

ZESTAWIENIE – ANALIZA LUK

Numer sprawy: **2020PL463704**

Nazwa organizacji: **Narodowy Instytut Onkologii, im. Marii Skłodowskiej-Curie, Państwowy Instytut Badawczy, Oddział w Gliwicach**

Dane kontaktowe (adres): **ul. Wybrzeże Armii Krajowej 15, 44-102 Gliwice**

Data złożenia:

Analiza luk

Podstawę analizy luk stanowią Karta Naukowca i Kodeks. W celu zachowania spójności, zmieniono numerację 40 artykułów na nagłówki. Proszę o podanie wyniku analizy luk Twojego ośrodka. Jeśli Twój ośrodek obecnie nie spełnia w pełni kryteriów, proszę zaznaczyć, czy ustawodawstwo krajowe lub organizacyjne może ograniczać wdrażanie Karty, oraz wymienić działania, które zostały już podjęte oraz propozycje poprawy obecnej sytuacji.

Aby wspomóc strategię rekrutacyjną organizacji, przewidziano specjalną listę kontrolną dla otwartości i przejrzystości rekrutacji.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: zestawienie wyników przeprowadzonej analizy

<p>Status: w jakim stopniu organizacja spełnia następujące kryteria?</p>	<p>++ = w pełni zrealizowane +/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane - / + = częściowo zrealizowane - = niewystarczająco zrealizowane</p>	<p>W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji. W razie potrzeby proszę wskazać na krajowe / regionalne przepisy lub regulacje wewnętrzne, które utrudniają wdrożenie</p>	<p>Podjęte inicjatywy i / lub propozycje ulepszeń</p>
<p>Aspekty etyczne i profesjonalne</p>			
<p>1. Wolność badań naukowych (Research Freedom)</p>	<p>++ w pełni zrealizowane</p>	<p>Naukowcy mają swobodę wyboru tematyki badań w zakresie odpowiadającym ich zainteresowaniom, oraz możliwość wyboru metod i praktyk laboratoryjnych. Opinię tę potwierdziło około 91% ankietowanych.</p>	<p>Działania nie są wymagane</p>
<p>2. Zasady etyczne</p>	<p>++ w pełni zrealizowane</p>	<p>W ankiecie 92% respondentów oświadczyło, że posiada odpowiednią wiedzę i przestrzega zasad etycznych. Instytut stale podejmuje działania dotyczące tej tematyki. Zarządzenie nr 2 Dyrektora Oddziału Instytutu w Gliwicach z 28 stycznia 2021 r. powołuje Zespół ds. Etyki i zobowiązuje pracowników do przestrzegania kodeksu etyki i polityki antykorupcyjnej</p>	<p>Działania nie są wymagane</p>

3. Odpowiedzialność zawodowa	++ w pełni zrealizowane	<p>Badania naukowe prowadzone przez naukowców w Instytucie mają ogromne znaczenie dla społeczeństwa. Opinię taką wyraziło 93% ankietowanych.</p> <p>Naukowcy są zobowiązani do poszanowania praw intelektualnych. Rozprawy doktorskie są sprawdzane przy zastosowaniu systemu antyplagiatowego, a w przypadku przewodów habilitacyjnych naukowcy przedstawiają oświadczenie wskazujące na procentowy wkład autorski w prezentowane publikacje.</p> <p>Regulacje prawne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zarządzenie nr 38/2017 Dyrektora Instytutu z dnia 17 maja 2017 r. w sprawie ustalenia i wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Narodowym Instytucie Onkologii Marii Skłodowskiej-Curie - USTAWA z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce 	Działania nie są wymagane
4. Profesjonalne podejście	++ w pełni zrealizowane	<p>Naukowcy są zaznajomieni z indywidualnymi zobowiązaniami. Publikowanie wyników naukowych jest zaliczone do zakresu ich obowiązków, które są częścią umowy o pracę. Kwestię standardów prowadzenia badań reguluje prawo polskie, w tym ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych.</p>	Działania nie są wymagane

