

Załącznik Nr 3
do Regulaminu pracy KWP w Bydgoszczy

Procedura antymobbingowa

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA

obowiązująca pracowników Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy

Na podstawie § 4 ust. 4 Regulaminu Pracy KWP w Bydgoszczy ustala się, co następuje:

§ 1.

Ilekcroć w Procedurze antymobbingowej jest mowa o:

- 1) Komisji Antymobbingowej – należy przez to rozumieć organ kolegialny powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników o mobbing,
- 2) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zaniechania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym lub 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,
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Komendanta Wojewódzkiego Policji w Bydgoszczy,
- 4) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

§ 2.

Jakiekcroć działania lub zaniechania będące mobbingiem nie będą w żaden sposób tolerowane przez pracodawcę.

§ 3.

1. Každy pracownik, który podejrzewa, że jest ofiarą mobbingu może wystąpić ze skargą do pracodawcy.
2. Pracownik, który nie podlega mobbingowi może złożyć skargę do pracodawcy, jeżeli ma istotne podstawy aby sądzić, iż w stosunku do innego pracownika (pracowników) stosowany jest mobbing.
3. Pracownik, który skorzysta z procedury oraz innych przepisów prawa nie może spotkać się z odwetem lub negatywną oceną swojego zachowania ze strony przełożonego, innego policjanta lub pracownika. Dotyczy to także osób, które udzielą wsparcia w tym zakresie innemu pracownikowi.

§ 4.

Skargę można złożyć w formie pisemnej do:

- 1) bezpośredniego przełożonego lub
- 2) Komendanta Wojewódzkiego Policji w Bydgoszczy.

§ 5.

Skarga powinna zawierać w szczególności:

- 1) wskazanie stron skargi tj. osoby lub osób, które dopuściły się mobbingu, oraz osoby poszkodowanej;
- 2) opis niepożądanych działań;
- 3) czas i miejsce wystąpienia zabronionych zdarzeń (komórka organizacyjna);
- 4) wskazanie dowodów (świadków).

§ 6.

1. Pracodawca, każdorazowo, w ciągu trzech dni od dnia złożenia skargi, powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej Komisją, która ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z pięciu członków.
3. W skład Komisji wchodzi: trzy osoby wskazane przez pracodawcę, oraz dwie osoby wskazane przez związki zawodowe działające u pracodawcy.
4. Wskazany jest udział psychologa jako członka komisji.
5. W skład Komisji nie może zostać powołana osoba z komórki organizacyjnej, w której zaistniał przypadek mobbingu.
6. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
7. Po wysłuchaniu poszkodowanego i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja na posiedzeniu, zwykłą większością głosów podejmuje decyzję, co do zasadności rozpatrywanej skargi.
8. W przypadku, gdy głosowanie nie rozstrzyga sprawy, z uwagi na równe ilości głosów członków Komisji opowiadających się za i przeciw zasadności skargi, głos decydujący należy do przewodniczącego Komisji.

§ 7.

1. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują członkowie Komisji.
2. W ciągu 30 dni od dnia powołania, Komisja przekazuje protokół pracodawcy, w którym informuje o wyniku postępowania wyjaśniającego a w przypadku potwierdzenia się zasadności skargi, powiadamia o naruszeniu obowiązku pracowniczego oraz przedstawia propozycję dalszego postępowania wobec osób, które dopuściły się mobbingu. W tym samym terminie Komisja przekazuje protokół stronom skargi.
3. W przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej, termin wskazany w ust. 2 może zostać przedłużony o dalsze 30 dni, o czym przewodniczący Komisji powiadamia na piśmie pracodawcę i strony.

§ 8.

Jeżeli postępowanie przeprowadzone przez Komisję ujawni lub potwierdzi, iż osobą, która dopuściła się mobbingu jest funkcjonariusz Policji, sprawa zostaje przekazana na drogę postępowania określonego odrębnymi przepisami.

§ 9

W przypadku stwierdzenia przez Komisję zasadności skargi, pracodawca wyciąga konsekwencje wobec osób stosujących mobbing. W zależności od skali stwierdzonych, niepożądanych zachowań pracodawca w stosunku do pracownika dopuszczającego się mobbingu może:

- 1) zastosować kary porządkowe określone w Dziale IV, rozdziale VI Kodeksu pracy lub w przypadku członka korpusu służby cywilnej ukarać pracownika zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej,
- 2) pozbawić częściowo lub całkowicie premii regulaminowej na podstawie Regulaminu premiowania pracowników Policji zatrudnionych w komórkach organizacyjnych Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy,
- 3) nie przyznać nagrody uznaniowej lub przyznać w zmniejszonej wysokości - zgodnie z Regulaminem przyznawania nagród uznaniowych członkom korpusu służby cywilnej oraz pracownikom niebędącym członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionym w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy i Oddziale Prewencji Policji w Bydgoszczy,
- 4) rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 10.

W miarę posiadanych możliwości organizacyjnych, pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą na inne stanowisko pracy. Przeniesienie na inne stanowisko nie może wiązać się z pogorszeniem sytuacji finansowej poszkodowanego.

§ 11.

Procedura antymobbingowa stanowi integralną część Regulaminu Pracy Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy.