

**Regulamin  
przeciwdziałania mobbingowi  
w Szpitalu Specjalistycznym w Brzozowie Podkarpackim Ośrodku Onkologicznym**

**Rozdział I**

**Postanowienia ogólne**

§ 1

Niniejszy regulamin ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Szpitalu Specjalistycznym w Brzozowie Podkarpackim Ośrodku Onkologicznym.

§ 2

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

1. Komisji – należy przez to rozumieć Pojedynczą Komisję Zakładową powołaną przez pracodawcę do rozpatrzenia skarg o mobbingu.
2. Składzie orzekającym Komisji – należy przez to rozumieć zespół osób przeprowadzających postępowanie w imieniu Komisji Pojedynczej.
3. Mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu, dokuczaniu, prześladowaniu, drwieniu, oczernianiu, stosowaniu szykan pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszanie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, konfliktowaniu współpracowników i tolerowaniu negatywnych zachowań w stosunku do innych należycie wywiązujących się z zadań.
4. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Szpital Specjalistyczny w Brzozowie Podkarpacki Ośrodek Onkologiczny.
5. Pracownika – należy przez to rozumieć osobę pozostającą w pracodawcą w stosunku pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania.
6. Regulaminie – należy przez to rozumieć regulamin przeciwdziałania mobbingowi w Szpitalu Specjalistycznym w Brzozowie Podkarpackim Ośrodku Onkologicznym.

**Rozdział II**

**Prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników**

§ 3

Pracodawca obowiązany jest wspierać wszelkie działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Szpitala Specjalistycznego w Brzozowie Podkarpackiego Ośrodka Onkologicznego.

§ 4

Jakiegolwiek działania lub zachowania noszące znamiona mobbingu nie będą tolerowane przez Pracodawcę. Zachowania, które zostaną uznane za mobbing stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i mogą być podstawą dla pracodawcy do ukarania pracownika.

§ 5

Pracodawca obowiązany jest do działań prewencyjnych zapobiegających mobbingowi.

## § 6

Pracodawca obowiązany jest do działań interwencyjnych w celu wyeliminowania wszelkich zgłoszonych przypadków mobbingu oraz do pomocy ofiarom mobbingu.

## § 7

Każdy pracownik obowiązany jest zapoznać się z treścią regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, załącza się do jego akt osobowych.

## § 8

Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, jest uprawniony do zgłoszenia tego faktu pracodawcy.

## § 9

Bezpodstawne pomówienie o mobbing jest zabronione i stanowi naruszenie dyscypliny pracy.

### **Rozdział III**

#### **Działania prewencyjne mające przeciwdziałać mobbingowi**

## § 10

Pracodawca podejmuje następujące działania prewencyjne mające na celu zapobieganie mobbingowi:

1. Obowiązkowe zapoznanie wszystkich pracowników z regulaminem przeciwdziałania mobbingowi.
2. Rozpowszechnianie wśród pracowników materiałów informacyjnych na temat mobbingu.

### **Rozdział IV**

#### **Komisja**

## § 11

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja każdorazowo powoływana przez pracodawcę.

2. W skład Komisji wchodzi:

- przedstawiciel pracodawcy jako przewodniczący,
- psycholog wskazany przez pracodawcę,
- przedstawiciele wskazanych przez skarżącego zakładowych organizacji związkowych lub wskazany przez skarżącego pracownik Szpitala.

3. Członkiem składu orzekającego Komisji nie może być osoba, która składa skargę ani osoba wskazana w skardze jako sprawca mobbingu.

4. Członkiem składu orzekającego Komisji nie może być kierownik komórki organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba składająca skargę. Komisja jest zobowiązana wyłączyć ze składu orzekającego osoby, w przypadku których zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do ich bezstronności.

## § 12

Do zadań Komisji należy w szczególności:

1. Ustalenie przejawów mobbingu.
2. Zapewnienie pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych do wdrożenia środków dyscyplinarnych przewidzianych prawem.

## Rozdział V

### Procedura interwencyjna w przypadku zgłoszenia o mobbingu

#### § 13

Zgłoszenie o mobbingu polega na złożeniu pisemnej skargi do pracodawcy.

#### § 14

Skarga powinna zawierać:

1. Imię i nazwisko pracownika, zajmowane stanowisko, miejsce zamieszkania oraz w razie ustanowienia pełnomocnika – imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania pełnomocnika.
2. Nazwę jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest składający skargę pracownik.
3. Wskazanie sprawcy mobbingu, przytoczenie wszelkich istotnych okoliczności i dowodów na ich poparcie.
4. Datę oraz podpis pracownika lub jego pełnomocnika.

#### § 15

Skarga może zawierać określone żądania.

#### § 16

Skargi anonimowe nie będą przyjmowane.

#### § 17

Komisja obraduje na posiedzeniach, które zwołuje Przewodniczący powiadamiając o tym fakcie pisemnie członków Komisji.

