

Zarządzenie nr 56/2019

**Dyrektora Instytutu Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie
z dnia 30 października 2019 r.
w sprawie wprowadzenia w Instytucie Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk
Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**

wydane na podstawie §10 Statutu Instytutu Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie w brzmieniu zatwierdzonym przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk w dniu 17 marca 2017 roku w oparciu o postanowienia art. 11¹, art. 15, art., 94 i art. 94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) oraz art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny:

§1

1. W Instytucie Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii w Lublinie (dalej jako Instytut) wprowadzona zostaje Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (dalej jako WPA), stanowiąca Załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Zobowiązuję wszystkich pracowników Instytutu, doktorantów oraz osoby współpracujące z Instytutem na podstawie umów cywilnoprawnych do przestrzegania zasad określonych w WPA.
3. Zobowiązuję kierowników jednostek organizacyjnych Instytutu do zapoznania podległych im osób oraz współpracowników z zasadami WPA najpóźniej w ciągu 5 dni roboczych od wprowadzenia WPA oraz do odebrania od tych osób oświadczeń, o których mowa w § 3 ust. 5 WPA.
4. Zobowiązuję pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie spraw osobowych w Instytucie do zebrania oświadczeń, o których mowa w § 3 ust. 5 WPA najpóźniej w ciągu 10 dni roboczych od wprowadzenia WPA i włączenia ich do odpowiedniej dokumentacji.

§2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Stawinski
prof. dr hab. Cezary Stawiński

**Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa
Instytutu Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk**

I. Postanowienia ogólne

§1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa (dalej jako WPA) określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Instytucie Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie.

§2

Wyjaśnienie użytych pojęć:

- 1) Pracodawca – Instytut Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie (dalej również jako Instytut);
- 2) Pracownik – osoba pozostająca z Pracodawcą w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę lub mianowania, doktoranci studiów doktoranckich i szkoły doktorskiej prowadzonych przez Instytut, osoby współpracujące z Instytutem na podstawie umów cywilnoprawnych;
- 3) Komisja Antymobbingowa – kolegialny organ powoływany przez Pracodawcę do rozpoznawania skarg pracowników o mobbing w oparciu o postanowienia § 5 WPA;
- 4) Mobbing – 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;
- 5) Mobber – Pracownik stosujący mobbing;
- 6) Poszkodowany – Pracownik poddany mobbingowi;
- 7) Skarżący – Pracownik, który wystąpił do Pracodawcy ze skargą o mobbing.

II. Przeciwdziałanie mobbingowi

§3

1. Pracodawca stanowczo oświadcza, że jakiegokolwiek działania lub zachowania, noszące znamiona mobbingu nie będą przez niego tolerowane, a budowanie pozytywnych relacji między Pracownikami Instytutu stanowi dla niego jeden z najważniejszych priorytetów.
2. Każdy Pracownik jest zobowiązany do poszanowania godności i dóbr osobistych Pracowników Instytutu oraz stosowania we wzajemnych relacjach zasad współżycia społecznego.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych Instytutu są zobowiązani do zapoznania podległych im Pracowników z treścią WPA, przestrzegania WPA oraz kształtowania właściwej atmosfery pracy w podległych im zespołach Pracowników.
4. Każdy Pracownik zostaje zapoznany z treścią WPA, która zostaje ogłoszona poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń „Kadry i płace” (parter Budynku A Instytutu) oraz rozesłanie Pracownikom za pośrednictwem wewnętrznej listy mailingowej.
5. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA (Załącznik nr 1 do WPA – Wzór oświadczenia), opatrzone podpisem Pracownika oraz datą, dołącza się do stosownej dokumentacji – w przypadku osób pozostających w stosunku pracy do części B akt osobowych Pracownika.
6. Co najmniej raz w roku kalendarzowym Pracodawca wspólnie z Przedstawicielami pracowników wybranymi w wyborach zgodnie z Zarządzeniem Dyrektora nr 4/2019 z dnia 23 stycznia 2019 r. (dalej jako Przedstawiciele pracowników) dokonuje przeglądu treści WPA i w razie potrzeby dokonuje jej aktualizacji, dostosowując do zmian stanu faktycznego oraz prawnego.
7. Pracodawca przeprowadza dla kierowników jednostek organizacyjnych Instytutu oraz Pracowników okresowe szkolenia z zakresu prewencji mobbingu.

