

Zarządzenie Nr DN-0132.42.2022
Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej
w Krasnymstawie
z dnia 29.04.2022r.
w sprawie: wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Samodzielnym
Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie

Działając na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r., poz. 633, ze zm.), art. 94 i art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z późn. zm.) oraz na podstawie § 31 ust. 3 Regulaminu Organizacyjnego Samodzielnego Publicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie, zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadza się „Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie” do stosowania w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z treścią załącznika nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 3

1. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią „Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie”, zaopatrzone w podpis pracownika i datę podpisania, dołącza się do akt osobowych każdego z pracowników Szpitala.
2. Wzór oświadczenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej, stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia.

§ 4

1. Dyrektor zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.
2. Za wdrożenie niniejszego Zarządzenia odpowiedzialnymi czyni się Dział Kadr

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Samodzielnego Publicznego
Zespołu Opieki Zdrowotnej
w Krasnymstawie
Andrzej Lipiński

Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr DN-0132.42.2022

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa
w
Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej
w Krasnymstawie

DYREKTOR
Samodzielnego Publicznego
Zespołu Opieki Zdrowotnej
w Krasnymstawie
Andrzej Jazubowski

Rozdział I

Postanowienia ogólne. Definicje.

§ 1

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie, dalej jako: „WPA” ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie dalej jako: „Szpital”, reprezentowanym przez Dyrektora Naczelnego SPZOZ w Krasnymstawie, zwanego dalej jako: „Pracodawca”.

§ 2

1. Każdy pracownik Szpitala, bez względu na formę zatrudnienia, podlega zaznajomieniu się z treścią WPA.
2. Treść WPA zostaje umieszczona na stronie internetowej Szpitala oraz Intranecie.

§ 3

Pojęciom używanym w niniejszej Procedurze nadaje się następujące znaczenie:

1. **Kodeks pracy**- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.);
2. **Mobbing**- systematyczne, powtarzające się zachowanie ze strony Pracodawcy, Przełożonego lub grupy Pracowników skierowane wobec Pracownika lub grupy Pracowników polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu Pracownika, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u Pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach Pracownika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji tj. noszące cechy opisane powyżej, a odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do 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, kontrakt albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
3. **Komisja Antymobbingowa**- organ, działający w Szpitalu, którego zadaniem jest przeciwdziałanie mobbingowi oraz sankcjonowanie przypadków mobbingu;
4. **Skład orzekający**- wybrana liczba osób będąca Członkami Komisji Antymobbingowej, wyłoniona z członków Komisji Antymobbingowej do ewentualnego rozpatrzenia konkretnej sprawy o mobbing. Minimalna liczba osób składu orzekającego w Szpitalu wynosi 3 osoby;
5. **Osoba zainteresowana**- każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się mobbingu i każda osoba mobbowana (ofiara mobbingu);
6. **Pracownik**- każda osoba fizyczna świadcząca pracę na rzecz Szpitala, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę i zajmowane stanowisko;
7. **Pracodawca**- Szpital reprezentowany przez Dyrektora;

8. **Zgłoszenie**- zgłoszenie zaistnienia przypadku mobbingu dokonane przez Pracownika, w tym ofiary lub świadka mobbingu, zgodnie z Procedurą;
9. **Związek zawodowy**- dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, reprezentująca i broniąca ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, działająca na podstawie przepisów Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.).
10. **Postępowanie dowodowe** - zbiór wszystkich czynności dokonywanych przez Komisję Antymobbingową zmierzających do rozwiązania konkretnego przypadku lub problemu związanego z mobbingiem, w tym wszelkiego rodzaju rozpytania, rozmowy, wywiady. Pojęcie postępowania dowodowego w tym przypadku nie nosi znamion postępowania dowodowego określonego przez stosowne zapisy prawa cywilnego i karnego;

Rozdział II

Prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawcy. Obowiązki Pracodawcy

§ 4

1. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w WPA, celem zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z wykonywaną pracą przez Pracowników na rzecz Szpitala.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w WPA, celem niwelowania skutków społecznych mobbingu, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom mobbingu.
3. Pracodawca jest uprawniony i zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu Pracy, działań wobec osób będących sprawcami mobbingu.

§ 5

1. Pracodawca zobowiązany jest podjąć działania opisane w WPA w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.
2. Pracodawca podejmuje działania wskazane w WPA również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska mobbingu z innego źródła aniżeli Zgłoszenie.

Uprawnienia i obowiązki Pracowników

§ 6

1. Każdy Pracownik, w stosunku do którego podejmowany jest mobbing, ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do zaprzestania działań mobbingu, a także anulowania skutków jego działania.
2. Skorzystanie przez Pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 1 niniejszego paragrafu w żaden sposób nie wyłącza prawa Pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez

Pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień WPA.

