

Zarządzenie nr 5/2022

Dyrektora Instytutu Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk

z dnia 11 marca 2022 roku

w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Instytucie Genetyki Roślin
Polskiej Akademii Nauk

§ 1.

Działając na podstawie art. 53. ust. 1 i art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm.) w związku z art. 94.³ § 1. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2021 poz. 1162 z późn. zm.) wprowadzam Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Instytucie Genetyki Roślin PAN, która stanowi załączniki nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu określone Wewnętrzną Polityką Antymobbingową nie naruszają przepisów Kodeksu Pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z tym że Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa wchodzi w życie po upływie 14 dnia od podania jej do wiadomości pracownikom i doktorantom Instytutu.

prof. dr hab. Paweł Krajewski

Dyrektor IGR PAN

**WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA
INSTYTUTU GENETYKI ROŚLIN POLSKIEJ AKADEMII NAUK**

Postanowienia ogólne

§ 1.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa Instytutu Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk, zwana w dalszej treści WPA, określa procedurę dotyczącą postępowania w sytuacji zaistnienia mobbingu w Instytucie Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk (dalej IGR PAN) oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom i doktorantom IGR PAN w takiej sytuacji.

§ 2.

Użyte w postanowieniach WPA określenia oznaczają:

1. Mobbing – w rozumieniu art. 94³ kodeksu pracy są to 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;
2. Pracodawca – Instytut Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk, ul. Strzeszyńska 34, 60-479 Poznań;
3. Pracownik – osoba pozostająca z Pracodawcą w stosunku pracy;
4. Doktorant - osoba, która zawarła z IGR PAN umowę o wypłacaniu stypendium doktoranckiego lub naukowego;
5. Komisja antymobbingowa – organ kolegialny powołany przez Pracodawcę do rozpatrywania skarg pracowników lub doktorantów o mobbing.

§ 3.

1. Każdy pracownik i doktorant jest zobowiązany zapoznać się z treścią WPA.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią WPA, zaopatrzone w podpis pracownika albo doktoranta i datę, dołącza się, odpowiednio, do akt osobowych pracownika albo akt doktoranta.

Przeciwdziałanie mobbingowi

§ 4.

Jakiegolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane w IGR PAN.

§ 5.

1. Każdemu pracownikowi lub doktorantowi, który uważa, że został poddany mobbingowi przysługuje prawo złożenia skargi do Dyrektora IGR PAN.
2. Skarga powinna być: sporządzona na piśmie, opatrzona datą, podpisana przez pracownika lub doktoranta. Dopuszcza się złożenie skargi w postaci elektronicznej z podpisem kwalifikowanym.
3. W skardze pracownik lub doktorant powinien: określić jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników uważa za mobbing, wskazać imię i nazwisko osoby lub osób, które jego zdaniem były lub są sprawcami mobbingu, podać uzasadnienie oraz uprawdopodobnić lub przytoczyć dowody, że przedstawione działania lub zachowania rzeczywiście mają/miały miejsce.

§ 6.

1. Dyrektor IGR PAN po otrzymaniu prawidłowo sporządzonej i złożonej skargi przez pracownika lub doktoranta, w ciągu 7 (siedmiu) dni roboczych powołuje trzyosobową komisję antymobbingową, zwaną w dalszej treści Komisją.
2. W skład Komisji wchodzi:
 - a) w przypadku złożenia skargi przez pracownika - członek dyrekcji i dwóch wskazanych przez Dyrektora IGR PAN przedstawicieli pracowników;
 - b) w przypadku złożenia skargi przez doktoranta - członek dyrekcji, jeden wskazany przez Dyrektora IGR PAN przedstawiciel pracowników oraz osoba wskazana przez Samorząd Doktorantów.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik lub doktorant lub domniemany sprawca(y) mobbingu.
4. Członkowie Komisji wybierają spośród siebie przewodniczącego.
5. Po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika lub doktoranta składającego skargę i domniemanego sprawcy(ów) mobbingu oraz przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, Komisja niezwłocznie wydaje opinię o zasadności złożonej skargi.
6. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania; protokół wraz z opinią i jej uzasadnieniem jest przekazywany Dyrektorowi IGR PAN.
7. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie. Członkowie Komisji są zobowiązani do podpisania oświadczenia o zachowaniu poufności, którego wzór stanowi Załącznik nr 1 do WPA.