5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Jedynie 68,3% respondentów deklaruje znajomość i przestrzeganie zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów. Sytuacja ta wskazuje na konieczność poszerzenia wiedzy z tego obszaru	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) przygotowanie poradnika dla nowo zatrudnionych pracowników. Poradnik powinien zawierać m.in. informacje o zobowiązaniach wynikających z umów i przepisów prawnych; 2) umieszczenie informacji na stronie internetowej NIO PIB; Strona powinna zawierać linki do krajowych aktów prawnych oraz skany zarządzeń wewnętrznych (dostęp do strony będą mieli tylko pracownicy)
6. Odpowiedzialność	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Sekretariat Naukowy informuje pracowników drogą mailową o źródłach finansowania badań naukowych i terminach składania wniosków. Pomimo tego prawie 21% respondentów na pytanie o znajomość zasad odpowiedzialności udzieliło odpowiedzi negatywnej, a prawie 23% nie wie lub ma trudności z udzieleniem odpowiedzi. Wskazuje na potrzebę poprawy tej sytuacji.	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Modernizacja struktury informacji na stronie internetowej. Strona powinna zapewnić dostęp do informacji o poszanowaniu dobrych praktyk i przepisów etycznych w dziedzinie badań naukowych, a także ochrony własności intelektualnej i dostępu do prac badawczych. 2) wspieranie wykonawców projektów w efektywnym i terminowym wydatkowaniu środków finansowych - wprowadzenie okresowych szkoleń praktycznych z zakresu procedur zamawiania odczynników, materiałów eksploatacyjnych, aparatury badawczej i usług. 3). Przygotowanie poradnika opisującego procedury zamawiania i zakupu odczynników, usług itp. 4. Należy rozważyć zmiany w podziale obowiązków w zakresie zamawiania i zakupu odczynników, usług itp. w celu poprawy efektywności i terminowości wydatkowania środków.
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Naukowcy regularnie przechodzą szkolenia z zakresu BHP. Wskazywano jednak na brak wystarczającej wiedzy dotyczącej wsparcia informatycznego, archiwizacji danych oraz bezpieczeństwa i ochrony danych.	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych.
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie	- / + = częściowo zrealizowane	55,5% respondentów uważa, że podejmowane są działania, aby wyniki badań były	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zorganizowane zostanie internetowe

wyników badań naukowych		przekazywane do ogółu społeczeństwa w sposób zrozumiały dla niespecjalistów, zwiększając tym samym poziom powszechnego zrozumienia nauki. Większość badań przeprowadzonych w NIO-PIB w Gliwicach jest publikowana w czasopismach Open Access	repozytorium umożliwiające dostęp do pełnego tekstu rozpraw doktorskich. 2) Organizowane będą cykle seminariów onkologicznych dla naukowców, ze szczególnym uwzględnieniem osób nie będących naukowcami (np. pacjentów i ich rodzin). 3) Podczas spotkań konferencyjnych, którym NIO PIB obejmuje patronatem, zorganizowana zostanie co najmniej jedna sesja skierowana do pacjentów i nienaukowców. 4) Za pośrednictwem strony internetowej NIO PIB będzie można uzyskać dostęp do pełnego profilu każdego naukowca wraz z pełną listą opublikowanych prac z linkiem do pełnego artykułu.
9. Zaangażowanie społeczne	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Naukowcy podejmują oddolne inicjatywy o zasięgu lokalnym, m.in. spotkania informacyjne dla uczniów miejscowych szkół mające na celu ich zainteresowanie nauką. Jednak brakuje zinstytucjonalizowanych mechanizmów pomagających naukowcom w prezentowaniu zgromadzonej wiedzy opinii publicznej w sposób nieformalny i łatwy do zrozumienia.	Niezbędne działania: Odgórne działania mające na celu dotarcie do społeczeństwa z wynikami prowadzonych badań, w tym wprowadzenie otwartych sesji popularnonaukowych na organizowanych konferencjach, prezentowanie informacji o prowadzonych badaniach za pośrednictwem mediów społecznościowych, a także opis projektów zrozumiały dla ogółu społeczeństwa na stronie internetowej NIO-PIB
10. Zasady niedyskryminacji	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Powszechnie zasadą jest równość wszystkich naukowców w każdym obszarze. Większość respondentów wskazała, że nie dostrzega oznak dyskryminacji. Niektórzy respondenci jednak nie są świadomi, jak zapobiegać i unikać dyskryminacji, w szczególności umożliwić swobodę przemieszczania się osób niepełnosprawnych w obrębie instytutu.	Niezbędne działania: 1) Organizacja szkoleń dla pracowników i doktorantów, m.in. w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji 2) Sprawdzenie oznakowania podjazdów i wind, w przypadku konieczności ich oznakowanie