3. Każdy z Pracowników, który posiada lub powyżmie informację o przypadkach mobbingu jest zobowiązany do niezwłocznego, odpowiedniego reagowania na zauważone przejawy dyskryminacji, mobbingu czy molestowania w Szpitalu.
4. Bezpodstawne pomawianie o mobbing jest zabronione.
5. Wszyscy Pracownicy, bez względu na podstawę zatrudnienia w Szpitalu zobowiązani są do przestrzegania zasady niedyskryminacji wobec swoich współpracowników, oraz do poszanowania wzajemnej godności w tych relacjach.
6. Wszyscy Pracownicy, bez względu na podstawę zatrudnienia w Szpitalu zobowiązani są do powstrzymania się wobec współpracowników od jakichkolwiek zachowań mogących stanowić przejaw mobbingu czy molestowania.
7. Każdy Pracownik ma prawo do złożenia skargi na nierówne traktowanie, molestowanie lub stosowanie wobec niego lub osób trzecich mobbingu. Złożenie skargi nie może pociągnąć dla pracownika negatywnych konsekwencji, pod warunkiem, że okoliczności faktyczne przytoczone w skardze są prawdziwe, a samo złożenie skargi przez pracownika nie stanowi przejawu szykanowania lub innego nie dozwolonego, nieetycznego zachowania.

Odpowiedzialność za mobbing

§ 7

1. Osoby mobbingujące podlegają odpowiedzialności przewidzianej w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy.
2. Odpowiedzialności, o której mowa w ust.1 powyżej, podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o mobbing.

Rozdział III

Działania prewencyjne przeciw mobbingowi

§ 8

1. Pracodawca prowadzi aktywną działalność przeciwko mobbingowi w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na:
 - 1) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi;
 - 2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania mobbingu, w szczególności opisanych w Rozdziale VI WPA.
2. Pracodawca podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, polegające w szczególności na tworzeniu materiałów informacyjnych na temat mobbingu, oraz udostępnianiu ich Pracownikom.

Rozdział IV

Organy przeciwmobbingowe

§ 9

W celu przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu lub molestowania oraz sankcjonowania mobbingu w Szpitalu, w każdym przypadku zgłoszenia wystąpienia mobbingu, powołuje się

Komisję Antymobbingową

Komisja Antymobbingowa

§ 10

1. Komisja Antymobbingowa działająca w Szpitalu składa się z 5 członków.
2. Powołanie Komisji następuje zarządzeniem Pracodawcy.
3. Członkiem Komisji Antymobbingowej może być wyłącznie osoba:
 - 1) zatrudniona w Szpitalu, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę;
 - 2) w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu.
4. Kandydat na Członka Komisji Antymobbingowej zobowiązany jest przed objęciem funkcji złożyć oświadczenie o treści, o której mowa w ust.3 pkt.2 powyżej. Oświadczenie to składa się do akt osobowych Członka Komisji Antymobbingowej (Oświadczenie stanowi załącznik nr 1 do WPA)
5. Członkowie Komisji Antymobbingowej winni być obeznani z problematyką mobbingu, a także być przeszkoleni z zakresu znajomości przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i procedur dotyczących ochrony danych osobowych obowiązujących w Szpitalu.

§ 11

1. W skład Komisji Antymobbingowej wchodzi Przewodniczący i jego Zastępca, Sekretarz oraz Członkowie.
2. Do zadań Komisji Antymobbingowej należy w szczególności:
 - 1) ustalenie przejawów mobbingu
 - 2) zapewnienie Pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących przewidzianych prawem.
3. Pracodawca na własny i wyłączny koszt wyposaża Komisję Antymobbingową w środki (w tym materiały i pomieszczenia) konieczne do wykonywania jej zadań.

§ 12

1. Komisja Antymobbingowa obraduje na posiedzeniach. Posiedzenia Komisji mają charakter poufny. Posiedzenia Komisji zwołuje ustnie lub pisemnie, w tym faksem lub za pomocą wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną, Przewodniczący albo w przypadku nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków przez Przewodniczącego - zastępca Przewodniczącego, z własnej inicjatywy lub na wniosek Członka Komisji Antymobbingowej.
2. Z każdego posiedzenia Komisji Antymobbingowej sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia. Wzór protokołu, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym stanowi załącznik nr 2 do WPA.

