

**Zarządzenie Nr 11/2022/2023**  
**Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego**  
**z dnia 7 grudnia 2022 r.**

**w sprawie ustanowienia pełnomocnika Rektora**

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2) ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r., poz. 574 z późn. zm.) i § 22 Statutu Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego

**zarządzam,**

**co następuje:**

**§ 1**

Na okres od 1 grudnia 2022 r. ustanawiam następującego Pełnomocnika podległego organizacyjnie Rektorowi

- Pełnomocnik ds. rozwiązywania konfliktów pracowniczych – dr hab. Piotr Siuda, prof. uczelni

**§ 2**

1. Zadaniem Pełnomocnika, o którym mowa w ust. 1, jest podejmowanie działań służących rozwiązywaniu konfliktów pracowniczych dotyczących osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej.
2. Szczegółowy zakres obowiązków i kompetencji Pełnomocnika określa załącznik nr 1 do zarządzenia.
3. Rektor może określić szczegółowy zakres kompetencji i obowiązków Pełnomocnika lub zlecić mu bieżące czynności.
4. Funkcja pełnomocnika wygasa z chwilą ustania zatrudnienia na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego, chyba że Rektor postanowi inaczej.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Rektor**

**prof. dr hab. Jacek Woźny**

**ZAKRES OBOWIĄZKÓW I KOMPETENCJI  
PEŁNOMOCNIKA DS. ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW  
PRACOWNICZYCH**

1. Podstawowym celem działalności Pełnomocnika jest dążenie do polubownego rozwiązywania sporów między osobami zatrudnionymi w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
2. Ze wsparcia Pełnomocnika mogą korzystać zarówno pracownicy zatrudnieni w UKW na podstawie umowy o pracę, jak i osoby realizujące umowy cywilnoprawne. Korzystanie ze wsparcia Pełnomocnika jest dobrowolne, zaś zgoda na poddanie konfliktu ocenie Pełnomocnika może zostać przez zgłaszającego odwołana na dowolnym etapie postępowania.
3. Pełnomocnik prowadzi działania koncyliacyjne oparte na zasadzie bezstronności.
4. Istnienie konfliktu może być zgłoszone do Pełnomocnika przez każdą z jego stron, a także przez Rektora, Prorektora, Kanclerza, przedstawiciela związków zawodowych, bezpośredniego przełożonego, Rzecznika Dyscyplinarnego oraz Komisję Mobbingową.
5. Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:
  - 1) przyjmowanie i wstępna ocena zgłoszeń dotyczących konfliktów pracowniczych;
  - 2) zapoznawanie się ze stanem faktycznym sprawy:
    - a) wysłuchiwanie stron konfliktu oraz innych osób mających wiedzę na temat konfliktu, zwłaszcza bezpośrednich przełożonych stron,
    - b) zorganizowanie spotkania lub spotkań stron konfliktu w celu wypracowania reguł postępowania, prezentacji wzajemnych stanowisk stron oraz uzgodnienia punktów spornych,
    - c) proponowanie sposobu rozwiązania konfliktu, a w przypadku gdy propozycja taka nie zostanie zaakceptowana przez stronę lub strony, poszukiwanie innych możliwości zażegnania konfliktu,
    - d) sporządzanie notatek z poszczególnych etapów prowadzenia sprawy, zwłaszcza ze spotkań ze stronami oraz innymi osobami,
    - e) zorganizowanie spotkania końcowego ze stronami w celu polubownego rozwiązania konfliktu zaakceptowanego przez obie strony – jeśli takie spotkanie jest celowe.
  - 3) Przekazywanie Rektorowi UKW sprawozdania z podjętych czynności w sprawie rozwiązania konfliktu po zakończeniu tych czynności z podaniem rezultatu:
    - a) stwierdzenie rozwiązania konfliktu
    - b) stwierdzenie niemożności rozwiązania konfliktu z podaniem ewentualnych powodów oraz zaleceń co do dalszych działań oraz rozwiązań systemowych, które pomogą uniknąć podobnych konfliktów w przyszłości
6. Pełnomocnik przekazuje, w porozumieniu Zespołem Radców Prawnych sprawę do Komisji Antymobbingowej UKW i wstrzymuje się od dalszego prowadzenia sprawy w sytuacji stwierdzenia:
  - 1) podejrzenia stosowania działań mobbingowych przez lub wobec strony konfliktu
  - 2) zgłoszenia okoliczności objętych konfliktem do Komisji Antymobbingowej przez stronę konfliktu
7. Pełnomocnik przekazuje, w porozumieniu z Zespołem Radców Prawnych sprawę do Rektora i wstrzymuje się od dalszego prowadzenia sprawy w sytuacji stwierdzenia:
  - 1) potrzeby oceny zaistniałych okoliczności z punktu widzenia popełnienia czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego
  - 2) zgłoszenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego do Rektora lub Rzecznika Dyscyplinarnego
8. Pełnomocnik udziela w sytuacjach opisanych w ust. 6 i 7 informacji na temat poczynionych ustaleń na wezwanie Komisji Antymobbingowej, Rzecznika Dyscyplinarnego, Komisji Dyscyplinarnej, Mediatora.
9. Pełnomocnik podejmuje będące w jego kompetencji działania niezwłocznie a podjęte czynności, łącznie ze złożeniem Rektorowi sprawozdania powinien zakończyć w terminie roku od poinformowania go o zaistnieniu konfliktu.