§ 7.

1. W razie uznania skargi za zasadną, wobec sprawcy mobbingu będącego pracownikiem Dyrektor IGR PAN może zastosować środki dyscyplinarne lub kary przewidziane w Kodeksie pracy.
2. W przypadku, gdy postępowanie dotyczy sprawcy będącego doktorantem, w razie uznania skargi za zasadną, Dyrektor IGR PAN może zastosować środki przewidziane w Regulaminie Poznańskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk, par. 13, lub środki przewidziane w Regulaminie Międzynarodowych Studiów Doktoranckich IGR PAN, par. 43 w związku z nieprzestrzeganiem przepisów obowiązujących w IGR PAN.

Postanowienia końcowe

§ 8.

1. WPA nie ogranicza praw pracowników i doktorantów wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
2. Skargi dotyczące Dyrektora IGR PAN należy kierować do Prezesa Polskiej Akademii Nauk.

Order No. 5/2022
Director of the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences
of March 11, 2022
on the introduction of the Internal Anti-mobbing Policy at the Institute of Plant Genetics of the Polish
Academy of Sciences

§ 1.

Acting pursuant to Art. 53 sec. 1 and art. 54 sec. 1 of the Act of 30 April 2010 on the Polish Academy of Sciences (i.e. Journal of Laws of 2020, item 1796, as amended) in connection with Art. 94.³ § 1. of the Act of June 26, 1974 - the Labor Code (i.e. Journal of Laws of 2021, item 1162, as amended), I introduce the Internal Anti-mobbing Policy at the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences, which constitutes Appendix No. 1 to this order.

§ 2.

The principles of counteracting mobbing defined in the Internal Anti-mobbing Policy do not violate the provisions of the Labor Code and other acts specifying the rights and obligations of employees and employers, as well as executive acts issued on their basis.

§ 3.

The order comes into force on the day of its signing, however, the Internal Anti-mobbing Policy comes into force after the lapse of 14 days from the day it is communicated to the employees and doctoral students of the Institute.

INTERNAL ANTI-MOBGING POLICY
INSTITUTE OF PLANT GENETICS, POLISH ACADEMY OF SCIENCES

General provisions

§ 1.

The Internal Anti-mobbing Policy of the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences, hereinafter referred to as WPA, defines the procedure for dealing with mobbing at the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences (hereinafter IGR PAN) and the rights and obligations of employees and doctoral students of the IGR PAN in such a situation.

§ 2.

The terms used in WPA provisions have the following meanings:

1. Mobbing - within the meaning of Art. 94³ of the Labor Code, these are actions or behaviors related to an employee or directed against an employee, consisting in persistent and long-term harassment or intimidation of an employee, causing him to underestimate his professional suitability, causing or aimed at humiliating or ridiculing the employee, isolating him or eliminating him from the team of colleagues;
2. Employer - Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences, ul. Strzeszyńska 34, 60-479 Poznań;
3. Employee - a person remaining with the Employer in an employment relationship;

4. PhD student - a person who has concluded an agreement with IGR PAN on the payment of a doctoral or research scholarship;
5. Anti-mobbing commission - a collective body appointed by the Employer to investigate complaints of employees or doctoral students about mobbing.

§ 3.

1. Each employee and doctoral student is required to read the WPA content.
2. The statement on reading the WPA content, bearing the signature of the employee or doctoral student and the date, shall be attached, respectively, to the personal files of the employee or the files of the doctoral student.

Counteracting mobbing

§ 4.

Any activities or behavior constituting mobbing will not be tolerated in IGR PAN.

§ 5.