§4

1. Pracownikowi, który uzna, że został poddany mobbingowi przysługuje prawo wniesienia do Pracodawcy pisemnej skargi.
2. Skarga powinna zawierać:

- 1) imię i nazwisko Skarżącego;
 - 2) datę sporządzenia skargi;
 - 3) wskazanie, jakie zachowania i/lub działania przełożonych i/lub współpracowników są zdaniem Skarżącego mobbingiem;
 - 4) uzasadnienie skargi, w tym wskazanie dowodów na jej poparcie;
 - 5) imienne wskazanie domniemanego Mobbera;
 - 6) podpis Skarżącego.
3. Pracodawca nie przyjmuje skarg anonimowych.
 4. Skarga jest złożona skutecznie, jeżeli zawiera wszystkie elementy wskazane w ust. 2 powyżej i została złożona w korespondencji do Dyrektora Instytutu.
 5. Skarżący może żądać wydania potwierdzenia złożenia skargi.

§5

1. W ciągu 10 dni roboczych od skutecznego złożenia skargi Pracodawca każdorazowo powołuje Komisję Antymobbingową (dalej jako Komisja), która niezwłocznie przystępuje do zbadania zasadności skargi.
2. Skład komisji musi gwarantować jej bezstronność.
3. Komisja zawsze składa się z:
 - a) przedstawiciela Pracodawcy jako przewodniczącego Komisji;
 - b) osoby wybranej ze swojego grona przez Przedstawicieli pracowników;
 - c) przedstawiciela doktorantów – jeżeli jedną ze stron postępowania jest doktorant;
4. W skład Komisji nie może wchodzić Skarżący ani osoba wskazana przez Skarżącego jako Mobber.
5. W uzasadnionych przypadkach, zwłaszcza rozbieżności stanowisk jej członków, Komisja może zwrócić się do Pracodawcy o powołanie do Komisji osoby trzeciej, mającej teoretyczne i praktyczne przygotowanie w zakresie psychologii pracy oraz rozwiązywania konfliktów.
6. Komisja pracuje na posiedzeniach. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Pracodawca.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie postępowania nie mogą być ujawnione publicznie.
8. Skarżącemu oraz osobie wskazanej przez Skarżącego jako Mobber należy zapewnić możliwość swobodnej wypowiedzi.
9. Jeżeli w toku postępowania zaistnieje potrzeba wysłuchania świadków, Komisja wzywa ich na swoje posiedzenie. Przed wysłuchaniem świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich informacji, w posiadanie których wejdzie w trakcie postępowania.
10. Po wysłuchaniu wyjaśnień obydwu stron, Komisja analizuje zarzuty i dowody zawarte w skardze, a następnie formułuje pisemne stanowisko co do zasadności rozpatrywanej skargi.
11. Komisja podejmuje decyzję co do zasadności skargi zwykłą większością głosów, a w razie uznania skargi za zasadną formułuje rekomendację dla Pracodawcy co do sposobu ukarania Mobbera.
12. Z posiedzenia Komisja sporządza protokół, który podpisują wszyscy jej członkowie oraz strony postępowania. Każdy członek Komisji może żądać zaprotokołowania zdania odrębnego. Protokół dołącza się do akt sprawy, które są gromadzone chronologicznie poczynając od dokumentu zawierającego skargę.
13. Czas pracy w Komisji wlicza się do czasu pracy jej członków.

§6

1. W razie uznania skargi za zasadną:
 - 1) Mobber może być ukarany przez Pracodawcę karą porządkową przewidzianą w przepisach Kodeksu Pracy oraz pozbawiony uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy uzależnionych od faktu nienaruszania obowiązków pracowniczych
 - 2) Mobberowi mogą zostać wypowiedziane warunki pracy i płacy
 - 3) Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z Mobberem w przypadku ponownego stwierdzenia stosowania mobbingu lub stwierdzenia mobbingu skutkującego utratą zaufania Pracodawcy do Mobbera
2. W razie uznania skargi za zasadną Pokrzywdzony, na własny wniosek lub za swoją zgodą, może zostać, w miarę możliwości, przeniesiony na inne stanowisko pracy, odpowiadające jego umiejętnościom i kwalifikacjom.



3. Postanowienia końcowe

§7

1. Treść WPA została przyjęta w porozumieniu z Przedstawicielami pracowników.
2. WPA wchodzi z życiem w dniu podpisania i podania do wiadomości Pracownikom Instytutu.

D Y R E K T O R
Stawinski
prof. dr hab. Cezary Stawinski

.....
Pracodawca

Robert Musiel
.....
W imieniu Przedstawicieli Pracowników



Załącznik nr 1 do WPA

Lublin,
(dd-mm-rrrr)

.....
Imię i nazwisko Pracownika

.....
Komórka organizacyjna

**Oświadczenie
o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową**

Oświadczam, że zostałem/am* zapoznany/a* przez Pracodawcę z treścią obowiązującą w Instytucie Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

.....
Czytelny podpis Pracownika

* *niepotrzebne skreślić*

