

REGULAMIN
ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW POMIĘDZY PRACOWNIKAMI
W INSTYTUCIE SYSTEMATYKI I EWOLUCJI ZWIERZĄT POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Biorąc pod uwagę, iż:

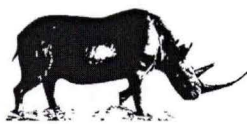
- *konflikt jest zjawiskiem naturalnym, pojawiającym się najczęściej tam, gdzie dwie lub więcej stron dąży do sprzecznych lub niezgodnych celów.*
- *wystąpienie realnych problemów nie jest jednak konieczne do powstania konfliktu - niejednokrotnie wystarczy już samo przekonanie zaangażowanych stron o wrogim nastawieniu przeciwnika;*
- *konflikt może wynikać również z różnic pełnionych ról, przekonań, emocji czy niezgodności intencji;*

Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk wprowadza poniższe zasady rozwiązywania konfliktów pomiędzy pracownikami

§ 1.

ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW

1. Sytuacja konfliktowa pomiędzy pracownikami musi zostać zgłoszona bezpośrednio przełożonemu.
2. Zgłoszenia sytuacji konfliktowej może dokonać każdy pracownik Instytutu, który ma o niej wiedzę.
3. Na wniosek bezpośredniego przełożonego skonfliktowanych stron, w zależności od rodzaju konfliktu dyrektor Instytutu może ustanowić mediatora, którego zadaniem będzie dążenie do pogodzenia skonfliktowanych stron oraz poinformowanie dyrektora Instytutu o przebiegu mediacji.
4. Mediatorem może być bezpośredni przełożony skonfliktowanych stron, a w przypadku jego nieobecności lub braku zasadności ustanowienia go mediatorem w danej sprawie – jego zastępca. W przypadkach wyjątkowych osobę mediatora wybiera dyrektor Instytutu.
5. Mediator zaznajamia się z przedmiotem sporu poprzez zadawanie pracownikom pytań wyjaśniających i precyzujących. Ważne jest, aby mediator zapoznał się z argumentami podawanymi przez obie strony. Mediator, jako podmiot bezstronny, nie może przyjmować jakiegokolwiek stanowiska w stosunku do skonfliktowanych stron.
6. Po zaznajomieniu się z przedmiotem sporu, mediator może przedstawić konstruktywną krytykę względem skonfliktowanych pracowników. Ocenie mediatora powinny zostać poddane konkretne zachowania, nie pracownicy, czy ich cechy osobowości.
7. Mediator winien:
 - a) dążyć do uświadomienia skonfliktowanym stronom, że są od siebie wzajemnie zależne jako pracownicy jednej jednostki i że powinny współpracować;
 - b) podkreślać, że nieporozumienie między pracownikami negatywnie wpływa na pracę innych pracowników Instytutu;
 - c) podkreślać znaczenie stosunków pracowników dla efektywności pracy w Instytucie, mówić o zaletach konstruktywnego porozumiewania się;



- d) zachęcać do rozwiązania problemu oraz motywowanie skonfliktowanych pracowników nawet do małych ustępstw, wyrażania swoich uczuć i myśli w sposób konstruktywny, bez wzajemnego oskarżania się;
 - e) zachęcać skonfliktowanych pracowników do podjęcia ustaleń celem rozwiązania konfliktu.
8. Po przyjęciu ustaleń w mediacji winny one zostać spisane przez mediatora w formie protokołu z mediacji, a następnie przekazane dyrektorowi Instytutu.
 9. Bezpośredni przełożony skonfliktowanych pracowników winien sprawdzać, czy przyjęte w mediacji ustalenia zostały wprowadzone w życie.
 10. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej, pomimo przeprowadzenia mediacji albo gdy ustanowienie mediatora było bezzasadne, dyrektor Instytutu powołuje Komisję ds. rozwiązania konfliktu, w skład której wchodzi dyrektor Instytutu lub zastępca dyrektora ds. naukowych (w przypadku jeśli dyrektor Instytutu jest bezpośrednim przełożonym skonfliktowanych pracowników), bezpośredni przełożony skonfliktowanych pracowników oraz przedstawiciel pracowników Instytutu. Komisja stosuje działania opisane w pkt. 3 – 7.
 11. W przypadku, kiedy z uwagi na charakter konfliktu ustanawianie mediatora ds. rozwiązania konfliktu jest niecelowe, dyrektor Instytutu podejmuje adekwatne środki organizacyjne lub prawne celem rozwiązania konfliktu lub zapobieżenia jego skutkom.