1. Every employee or doctoral student who believes that he or she has been subjected to mobbing has the right to submit a complaint to the Director of IGR PAN.
2. The complaint should be: in writing, dated, signed by the employee or the doctoral student. It is allowed to submit a complaint in an electronic form with a qualified signature.
3. In the complaint, the employee or doctoral student should: specify what actions or behavior of superiors or associates he considers mobbing, indicate the name and surname of the person or persons who, in his / her opinion, were or are the perpetrators of mobbing, provide justification and substantiate or provide evidence that the presented actions or the behaviors actually take place / took place.

§ 6.

1. The Director of IGR PAN, after receiving a properly prepared and submitted complaint by an employee or a doctoral student, within 7 (seven) working days, appoints a three-person anti-mobbing committee, hereinafter referred to as the Committee.
2. The Committee is composed of:
 - a) in the event of a complaint by an employee - a member of the management board and two employee representatives appointed by the Director of IGR PAN;
 - b) in the case of a complaint submitted by a doctoral student - a member of the management board, one employee representative appointed by the Director of IGR PAN and a person appointed by the Doctoral Students' Council.
3. A member of the Commission may not be a person who is the subject of a complaint of mobbing, or the head of the organizational unit in which the complainant employee or doctoral student or the alleged perpetrator (s) of mobbing is employed.
4. Members of the Committee shall elect a chairman from among themselves.
5. After hearing the explanations of the employee or doctoral student submitting the complaint and the alleged perpetrator (s) of mobbing and conducting explanatory proceedings, the Committee shall immediately issue an opinion on the merits of the complaint.

6. Minutes are prepared from the meetings of the Committee, which are signed by all members of the Committee and parties to the proceedings; the minutes together with the opinion and its justification are forwarded to the Director of IGR PAN.

7. The proceedings before the Commission are confidential and the facts established during these proceedings may not be disclosed to the public. Members of the Committee are required to sign a confidentiality declaration, a form of which constitutes Annex 1 to the WPA.

§ 7.

1. If the complaint is found to be justified against the perpetrator of mobbing who is an employee, the IGR PAN Director may apply disciplinary measures or penalties provided for in the Labor Code.

2. If the proceedings concern the perpetrator who is a doctoral student, if the complaint is found justified, the IGR PAN Director may apply the measures provided for in the Regulations of the Poznań Doctoral School of Institutes of the Polish Academy of Sciences, or the measures provided for in the Regulations of the International Doctoral Studies IGR PAN, due to non-compliance with the regulations in force at IGR PAN.

Final Provisions

§ 8.

1. WPA does not limit the rights of employees and doctoral students under generally applicable laws.

2. Complaints about the Director of IGR PAN should be addressed to the President of the Polish Academy of Sciences.

.....
Imię i nazwisko członka Komisji Antymobbingowej

Oświadczenie o zachowaniu poufności

Zobowiązuję się do zachowania w tajemnicy i nie rozpowszechniania wszelkich informacji nieujawnionych do wiadomości publicznej, uzyskanych lub wytworzonych w związku z moją pracą w Komisji Antymobbingowej powołanej przez dyrektora Instytutu Genetyki Roślin PAN w dniu

Przyjmuję do wiadomości, że postępowanie niezgodne z niniejszym oświadczeniem może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych i może skutkować karą dyscyplinarną.

Zobowiązanie do zachowania poufności nie będzie naruszone w sytuacji, gdy obowiązek ujawnienia informacji wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, lub w przypadku ich przekazania na żądanie sądu lub innego uprawnionego organu.

.....

Data, podpis pracownika

.....
Name and surname of the member of Anti-mobbing Commission

Confidentiality Statement

I undertake to keep secret and not to disseminate any undisclosed information obtained or produced in connection with my work in the Anti-mobbing Commission appointed by the director of the Institute of Plant Genetics, Polish Academy of Sciences on

I acknowledge that failure to comply with this statement may constitute a breach of employment obligations and may result in disciplinary action.

The obligation of confidentiality will not be violated in a situation where the obligation to disclose information results from generally applicable provisions of law, or if it is provided at the request of a court or other authorized body.

.....

Date, employee's signature