

**PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA
W WYŻSZEJ SZKOLE
PLANOWANIA STRATEGICZNEGO
W DĄBROWIE GÓRNICZEJ**

§ 1

Procedura antymobbingowa w Wyższej Szkole Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej określa w sposób precyzyjny zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu na terenie Uczelni oraz tryb postępowania antymobbingowego.

§ 2

Procedura antymobbingowa ma na celu przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy oraz wyciąganie konsekwencji wobec tych osób, których praktyki uznać można za godzące w zasady pozytywnych relacji interpersonalnych pracowników.

§ 3

W niniejszej procedurze przyjęto następującą definicję mobbingu: Działanie lub też zachowania pracownika skierowane przeciwko pracownikowi, polegające głównie na natarczywym i notorycznym nękanii lub zastraszaniu pracownika. Działanie to wywołujące u pracownika poddanego mobbingowi zaniżoną samoocenę a także ocenę własną przydatności zawodowej. Mobbing oznacza również działanie mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, a także w konsekwencji izolowanie go i eliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 4

Do podstawowych zadań Uczelni w tym zakresie należą:

1. Przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa pracy;
2. Poszanowanie godności pracownika
3. Utrzymywanie fundamentalnych zasad współżycia społecznego
4. Tolerancja oraz poszanowanie przekonań światopoglądowych, religijnych i politycznych pracownika
5. Zastosowanie jawnych i przejrzystych a przy tym obiektywnych kryteriów oceny pracowniczej.
6. Powoływanie oraz organizowanie Komisji Antymobbingowej
7. Przeprowadzenie szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingu

§ 5

Do obowiązków pracownika w zakresie przeciwdziałania mobbingowi należy:

1. Dokonywanie starannych działań aby do sytuacji mobbingowej nie dochodziło.
2. Staranne przestrzeganie swoich uprawnień pracowniczych i nienadwyrażanie kompetencji.
3. Dokonanie możliwie jak najskuteczniej i najszybszej rozwiązania powstałego problemu mobbingowego.
4. Poszanowanie godności współpracowników i osób z którymi pracownik ma styczność na gruncie zawodowym.

5. Zgłaszanie Uczelni wszelkich występujących niedogodności w celu ich zminimalizowania lub, jeśli to możliwe, całkowitego usunięcia.

§ 6

W celu przeciwdziałania mobbingowi w Wyższej Szkole Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej, władze Uczelni zobowiązują się podejmować wszelkie dozwolone w naturze przepisów prawa działania polegające na promowaniu dobrych wartości i właściwych zachowań wśród personelu i pracowników. Władze Uczelni zobowiązująca się do permanentnego monitorowania sytuacji wśród pracowników, a także bieżące jej normowanie poprzez rozmowy i spotkania z kadrą pracowniczą, która ma możliwość wypowiedzenia się o potencjalnie istniejących problemach.

Przebieg procedury antymobbingowej

§ 7

Procedura postępowania antymobbingowego w Wyższej Szkole Planowania Strategicznego w Dąbrowie Górniczej przebiega w sposób następujący: Pracownik, który uznał, że został poddany procesowi mobbingowemu zgłasza ten fakt lub zaistnienie owej sytuacji pisemnie bezpośrednio przełożonemu w formie skargi, zażalenia lub wniosku. W dalszym trybie bezpośredni przełożony przekazuje skargę niezwłocznie do pracodawcy tj. władz Uczelni. Jeżeli skarga lub zażalenie dotyczy bezpośredniego przełożonego, pracownik składa ją bezpośrednio pracodawcy tj. władzom Uczelni.

§ 8

W odpowiedzi na złożoną skargę, zażalenie lub wniosek, pracodawca tj. władze Uczelni w terminie nie dłuższym niż 14 dni zobowiązują się odpowiedzieć pracownikowi na powstały problem i w odpowiedni sposób, tj. z satysfakcją dla obu stron, rozwiązać problematyczną kwestię. W tym też celu pracodawca tj. władze Uczelni powołują Komisję Antymobbingową, która ma zbadać powstały problem, poprzez zebranie wywiadu z pracownikami oraz uwzględnienie wszystkich okoliczności i dowodów.

§ 9

Pracodawca tj. władze Uczelni powołują Komisję Antymobbingową w następującym składzie: dwóch lub trzech nauczycieli akademickich bądź też przedstawicieli niebędących pracownikami akademickimi np. pracownicy szczebla administracyjnego, lub też, jeśli pracodawca uzna to za konieczne, radcy prawnego współpracującego z władzami Uczelni.

§ 10

Posiedzenie Komisji Antymobbingowej, w zależności od złożoności powstałego problemu, obraduje aż do wyjaśnienia i zakończenia postępowania.

§ 11

Prowadzone przez Komisję Antymobbingową prace nie wykluczają skierowania skargi na drogę sądową.

§ 12

Niniejsza procedura wchodzi na drodze uchwały Senatu i poinformowani o niej zostali wszyscy pracownicy Uczelni.

Rektor
Wyższej Szkoły Planowania Strategicznego
w Dąbrowie Górniczej
prof. dr hab. n. med. J. Bohosiewicz