

Załącznik

do Zarządzenia nr 7 /2025

Prokuratora Okręgowego w Sosnowcu

z dnia 17 lutego 2025 roku

ZBIÓR

DOBRYCH PRAKTYK, PRAKTYK NIEAKCEPTOWALNYCH, ZASAD ZAPOBIEGANIA, PRZECIWDZIAŁANIA, WYKRYWANIA I ZWALCZANIA MOBBINGU ORAZ PRZEJAWÓW WSZELKICH ZACHOWAŃ O CHARAKTERZE DYSKRYMINACYJNYM, OBOWIĄZUJĄCY W PROKURATURZE OKRĘGOWEJ W SOSNOWCU I PROKURATURACH REJONOWYCH OKRĘGU SOSNOWIECKIEGO

ROZDZIAŁ I

DEFINICJE

§ 1

Ilekroć w niniejszej regulacji mowa jest o:

1. Pracownika - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Prokuratorem Okręgowym w Sosnowcu, niezależnie od formy i podstawy zatrudnienia.
2. Pracodawcy - rozumie się przez to Prokuratora Okręgowego w Sosnowcu.
3. Przełożonym - rozumie się przez to Prokuratora Okręgowego w Sosnowcu, Zastępcę Prokuratora Okręgowego w Sosnowcu, właściwych Prokuratorów Rejonowych i ich Zastępców okręgu sosnowieckiego oraz wszystkie osoby pełniące funkcję kierowniczą, do których kompetencji należy kierowanie zespołem, a w szczególności:
 - a. Naczelnika Wydziału,
 - b. Dyrektora Administracyjno-Finansowego,
 - c. Kierownika Sekretariatu,

- d. Głównego Księgowego,
- e. Kierownika Działu,
- f. Koordynatora pracy sekretariatu w poszczególnych Wydziałach.

- 4. Kodeksie pracy - rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465 j.t. ze zm.).
- 5. Mobbingu - rozumie się przez to zachowanie o jakim mowa w przepisie art. 94³ § 2 Kodeksu pracy, tj. 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.
- 6. Dyskryminacji i nierównym traktowaniu - rozumie się przez to sytuację, gdy pracownicy, którzy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki nie są traktowani równo z powodu cechy lub cech wymienionych w art. 11³ Kodeksu pracy, tj. w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeżeli natomiast nierówne traktowanie pracownika wynika z innych, niż wymienione w art. 11³ Kodeksu pracy kryteriów, wówczas stanowi naruszenie zasady równego traktowania.
- 7. Molestowaniu - rozumie się przez to zachowanie o jakim mowa w przepisie art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy, tj. kwalifikowaną formę dyskryminowania ze względu na płeć, polegającą na niepożądanym zachowaniu o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

ROZDZIAŁ II
DOBRE PRAKTYKI PROMOWANE
W PROKURATURZE OKRĘGOWEJ W SOSNOWCU
I PROKURATURACH REJONOWYCH OKRĘGU SOSNOWIECKIEGO

§ 2

1. Prokuratura Okręgowa w Sosnowcu i Prokuratury Rejonowe okręgu sosnowieckiego realizują swoje cele wyłącznie z poszanowaniem etyki i zasad współżycia społecznego.
2. Pracodawca przyjmuje, że **Jej** najcenniejszym zasobem są Pracownicy i będzie czynić starania o zapewnienie Im godziwych warunków pracy oraz adekwatnego wynagrodzenia za pracę, w zakresie regulowanym przepisami prawa, w ramach posiadanych środków.
3. Starania, o których mowa w ust. 2, dotyczyć będą także pozyskania niezbędnych środków, stosownie do obowiązujących w tym względzie procedur, regulowanych przepisami prawa.

§ 3

1. Każdemu Pracownikowi należyne jest traktowanie z szacunkiem i z zachowaniem najwyższych standardów kultury, pozwalające na ochronę jego godności i innych dóbr osobistych.
2. Zasady określone w ust. 1 odnoszą się zarówno do relacji pomiędzy Pracownikiem i Przełożonym, jak i pomiędzy Pracownikami.

