

Zarządzenie Nr 40/10/11
Rektora Akademii Wychowania Fizycznego
Józefa Piłsudskiego w Warszawie
z dnia 6 lipca 2011 r.

w sprawie: wewnętrznej polityki antymobbingowej Akademii Wychowania Fizycznego
Józefa Piłsudskiego w Warszawie

Na podstawie art. 66 ust. 1 i 2 pkt. 4 i 5 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164 poz. 1365 ze zm.) oraz § 53 ust. 2 pkt. 7 i 9 Statutu Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie w związku z komunikatem Nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie Standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz.Urz.MF. Nr 15, poz. 84), zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadza się w Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie Politykę Antymobbingową, w brzmieniu ustalonym w Załączniku do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

Dr hab. prof. AWF Alicja Przyłuska-Fischer

**Wewnętrzna polityka antymobbingowa
w Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego
w Warszawie**

1. Władze wraz z Kadrą kierowniczą Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, zwanej dalej „Akademią” jednoznacznie i bezwarunkowo wyrażają sprzeciw wobec zjawiska mobbingu i potępiają wszelkie działania mobbingowe mogące wystąpić wśród pracowników i studentów, oraz deklarują podejmowanie działań mających na celu zapobieganie praktykom mobbingowym, niedopuszczenie do wystąpienia zjawiska mobbingu oraz przeciwdziałanie temu zjawisku w Akademii.
2. Władze wraz z Kadrą kierowniczą deklarują podjęcie wszelkich starań, aby zatrudnieni w Akademii pracownicy nie byli ofiarami, ani sprawcami mobbingu oraz deklarują podjęcie działań zmierzających do stworzenia w Akademii środowiska pracy wolnego od mobbingu.
3. W Akademii:
 - 1) nie premiuje się m.in. „niezdrowej konkurencji” pomiędzy pracownikami;
 - 2) prowadzi się działania mające na celu jasne określenie porządku pracy, podziału zadań, podległości, zastępstw i współpracy, podejmowania decyzji, kryteriów w zakresie oceny pracowników, zasad odpowiedzialności pracowniczej oraz stworzenie przyjaznych relacji w miejscu pracy.
4. Przeciwdziałanie mobbingowi i dbałość o atmosferę pracy sprzyjającą niewystępowaniu zjawiska mobbingu należy do jednych z podstawowych obowiązków władz, kadry kierowniczej i pracowników w Akademii.
5. Mobbing jest zjawiskiem niepożądanym w Akademii i jego stosowanie będzie wiązało się z konsekwencjami służbowymi, do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia włącznie.
6. Każdemu pracownikowi, który uważa, że jest mobbingowany gwarantuje się możliwość złożenia powiadomienia o zjawisku mobbingu do Pełnomocnika ds. mobbingu oraz przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego przez specjalnie powołaną w tym celu Komisję.

**Zasady przeciwdziałania mobbingowi w
Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego
w Warszawie**

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1.

1. Celem niniejszej uchwały jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie.

§ 2.

Ileć jest mowa o:

2. Komisji - rozumie się przez to Komisję Antymobbingową.
3. **Mobbingu rozumie się wszelkiego rodzaju działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu 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.**
4. Pracodawcy – rozumie się przez to Rektora Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie.
5. Pracownikowi – rozumie się przez to nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie na umowę o pracę lub umowę zlecenie.

**Rozdział II
Przeciwdziałanie mobbingowi**

§ 3.

1. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem wobec pracowników nie będą tolerowane przez pracodawcę.
2. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznać się z zasadami niniejszej polityki antymobbingowej i stosować się do jej zapisów.
3. W Akademii prowadzi się następujące działania mające na celu podniesienie świadomości pracowników w zakresie zjawiska mobbingu i jego zwalczanie poprzez:
 - 1) powołanie przez Rektora na okres kadencji władz Uczelni Pełnomocnika ds. mobbingu,
 - 2) opisanie w Regulaminie Pracy zachowań mobbingowych, nieakceptowanych przez pracodawcę i określenie konsekwencji ich nieprzestrzegania,
 - 3) powołanie Komisji Antymobbingowej rozpoznającej spory z zakresu mobbingu, zgłaszane przez pracowników z pominięciem drogi służbowej,
 - 4) przeprowadzenie okresowych szkoleń dla pracowników w zakresie problematyki występowania i zwalczania zjawiska mobbingu,

