

ZARZĄDZENIE NR 31/2018

**Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala
Zespolonego im. J. Śniadeckiego w Białymstoku
z dnia 21.03.2018 r.**

***w sprawie: wprowadzenia Polityki Antymobbingowej oraz Równego Traktowania Pracowników
w SP ZOZ***

Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku

§ 1

Na podstawie art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) wprowadza się Politykę Antymobbingową oraz Równego Traktowania Pracowników w SP ZOZ Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**POLITYKA ANTYMOBBINGOWA
ORAZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRACOWNIKÓW
SAMODZIELNEGO PUBLICZNEGO ZAKŁADU OPIEKI ZDROWOTNEJ
WOJEWÓDZKIEGO SZPITALA ZESPOLONEGO
IM. J. ŚNIADECKIEGO W BIAŁYMSTOKU**

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Polityka Antymobbingowa oraz Równego Traktowania Pracowników, zwana dalej również „P.A.”, ustala zasady zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku Mobbingu w SP ZOZ Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku.

§ 2

Ilekróć w Polityce Antymobbingowej oraz Równego Traktowania Pracowników jest mowa o:

- 1) **Mobbingu** – należy przez to rozumieć *działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii 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 (Art. 94³ § 2 Kodeksu pracy); Mobbingiem w rozumieniu P.A. jest również dyskryminacja;*
- 2) **Dyskryminacji** – należy przez to rozumieć *nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na*

zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub poza werbalne elementy (molestowanie seksualne) (Art. 18^{3a} Kodeksu pracy);

- 3) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg dotyczących Mobbingu,
- 4) **Pracodawcy** – rozumie się przez to SP ZOZ Wojewódzki Szpital Zespolony im. J. Śniadeckiego w Białymstoku,
- 5) **Pracownik** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z SP ZOZ Wojewódzkim Szpitalem Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku,
- 6) **Współpracownik** – rozumie się przez to osobę współpracującą z SP ZOZ Wojewódzkim Szpitalem Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku na podstawie umowy cywilno-prawnej.

§ 3

Każdy Pracownik i Współpracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią P.A.

Rozdział II

Cele Polityki Antymobbingowej oraz Równego Traktowania Pracowników

§ 4

1. Istotnym celem wprowadzenia P.A. jest wspieranie działań mających sprzyjać budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w P.A., celem zapobiegania Mobbingowi w miejscu pracy.
3. Pracodawca nie akceptuje Mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Na równi z Mobbingiem traktowane są niedopuszczalne zachowania o charakterze Dyskryminacji. Stwarzanie sytuacji zachęcających do Mobbingu bądź stosowanie Mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział III

Procedura w przypadku wystąpienia Mobbingu lub Nierównego Traktowania

§ 5

1. Pracownikowi lub Współpracownikowi, który uważa, iż został poddany Mobbingowi, przysługuje prawo złożenia skargi bezpośrednio Dyrektorowi Szpitala.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem Pracownika lub Współpracownika, są sprawcami Mobbingu, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności. Skarga może być sporządzona zarówno na piśmie jak również przekazana ustnie.

3. Skarga powinna zostać podpisana imieniem i nazwiskiem Pracownika lub Współpracownika. W treści skargi należy powołać szczególne okoliczności i dowody uzasadniające złożenie skargi anonimowej.
4. Skarga anonimowa może zostać pozostawiona bez rozpatrzenia.

§ 6

1. Postępowanie w sprawie skargi o Mobbing prowadzone jest przez Komisję Antymobbingową powołaną przez Pracodawcę.
2. Komisja Antymobbingowa może być powołana do rozpatrzenia więcej niż jednej skargi.

§ 7

1. W skład Komisji wchodzi
 - 1) od trzech do sześciu przedstawicieli Pracodawcy,
 - 2) wskazany przez skarżącego pracownika przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej; członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o Mobbing ani jej podwładny.
2. Komisja wybiera ze swojego składu przewodniczącego, który odpowiada za organizację prac Komisji.
3. Komisja ma prawo wzywać Pracowników i Współpracowników na posiedzenia w celu złożenia wyjaśnień z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4. Komisja może zwracać się również do innych osób o udzielenie koniecznych informacji, w tym złożenia wyjaśnień.
5. Postępowanie prowadzone przez Komisję rozpoczyna się niezwłocznie od dnia jej powołania.
6. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
7. Po wysłuchaniu stron, świadków oraz po rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, ocenę wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, sporządzoną w formie pisemnej, Komisja przekazuje Pracodawcy. Komisja zawiadamia składającego skargę o stwierdzeniu lub niestwierdzeniu Mobbingu.
8. Z posiedzeń Komisji sporządza się protokół, podpisywany przez przewodniczącego i wszystkich obecnych członków Komisji. Protokół w części zawierającej wyjaśnienia, podpisuje osoba, która je złożyła.
9. Komisja w swoich działaniach kieruje się obiektywizmem i bezstronnością, ponadto ma obowiązek zachować w tajemnicy wszelkie uzyskane w toku postępowania informacje.
10. Wyłączenie przez Dyrektora członka ze składu Komisji może nastąpić na wniosek uczestnika postępowania, jeżeli zachodzą okoliczności mogące mieć wpływ na jego bezstronność.

§ 8

W razie uznania skargi za zasadną Pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu a także do udzielenia pomocy i wsparcia skarżącemu Pracownikowi lub Współpracownikowi dotkniętemu Mobbingiem.

§ 9

1. Pracodawca może zastosować w stosunku do Mobbera sankcje przewidziane w Kodeksie pracy, w szczególności: upomnienie lub naganę.
2. W rażących przypadkach Mobbingu Pracodawca może rozwiązać z Mobberem stosunek pracy bez wypowiedzenia.
3. Pracodawca przypadku wielokrotnego składania przez Pracownika lub Współpracownika bezzasadnych skarg, w szczególności naruszających dobre imię lub inne dobra osobiste Pracownika lub Współpracownika, może odstąpić od powołania Komisji i pozostawić skargę bez rozpoznania.
4. Pracodawca może podjąć inne działania w granicach prawem przewidzianych.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 10

Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

§ 11

1. W sprawach nieuregulowanych w P.A. do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.
2. Postępowanie prowadzone przez Komisję nie zamyka Pracownikowi ani Współpracownikowi możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.
3. Regulamin jest publikowany poprzez umieszczenie na tablicach ogłoszeń w Szpitalu.

Załącznik nr 1 do P. A.

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a
zatrudniony/a w SP ZOZ Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku
oświadczam, iż zapoznałem/am się z treścią przepisów działu pierwszego rozdziału IIa Kodeksu
pracy dotycząca zasady równego traktowania pracowników oraz z treścią art. 94³ Kodeksu pracy dot.
Mobbingu oraz Polityką Antymobbingową oraz Równego Traktowania Pracowników w SP ZOZ
Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. J. Śniadeckiego w Białymstoku i zobowiązuję się do
przestrzegania jej postanowień.

.....

(data)

.....

(czytelny podpis Pracownika)