

ZARZĄDZENIE NR 69/2010
Dyrektora Szpitala Specjalistycznego w Pile im. Stanisława Staszica
z dnia 08 lipca 2010r.

**w sprawie wprowadzenia do Regulaminu Pracy Pracowników Szpitala
Specjalistycznego w Pile im. Stanisława Staszica Załącznika Nr 9 w sprawie
przeciwdziałania mobbingowi w Szpitalu Specjalistycznym w Pile
im. Stanisława Staszica**

Na podstawie art. 44 ust. 1, ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 z późn. zm.), § 6 ust. 1 Statutu Szpitala Specjalistycznego w Pile, art. 94³ Kodeksu pracy zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Mając na uwadze konieczność dostosowania postanowień Regulaminu Pracy Pracowników Szpitala Specjalistycznego w Pile im. Stanisława Staszica do obowiązującego porządku prawnego wprowadzam w Szpitalu Specjalistycznym w Pile im. Stanisława Staszica Załącznik Nr 9 do Regulaminu Pracy Pracowników Szpitala Specjalistycznego w Pile im. Stanisława Staszica.
2. Pozostałe postanowienia Regulaminu Pracy Pracowników Szpitala Specjalistycznego w Pile im. Stanisława Staszica pozostają bez zmian.

§ 2

Wykonanie niniejszego zarządzenia powierzam Kierownikowi Działu Służb Pracowniczych oraz wszystkim Kierownikom komórek organizacyjnych Szpitala, każdemu w zakresie jego kompetencji.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem jego podpisania.

DYREKTOR

lek. Teresa Kwiecińska-Koźmińska

**w sprawie przeciwdziałania mobbingowi
w Szpitalu Specjalistycznym w Pile
im. Stanisława Staszica**

§ 1

1. Przeciwdziałanie mobbingowi w stosunkach pracy należy do podstawowych zasad działania Szpitala Specjalistycznego w Pile im. Stanisława Staszica, zwanego dalej „Szpitalem”.
2. Pracownicy Szpitala są zobowiązani do przestrzegania zakazu stosowania mobbingu oraz do poszanowania godności pracowników i zasad współżycia społecznego.

§ 2

1. Mobbing oznacza 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.
2. W celu zapewnienia prawidłowej realizacji postanowień niniejszego Załącznika:
 - 1) wszyscy pracownicy zostaną powiadomieni o zasadach przeciwdziałania mobbingowi na zasadach określonych w kodeksie pracy,
 - 2) nowo zatrudniani pracownicy zostaną zapoznani z treścią niniejszego Załącznika przy zawieraniu umowy o pracę,
 - 3) pracodawca corocznie dokonuje oceny funkcjonowania niniejszego Załącznika i przedstawia jej wyniki związkom zawodowym.
3. Zadania określone w ust. 2 w imieniu pracodawcy wykonuje Dział Służb Pracowniczych.

§ 3

1. Dział Służb Pracowniczych jest zobowiązany do monitorowania istniejących w Szpitalu stosunków pracy i relacji interpersonalnych oraz do dokonywania ocen, czy nie występują w nich zjawiska mobbingu.
2. Monitoring jest przeprowadzany na podstawie informacji i analiz kadrowych. W ramach monitoringu są brane pod uwagę:
 - 1) struktura zatrudnienia, wg. takich kryteriów jak np. płeć, wiek, wykształcenie,
 - 2) przebieg procesów adaptacyjnych pracowników,
 - 3) ilość sygnałów o przypadkach mobbingu,
 - 4) ilość interwencji pracodawcy na skutek zgłoszenia wyżej wymienionych sygnałów,
 - 5) ilość spraw poddanych rozstrzygnięciu na drodze sądowej.

§ 4

Biorąc pod uwagę informacje i analizy zgromadzone w ramach monitoringu, komórka organizacyjna, o której mowa w § 3 ust. 1 okresowo formułuje wnioski oraz przedstawia pracodawcy propozycje rozwiązań organizacyjnych i prawnych zmierzających do zapobiegania zjawiskom mobbingu.

