Załącznik do decyzji nr 24/26
Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach
z dnia 16 kwietnia 2026 r.

Procedura

**rozwiązywania konfliktów,
przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym,
dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym
w środowisku służby i pracy
w Komendzie Powiatowej Policji w Gryficach,
Komisariacie Policji w Trzebiatowie,
Komisariacie Policji w Rewalu, Posterunku Policji w Płotach
oraz Posterunku Policji w Brojcach**

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Celem wprowadzenia procedury rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym, dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym w miejscu służby i pracy w Komendzie Powiatowej Policji w Gryficach, Komisariacie Policji w Trzebiatowie, Komisariacie Policji w Rewalu, Posterunku Policji w Płotach oraz Posterunku Policji w Brojcach zwanej dalej „procedurą",jest zapobieganie występowaniu tego rodzaju zjawisk, a także kształtowanie właściwej atmosfery i stosunków interpersonalnych w środowisku służby i pracy.

§ 2

Użyte w procedurze określenia oznaczają:

1) komisja – nieetatowy zespół powołany przez Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach do realizacji określonych w niej zadań;
2) konflikt – spór, sprzeczność interesów, poglądów z udziałem dwóch (lub więcej) stron, które stwierdzają istnienie niemożliwych do pogodzenia różnic, skutkująca negatywnymi konsekwencjami dla atmosfery służby lub pracy;
3) przełożony – policjant lub pracownik Policji uprawniony z racji zajmowanego stanowiska albo na podstawie odrębnego przepisu lub upoważnienia do kierowania przebiegiem służby lub pracy innego policjanta lub pracownika Policji;
4) zgłoszenie – pisemne powiadomienie Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach o doświadczeniu albo uzyskaniu informacji na temat konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w miejscu służby i pracy;
5) postępowanie – ogół określonych w niniejszej procedurze działań, prowadzonych przez komisję w związku ze złożonym zgłoszeniem;
6) zachowania niepożądane – każde szkodliwe społecznie działania policjanta lub pracownika Policji, podjęte świadomie lub nieświadomie, charakteryzujące się negatywnym oddziaływaniem na pojedyncze osoby, zespoły i samą organizację, które:
   a) naruszają dobre obyczaje i zasady współżycia społecznego,
   b) zakłócają lub uniemożliwiają wykonywanie obowiązków służbowych, wpływają destrukcyjnie na ogólne funkcjonowanie policjanta lub pracownika Policji, zespołów i / lub zaburzają ich zdrowie psychiczne i / lub fizyczne poprzez: zakłócenia prawidłowej komunikacji, oraz relacji interpersonalnych, ataki, naruszanie godności osobistej, agresję fizyczną i / lub psychiczną, izolowanie, zastraszanie, poniżanie, upokarzanie, ośmieszanie, dążenie do wyeliminowania z grona współpracowników, nieprawdziwe, tendencyjne lub złośliwe oskarżanie i pomawianie o stosowanie zachowań niepożądanych w miejscu pracy i służby.

   Do zachowań niepożądanych należą w szczególności:

   a) mobbing – czyli działanie lub zachowanie dotyczące policjanta lub pracownika Policji lub skierowane przeciwko policjantowi lub pracownikowi Policji, w szczególności polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu policjanta lub pracownika Policji, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie policjanta/pracownika Policji, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
   b) nierówne traktowanie – czyli traktowanie policjanta lub pracownika Policji w sposób wyczerpujący znamiona jednego lub kilku następujących zachowań: dyskryminacji, dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, zachęcania do takich zachowań, bądź ich nakazywania,
   c) dyskryminacja bezpośrednia – czyli sytuacja, w której policjant lub pracownik Policji jest traktowany mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji ze względu na płeć, rasę pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną,
   d) dyskryminacja pośrednia – czyli sytuacja, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania dla policjanta lub pracownika Policji występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na

zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne,

e) molestowanie – czyli każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności policjanta lub pracownika Policji i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,

f) molestowanie seksualne – czyli każde niepożądane zachowanie wobec policjanta lub pracownika Policji o charakterze seksualnym, bądź odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie ich godności, w szczególności przez stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać oddziaływania fizyczne, werbalne lub pozawerbalne;

