

## **REGULAMIN WEWNĘTRZNEJ POLITYKI ANTYMOBBINGOWEJ UNIwersYTETU MARIi CURIE-SKŁODOWSKIEJ W LUBLINIE**

### **§ 1**

Regulamin wewnętrznej polityki antymobbingowej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, zwany dalej „Regulaminem”, ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

### **§ 2**

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

### **§ 3**

1. Przepisy niniejszego Regulaminu mają zastosowanie do pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Przez pracowników UMCS należy rozumieć osoby pozostające z Uniwersytetem w stosunku pracy.
2. Przepisy niniejszego Regulaminu nie mają zastosowania do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych.

### **§ 4**

Poprzez mobbing rozumie się 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**

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do powstrzymania się od działania lub zachowania noszącego znamiona mobbingu.
2. Wszelkie działania lub zachowania pracowników Uniwersytetu, które mogą być uznane za mobbing, traktowane są jako naruszenie przepisów prawa pracy oraz przepisów szczególnych regulujących odpowiedzialność dyscyplinarną.

### **§ 6**

1. Każdy pracownik, który uważa że został poddany mobbingowi, ma prawo wystąpić z pisemną skargą do prorektora właściwego ze względu na grupę pracowniczą lub Kanclerza (pracownicy administracji i obsługi).
2. Właściwy prorektor oraz Kanclerz zobowiązani są każdorazowo do pisemnego poinformowania Rektora o wpłynięciu skargi.
3. Skarga powinna zawierać zwięzły opis stanu faktycznego poprzez wskazanie, w szczególności czasu i miejsca wystąpienia oraz rodzaju zachowań mobbingowych, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy

bądź sprawców mobbingu. Wzór skargi na mobbing stanowi *załącznik nr 1* do niniejszego Regulaminu.

4. Pracownik powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą. Skargi anonimowe pozostawione będą bez rozpatrzenia.

## § 7

1. Rektor w terminie 10 dni roboczych od dnia wpływu skargi, powoła Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, której zadaniem jest wyjaśnienie czy skarga jest zasadna, czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu.
2. Komisja składa się w równej liczbie z osób wskazanych przez Rektora oraz przedstawicieli działających w Uniwersytecie organizacji związkowych, po jednym z każdego związku.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing, ani osoba wskazana w skardze jako sprawca mobbingu. Członek Komisji nie może także orzekać w sprawach dotyczących jego najbliższej rodziny. Żaden z członków Komisji nie powinien pozostawać w bezpośrednim stosunku zależności służbowej wobec skarżącego oraz wobec domniemanego sprawcy lub sprawców.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 10 dni roboczych od powołania.
6. Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja podejmuje, zwykłą większością głosów, decyzję co do zasadności rozpatrywanej skargi. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego.
7. Z posiedzenia Komisji sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
8. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
9. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.
10. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia dział właściwy ds. kadr, który gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem oraz sporządza i przechowuje protokoły z posiedzeń.

## § 8

1. W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy lub sprawców mobbingu Rektor może zastosować kary porządkowe (upomnienie, nagana) lub inne sankcje przewidziane przepisami kodeksu pracy.
2. Sprawca lub sprawcy mobbingu mogą zostać dodatkowo pozbawieni uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych.
3. W rażących przypadkach mobbingu można rozwiązać ze sprawcą, sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. Rektor może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko w miarę możliwości organizacyjnych lub w inny sposób zapobiec bezpośrednim kontaktom poszkodowanego ze sprawcą, sprawcami mobbingu.

## § 9

Dział właściwy ds. bhp zapewni, aby programy szkoleń okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierały bloki tematyczne poświęcone problematyce stosowania przepisów antymobbingowych.

## **§ 10**

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Podpisane przez pracownika oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu dołączane jest do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi *załącznik nr 2* do niniejszego Regulaminu.

## **§ 11**

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 października 2010 r.