§ 2.

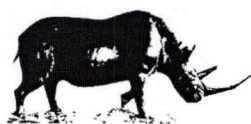
KONFLIKT PRACOWNIKÓW W OBRĘBIE DWÓCH LUB WIĘCEJ ZAKŁADÓW

1. Mediatorami konfliktu są bezpośredni przełożeni pracowników między którymi wystąpił konflikt, a w przypadku nieobecności wyżej wymienionej (wymienionych) osoby (osób) – zastępca (zastępcy). W przypadkach wyjątkowych (np. nieobecność) mediatorów wybiera dyrektor Instytutu.
2. Mediatorzy muszą zastosować się do § 1 Rozwiązywanie konfliktów.
3. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej należy powołać Komisję ds. rozwiązywania konfliktów, w skład której wchodzi dyrektor Instytutu lub zastępca dyrektora ds. naukowych (w przypadku jeśli dyrektor Instytutu jest bezpośrednim przełożonym), bezpośredni przełożeni pracowników, między którymi wystąpił konflikt oraz przedstawiciel pracowników Instytutu. Komisja powtórzy działania z § 1 Rozwiązywanie konfliktów.

§ 3.

KONFLIKT KIEROWNIKÓW RÓŻNYCH ZAKŁADÓW

1. Mediatorami konfliktu są zastępcy kierowników, których dotyczy konflikt. W przypadkach wyjątkowych (np. nieobecność) mediatorów wybiera dyrektor Instytutu.
2. Mediatorzy muszą zastosować się do § 1 Rozwiązywanie konfliktów.
3. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej należy powołać Komisję ds. rozwiązywania konfliktów, w skład której wchodzi dyrektor Instytutu lub zastępca dyrektora ds. naukowych, zastępcy kierowników, których dotyczy konflikt oraz przedstawiciel pracowników Instytutu. Komisja powtórzy działania z § 1 Rozwiązywanie konfliktów.



§ 4.

**KONFLIKT DYREKTORA INSTYTUTU LUB ZASTĘPCY DYREKTORA
DS. NAUKOWYCH Z KIEROWNIKIEM LUB PRACOWNIKIEM**

1. Strony konfliktu wybierają mediatorów samodzielnie.
2. Mediatorzy muszą zastosować się do § 1 Rozwiązywanie konfliktów.
3. W przypadku utrzymania się sytuacji konfliktowej należy powołać Komisję ds. rozwiązywania konfliktów, w skład której wchodzi wybrani przez strony mediatorzy oraz przedstawiciel pracowników Instytutu. Komisja powtórzy działania z § 1 Rozwiązywanie konfliktów.

§ 5.

WEZWANIE POLICJI

Pracownik jest zobowiązany zawiadomić bezpośredniego przełożonego, dyrektora Instytutu lub zastępcę dyrektora ds. naukowych o zamiarze wezwania policji. Policję może wezwać każdy pracownik, który zauważy co najmniej jeden z następujących przypadków:

1. Zachowanie pracownika zagraża bezpieczeństwu innych osób, przy czym nie ma żadnej możliwości perswazji oraz przerwania takiego zachowania.
2. Istnieje podejrzenie, że pracownik może posiadać nielegalne substancje psychoaktywne.
3. Istnieje podejrzenie, że pracownik znajduje się pod wpływem substancji odurzających.
4. Kradzieży lub innych wykroczeń.

W uzgodnieniu:

Zatwierdzam:

Przedstawiciel pracowników

Dyrektor Instytutu

Dr hab. Beata Grzywacz

Dyrektor Instytutu

Kraków, 19.06.2024 r.