7) mediacja – dobrowolny, poufny i nieformalny proces dochodzenia przez strony do rozwiązania sporu, prowadzony w obecności bezstronnej i neutralnej osoby – mediatora, mający na celu stworzenie stronom warunków umożliwiających osiągnięcie dobrowolnego porozumienia,a nie narzucanie im autorytatywnego rozwiązania;

8) mediator – policjant albo pracownik Policji przygotowany merytorycznie do pełnienia tej roli, który wspiera strony konfliktu dążące do wypracowania porozumienia, nie narzucając przy tym żadnego rozwiązania, pomaga określić sporne kwestie, potrzeby, interesy oraz towarzyszy im przy podpisywaniu porozumienia.

§ 3

Procedura określa zasady:

1) rozwiązywania konfliktów;
2) przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym, dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym w środowisku służby i pracy.

§ 4

Przewidziane w procedurze działania winny być podejmowane z poszanowaniem godności i prawa do prywatności, a także z zachowaniem poufności i dyskrecji w stosunku do policjantów i pracowników Policji.

§ 5

Każdy policjant i pracownik Policji zobowiązany jest do traktowania innych osób szacunkiem i życzliwością, a także dbania o to, aby jego zachowania lub wypowiedzi nie naruszały prawnie chronionych dóbr tych osób. Zachowania lub wypowiedzi naruszające ich dobra są nieakceptowalne i niedopuszczalne.

§ 6

Przełożony ma obowiązek traktować z należytą powagą wszelkie informacje o możliwości wystąpienia, bądź wystąpieniu konfliktów, zachowań mobbingowych, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz stosować określone w procedurze działania profilaktyczno-interwencyjne.

§ 7

Policjant lub pracownik Policji, który skorzysta z przewidzianych w procedurze instrumentów nie może spotkać się z odwetem lub negatywną oceną swojego zachowania ze strony przełożonego, innego policjanta lub pracownika Policji. Dotyczy to również osób, które udzielą wsparcia innemu policjantowi lub pracownikowi Policji.

§ 8

Policjant lub pracownik Policji, który w dobrej wierze złożył zgłoszenie, objęty jest ochroną i nie może doznać jakiejkolwiek formy odwetu lub kary na skutek podjętych działań, choćby okazały się one nieuzasadniony

§ 9

Policjant lub pracownik Policji odpowiedzialny za działania odwetowe, w tym karanie policjanta lub pracownika Policji składającego zgłoszenie, podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej lub porządkowej na podstawie odrębnych przepisów.

§ 10

Policjant lub pracownik Policji, który skorzysta z instrumentów przewidzianych w procedurze, może uzyskać pomoc psychologiczną, świadczoną przez psychologów Sekcji Psychologów Komendy Wojewódzkiej Policji w Szczecinie.

§ 11

Policjant lub pracownik Policji podlega ochronie przed tendencyjnym, złośliwym oskarżeniem lub pomówieniem o generowanie sytuacji konfliktowych, zachowania mobbingowe, dyskryminację oraz inne zachowania niepożądane w miejscu służby i pracy.

§ 12

Policjanci lub pracownicy Policji zwalniani są z obowiązków służbowych lub zawodowych na czas osobistego udziału w objętym procedurą postępowaniu, z zachowaniem prawa do uposażenia bądź wynagrodzenia.

§ 13

Określone w procedurze zasady postępowania nie ograniczają policjantów lub pracowników Policji w dochodzeniu określonych prawem roszczeń. Korzystanie ze środków ochrony prawnej przewidzianych w odrębnych przepisach nie jest zależne od stosowania określonych w procedurze instrumentów.

§ 14

Procedura nie ogranicza praw i obowiązków policjantów lub pracowników Policji, wynikających z odrębnych przepisów.

§ 15

Procedura nie przewiduje środków odwoławczych od zapadających w jej toku rozstrzygnięć, a także formułowanych wniosków i rekomendacji.

§ 16

Za zgodą Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach gromadzone w ramach niniejszej procedury materiały mogą być udostępniane innym organom, celem wykorzystania w postępowaniach uregulowanych odrębnymi przepisami.