§ 5

1. Każdy z pracowników, który uważa, że doświadczył jakiegokolwiek formy mobbingu ma prawo zgłosić skargę.
2. Skargę pracownik składa na piśmie bezpośrednio do Dyrektora Szpitala Specjalistycznego w Pile. O złożeniu skargi pracownik może poinformować wybrany przez siebie związek zawodowy.
3. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, w tym wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu, dowody wskazujące na występowanie mobbingu oraz powinna być opatrzona własnoręcznym podpisem pracownika.

§ 6

1. Do rozpatrywania skarg wnoszonych przez pracowników, pracodawca powołuje każdorazowo trzyosobową Komisję Antymobbingową w skład której wchodzi: przedstawiciel pracodawcy, jeden przedstawiciel wskazany przez reprezentatywne organizacje związkowe i przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez pracownika składającego skargę; w sytuacji gdy pracownik nie wskaże zakładowej organizacji związkowej, uprawnienie do wskazania takiego członka komisji przysługuje reprezentatywnym organizacjom związkowym.

W przypadku, gdy w terminie 2 dni od momentu powiadomienia przez pracodawcę zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne nie przedstawią wspólnego przedstawiciela, takiego przedstawiciela wskaże Pracodawca spośród kandydatur odrębnie wskazanych przez każdą zakładową organizację związkową. Zakładowe organizacje związkowe wskazują kandydatów stałych w formie uchwały. Dotyczy to również przypadku, gdy zakładowa organizacja związkowa wskazana przez pracownika nie wskaże przedstawiciela do prac komisji.

2. W uzasadnionych przypadkach, pracodawca i reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe mogą uzgodnić rozszerzenie składu Komisji Antymobbingowej o osobę posiadającą odpowiednie przygotowanie z zakresu psychologii pracy i rozwiązywania konfliktów.

3. Pracodawca pierwsze posiedzenie Komisji zwołuje w ciągu 7 dni od dnia wniesienia skargi.

4. Komisja Antymobbingowa podejmuje decyzje zwykłą większością głosów w obecności wszystkich jej członków. Z posiedzeń Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy jej członkowie.

5. Pracom Komisji przewodniczy przedstawiciel pracodawcy, którego zadaniem jest organizowanie prac Komisji.

6. W razie nieobecności członka Komisji Antymobbingowej na dwóch posiedzeniach, a w szczególności z powodu choroby, pracodawca może powołać w skład Komisji inną osobę.

7. Komisja winna zakończyć swoje prace w terminie 14 dni od dnia powołania, składając Dyrektorowi wnioski określone w § 7.

§ 7

1. Rozpatrując zasadność złożonej skargi, Komisja Antymobbingowa dąży do wyjaśnienia okoliczności danej sprawy, z poszanowaniem praw pracownika, który złożył skargę oraz osoby, przeciwko której skarga została skierowana.

2. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny. Przed przystąpieniem do rozpatrzenia skargi każdy członek Komisji obowiązany jest złożyć pisemne oświadczenie o zachowaniu tajemnicy.

3. W przypadku stwierdzenia przez Komisję występowania mobbingu, Komisja może

wystąpić z wnioskiem o polubowne rozwiązanie sporu lub wnioskować o usunięcie skutków naruszenia prawa i nałożenie sankcji na osobę odpowiedzialną za działania mobbingowe.

4. W przypadku złożenia przez Komisję Antymobbingową wniosku, o którym mowa w ust. 3, pracodawca jest uprawniony do:

- 1) przedłożenia propozycji zawarcia ugody pomiędzy uczestnikami postępowania lub,
- 2) nałożenia na osobę odpowiedzialną za działania mobbingowe kary porządkowej i/lub pozbawić ją uprawnień wynikających z prawa pracy.

5. W razie stwierdzenia działań mobbingowych, pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę.

§ 8

W każdym przypadku, w razie stwierdzenia występowania mobbingu, celem postępowania powinno również być udzielenie poszkodowanemu pracownikowi pomocy i umożliwienie dalszego rozwoju zawodowego.

§ 9

1. Postanowienia niniejszego Załącznika nie uchylają praw pracowników do dochodzenia roszczeń w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w stosunkach pracy przed sądami powszechnymi.

2. Skardze złożonej na Dyrektora Szpitala nie nadaje się biegu w trybie postanowień niniejszego Załącznika. W takim przypadku właściwą jest droga postępowania sądowego.