#### § 18

Komisja rozpoczyna postępowanie nie później niż w ciągu siedmiu dni od dnia złożenia skargi i w składzie orzekającym co najmniej 3 – osobowym.

#### § 19

Czynności podejmowane przez Komisję i zasady działania.

1. Komisja jest zobowiązana wysłuchać wszystkie zainteresowane osoby.
2. 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.
3. Po wsłuchaniu wyjaśnień składającego skargę pracownika, osoby wskazanej jako sprawca mobbingu, ich ewentualnych pełnomocników i zawnioskowanych przez te osoby świadków oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, skład orzekający Komisji podejmuje decyzję zwykłą większością głosów, co do zasadności rozpatrywanej skargi.

#### § 20

Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 30 dni od jej wpływu.

#### § 21

W razie uzasadnionej potrzeby Komisja ma prawo powołać eksperta zewnętrznego.

#### § 22

Z postępowania Komisji sporządzony jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego Komisji i uczestnicy postępowania.

#### § 23

Protokół z posiedzenia Komisji 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.

#### § 24

Protokół z posiedzenia Komisji przechowuje się w aktach osobowych pracownika, który złożył skargę, o ile nie wyrazi on sprzeciwu oraz w aktach osobowych sprawcy mobbingu, jeżeli skarga została uznana za zasadną.

#### § 25

W razie uznania skargi za zasadną wobec sprawcy mobbingu Dyrektor Szpitala może zastosować kary przewidziane w § 108 Ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy.

#### § 26

W rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą stosunek pracy. Pracodawca może również złożyć zawiadomienie do organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa.

#### § 27

Ofiara mobbingu powinna zostać pouczona przez skład orzekający Komisji o przysługujących jej środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.

#### § 28

W miarę możliwości pracodawca przenosi poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub w inny sposób zapobiega kontaktom poszkodowanego ze sprawcą mobbingu.

#### § 29

Osoba uznana za ofiarę mobbingu ma prawo, w przypadku wyrażenia takiej woli, do pomocy psychologa lub psychiatry na koszt pracodawcy. W takim przypadku niezbędna pomoc psychologa lub psychiatry organizowana jest przez pracodawcę.

## Rozdział VI

### Postanowienia końcowe

#### § 30

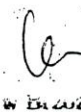
Procedury wewnętrzne określone regulaminem, nie wykluczają i nie umniejszają uprawnień pracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.

#### § 31

Wszystkie osoby dopuszczone do działań interwencyjnych w przypadku mobbingu zobowiązane są do zachowania poufności odnośnie wszystkich faktów poznanych w trakcie i w związku z prowadzonymi działaniami. Dokumenty związane z podjętymi działaniami interwencyjnymi mogą być kopiowane w szczególnie wyjątkowych przypadkach np. na wezwanie sądu, prokuratury itp.

Dane zawarte w dokumentach mogą stanowić wrażliwe dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Brzozów, 2014 - 01 - 31

  
Przewodniczący  
w Brzozowie

**PRZEWODNICZĄCY**  
KZ NSZZ "Solidarność"  
przy Szpitalu Specjalistycznym  
w Brzozowie

*Krzysztof Helon*

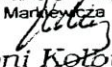
**ZWIĄZEK ZAWODOWY**  
**TECHNIKÓW ANALITYKI**  
**MEDYCZYNEJ W BRZÓZOWIE**  
36-200 Brzozów, ul. Ks. J. Bielawskiego 18  
tel. 13 43 09 535, Regon 691532055

**NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY**  
**ZWIĄZEK ZAWODOWY**  
Pracowników Oddziału Pomocy Doraźnej  
przy Samodzielnym Publicznym  
Zespole Opieki Zdrowotnej  
w Brzozowie  
36-200 Brzozów, ul. Ks. J. Bielawskiego 12  
tel./fax (0-13) 43 414 20

**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY**  
**PIELĘGNIARSTWA I FIZJOLOGI**  
**W ZAKRESIE TERAPII**  
Wzrost i Aktywność  
przy Szpitalu Specjalistycznym  
w Brzozowie  
36-200 Brzozów, ul. Ks. J. Bielawskiego 12

**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK**  
**ZAWODOWY LEKARZY**  
Organizacja Terenowa w Brzozowie  
36-200 BRZÓZÓW, ul. Ks. J. Bielawskiego 18  
szpital ogólny  
6006855

**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY**  
**PIELĘGNIARSTWA I FIZJOLOGI**  
ZAKŁAD TERAPII  
przy Szpitalu Specjalistycznym  
w Brzozowie  
Regon 691532055, NIP 600-17-00-013

**DYREKTOR**  
Szpitala Specjalistycznego w Brzozowie  
Podkarpackiego Ośrodka Onkologicznego  
im. Ks. B. Marcewicza  
  
mgr Antoni Kołbuch