§ 17

Po ustaniu stosunku służby bądź pracy procedura nie jest wdrażana, a jeśli została uprzednio wdrożona – podlega niezwłocznemu zakończeniu.

II. Zakres stosowania procedury

§ 18

W ramach niniejszej procedury realizowane są działania w obszarze:

1) profilaktycznym – których celem jest przeciwdziałanie występowaniu konfliktów, zachowań mobbingowych, dyskryminacji oraz innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy, w szczególności poprzez:
   a) promowanie pożądanych postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich, zgodnych z zasadami współżycia społecznego,
   b) zapewnianie wsparcia i pomocy psychologicznej,
   c) zapewnianie dostępu do szkoleń z tematyki objętej zakresem procedury,
   d) podejmowanie działań ukierunkowanych na usprawnianie obszaru zarządzania zasobami ludzkimi;
2) interwencyjnym – których celem jest reagowanie na występujące konflikty, zachowania mobbingowe, dyskryminację oraz inne zachowania niepożądane w środowisku służby i pracy, w szczególności poprzez:
   a) diagnozę i ocenę sytuacji,
   b) proponowanie rozwiązań oraz monitorowanie ich wdrażania.

§ 19

Za realizację działań w obszarze profilaktycznym (w zakresie swojej właściwości) odpowiadają:

1) przełożony;
2) Nieetatowy Koordynator ds Ochrony Praw Człowieka KPP w Gryficach;
3) Asystent Zespołu ds Profilaktyki Społecznej Nieletnich i Patologi KPP w Gryficach

§ 20

1. Za realizację działań w obszarze interwencyjnym (w zakresie swojej właściwości) odpowiadają:
   1) komisja w składzie:
      a) przewodniczący komisji – Pierwszy Zastępca Komendanta Powiatowy Policji w Gryficach
      b) zastępca przewodniczącego komisji – Rzecznik Dyscyplinarny Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach
      c) członkowie komisji:
         - Nieetatowy Koordynator ds Ochrony Praw Człowieka KPP w Gryficach,
         - Asystent Zespołu ds Profilaktyki Społecznej Nieletnich i Patologii KPP w Gryficach,
         - przedstawiciel związku zawodowego policjantów albo pracowników Policji – jeśli właściwa zakładowa organizacja związkowa skorzysta z prawa do jego wyznaczenia;
   2) przełożony.

2. Za zgodą Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach skład komisji może być poszerzony o inne osoby posiadające merytoryczną wiedzę lub doświadczenie w sprawie zgłoszonej przez policjanta lub pracownika Policji. Wniosek o poszerzenie składu komisji składa przewodniczący komisji.
3. W skład komisji nie mogą wchodzić osoby, których praca w komisji łączyłaby się z konfliktem interesów.

III. Postępowanie

§ 21

Policjant lub pracownik Policji, który doświadczył, był świadkiem, albo uzyskał informację o wystąpieniu konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy w stosunku do:

1) policjanta lub pracownika Policji Komendy Powiatowej Policji w Gryficach, Komisariatu Policji w Trzebiatowie, Komisariatu Policji w Rewalu, Posterunku Policji w Płotach oraz Posterunku Policji w Brojcach;
2) policjanta lub pracownika Policji innej jednostki organizacyjnej Policji województwa zachodniopomorskiego, jeśli bezpośredni związek z opisanymi w zgłoszeniu okolicznościami mogą mieć komendant powiatowy Policji lub jego zastępca

– ma prawo powiadomić o tym Komendanta Wojewódzkiego Policji w Szczecinie, składając pisemne zgłoszenie według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej procedury, zmodyfikowanego w części dotyczącej jego adresata.

§ 22

1. Zgłoszenie, o którym mowa w § 21, powinno zawierać w miarę możliwości:
   1) szczegółowy opis stanu faktycznego;
   2) konkretyzację daty i okresu, którego ono dotyczy;
   3) wskazanie sprawcy bądź sprawców;
   4) dowody na potwierdzenie opisanych w nim okoliczności;
   5) informację o ewentualnych świadkach;
   6) datę i podpis osoby zgłaszającej.
2. Zgłoszenie może być złożone osobiście, w zamkniętej kopercie z dopiskiem: „Do rąk własnych – nie otwierać w sekretariacie", w sekretariacie Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach lub przesłane drogą pocztową na jego adres.