3. Dla rozpatrzenia konkretnego przypadku mobbingu, Przewodniczący Komisji Antymobbingowej, albo w przypadku jego nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków jego Zastępca, wyznacza Skład Orzekający Komisji Antymobbingowej w ilości nie mniejszej aniżeli 3 członków Komisji. W składzie orzekającym może brać udział cała Komisja Antymobbingowa
4. Skład orzekający Komisji Antymobbingowej obraduje na posiedzeniu. Z każdego posiedzenia składu orzekającego sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
5. Posiedzenie składu orzekającego Komisji Antymobbingowej, którego przedmiotem jest rozpatrzenie konkretnego przypadku mobbingu odbywa się w miejscu określonym w powiadomieniu, o którym mowa w ust.1 powyżej.
6. W posiedzeniach Komisji Antymobbingowej lub składu orzekającego Komisji Antymobbingowej, poza ich członkami, mogą brać udział na wniosek Komisji Antymobbingowej albo Członków składu orzekającego, z głosem doradczym eksperci w tym psychologowie, radcowie prawni lub adwokaci, lekarze psychiatry oraz przedstawiciele związków zawodowych.

Rozdział V

Procedury w przypadku wystąpienia mobbingu

Zgłoszenie

§ 13

1. Każde zgłoszenie winno być wniesione do Sekretariatu Szpitala w następujących formach:
 - a) pisemnie lub ustnie;
 - b) droga mailową, przesyłając wiadomość na adres mailowy sekretariat@spzozkrasnystaw.pl przy czym dla skuteczności złożenia zgłoszenia konieczne jest otrzymanie zwrotnego potwierdzenia jej otrzymania przez adresata;
 - c) pisemnie lub ustnie bezpośrednio Dyrektorowi Szpitala
2. Zgłoszenie, o którym mowa w ust.1 powinno zawierać następujące elementy:
 - a) imię i nazwisko zgłaszającego lub osoby trzeciej, której zgłoszenie dotyczy;
 - b) imię i nazwisko osoby dopuszczającej się niedozwolonych działań/zachowań
 - c) opis niepożądanych zachowań, przejawów podejmowania działań lub zachowań zakazanych niniejszą Procedurą, w tym ich czasu i miejsca;
 - d) przedstawienie ewentualnych dowodów tych zachowań w tym świadków;
 - e) określenie doświadczonych skutków zachowań.
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia spełniającego wymogi określone w ust. 2, Pracodawca przekazuje je Komisji Antymobbingowej do dalszego procedowania.
4. Złożenie zgłoszenia, które nie zawiera wszystkich elementów określonych w ust.2 nie stanowi podstawy do odmowy jej rozpoznania, chyba że podane informacje uniemożliwiają przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, o czym decyduje Komisja Antymobbingowa, podejmując w tym zakresie decyzję o odmowie prowadzenia postępowania.

5. Komisja Antymobbingowa przy uwzględnieniu procedury określonej w §12 ust.1 WPA, odbywa w ciągu pięciu dni roboczych od dnia otrzymania zgłoszenia pierwsze posiedzenie.

Czynności podejmowane przez Komisję Antymobbingową

§ 14

1. Zadaniem Składu Orzekającego Komisji Antymobbingowej lub Komisji Antymobbingowej jest ustalenie faktów w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego i ocena, czy doszło do zjawiska mobbingu, wskazanie winnych i ofiar rozpatrywanego zjawiska.
2. Skład Orzekający Komisji Antymobbingowej lub Komisja Antymobbingowa zobowiązani są wysłuchać wszystkie osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim osobom zainteresowanym złożenie pełnych wyjaśnień z zachowaniem poufności.
3. Każdy z Członków Składu Orzekającego lub Komisji Antymobbingowej zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
4. W sytuacji nasuwającej wątpliwości co do oceny konkretnego przypadku, Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa może zasięgać porad ekspertów zewnętrznych. Koszt powołania eksperta w całości obciąża Pracodawcę i winien być wcześniej z nim uzgodniony.
5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa wzywa ich na posiedzenie. Z czynności tej sporządzany jest protokół, który winien być, po przeczytaniu podpisany przez świadka oraz wszystkich członków Komisji Antymobbingowej uczestniczących we wskazanej czynności. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku rozpytania świadka.
6. Po wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego Pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) oraz ewentualnych świadków mobbingu, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa, nie ma uprawnień do uprzedzania osób rozpytywanych w danej sprawie o mobbing, o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

Rozdział VI

Działania interwencyjne

§ 15

1. W toku postępowania Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa ustala w formie wniosków, czy i jakie działania interwencyjne, sankcjonujące wobec sprawcy (sprawców) lub wspomagające ofiarę mobbingu należy podjąć w danym przypadku, w celu niezwłocznego zatrzymania mobbingu w miejscu pracy lub w związku z pracą.
2. Po zakończeniu postępowania Skład orzekający lub Komisja Atymobbingowa sporządza protokół, który podpisują wszyscy członkowie Składu Orzekającego lub

Komisji Antymobbingowej. Protokół jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych na których protokół został wydany. W protokole zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do Sądu. Protokół doręczany jest Dyrektorowi Szpitala, osobie zgłaszającej mobbing lub osobie której mobbing dotyczył w przypadku gdy zgłoszenia dokona osoba trzecia.