- 5) stworzenie systemu obiektywnej oceny pracy pracownika zapewniającego możliwość odwołania się od dokonanej oceny,
- 6) wprowadzenie zasady, że każdy pracownik, który uważa, że jest mobbingowany lub zauważa to zjawisko w otoczeniu pracy może złożyć powiadomienie o zjawisku mobbingu do Pełnomocnika ds. mobbingu,
- 7) opublikowanie na stronach intranetu w Akademii podstawowych informacji z zakresu identyfikowania i zapobiegania zjawisku mobbingu,
- 8) przeprowadzanie okresowych ankiet wśród pracowników Akademii dotyczących występowania mobbingu oraz ich analizę i zastosowanie odpowiednich środków przeciwdziałających temu zjawisku.

Rozdział III

Zasady postępowania antymobbingowego

§ 4.

1. Pracownik, który podejrzewa, że jest ofiarą mobbingu powinien powiadomić o tym Pełnomocnika ds. mobbingu który w terminie 7 dni przekazuje ją do Komisji Antymobbingowej. Złożenie skargi następuje z pominięciem drogi służbowej.
2. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa powołana przez Rektora Akademii, w skład której wchodzi trzech członków:
 - 1) Nauczyciel/pracownik nie będący nauczycielem akademickim,
 - 2) Przedstawiciel delegowany przez zakładowe organizacje związkowe,
 - 3) Przedstawiciel pracownika wskazanego przez osobę mobbingowaną spośród pracowników Akademii.

§ 5.

3. Powiadomienie, o którym mowa w § 4 ust. 1, składa się w formie pisemnej do Pełnomocnika ds. mobbingu.
4. Powiadomienie zawiera:
 - 1) opis zachowań mobbingowych,
 - 2) czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy powiadomienie,
 - 3) wskazanie osoby podejrzewanej o mobbing,
 - 4) wskazanie osoby w stosunku, do której jest podejrzenie, że poddawana jest mobbingowi, w przypadku powiadamiania przez osobę trzecią,
 - 5) wskazanie dowodów,
 - 6) wskazanie pracowników, posiadających wiedzę na temat zdarzeń.
3. Informacje zawarte w powiadomieniu podlegają prawnej ochronie w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm. ¹⁾).
4. Dopuszcza się możliwość dokonania powiadomienia anonimowego. Takie powiadomienie nie jest podstawą do wszczęcia postępowania antymobbingowego, a jest traktowane jako zasygnalizowanie problemu i konieczności obserwacji wskazanego w powiadomieniu obszaru. W przypadku stwierdzenia wystąpienia mobbingu następuje podjęcie działań przewidzianych dla tego rodzaju zdarzeń.
5. Po otrzymaniu pisemnego powiadomienia zawierającego elementy, o których w § 5 ust. 3 Pełnomocnik ds. mobbingu niezwłocznie przekazuje powiadomienie Komisji w celu rozpoznania sprawy.

6. Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu nie może być członkiem Komisji Antymobbingowej.

§ 6.

1. Szczegółowe procedury postępowania antymobbingowego przed Komisją Antymobbingową oraz zadania Pełnomocnika ds. mobbingu określa Zarządzenie Rektora.

§ 7.

1. Jeśli skarga zostaje uznana za zasadną, a sprawca (sprawcy) mobbingu jest nauczycielem akademickim, Rektor Akademii kieruje sprawę do rzecznika dyscyplinarnego w celu wszczęcia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego.
2. Jeśli skarga zostaje uznana za zasadną a sprawca (sprawcy) mobbingu jest pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim, Rektor Akademii przekazuje sprawę do Kanclerza w celu wyciągnięcia konsekwencji przewidzianych w Regulaminie Pracy i Kodeksie Pracy.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami mobbingu stosunek pracy.

§ 8.

Niniejsze zasady wchodzi w życie z dniem podpisania niniejszego Zarządzenia.