3. Zgłoszenie, o którym mowa w § 21 ust. 2, może być złożone osobiście w Wydziale Komunikacji Społecznej Komendy Wojewódzkiej Policji w Szczecinie, bądź przesłane drogą poczto- wą na adres: Komendant Wojewódzki Policji w Szczecinie, ul. Małopolska 47, 70-515 Szczecin, w zamkniętej kopercie z dopiskiem: „Do rąk własnych – nie otwierać w sekretariacie".

§ 23

Zgłoszenia anonimowe nie podlegają rozpatrzeniu w ramach niniejszej procedury.

§ 24

1. Policjant lub pracownik Policji, który złożył zgłoszenie, może na każdym etapie zrezygnować z prowadzonego przez komisję postępowania, czego skutkiem jest jego niezwłoczne zakończenie.
2. Jeśli zgłaszającym nie jest osoba, która doświadczyła sytuacji konfliktowych, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy – może ona również na każdym etapie zrezygnować z prowadzonego przez komisję postępowania, czego skutkiem jest jego niezwłoczne zakończenie.
3. Pisemną rezygnację z prowadzonego przez komisję postępowania należy złożyć Komendantowi Powiatowemu Policji w Gryficach za pośrednictwem przewodniczącego komisji.
4. Rezygnacja z prowadzonego przez komisję postępowania nie wymaga uzasadnienia.

§ 25

Rejestr zgłoszeń oraz obsługę kancelaryjno-biurową komisji prowadzi Wydział Prewencji Komendy Powiatowej Policji w Gryficach.

§ 26

1. Nie później niż w ciągu 5 dni roboczych od daty wpłynięcia zgłoszenia, przewodniczący komisji może zaproponować polubowne załatwienie sprawy poprzez mediację, za pisemną zgodą zgłaszającego i osoby wskazanej w zgłoszeniu jako sprawca konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy.
2. Jeśli zgłaszającym nie jest osoba, która doświadczyła konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy – wdrożenie mediacji wymaga pisemnej zgody takiej osoby i osoby wskazanej w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań. W takim przypadku zgłaszający nie uczestniczy w mediacji.

§ 27

1. W przypadku uzyskania zgody, o której mowa w § 26, przewodniczący komisji przekazuje zgłoszenie Komendantowi Powiatowemu Policji w Gryficach, który wyznacza mediatora do przeprowadzenia mediacji spośród podległych policjantów lub pracowników Policji, ewentualnie – w razie braku osoby o odpowiednich kwalifikacjach – występuje z pisemnym wnioskiem do Komendanta Wojewódzkiego Policji w Szczecinie o wyrażenie zgody na wyznaczenie do przeprowadzenia mediacji psychologa policyjnego z Komendy Wojewódzkiej Policji w Szczecinie.
2. Mediację należy zakończyć przed upływem 15 dni roboczych od daty przekazania zgłoszenia mediatorowi.
3. Mediator dokumentuje podejmowane czynności oraz zapadłe w toku mediacji uzgodnienia bądź ich brak w protokole z mediacji, określonym w załączniku nr 2 do niniejszej procedury.
4. Niezwłocznie po zakończeniu mediacji mediator przekazuje sporządzony przez siebie protokół z mediacji Komendantowi Wojewódzkiemu Policji w Szczecinie za pośrednictwem przewodniczącego komisji.

§ 28

Zawarcie ugody przez policjanta lub pracownika Policji, który doświadczył konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy

z osobą wskazaną w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań, skutkuje niezwłocznym zakończeniem postępowania.

§ 29

Na wniosek przewodniczącego komisji Komendant Powiatowy Policji w Gryficach wyznacza jej skład:

1) w terminie 7 dni roboczych od dnia wpłynięcia zgłoszenia – w przypadku niepodjęcia mediacji;
2) niezwłocznie po otrzymaniu protokołu z mediacji – jeśli nie zakończyła się ona ugodą.

