

Zarządzenie nr 9/22
Prokuratora Okręgowego w Płocku
z dnia 17 lutego 2022 roku
w sprawie wprowadzenia w Prokuraturze Okręgowej w Płocku i prokuraturach
rejonowych okręgu płockiego Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

Na podstawie art. 23 § 3 i 4 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 roku- Prawo o prokuraturze (t.j. Dz. U z 2021 r., poz. 66 ze zm.) i art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz. U z 2021 r., poz. 1162) zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam w Prokuraturze Okręgowej w Płocku i prokuraturach okręgu płockiego Wewnętrzną Politykę Antymobbingową, stanowiącą **załącznik nr 1** do niniejszego zarządzenia. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową stanowi **załącznik nr 2**.

§ 2

Treść zarządzenia przekazać do wiadomości pracownikom Prokuratury Okręgowej w Płocku i pracownikom prokuratur rejonowych okręgu płockiego. Oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia należy złożyć do 4 Wydziału Organizacyjno-Sądowego Prokuratury Okręgowej w Płocku celem dołączenia ich do akt osobowych.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie w dniu podpisania.

§ 4

Z dniem wejścia w życie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej uchylam Zarządzenie nr 55/15 z dnia 20 maja 2015 roku.

Prokurator Okręgowy
Przemysław Tarczyński

Załącznik nr 1

do zarządzenia nr 9/22

Prokuratora Okręgowego w Płocku z dnia
17.02.2022r.

**Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa
w Prokuraturze Okręgowej w Płocku
i prokuraturach rejonowych okręgu płockiego**

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2. Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

1. Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej zwanej dalej „WPA”, należy przez to rozumieć zasady przeciwdziałania mobbingowi w Prokuraturze Okręgowej w Płocku i prokuraturach rejonowych okręgu płockiego;

2. mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowanie 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;

3. Komisji Antymobbingowej, zwanej dalej Komisją – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany każdorazowo przez Prokuratora Okręgowego w Płocku do rozpatrywania skarg o mobbing;

4. pracodawcy – należy przez to rozumieć Prokuratora Okręgowego w Płocku;

5. pracownikowi – należy przez to rozumieć prokuratora, asesora, asystenta prokuratora, urzędnika lub innego pracownika zatrudnionego w prokuraturze, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.

Rozdział II

Przeciwdziałanie mobbingowi

- § 3. 1. Pracodawca nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
2. Kadra kierownicza prokuratur rejonowych i komórek organizacyjnych Prokuratury Okręgowej w Płocku jest odpowiedzialna za kształtowanie w pracy przyjaznego środowiska.

Rozdział III

Cele Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

- § 4. 1. Priorytetowym celem wprowadzenia „WPA” jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Prokuraturze Okręgowej w Płocku i prokuraturach rejonowych okręgu płockiego.
2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy Prokuratury Okręgowej w Płocku i podległych prokuratur rejonowych było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno ze strony przełożonych jak i innych pracowników.
3. Pracownicy zobowiązani są do niepodjęmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
4. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział IV

Procedury antymobbingowe

- § 5. 1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, uprawniony jest do złożenia pisemnej skargi do Prokuratora Okręgowego w Płocku.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Skarga powinna zostać własnoręcznie podpisana i opatrzona datą.

3. Skargę może złożyć także inny pracownik będący świadkiem zdarzeń noszących znamiona mobbingu.

§ 6. 1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa.

2. Komisja powoływana jest każdorazowo przez Prokuratora Okręgowego w Płocku w terminie 3 dni roboczych od daty wpływu skargi. W szczególnych przypadkach Komisja może zostać powołana również do rozpoznania skargi anonimowej.

3. Komisja składa się z 3 członków:

- 1) przedstawiciela pracodawcy, pełniącego funkcję Przewodniczącego Komisji,
- 2) przedstawiciela wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazanego przez skarżącego pracownika prokuratury, w przypadku braku skarżącego z przedstawiciela organizacji związkowej, który nie jest zatrudniony w komórce organizacyjnej, której skarga dotyczy,
- 3) pracownika 4 Wydziału Organizacyjno-Sądowego.

4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej czy jednostki, w której zatrudniony jest skarżący pracownik. W uzasadnionych przypadkach Prokurator Okręgowy, odstępując od zasady określonej w ust. 3 pkt. 3, może powołać do udziału w Komisji pracownika innej komórki.

5. Komisja wszczyna postępowanie w ciągu 7 dni od dnia jej powołania.

6. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno skarżącego jak i osoby, której skarga dotyczy, a fakty ustalone w trakcie postępowania nie mogą być ujawniane publicznie.

7. Po wysłuchaniu skarżącego oraz obwinionego o stosowanie mobbingu pracownika i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu występujących innych dowodów Komisja dokonuje oceny zasadności skargi. Ocenę skargi wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań Komisja przekazuje Prokuratorowi Okręgowemu w Płocku.

8. Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w ciągu 14 dni od wszczęcia postępowania.

9. W razie niezakończania skargi w terminie określonym w ust. 8 Przewodniczący Komisji zobowiązany jest zawiadomić pisemnie skarżącego podając przyczyny zwłoki i wskazując nowy termin zakończenia sprawy.

10. Z postępowania Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji. Przewodniczący Komisji w terminie 3 dni od daty sporządzenia zapoznaje z jego treścią skarżącego i osobę, której skarga dotyczy. Osoby te zapoznawanie się z treścią protokołu potwierdzają własnoręcznym podpisem, z podaniem daty.

11. Członkowie Komisji zachowują prawo do wynagrodzenia za czas udziału w pracach Komisji.

12. Dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem przechowuje się przez okres 5 lat.

§ 7. W razie uznania skargi za zasadną pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu się.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 8. 1. Pracodawca organizuje szkolenia wewnętrzne, w tym dla kadry kierowniczej, w przedmiocie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

2. Pracownik ma obowiązek złożyć pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z „WPA”, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia. Oświadczenie dołącza się do akt osobowych pracownika.

3. Urzędnicy 4 Wydziału Organizacyjno-Sądowego zapoznają nowych pracowników z „WPA”, za pisemnym potwierdzeniem. Zasady określone w ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 9. Pracodawca nie rzadziej niż raz w roku dokonuje oceny funkcjonowania i realizacji „WPA”.

§ 10. Procedury wewnętrzne określone w „WPA” nie wykluczają i nie ograniczają uprawnień pracownika do dochodzenia swoich roszczeń z tytułu mobbingu na drodze sądowej.