11. Systemy oceny pracowników	++ = w pełni zrealizowane	Zgodnie z art. 44 ust. 3 i 4 ustawy o instytutach badawczych, pracownicy naukowcy podlegają okresowej ocenie dorobku naukowego, prowadzonej przez Radę Naukową obejmującą wyniki ich pracy, nie rzadziej niż raz na cztery lata. Rada Naukowa bierze pod uwagę w szczególności liczbę i jakość patentów, wdrożeń, publikacji naukowych oraz prowadzonych i planowanych badań naukowych lub prac rozwojowych. Regulamin oceny okresowej dorobku naukowo-technicznego pracowników naukowo-badawczo-technicznych (Zarządzenie nr 26/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 2 kwietnia 2021) określa tryb i zasady dokonywania oceny okresowej. Naukowcy mają prawo złożyć wnioski do Przewodniczącego Rady Naukowej o ponowną ocenę jego dorobku naukowego.	Działania nie są wymagane
Rekrutacja i dobór kadr			
12. Zasady rekrutacji (Wg Kodeksu)	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Procedura rekrutacyjna oparta jest na przepisach krajowych oraz wewnętrznych regulacjach NIO-PIB. Standardy przyjęte dla naukowców są jasno określone. Obowiązujące przepisy wewnętrzne dotyczące postępowania rekrutacyjnego wskazują skład komisji rekrutacyjnej, etapy postępowania rekrutacyjnego, a także informacje zawarte w ogłoszeniach o pracę (Zarządzenie Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 określa regulamin konkursów na stanowiska naukowe) Informacja, że Instytut zachęca do składania wniosków od grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, na przykład naukowców niepełnosprawnych lub osób powracających do kariery naukowej, ułatwiłby dostęp tym grupom.	Niezbędne działania: Dodanie do standardowego szablonu ogłoszenia o pracę informacji, że Instytut zachęca do składania wniosków od grup w niekorzystnej sytuacji, np. naukowców niepełnosprawnych lub osób powracających do kariery naukowej, co ułatwi tym grupom dostęp do zatrudnienia. Zwiększenie dostępności Zarządzenia Dyrektora MSCNRIO nr. 4/2018 (publikacja na stronie Instytutu)

13. Przebieg rekrutacji (wg kodeksu)	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Zagadnienia dotyczące rekrutacji kadry naukowej są znane i przejrzyste. Są one uregulowane przez przepisy krajowe i wewnętrzne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ustawa o instytutach badawczych, 2) Statut NIO-PIB rozdział V i VI, 3) Regulamin konkursu na stanowisko naukowe (ogłoszony Zarządzeniem Dyrektora Instytutu, Nr 4/2018 dnia 11 stycznia 2018 r.),, <p>Przepisy te określają jasne, przejrzyste i skuteczne procedury rekrutacyjne. Ponadto ogłoszenia o pracę szczegółowo opisują kryteria selekcji i oczekiwane kompetencje kandydatów. Ogłoszenie o konkursie publikowane jest na stronie Instytutu, a także na stronie ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie Komisji Europejskiej (Europejski Portal Mobilności Naukowców: http://europa.eu.int/eracareers).</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Dodanie do standardowego szablonu ogłoszenia o pracę informacji o planowanym okresie zatrudnienia
14. Dobór kadr	- / + = częściowo zrealizowane	<p>Obowiązujące przepisy wewnętrzne określają zasady powoływania komisji rekrutacyjnych – Regulamin konkursów na stanowiska naukowe (Zarządzenie Dyrektora MSCNRIO nr 4/2018). Komisję rekrutacyjną powołuje Dyrektor NIO-PIB po zasięgnięciu opinii Rady Naukowej. Składa się ona z 5 osób powoływanych przez Dyrektora lub Dyrektora Oddziału (skład komisji rekrutacyjnej powoływanej przez Dyrektora Oddziału zatwierdza Dyrektor NIO-PIB). W komisjach nie zawsze istnieje odpowiednia równowaga płci.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Zapewnienie równowagi płci w komisjach rekrutacyjnych (aktualizacja istniejących procedur powoływania komisji selekcyjnej). 2). Aktualizacja regulaminu wewnętrznego w taki sposób, aby członkowie komisji rekrutacyjnej reprezentowali różne doświadczenia i kwalifikacje. 3). Organizacja szkoleń członków komisji rekrutacyjnych w zakresie niedyskryminowania podczas procesu rekrutacyjnego
15. Przejrzystość (wg Kodeksu)	- / + = częściowo zrealizowane	<p>Ogłoszenia Instytutu zawierają szczegółowy opis wymagań i oczekiwanych kwalifikacji na dane stanowisko (kryteria rekrutacji) oraz liczbę wolnych etatów. Kandydaci są informowani o perspektywach rozwoju. Wszyscy kandydaci biorący udział w postępowaniu rekrutacyjnym otrzymują pisemną informację o decyzji dotyczącej wyboru konkretnej osoby. Kandydaci</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <p>Wprowadzenie zasady udzielania informacji o przyczynach odrzucenia kandydatury</p>

