejmuje działania zmierzające do tego, by środowisko pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników.
2. Pracodawca nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
3. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi w miejscu pracy oraz w związku z pracą, polegającą na:
 - 1) podejmowaniu działań prewencyjnych mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, związanych w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy pracowników oraz otwartej komunikacji;
 - 2) udostępnianiu pracownikom materiałów informacyjnych na temat mobbingu.
4. Pracodawca zobowiązuje pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.

§ 3

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może zgłosić ten fakt pisemnie Rektorowi w formie skargi.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, datę lub okres którego dotyczy, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Pracownik składający skargę podpisuje ją i opatruje datą. Nie podlegają rozpatrzeniu skargi anonimowe lub nie podpisane przez pracownika.
3. Bezpodstawne oskarżenie o mobbing jest zabronione i będzie podlegało postępowaniu dyscyplinarnemu.

§ 4

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Rektor lub osoby przez niego upoważnione. Obsługę administracyjną w tym zakresie prowadzi Dział Kadr i Szkolenia.
2. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing ma charakter poufny i odbywa się z poszanowaniem praw wszystkich osób biorących w nim udział. Fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie z wyjątkiem sytuacji, w których obowiązek ich ujawnienia wynika z przepisów prawa.
3. Rozpatrzenie skargi następuje w terminie 30 dni kalendarzowych od dnia jej złożenia. Odpowiedź na skargę wysyłana jest na wskazany w niej adres.
4. W razie uznania skargi za zasadną pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powstawaniu w przyszłości.

§ 5

Stosowanie mobbingu, stwarzanie sytuacji do jego stosowania oraz zachęcanie innych do takich zachowań uznawane jest za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 6

1. Zobowiązuję kierowników komórek administracji centralnej, ogólnej i pozostałych jednostek Uniwersytetu do zapoznania podległych pracowników z treścią polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest złożyć stosowne oświadczenie o zapoznaniu się z treścią polityki antymobbingowej. Wzór oświadczenia stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.
3. Oświadczenia pracowników, o których mowa w ust. 2, kierownicy zobowiązani są przekazać do Działu Kadr i Szkolenia w terminie 30 dni od dnia podpisania niniejszego zarządzenia, celem ich przechowywania w aktach osobowych.
4. Nowo zatrudnionych pracowników z treścią polityki antymobbingowej zapoznaje Dział Kadr i Szkolenia. Oświadczenie nowo zatrudnionych pracowników o zapoznaniu się z polityką antymobbingową dołącza się do ich akt osobowych.

§ 7

1. Procedury wewnętrzne określone niniejszym zarządzeniem, nie pozbawiają pracownika roszczeń, o których mowa w art. 94³ § 3 i § 4 kodeksu pracy.

2. Osoba niesłusznie oskarżona o mobbing może dochodzić na drodze sądowej ochrony dóbr osobistych naruszonych bezpodstawnym oskarżeniem.

§ 8

Przepisów niniejszego zarządzenia nie stosuje się do osób zatrudnionych w Uniwersytecie na podstawie umów cywilno-prawnych.

§ 9

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

prof. dr hab. Janusz Ostoja-Zagórski

*Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 9/2013/2014
Rektora UKW
z dnia 21 października 2013 r.*

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ
W UNIWERSYTECIE KAZIMIERZA WIELKIEGO**

.....

(imię i nazwisko pracownika)

.....

(stanowisko służbowe)

.....

(komórka administracyjna)

Oświadczam iż zapoznałem/zapoznałam się z treścią polityki antymobbingowej obowiązującej w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego i zobowiązuje się do jej przestrzegania.

Bydgoszcz, dnia

.....

podpis pracownika