§ 30

Zadaniem komisji jest przeprowadzenie postępowania w sprawie zgłoszenia policjanta lub pracownika Policji w związku z uzasadnionym podejrzeniem wystąpienia konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanym w miejscu służby i pracy, a w szczególności:

1) potwierdzenie, czy miały one miejsce w rzeczywistości;
2) ustalenie i ocena stanu faktycznego w oparciu o zgromadzone dowody;
3) wypracowanie i przedstawienie Komendantowi Powiatowemu Policji w Gryficach wniosków i rekomendacji odnośnie dalszych przedsięwzięć i działań zmierzających do zapobiegania ich występowaniu w przyszłości.

§ 31

Po wdrożeniu postępowania komisja może w szczególności:

1) zwracać się do policjanta lub pracownika Policji, który złożył zgłoszenie, pisemnie, za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub osobiście o uzupełnienie zgłoszenia, w tym o przekazanie dodatkowych dokumentów i informacji;
2) kierować pisemne wystąpienia do właściwych przełożonych w celu uzyskania niezbędnych informacji i dokumentów;
3) uzyskiwać wyjaśnienia, oświadczenia i informacje od policjantów i pracowników Policji, których wiedza i doświadczenie mogą być pomocne w wyjaśnieniu sprawy;
4) uzyskać wgląd w akta osobowe uczestników postępowania;
5) wzywać policjantów lub pracowników Policji do stawiennictwa przed komisją celem wysłuchania (osoby wezwane mają obowiązek stawiennictwa w wyznaczonym miejscu i terminie);
6) wnioskować do Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach o przeprowadzenie badań ankietowych lub badań z wykorzystaniem narzędzi psychologicznych w jednostce lub komórce organizacyjnej, w której miało dojść do konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy.

§ 32

1. Zgłaszający, policjant lub pracownik Policji, który doświadczył konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz policjant lub pracownik Policji wskazany w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań mają prawo do składania wniosków dowodowych, oświadczeń, dokumentów oraz innych materiałów przydatnych do zbadania sprawy.
2. Komisja nie jest związana treścią wniosków dowodowych, o których mowa w ust. 1.

§ 33

Posiedzenia komisji podlegają protokołowaniu.

§ 34

Do zadań przewodniczącego komisji należy:

1) niezwłoczne powiadomienie o wdrożeniu postępowania:
   a) zgłaszającego,
   b) policjanta lub pracownika Policji, który miał doświadczyć konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy (jeśli nie jest zgłaszającym),

c) policjanta lub pracownika Policji, wskazanego w zgłoszeniu jako sprawca konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy,
d) osób powołanych do składu komisji;

2) wstępna analiza zgłoszenia w celu ewentualnego zaproponowania mediacji;
3) kierowanie pracami komisji i organizowanie jej posiedzeń (nieobecność więcej niż połowy osób wchodzących w skład komisji wymaga odwołania posiedzenia i niezwłocznego wyznaczenia nowego terminu);
4) wzywanie policjantów lub pracowników Policji na posiedzenia komisji celem uzyskania wyjaśnień, oświadczeń lub informacji;
5) gromadzenie dowodów i prowadzenie akt postępowania;
6) sporządzenie pisemnego sprawozdania z prac komisji, zawierającego ustalenia faktyczne, wnioski i ewentualne rekomendacje odnośnie wdrożenia działań naprawczych i rozwiązań w zgłoszonej sprawie;
7) przedłożenie sprawozdania z prac komisji do zatwierdzenia Komendantowi Powiatowemu Policji w Gryficach nie później niż w terminie 60 dni od dnia wpłynięcia zgłoszenia; w uzasadnionych przypadkach termin ten za zgodą Komendanta Powiatowego Policji w Gryficach może zostać wydłużony do 80 dni (wzór sprawozdania stanowi załącznik nr 3 do niniejszej procedury);
8) monitorowanie procesu wdrażania zawartych w sprawozdaniu wniosków i rekomendacji;
9) niezwłoczne informowanie w formie pisemnej o zawartych w sprawozdaniu ustaleniach, wnioskach i ewentualnych rekomendacjach osób, o których mowa w pkt 1 lit a-c.