§ 4

1. Celem zapewnienia równych praw Pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, Pracodawca czynił będzie starania zmierzające do zapewnienia adekwatnego wynagrodzenia Pracownikom, zatrudnionym na tych samych stanowiskach i jednakowo wykonującym takie same obowiązki, dążył do zapewnienia równomiernego obciążenia obowiązkami, a nadto podejmował inne działania zmierzające do osiągnięcia wyżej określonego celu;

2. Za zasadne uznawane jest zróżnicowanie w wynagradzaniu pracowników, będące wynikiem okoliczności regulowanych przepisami prawa, jak w szczególności staż pracy.
3. Przełożeni zobowiązani są przekazywać Pracodawcy informacje o pracy podległych pracowników, ich obciążeniu, wynikach tak, aby zapewnić równe wynagrodzenie dla poszczególnych Pracowników, adekwatne do zakresu i sposobu realizowanych obowiązków.
4. Pracodawca czynił będzie starania zmierzające do przejrzystych zasad wynagradzania, respektujących przewidzianą Kodeksem pracy zasadę takiej samej płacy za taką samą pracę, uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 5

1. Pracodawca promuje zasady koleżeństwa oraz wzajemnego szacunku i wspierania się Pracowników.
2. Pracodawca stara się zapobiegać wszelkim konfliktom pomiędzy Pracownikami, jak i pomiędzy Pracownikami, a Przełożonymi, a w wypadku zaistnienia konfliktu, dążyć do jego rozwiązania.

§ 6

1. Pracodawca wspiera rozwój zawodowy Pracowników, w szczególności poprzez organizowanie szkoleń własnych, umożliwianie udziału w innych formach doskonalenia zawodowego, promowanie oraz ułatwianie samodzielnego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych przez Pracowników.
2. Pracodawca promuje zachowanie równowagi pomiędzy realizacją obowiązków zawodowych, a życiem prywatnym.

§ 7

1. Pracodawca czynił będzie starania zmierzające do zapewnienia przejrzystych i obiektywnych zasad oceniania pracy i zachowania Pracowników, zarówno okresowo, jak i na bieżąco.

2. Dyscyplina pracy i podporządkowanie służbowe nie mogą uzasadniać braku możliwości poddania pod dyskusję koncepcji Przełożonego, zainicjowanej przez pracownika, bowiem dyscyplina pracy nie jest utożsamiana z bezwarunkowym posłuszeństwem i Pracownik ma prawo do wyrażenia własnej opinii, nie ponosząc z tego tytułu negatywnych konsekwencji, niezależnie od finalnej odpowiedzialności Przełożonego za decyzję. Powyższe nie pozbawia przełożonego uprawnienia do wydawania wiążących poleceń.

ROZDZIAŁ III
PRAKTYKI NIEAKCEPTOWANE
W PROKURATURZE OKRĘGOWEJ W SOSNOWCU
I PROKURATURACH REJONOWYCH OKRĘGU SOSNOWIECKIEGO

§ 8

1. Niedopuszczalne są dyskryminacja i nierówne traktowanie.
2. Niedopuszczalne jest wnioskowanie przez Przełożonego i decydowanie o przyznaniu jakiegokolwiek gratyfikacji finansowej, w szczególności w formie podwyżki, premii, dodatku specjalnego, nagrody, z pominięciem zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji.

§ 9

1. Niedopuszczalne jest zachowanie polegające na mobbingu, jak również jednorazowe lub incydentalne zachowania sprzyjające powstawaniu zjawiska mobbingu, jak też żadne inne formy przemocy psychicznej lub fizycznej, w tym w szczególności:
 - a) zwracanie się do Pracownika w formie lekceważącej, pogardliwej, deprecjonującej, umniejszającej Jego poczucie wartości i godności,
 - b) zachowanie mające na celu poniżenie lub zastraszenie Pracownika,
 - c) prezentowanie innej niż rzeczowa i merytoryczna reakcja Przełożonego na błąd, nienależyte lub nieterminowe wykonywanie obowiązków albo zachowanie Pracownika, która nie może przybierać formy „kary”, bez zastosowania przewidzianego przepisami trybu postępowania służbowego

