

Zarządzenie nr 57/2019
Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu
z dnia 22 lipca 2019 r.

w sprawie zespołu wewnętrznych działań antymobbingowych

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 7 oraz art. 147 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668, z późn zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się w Państwowej Wyższej Szkole Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu (PWSW) zespół wewnętrznych działań antymobbingowych, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Wszystkich pracowników zobowiązuje się do zapoznania się z niniejszym zarządzeniem i do przestrzegania podanych w nim zasad.
2. Odpowiedzialni za prawidłową realizację zawartych w nim postanowień są kierownicy jednostek organizacyjnych PWSW.

§ 3

Uchyła się zarządzenie nr 27/2013 z 25 lipca 2013 roku w sprawie zespołu wewnętrznych działań antymobbingowych.

§ 4

Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

R E K T O R
Dr Paweł Trefler

Zespół Wewnętrznych Działań Antymobbingowych

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

Celem Zespołu Wewnętrznych Działań Antymobbingowych (zwanego dalej ZWDA) w Państwowej Wyższej Szkole Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

§ 2

Ilekroć w ZWDA jest mowa o:

1. **Mobbingu** – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium 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. **Komisji Antymobbingowej** – należy przez to rozumieć komisję powołaną do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.
3. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć Państwową Wyższą Szkołę Wschodnioeuropejską w Przemyślu reprezentowaną przez Rektora PWSW.
4. **Pracownikowi** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 3

1. Każdy Pracownik zobowiązany jest do powstrzymywania się od działania lub zachowania noszącego znamiona mobbingu.
2. Wszelkie działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą w żaden sposób tolerowane przez Pracodawcę.

§ 4

1. Pracownik, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może złożyć pisemną skargę do Pracodawcy.
2. Skarga powinna zawierać zwięzły opis stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 5

1. Pracodawca, w terminie 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi, powoła Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest wyjaśnienie czy skarga jest zasadna.

2. W skład Komisji wchodzi: trzy osoby wskazane przez Rektora PWSW, jedna osoba wskazana przez Pracownika oraz przedstawiciel działającej w PWSW organizacji związkowej.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.

§ 6

1. Do zadań Komisji należy w szczególności:
 - 1) Wysłuchanie pracownika będącego ofiarą mobbingu oraz pracownika, któremu zarzucono stosowanie mobbingu;
 - 2) Rozpatrzenie dowodów przedłożonych przez osoby wskazane w pkt. 1;
 - 3) Dokonanie oceny zasadności skargi o mobbing;
 - 4) Sformułowanie zaleceń dla pracodawcy w zakresie podjęcia niezbędnych działań.
2. Z każdego posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy jej członkowie.
3. Po dokonaniu czynności opisanych w ust. 1. W terminie do 30 dni od rozpoczęcia postępowania, Komisja sporządza sprawozdanie ze swoich prac.
4. Przewodniczący Komisji zapoznaje zainteresowane strony z treścią opracowanego sprawozdania.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach czas rozpatrzenia skargi o mobbing może zostać przedłużony, o czym pisemnie powiadamia pracodawcę i skarżącego i o przyczynie przedłużenia oraz planowanym terminie zakończenia postępowania.

§ 7

1. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym zarządzeniu do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.
3. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Kadr i Płac, który gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem oraz sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji.
4. Obsługę prawną Komisji zapewnia radca prawny.

§ 8

1. W razie uznania skargi za zasadną, Pracodawca może dokonać zmian w stosunku pracy sprawcy (sprawców) mobbingu, w sposób przewidziany w kodeksie pracy.
2. Sprawca (sprawcy) mobbingu może zostać dodatkowo pozbawiony uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. Pracodawca może przenieść poszkodowanego Pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób uniemożliwić bezpośredni kontakt poszkodowanego ze sprawcą lub sprawcami mobbingu.
4. Stosowanie mobbingu, stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu oraz bezpodstawnie pomawianie o mobbing może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych lub przewinienie dyscyplinarne.