§ 35

1. W uzasadnionych przypadkach, na wniosek przewodniczącego komisji, Komendant Powiatowy Policji w Gryficach może zawiesić prowadzone w ramach procedury postępowanie, gdy zachodzi długotrwała przeszkoda uniemożliwiająca jego prowadzenie. Okres zawieszenia nie może być dłuższy niż 12 miesięcy i nie wlicza się go do czasu trwania procedury. Po ustaniu przyczyny zawieszenia, na wniosek przewodniczącego komisji, Komendant Powiatowy Policji w Gryficach podejmuje zawieszone postępowanie.
2. O zawieszeniu postępowania oraz jego podjęciu niezwłocznie informowani są zgłaszający, policjant lub pracownik Policji, który doświadczył konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz policjant lub pracownik Policji, wskazany w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań.
3. Wzór wniosku o zawieszenie / podjęcie postępowania stanowi załącznik nr 4 do niniejszej procedury.

§ 36

1. Za zgodą przewodniczącego komisji, zgłaszający, policjant lub pracownik Policji, który doświadczył konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz policjant lub pracownik Policji, wskazany w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań, mogą uzyskiwać informacje na temat przebiegu postępowania.
2. Do udostępniania informacji na temat przebiegu postępowania upoważniony jest przewodniczący komisji.
3. Przewodniczący komisji może odmówić udostępnienia informacji na temat przebiegu postępowania z uwagi na jego dobro lub dobro uczestniczących w nim osób. Decyzja w tej sprawie jest ostateczna.

§ 37

Zgłaszający, policjant lub pracownik Policji, który doświadczył konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz policjant lub pracownik Policji wskazany w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań nie mogą działać przez pełnomocnika, adwokata, radcę prawnego lub inną wskazaną przez siebie osobę.

IV. Obowiązki przełożonego

§ 38

Przełożony odpowiada za podejmowanie i realizację określonych w niniejszej procedurze działań o charakterze profilaktycznym i interwencyjnym.

§ 39

W ramach działań o charakterze profilaktycznym przełożony ma w szczególności obowiązek:

1) dbania o właściwą atmosferę i relacje interpersonalne w służbie i pracy;
2) rozpoznawania i wczesnego reagowania na postawy, które stwarzają ryzyko występowania konfliktów, zachowań mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy;
3) promowania pożądanych standardów etycznych;
4) upowszechniania wiedzy na temat przeciwdziałania konfliktom, zachowaniom mobbingowym, dyskryminacji bądź innym zachowaniom niepożądanym w środowisku służby i pracy oraz kształtowania umiejętności przeciwdziałania ryzyku ich występowania;
5) stosowania efektywnych metod rozwiązywania sporów między podwładnymi, w tym informowania ich o możliwości uzyskania pomocy psychologa policyjnego lub skorzystania z mediacji.

§ 40

W ramach działań o charakterze interwencyjnym przełożony ma w szczególności obowiązek:

1) niezwłocznego reagowania na informacje o konfliktach, zachowaniach mobbingowych, dyskryminacji bądź innych zachowaniach niepożądanych w środowisku służby i pracy oraz podejmowania adekwatnych środków zaradczych;
2) współdziałania z komisją w toku postępowania;
3) współpracy z Sekcją Psychologów Komendy Wojewódzkiej Policji w Szczecinie oraz pełnomocnikiem Komendanta Wojewódzkiego Policji w Szczecinie do spraw Ochrony Praw Człowieka, a także Nieetatowym Koordynatorem ds Ochrony Praw Człowieka KPP w Gryficach;
4) szybkiego i efektywnego wdrażania rekomendowanych rozwiązań i działań naprawczych.

V. Postanowienia końcowe

§ 41

1. Przełożony zobowiązany jest do niezwłocznego zapoznania podległych policjantów i pracowników Policji z postanowieniami niniejszej procedury.
2. Zapoznanie następuje poprzez odebranie od policjanta lub pracownika Policji oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 5 do niniejszej procedury.
3. Podpisane oświadczenie dołącza się do akt osobowych policjanta lub pracownika Policji.