lub dyscyplinarnego,

- d) zachowanie stanowiące zniewagę lub pomówienie,
- e) krzykzenie, okazywanie złości, wściekłości,
- f) zlecanie pracy poniżej kompetencji i umiejętności lub jej niezlecanie wcale,
- g) zlecanie niemożliwych do realizacji zadań,
- h) zlecanie zadań w sposób niejasny, nieczytelny lub budzący wątpliwości, w tym, co do rodzaju i zakresu zadania, którego realizacja jest oczekiwana,
- i) wygłaszanie obraźliwych lub obelżywych uwag,
- j) fałszywe ocenianie zaangażowania w sposób wykonywania obowiązków,
- k) szerzenie plotek i pogłosek dyskredytujących kompetencje i umiejętności Pracownika,
- l) ignorowanie, alienowanie, wykluczanie i bojkotowanie,
- m) formułowanie aluzji lub sygnałów, że Pracownik powinien odejść z pracy, zmienić miejsce pracy lub stanowisko
- n) przyjmowanie wrogiej postawy i komunikacji wobec Pracownika,
- o) krytykowanie pracy i wysiłków Pracownika, bez powodu lub z oczywiście błahego powodu,
- p) nieuzasadnione publiczne krytykowanie pracy Pracownika,
- q) ignorowanie opinii i poglądów Pracownika,
- r) poniżające wyśmiewanie oraz robienie Pracownikowi obraźliwych żartów,
- s) stawianie Pracownikowi nieuzasadnionych zarzutów,
- t) nieuzasadnione kwestionowanie podjętych przez Pracownika decyzji,
- u) wywieranie nacisków na pracownika by nie domagał się przysługujących mu uprawnień.

2. Zapisy ust. 1 mają odpowiednie zastosowanie do relacji Pracownika wobec Przełożonego, a także w relacjach między Pracownikami.

§ 10

Niedopuszczalne jest molestowanie seksualne, polegające w szczególności na zachowaniu polegającym na powodowaniu sytuacji, w której ma miejsce jakakolwiek

forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego, fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osobistej i nietykalności cielesnej, w szczególności przy stworzeniu atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia, lub obrazy.

ROZDZIAŁ IV

ZASADY ZAPOBIEGANIA, PRZECIWDZIAŁANIA, WYKRYWANIA I ZWALCZANIA MOBBINGU ORAZ PRZEJAWÓW ZACHOWAŃ O CHARAKTERZE DYSKRYMINACYJNYM I NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA

§ 11

1. Pracodawca podejmował będzie wszelkie dozwolone przepisami prawa działania zmierzające do promowania zachowań i postaw zgodnych z zasadami etyki i współżycia społecznego i postaw określonych w Rozdziale II.
2. Pracodawca podejmował będzie wszelkie dozwolone przepisami prawa działania zmierzające do upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz molestowania, a także metod zapobiegania ich występowania, w szczególności poprzez organizowanie szkoleń dla Pracowników i Przełożonych.

§ 12

1. Pracodawca podejmował będzie wszelkie dozwolone przepisami prawa działania zmierzające do zapobiegania, wykrycia i wyeliminowania zachowań niedozwolonych i nieakceptowalnych, określonych w Rozdziale III.
2. Pracownik zawiadamiający o zachowaniach określonych w Rozdziale III korzysta z ochrony Pracodawcy.
3. Zabronione jest fałszywe pomawianie o zachowania określone w Rozdziale III, czynione w złej wierze.

§ 13

Obowiązkiem każdego Pracownika jest dołożenie wszelkich starań, aby

zachowania nieakceptowalne nie występowały w miejscu pracy.

§ 14

1. W wypadku ujawnienia zachowań o których mowa w Rozdziale III, Pracodawca, po przeprowadzeniu stosownego postępowania wyjaśniającego, zastosuje reguły odpowiedzialności służbowej i dyscyplinarnej.
2. Zachowania określone w Rozdziale III, niezależnie od odpowiedzialności służbowej lub dyscyplinarnej, mogą stanowić podstawę odpowiedzialności z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, osób podlegających odpowiedzialności w trybie przepisów Kodeksu pracy.
3. Pracodawca opracuje i aktualizuje procedury zgłaszania i rozpoznawania skarg dotyczących mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania oraz molestowania seksualnego.