

ZARZĄDZENIE NR 16/2013

Dyrektora Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk

z dnia 18 września 2013 r.

w sprawie: ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej IFiS PAN

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 94 z późn. zmianami zarządza się, co następuje:

§ 1

1. W Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, zwanym dalej „Instytutem” ustala się regulamin Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w skrócie WPA, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Regulamin określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.


§ 2

Zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu określone regulaminem nie naruszają przepisów Kodeksu Pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z tym, że regulamin WPA wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom Instytutu.

Dyrektor
Instytutu Filozofii i Socjologii PAN
prof. dr hab. Andrzej Rychard



Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, zwana dalej WPA, ustala zasady przeciwdziałania występowaniu zjawisku mobbingu w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN z siedzibą w Warszawie, ul. Nowy Świat 72, zwanej dalej pracodawcą.

§2

1. Każdy pracownik podlega zaznajomieniu z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do jego akt osobowych, do części B.

§3

Ilekoć w WPA jest mowa o:

- 1/ „Komisji Antymobbingowej” - należy przez to rozumieć:

organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing.

- 2/ „Mobbingu” - należy przez to rozumieć:

działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na:

a/ uporczywym i długotrwałym nękanium,

b/ zastraszaniu,

c/ poniżaniu,

d/ ośmieszaniu,

e/ izolowaniu lub wyeliminowaniu z zespołu współpracowników, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

3/ „Pracodawcy” - należy przez to rozumieć:

Instytut Filozofii i Socjologii PAN z siedzibą w Warszawie, ul. Nowy Świat 72,

4) i „Pracownika” - należy przez to rozumieć:

osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi

§4

Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

§5

1. Każdy z pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do Dyrektora Instytutu.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie na czym polegał mobbing i jego okoliczności, dowody na poparcie przytoczonych zdarzeń i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.
3. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą dzienną.

§6

1. Pracodawca, każdorazowo, w ciągu trzech dni roboczych od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, która ma za zadanie wyjaśnić czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników i osoba wskazana wspólnie przez pracodawcę i pracowników.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.

6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
8. W sprawach nieuregulowanych w WPA do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

§7

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy lub sprawców mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową upomnienia lub nagany oraz zmienić stosunek pracy w sposób przewidziany w Kodeksie pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą być dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia.
4. W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§8

1. Pracodawca jest zobowiązany do zapoznania pracowników z regulaminem WPA. Potwierdzeniem zapoznania jest oświadczenie pracownika stanowiące załącznik do regulacji WPA.
2. O każdorazowej zmianie regulacji WPA pracodawca informuje pracowników.

§9

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników.

Dyrektor
Instytutu Filozofii i Socjologii PAN
prof. dr hab. Andrzej Rychard