Załącznik nr 1 do procedury

(wzór zgłoszenia)

Komendant Powiatowy Policji
w Gryficach

ZGŁOSZENIE

1. Dane kontaktowe:
(imię i nazwisko, stanowisko, nazwa komórki i jednostki organizacyjnej, numer telefonu kontaktowego)

2. Opis sprawy:

3. Dowody na potwierdzenie opisanej sprawy:
(świadkowie, dokumenty, inne)

4. Oczekiwania dotyczące sprawy:

5. Oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych:

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w związku z wdrożeniem procedury zainicjowanej złożonym przeze mnie zgłoszeniem, zgodnie z przepisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L nr 119 z 4.05.2016 r., s. 1).

.....
(miejscowość, data)

.....
(podpis osoby zgłaszającej)

Załącznik nr 2 do procedury

(wzór protokołu z mediacji)

PROTOKÓŁ Z MEDIACJI

1. Dane dotyczące uczestników mediacji:

(imię i nazwisko policjanta / pracownika Policji, który miał doświadczyć konfliktu, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych w środowisku służby i pracy; stanowisko, nazwa komórki i jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony; imię i nazwisko, policjanta / pracownika Policji wskazanego w zgłoszeniu jako sprawca tego rodzaju zachowań; stanowisko, nazwa komórki i jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony; imię i nazwisko mediatora)

2. Data i miejsce wspólnego spotkania / wspólnych spotkań:

3. Data zakończenia mediacji i wynik mediacji

(wypracowane wspólne stanowisko, porozumienie lub jego brak)

.....
(imię i nazwisko policjanta / pracownika Policji, który miał doświadczyć niepożądanych zachowań)

.....
(imię i nazwisko policjanta / pracownika Policji, który miał dopuścić się niepożądanych zachowań)

.....
(miejscowość, data)

.....
(podpis mediatora)

Załącznik nr 3 do procedury

(wzór sprawozdania z postępowania komisji)

Gryfice, dn. ..... r.

SPRAWOZDANIE Z POSTĘPOWANIA KOMISJI

Komisja w składzie:

1) Pan / Pani ..... – przewodniczący komisji;
2) Pan / Pani ..... – zastępca przewodniczącego komisji;
3) Pan / Pani ..... – członek komisji;
4) Pan / Pani ..... – członek komisji;
5) Pan / Pani ..... – członek komisji;
6) Pan / Pani ..... – członek komisji,

w toku postępowania zainicjowanego zgłoszeniem *(stopień, imię i nazwisko)* .....

..... z dnia ..... r. podjęła następujące czynności:

w wyniku, których ustalono następujący stan faktyczny:

Wnioski, zalecenia, rekomendacje w zakresie dalszych działań:

Podpisy Komisji:

1) Pan / Pani ..... – przewodniczący komisji;
2) Pan / Pani ..... – zastępca przewodniczącego komisji;
3) Pan / Pani ..... – członek komisji;
4) Pan / Pani ..... – członek komisji;
5) Pan / Pani ..... – członek komisji;
6) Pan / Pani ..... – członek komisji.

Załącznik nr 4 do procedury

(wzór wniosku o zawieszenie / podjęcie postępowania)

„Zatwierdzam"

Komendant Powiatowy Policji
w Gryficach

WNIOSEK

o zawieszenie / podjęcie postępowania
prowadzonego w ramach procedury

Wnoszę o wyrażenie zgody na zawieszenie / podjęcie postępowania prowadzonego w związku ze zgłoszeniem *(stopień, imię i nazwisko)* .....

z dnia ..... r.

Uzasadnienie:

.....
(miejscowość, data)

.....
(podpis przewodniczącego komisji)

Załącznik nr 5 do procedury

(wzór oświadczenia o zapoznaniu z procedurą)

Gryfice, dn. ..... r.

.....
(stopień, imię i nazwisko)

.....
(stanowisko)

.....
(komórka organizacyjna)

.....
(jednostka organizacyjna)

OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU Z PROCEDURĄ

Ja niżej podpisany/-a oświadczam, że zapoznałem/-am się z „Procedurą rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałania zachowaniom mobbingowym, dyskryminacji oraz innym zachowaniom niepożądanym w środowisku służby i pracy w Komendzie Powiatowej Policji w Gryficach, Komisariacie Policji w Trzebiatowie, Komisariacie Policji w Rewalu, Posterunku Policji w Płotach oraz Posterunku Policji w Brojcach".

.....
(podpis policjanta / pracownika Policji)