



**Zarządzenie Nr 4/2016**  
**Rektora Uniwersytetu Opolskiego**  
z dnia 15 lutego 2016 r.

w sprawie: **polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Opolskim**

Na podstawie postanowień art. 66 ust 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tj. Dz.U.2012.572 ze zm.), § 38 Statutu Uniwersytetu Opolskiego oraz art. 94<sup>3</sup> §1 Kodeksu Pracy (tj. Dz.U.2014.1502 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

W zarządzeniu nr 31/2013 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 28 maja 2013 roku w sprawie polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Opolskim, wprowadza się następujące zmiany:

a) w § 5 zmienia się punkt 2, który otrzymuje następujące brzmienie:

„ 2. W skład Komisji wchodzi:

- a. dwóch przedstawicieli pracodawcy (w tym jeden psycholog lub prawnik),
- b. dwóch przedstawicieli działających w uczelni związków zawodowych, po jednym z każdego związku zawodowego (wskazani pisemnie przez związek zawodowy).”

b) w § 5 zmienia się 5, który otrzymuje następujące brzmienie:

„ 5. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 30 dni od dnia złożenia pisemnej skargi.”

§ 2

Wprowadza się tekst jednolity polityki antymobbingowej w Uniwersytecie Opolskim, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Rektor**  
**Uniwersytetu Opolskiego**  
*prof. dr hab. Stanisław Sławomir Nicieja*

## **POLITYKA ANTYMOBBINGOWA W UNIWERSYTECIE OPOLSKIM**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Celem ustalenia Polityki Antymobbingowej w Uniwersytecie Opolskim jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

#### **§ 2**

Ilekcroć w Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- 1) **Polityce Antymobbingowej**, zwanej dalej „PA” - rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi w Uniwersytecie Opolskim;
- 2) **Mobbingu** – rozumie się przez to w szczególności działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące lub mogące wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika;
- 3) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing;
- 4) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Uniwersytet Opolski reprezentowany przez Rektora;
- 5) **Pracownika** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Uniwersytetem Opolskim.

### **Rozdział II Cel Polityki Antymobbingowej**

#### **§ 3**

1. Priorytetowym celem wprowadzenia PA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Uniwersytetu Opolskiego.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w PA, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez pracowników Uniwersytetu.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi w miejscu pracy i w związku z pracą poprzez tworzenie materiałów informacyjnych oraz

przeprowadzanie szkoleń z zakresu problematyki mobbingu oraz przeciwdziałania temu zjawisku.

5. Pracodawca zobowiązuje pracowników do niepodejmowania działań, które nosiłyby znamiona mobbingu oraz do przeciwdziałania stosowaniu mobbingu przez inne osoby.
6. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

### **Rozdział III**

#### **Procedury antymobbingowe**

##### § 4

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi może ten fakt zgłosić pisemnie w formie skargi osobie wyznaczonej przez Rektora, a jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośrednio Rektorowi.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.

##### § 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa powołana przez Rektora.
2. W skład Komisji wchodzi:
  - a. dwóch przedstawicieli pracodawcy (w tym jeden psycholog lub prawnik),
  - b. dwóch przedstawicieli działających w uczelni związków zawodowych, po jednym z każdego związku zawodowego (wskazani pisemnie przez związek zawodowy).
3. Komisję powołuje Rektor na okres kadencji. Komisji przewodniczy Rektor lub wyznaczony przez niego przedstawiciel.
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik.
5. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 30 dni od dnia złożenia pisemnej skargi.
6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, po rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje Rektorowi.
7. Członkom Komisji, na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia.
8. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Dział Spraw Pracowniczych, który w szczególności:
  - a. protokółuje posiedzenia Komisji,
  - b. gromadzi i przechowuje dokumentację, w tym protokoły Komisji, związaną z prowadzonym postępowaniem przez okres 3 lat.

## § 6

W razie uznania skargi za zasadną pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

### **Rozdział IV**

#### **Poufność**

## § 7

1. Wszystkie osoby wykonujące czynności w ramach procedur antymobbingowych zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku.
2. Członkowie Komisji nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

### **Rozdział V**

#### **Postanowienia końcowe**

## § 8

1. Pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z Polityką Antymobbingową w Uniwersytecie Opolskim. Oświadczenie to przechowuje się w aktach osobowych.
2. Dział Spraw Pracowniczych każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zapoznaje ich z regulacjami dotyczącymi mobbingu poprzez odebranie pisemnego oświadczenia.





## OŚWIADCZENIE

o zapoznaniu się z Polityką Antymobbingową  
w Uniwersytecie Opolskim

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(stanowisko służbowe)

.....  
(jednostka organizacyjna)

**Oświadczam, że zapoznałem się/zapoznałam się z Polityką Antymobbingową w Uniwersytecie Opolskim i zobowiązuje się do jej przestrzegania.**

Opole, dnia.....

.....  
(podpis pracownika)