

Zarządzenie nr 3/04/2015
Rektora Wyższej Szkoły Administracji Publicznej
imienia Stanisława Staszica w Białymstoku
z dnia 10.04.2015 r.

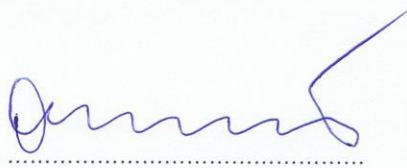
w sprawie: *wprowadzenia Polityki Antymobbingowej we WSAP im. S. Staszica w Białymstoku*

§ 1

Na podstawie art. 66 ust. 5 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.), art. 18^{3a} oraz 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), oraz punktu 14 Regulaminu Pracy WSAP im. S. Staszica w Białymstoku wprowadza się Politykę Antymobbingową we WSAP im. S. Staszica, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



Rektor Wyższej Szkoły Administracji Publicznej
imienia Stanisława Staszica w Białymstoku
dr Andrzej Malec, prof. WSAP

POLITYKA ANTYMOBBINGOWA WSAP IM. S. STASZICA W BIAŁYMSTOKU

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Polityka Antymobbingowa, zwana dalej również „P.A.”, ustala zasady zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku mobbingu we WSAP im. S. Staszica w Białymstoku.

§ 2

1. Ilekroć w Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) **Mobbingu** – należy przez to rozumieć *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* (Art. 94³ § 2 Kodeksu pracy),
- 2) **Dyskryminacji** – należy przez to rozumieć *nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub poza werbalne elementy (**molestowanie seksualne**)* (Art. 18^{3a} Kodeksu pracy);
- 3) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu,
- 4) **Osoba zainteresowana** – rozumie się przez to uczniów, studentów i współpracowników WSAP im. S. Staszica w Białymstoku,
- 5) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Wyższą Szkołę Administracji Publicznej im. S. Staszica w Białymstoku,

- 6) **Pracowniku** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z WSAP im. S. Staszica w Białymstoku.

§ 3

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią P.A. i złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z treścią P.A. w Dziale Kadr. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 1.
2. Podpisane oświadczenie zostanie dołączone do akt osobowych Pracownika.

Rozdział II

Cele Polityki Antymobbingowej

§ 4

1. Istotnym celem wprowadzenia P.A. jest wspieranie działań mających sprzyjać budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w P.A., celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Na równi z mobbingiem traktowane są niedopuszczalne zachowania o charakterze molestowania seksualnego oraz dyskryminacji. W dalszej części P.A. każdorazowo użyty zwrot „mobbing” oznacza również „molestowanie seksualne” oraz „dyskryminację”.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział III

Procedura w przypadku wystąpienia mobbingu

§ 5

1. Pracownikowi lub Osobie zainteresowanej, która uważa, iż została poddana mobbingowi, przysługuje prawo złożenia skargi bezpośrednio Rektorowi, a jeżeli sprawa dotyczy Rektora – bezpośrednio Przedstawicielowi Założyciela Uczelni.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem Pracownika lub Osoby zainteresowanej, są sprawcami mobbingu, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności. Skarga może być sporządzona zarówno na piśmie jak również przekazana ustnie.

§ 6

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing może być prowadzone przez:

- a) Komisję Antymobbingową powołaną przez Rektora lub, w przypadku wskazanym w par. 5 ust. 1 ostatnia część zdania, Przedstawiciela Założyciela Uczelni,
- b) Rektora.

§ 7

1. W skład Komisji wchodzi trzy osoby wskazane przez Rektora lub, w przypadku wskazanym w par. 5 ust. 1 ostatnia część zdania, Przedstawiciela Założyciela Uczelni.
2. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani jej podwładny.
3. Postępowanie prowadzone przez Komisję rozpoczyna się niezwłocznie od dnia złożenia skargi.
4. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
5. Po wysłuchaniu stron, świadków oraz po rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Komisja przekazuje Pracodawcy.
6. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisywany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji.
7. Komisja w swoich działaniach kieruje się obiektywizmem i bezstronnością, ponadto ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
8. Wyłączenie członka ze składu Komisji może nastąpić na wniosek uczestnika postępowania, jeżeli zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na jego bezstronność.

§ 8

W razie uznania skargi za zasadną Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziała ich powtarzaniu a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu Pracownikowi lub Osobie zainteresowanej.

§ 9

1. Pracodawca może zastosować w stosunku do obwinionego upomnienie lub naganę.
2. W rażących przypadkach mobbingu Pracodawca może rozwiązać z obwinionym stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 10

1. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

§ 11

1. W sprawach nieuregulowanych w P.A. do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.
2. Postępowanie prowadzone przez Komisję nie zamyka, żadnej ze stron konfliktu, możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

Załącznik nr 1 do Procedury Antymobbingowej

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a
zatrudniony/a w Wyższej Szkole Administracji Publicznej im. S. Staszica w Białymstoku
oświadczam, iż zapoznałem/am się z Polityką Antymobbingową WSAP im. S. Staszica w
Białymstoku i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....

(data)

Pracownika)

.....

(czytelny podpis