

**Zarządzenie nr 139/2024  
Rektora Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku  
z dnia 16 grudnia 2024 roku****w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu  
*Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi  
i innym niepożądanym zachowaniom  
w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku***

Działając na podstawie art. 23 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* w zw. z art. 94<sup>3</sup> ustawy z dnia 16 czerwca 1974 roku *Kodeks pracy*, zarządzam, co następuje:

**§1**

Ogłasza się jednolity tekst *Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku*, w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

**§2**

1. Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia uchyla się zarządzenie nr 19/2015 Rektora Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 roku.

**Załącznik:**

*Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku.*

*Uzgodniono z organizacją związkową*

Akademia Muzyczna im. Stanisława Moniuszki  
Przewodnicząca Komisji Uczelnianej  
NSZZ „Solidarność”  
/-/  
Ewa Gazda

Rektor  
Akademii Muzycznej  
im. Stanisława Moniuszki  
/-/  
prof. dr hab. Ryszard Minkiewicz

## **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku**

### **I. Postanowienia ogólne**

#### **§1**

1. Niniejszy Regulamin określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu i innym niepożądanym zachowaniom w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku (zwanej w dalszej części *Akademią*) oraz tryb postępowania antymobbingowego.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie mowa jest o:
  - 1) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko,
  - 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć Akademię Muzyczną im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku, reprezentowaną przez Rektora,
  - 3) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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,
  - 4) inne niepożądane zachowania – każde nieprzychylnie działanie pracownika, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na pojedyncze osoby, zespoły i samą organizację, naruszające zasady dobrych obyczajów, zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych, wpływające destrukcyjnie na ogólne funkcjonowanie pracownika, zespołów i organizację, a w szczególności:
    - a) dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której pracownik ze względu na płeć, tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik w porównywalnej sytuacji,
    - b) dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której dla pracownika ze względu na płeć, tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne,
    - c) molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
    - d) molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec pracownika lub odnoszące się do jego płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności przez stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
    - e) nierówne traktowanie – traktowanie pracownika w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem pracownika wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub

podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

5) Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć bezstronny zespół pracowników powołanych doraźnie przez Rektora do rozpatrzenia zgłoszeń i sformułowania rekomendacji rozwiązań sytuacji opisanej w zgłoszeniu mobbingu lub innego niepożądanego zachowania,

6) Rzeczniku ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi – należy przez to rozumieć osobę powoływaną przez Rektora, do której zadań należy w szczególności podejmowanie działań na rzecz równego traktowania wszystkich członków społeczności akademickiej Akademii.

## **II. Prawa i obowiązki związane z przeciwdziałaniem mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom**

### **§ 2**

1. Pracodawca obowiązany jest wspierać wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Akademii.
2. Jakiegokolwiek działania lub zaniechania noszące znamiona mobbingu i innych niepożądanych zachowań nie będą tolerowane przez pracodawcę. Zachowania, które zostaną uznane za mobbing i inne niepożądane zachowania opisane w treści niniejszego regulaminu stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą być podstawą do ukarania pracownika.
3. Pracodawca obowiązany jest do działań prewencyjnych zapobiegających mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom, w tym do:
  - 1) organizowania a miarę potrzeby, nie rzadziej niż co dwa lata szkoleń mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom,
  - 2) przeprowadzania w miarę potrzeby, nie rzadziej niż co rok, okresowych analiz i ocen skuteczności wprowadzonych regulacji dotyczących przeciwdziałaniu mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom oraz w razie potrzeby podejmowania działań usprawniających – z udziałem Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi jako przedstawiciela pracowników i z udziałem przedstawiciela związków zawodowych działających w zakładzie pracy,
  - 3) Przedstawienia Ministrowi nadzorującemu Akademię, w terminie do dnia 31 marca każdego roku przygotowanej przez Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi informacji o przeciwdziałaniu mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom za rok poprzedni – zgodnie z treścią załącznika nr 3 do niniejszego Regulaminu.
4. Pracodawca jest obowiązany do działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu i innych niepożądanych zachowań oraz do pomocy ofiarom mobbingu lub innych niepożądanych zachowań.
5. Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom lub zaobserwował takie zjawisko, jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu pracodawcy.
6. Bezpodstawne pomówienie o mobbing i inne niepożądane zachowania jest zabronione i stanowi naruszenie dyscypliny pracy i podstawę do wszczęcia przez pracodawcę postępowania dotyczącego możliwości nałożenia kary porządkowej.

