

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (zwanej dalej WPA), w Politechnice Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki, jest ustalenie zasad przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

§ 2

Ilekroć w WPA 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,
2. **Komisji Antymobbingowej** – należy przez to rozumieć: komisję powołaną do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing,
3. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć: Politechnikę Krakowską im. Tadeusza Kościuszki reprezentowaną przez Rektora PK,
4. **Pracownika** – 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. Komisja składa się z pięciu członków i w jej skład wchodzi: trzy osoby wskazane przez Rektora PK oraz po jednym przedstawicielu działających w PK organizacji związkowych.
3. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
4. Po wysłuchaniu wyjaśnień Pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje, zwykłą większością głosów, decyzję co do zasadności zarzutów zawartych w skardze.
5. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
6. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
7. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym zarządzeniu do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.
8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Spraw Osobowych, który gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem oraz sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji.
9. Obsługę prawną Komisji zapewnia radca prawny.

§ 6

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. W rażących przypadkach mobbingu, Pracodawca może rozwiązać ze sprawcą (sprawcami) umowę o pracę bez wypowiedzenia.
4. 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.