

Załącznik  
do Zarządzenia Nr 85/2024  
Prokuratora Regionalnego w Katowicach  
z 18 lipca 2024 roku

**ZBIÓR**

**DOBRYCH PRAKTYK, PRAKTYK NIEAKCEPTOWALNYCH,  
ZASAD ZAPOBIEGANIA, PRZECIWDZIAŁANIA, WYKRYWANIA  
I ZWALCZANIA MOBBINGU ORAZ PRZEJAWÓW WSZELKICH  
ZACHOWAŃ O CHARAKTERZE DYSKRYMINACYJNYM,  
OBOWIĄZUJĄCY**

**W PROKURATURZE REGIONALNEJ W KATOWICACH**

**ROZDZIAŁ I**

**DEFINICJE**

**§ 1**

Ilekróć w niniejszej regulacji mowa jest o:

- 1) Pracowniku - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Prokuraturą Regionalną w Katowicach, niezależnie od formy i podstawy zatrudnienia, a także osobę delegowaną do wykonywania czynności w Prokuraturze Regionalnej w Katowicach.
- 2) Pracodawcy - rozumie się przez to Prokuraturę Regionalną w Katowicach, w której imieniu działają Prokurator Regionalny w Katowicach i Zastępcy Prokuratura Regionalnego w Katowicach w zakresie o jakim mowa w art. 22 § 5 Ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze.
- 3) Przełożonym – rozumie się przez to Prokuratura Regionalnego w Katowicach i Zastępców Prokuratura Regionalnego w Katowicach oraz wszystkie osoby pełniące funkcję kierowniczą, do których kompetencji należy kierowanie zespołem, a w szczególności:
  - a) Naczelników Wydziałów,
  - b) Dyrektora Administracyjno-Finansowego,

- c) Kierownika Sekretariatu,
  - d) Głównego Księgowego,
  - e) Kierowników Działów,
  - f) Koordynatorów pracy sekretariatu w poszczególnych Wydziałach.
- 4) Kodeksie pracy - rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy / Dz.U.2023.1465 t.j. z późn. zm./.
- 5) Mobbingu - rozumie się przez to zachowanie o jakim mowa w przepisie art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy, tj. działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane 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.
- 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. 11<sup>3</sup> 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. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy kryteriów, wówczas stanowi naruszenie zasady równego traktowania.
- 7) Molestowaniu – rozumie się przez to zachowanie o jakim mowa w przepisie art. 18<sup>3a</sup> §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 REGIONALNEJ W KATOWICACH**

**§ 2**

1. Prokuratura Regionalna w Katowicach realizuje 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 należne 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 może 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 REGIONALNEJ W KATOWICACH**

##### **§ 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, w tym w szczególności:
  - zwracanie się do Pracownika w formie lekceważącej, pogardliwej, deprecjonującej, umniejszającej Jego poczucie wartości i godności,
  - zachowanie mające na celu poniżenie lub zastraszenie Pracownika,
  - 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,

- zachowanie stanowiące zniewagę lub pomówienie,
- krzyczenie, okazywanie złości, wściekłości,
- zlecanie pracy poniżej kompetencji i umiejętności lub jej nie zlecanie wcale,
- zlecanie niemożliwych do realizacji zadań,
- wygłaszanie obraźliwych lub obelżywych uwag,
- fałszywe ocenianie zaangażowania w sposób wykonywania obowiązków,
- szerzenie plotek i pogłosek dyskredytujących kompetencje i umiejętności Pracownika,
- ignorowanie, alienowanie, wykluczanie i bojkotowanie,
- formułowanie aluzji lub sygnałów, że Pracownik powinien odejść z pracy,
- przyjmowanie wrogiej postawy i komunikacji wobec Pracownika,
- krytykowanie pracy i wysiłków Pracownika, bez powodu lub z oczywiście błahego powodu,
- ignorowanie opinii i poglądów Pracownika,
- poniżające wyśmiewanie oraz robienie Pracownikowi obraźliwych żartów,
- stawianie Pracownikowi nieuzasadnionych zarzutów,
- nieuzasadnione kwestionowanie podjętych przez Pracownika decyzji,
- 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

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, aktualizowane na bieżąco, procedury zgłaszania i rozpoznawania skarg dotyczących mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania oraz molestowania seksualnego.