## **III. Postępowanie antymobbingowe**

### **§3**

1. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom może zgłosić ten fakt pisemnie bezpośrednio przełożonemu w formie skargi. Bezpośredni przełożony przekazuje skargę niezwłocznie pracodawcy. Jeżeli skarga dotyczy bezpośredniego przełożonego pracownik składa ją pracodawcy.

2. Każda skarga powinna zawierać:
  - 1) imię i nazwisko pracownika, zajmowane stanowisko służbowe oraz jego miejsce zamieszkania,
  - 2) przedstawienie stanu faktycznego, a w szczególności wskazanie konkretnych działań lub zachowań uznanych przez pracownika za mobbing i inne niepożądane zachowania oraz okresu, którego te działania lub zachowania dotyczą,
  - 3) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności, w tym również wskazanie świadków,
  - 4) wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu i innych niepożądanych zachowań,
  - 5) datę i podpis pracownika.
3. Pracodawca może polecić przeprowadzenie postępowania przez Komisję Antymobbingową, o której mowa w § 4, w przypadku uzyskania informacji o mobbingu i innych niepożądanych zachowaniach z innego wiarygodnego źródła.
4. Skarga anonimowa lub niepodpisana przez pracownika nie podlega rozpatrzeniu.

#### §4

1. Pracodawca, w terminie 7 dni roboczych od otrzymania skargi o mobbing i inne niepożądane zachowania, powołuje Komisję Antymobbingową (*zwaną dalej Komisją*), w składzie:
  - 1) dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich,
  - 2) dwóch przedstawicieli pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
  - 3) osoba prowadząca obsługę prawną pracodawcy.
2. Członkiem Komisji nie może być:
  - 1) skarżący pracownik,
  - 2) pracownik oskarżany o działania mobbingowe i inne niepożądane zachowania,
  - 3) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik,
  - 4) kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania mobbingowe i inne niepożądane zachowania,
  - 5) osoba będąca małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – osoby, której postępowanie dotyczy, albo pozostająca z nią w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do jej bezstronności.
3. Na pierwszym posiedzeniu członkowie Komisji wybierają spośród siebie Przewodniczącego. Przewodniczący i członkowie Komisji składają oświadczenie według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
4. Komisja obraduje na posiedzeniach zwoływanych przez Przewodniczącego stosownie do potrzeb prowadzonego postępowania.
5. Komisja rozpoczyna postępowanie niezwłocznie po jej powołaniu, nie później jednak niż w terminie 15 dni roboczych od dnia złożenia przez pracownika pisemnej skargi.
6. Postępowanie przed Komisją ma charakter niejawny. Komisja rozpatruje skargę z zachowaniem zasad bezstronności oraz ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
7. Komisja informuje zainteresowanych o możliwości przeprowadzenia mediacji jako fakultatywnej, dobrowolnej i poufnej metody rozwiązywania sporów.
8. Komisja jest zobowiązana wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane.
9. Jeżeli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, komisja wzywa ich na posiedzenie. Świadek podpisuje zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w trakcie postępowania.