3. W przypadku protokołu wydanego przez Skład Orzekający lub Komisję Antymobbingową, stwierdzającego, że przypadek mobbingu miał miejsce, Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa informuje i wnosi do Dyrektora Szpitala (lub osoby przez niego upoważnionej) o zastosowanie sankcji wynikających ze stosownych przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu pracy i obowiązującego Regulaminu Pracy. Decyzję o sposobie ukarania sprawców mobbingu podejmuje Dyrektor Szpitala
4. Działania dyscyplinujące wobec pracownika, o których mowa w ust. 3, mogą przybrać jedną z następujących form:
 - a) wymierzenie stosownej kary porządkowej;
 - b) zmniejszenie lub czasowe pozbawienie premii i/lub nagród;;
 - c) wypowiedzenia stosunku pracy;
 - d) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Niezależnie od ukarania, o którym mowa w ust. 3 oraz ust. 4, Dyrektor Szpitala zgodnie zobowiązującymi przepisami może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
6. Osoba mobbowana zostaje pouczona przez Skład Orzekający lub Komisję Antymobbingową o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.
7. Osoba mobbowana ma prawo wnosić, za pośrednictwem Składu Orzekającego lub Komisji Antymobbingowej, o przeniesienie jej do innej komórki organizacyjnej Szpitala. Wniosek taki, Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa przekazuje do Pracodawcy.
8. Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno- terapeutycznej, Skład Orzekający lub Komisja Antymobbingowa informuje Dyrektora Szpitala (lub osobę przez niego upoważnioną) o konieczności skierowania Pracownika do służb wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu skutkom mobbingu. Wszelka pomoc psychologa, lekarza psychiatry lub innego niezbędnego specjalisty zapewniona jest Pracownikowi na koszt Pracodawcy.

Rozdział VII
Postanowienia końcowe
Poufność
§ 16

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z mobbingiem, zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności. Oświadczenie stanowi załącznik nr 3 do WPA.
2. Członkowie Komisji Antymobbingowej nie mogą kopiować w celu udostępniania ani też w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
3. Zastrzeżenie ust. 2 powyżej nie dotyczy osób zainteresowanych oraz uprawnionych organów.
4. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji Antymobbingowej mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Ustalenia ogólne
§ 17

1. Wszelkie zmiany WPA są dokonywane przez Pracodawcę w drodze stosownego zarządzenia.
2. Wraz ze zmianami, każdorazowo ogłaszany będzie tekst jednolity WPA, stanowiący załącznik do zarządzenia

.....
Pracodawca

Załącznik nr 2

do Zarządzenia Nr DN-0132.42.2022

(Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA)

Krasnystaw, dnia.....

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a

.....

zatrudniony/a w Samodzielnym Publicznym Zespole Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Samodzielnego Publicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Krasnymstawie i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

.....

Czytelny podpis Pracownika

Załącznik nr 1

do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

Krasnystaw, dnia.....

OŚWIADCZENIE CZŁONKA KOMISJI ANTYSMOBBINGOWEJ

Ja, niżej podpisany/a

.....

oświadczam, że w stosunku do mojej osoby nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się mobbingu.

.....

(Podpis członka Komisji Antysmobbingowej)

Załącznik nr 3

do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej
(Oświadczenie o zachowaniu poufności)

Krasnystaw, dnia.....

OŚWIADCZENIE CZŁONKA KOMISJI ANTYSMOBBINGOWEJ/ ŚWIADKA

Ja, niżej podpisany/a

.....

oświadczam, że zobowiązuję się do zachowania tajemnicy służbowej i poufności w związku z prowadzonym postępowaniem w sprawie skargi o mobbing Nr.....

.....
(Podpis członka Komisji Antymobbingowej/ Świadka)

Załącznik nr 2

do Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

(Wzór protokołu)

**PROTOKÓŁ
Z POSIEDZENIA KOMISJI ANTYMOBBINGOWEJ
SKARGA NA MOBBING Nr...../..... rok**

1.

Skarżący:.....

(imię i nazwisko, stanowisko, komórka organizacyjna)

Osoba wskazana jako sprawca:.....

(imię i nazwisko, stanowisko, komórka organizacyjna)

2. Przedmiot skargi (*opis działania, zachowania sprawcy lub sprawców mobbingu*):

.....

.....

.....

.....

3. Data i miejsce posiedzenia Komisji Antymobbingowej:

.....

4. Skład Komisji Antymobbingowej/ Składu orzekającego

Przewodniczący:

1)

Zastępca Przewodniczącego:

2)

Członkowie:

3)

4)

Sekretarz:

5)

5. Komisja na posiedzeniu w dniu..... ustala co następuje (*opis podjętych działań, ustalenia*)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Podpisy Komisji:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Otrzymują:

Dyrektor Szpitala

Osoba zgłaszająca/Osoba której mobbing dotyczył

a/a