10. Po wysłuchaniu wyjaśnień składającego skargę pracownika, osoby wskazanej jako sprawca mobbingu i innych niepożądanych zachowań, ich ewentualnych pełnomocników i zawioskowanych przez te osoby świadków oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi. Ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Komisja przekazuje pracodawcy.
11. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisywany przez Przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji. Protokół zawiera w szczególności:
  - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
  - 2) rozstrzygnięcie o zasadności skargi lub jej bezzasadności,
  - 3) proponowane środki prawne wobec sprawcy mobbingu i innych niepożądanych zachowań.
12. Zakończenie postępowania powinno nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia skargi. W uzasadnionych przypadkach pracodawca, na wniosek Przewodniczącego Komisji, może przedłużyć termin zakończenia postępowania, o czym przewodniczący Komisji powiadamia osoby, których dotyczy postępowanie.
13. Pracodawca udziela członkom Komisji zwolnienia od pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia postępowania w sprawie skargi o mobbing i inne niepożądane zachowania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
14. Pracownicy Akademii mają obowiązek udostępnić na wniosek Komisji dokumenty i udzielić niezbędnych informacji w celu ustalenia okoliczności rozpatrywanej skargi.
15. W przypadku uznania przez Komisję skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu pracownikowi.

#### **IV. Przepisy końcowe**

##### § 5

1. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznać się z niniejszym Regulaminem i złożyć oświadczenie potwierdzenie potwierdzające tę okoliczność w Dziale Kadr i Płac (oświadczenie, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, załącza się do akt osobowych pracownika do części B).
2. Dział Kadr i Płac Akademii przy zatrudnianiu nowych pracowników zobowiązany jest do zapoznania ich z niniejszym Regulaminem bezpośrednio przed nawiązaniem stosunku pracy.

#### Załączniki:

1. Oświadczenie członka Komisji Antymobbingowej.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem.
3. Informacja o przeciwdziałaniu mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom.

Gdańsk, dnia ..... r.

.....  
(imię i nazwisko członka Komisji)

.....  
(stanowisko służbowe)

## OŚWIADCZENIE

W związku z powołaniem mnie w skład Komisji Antymobbingowej rozpatrującej skargę o mobbing lub inne niepożądane zachowania złożoną przez:

.....  
(imię i nazwisko skarżącego)

.....  
(stanowisko służbowe, komórka/jednostka organizacyjna)

w dniu

.....  
(data złożenia skargi)

oświadczam, że:

1) nie jestem małżonkiem, krewnym lub powinowatym – do drugiego stopnia włącznie – żadnej z osób, których postępowanie dotyczy, ani nie pozostaję z nimi w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić wątpliwości co do mojej bezstronności;

2) zachowam w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z prowadzonym postępowaniem.

.....  
(czytelny podpis członka Komisji)

## OŚWIADCZENIE

Ja niżej podpisany/-a

.....

zatrudniony/-a w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku  
oświadczam, że zapoznałem/am się z „Regulaminem przeciwdziałania  
mobbingowi i innym niepożądanym zachowaniom”  
w Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku  
i zobowiązuję się do przestrzegania jego postanowień.

Gdańsk, dnia .....

.....  
(podpis)

**Informacja o przeciwdziałaniu mobbingowi lub innym niepożądanym zachowaniom**

**za rok .....**

**A. Zestawienie zgłoszonych spraw**

Nazwa jednostki organizacyjnej:	<b>Akademia Muzyczna im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku</b>
Liczba spraw zgłoszonych przez pracowników ogółem:	
w tym :	
spraw dotyczące mobbingu:	
spraw dotyczące innych niepożądanych zachowań:	

**B. Opis zgłoszonych spraw dotyczących mobbingu:**

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.	<i>Np.: Pracownik (strona zgłaszająca) – przełożony (strona wskazana)</i>	<i>Ustalono, że....  Podjęto działania ...</i>	
2.			

**C. Opis zgłoszonych spraw dotyczących innych niepożądanych zachowań:**

Lp.	Zależność służbowa pomiędzy stronami	Opis podjętych działań	Wynik postępowania
1.			
2.			

.....  
data

.....  
podpis Rzecznika ds. równego traktowania  
i przeciwdziałania dyskryminacji  
i mobbingowi