		nie są informowani o mocnych i słabych stronach swojej aplikacji	
16. Ocena dorobku (wg Kodeksu)	- / + = częściowo zrealizowane	Większość respondentów (59%) nie zna kryteriów stosowanych podczas rekrutacji, pozostali są zaznajomieni z zasadami i potwierdzają prawidłowy przebieg procesu rekrutacji.	Niezbędne działania: Aktualizacja i rozpowszechnianie zasad obowiązujących podczas rekrutacji naukowców
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego w CV (wg Kodeksu)	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Wyniki ankiety pokazują, że odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów nie są krytykowane. W NIO-PIB brakuje jednak wewnętrznych regulacji dotyczących tej tematyki. W celu poprawy przejrzystości postępowania rekrutacyjnego wprowadzić to do przepisów	Niezbędne działania: Utworzenie szczegółowych procedur dla komisji rekrutacyjnej
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności wg Kodeksu	++ w pełni zrealizowane	Doświadczenie w zakresie mobilności jest doceniane w procesie rekrutacji	Działania nie są wymagane
19. Uznawanie kwalifikacji (wg Kodeksu)	- / + = częściowo zrealizowane	Zgodnie z obowiązującymi przepisami uznaje się kwalifikacje akademickie i zawodowe pracowników. W trakcie procesu rekrutacji lub ubiegania się o zmianę stanowiska naukowego dokonywana jest wnikliwa ocena kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydata. Pod uwagę brana jest również mobilność zawodowa i międzynarodowa kandydata. Obowiązują dwa przepisy regulujące proces rekrutacji i zatrudniania pracowników: 1. Statut NIO-PIB z dnia 20 grudnia 2019 r. – Rozdział VI „Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu na stanowiska naukowe” 2. Zarządzenie Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu konkursu na stanowisko naukowe Ponadto regularnie aktualizowane są informacje o	Niezbędne działania: 1. Opublikowania na stronie internetowej NIO-PIB szczegółowych informacji na temat przepisów regulujących zatrudnienie na stanowiskach naukowych 2. Informowanie o kolejnych konkursach na takie stanowiska.

		nowych konkursach na stanowiska badawcze. Wyniki ankiety pokazały jednak, że większość osób (51,5%) nie jest wystraszająco zaznajomiona z zasadami rekrutacji na stanowiska naukowe.	
20. Staż pracy wg Kodeksu	++ = w pełni zrealizowane	Wymagane kwalifikacje odpowiadają potrzebom na danym stanowisku. Podczas oceny kandydata Instytut bierze pod uwagę osiągnięcia i kwalifikacje zawodowe.	Działania nie są wymagane
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (wg Kodeksu)	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	50% respondentów uważa, że w Instytucie obowiązują jasne zasady zatrudniania doktorów, które dają dalsze możliwości rozwoju kariery naukowej. Natomiast 19,8% respondentów wskazało odpowiedź „nie wiem”. Instytut posiada regulacje wewnętrzne dotyczące rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe 1. Statut NIO-PIB z dnia 20.12.2019 r. - Rozdział VI „Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu na stanowiska naukowe” 2. Zarządzenie Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu konkursu na stanowisko naukowe Na podstawie powyższych przepisów każdorazowo przed ogłoszeniem konkursu na dane stanowisko, w tym doktorów, tworzone jest odrębne Zarządzenie dotyczące przeprowadzenia danego konkursu	Niezbędne działania: 1) Rozpowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o obowiązujących przepisach dotyczących rekrutacji na stanowiska naukowe poprzez stworzenie miejsca na wewnętrznej stronie internetowej Instytutu, w której zamieszczane są aktualne przepisy. 2) Powołanie w Dziale Kadr pracownika pomagającego pracownikom z zagranicy
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne			
22. Uznanie zawodu	- / + = częściowo zrealizowane	Połowa respondentów zadeklarowała, że osoby zajmujące się karierą naukową są uważane za profesjonalistów i traktowane z szacunkiem. Jednak prawie 30% ankietowanych wyraziło odmienną opinię	Niezbędne działania: 1) stworzenie "Ściany Sławy Naukowca" - prezentacja najlepszych naukowców w widocznych miejscach w budynku Instytutu 2) prezentacja profili naukowców za pośrednictwem mediów społecznościowych, strony internetowej itp. 3) szerokie informowanie środowiska instytutu i

			społeczeństwa o prowadzonych badaniach i sukcesach naukowców 4) wprowadzenie znaku graficznego dla naukowców na identyfikatorach
23. Środowisko badań naukowych	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Tworzenie dogodnego środowiska do prowadzenia badań naukowych w NIO-PIB w Gliwicach realizowane jest m.in. przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> -NIO-PIB należy do konsorcjum w ramach Wirtualnej Biblioteki Nauki dzięki czemu zapewnia bezpłatny dostęp do wielu naukowych baz danych np.: ScienceDirect (baza Elsevier), SpringerLink, Wiley Online Library, bazy danych EBSCOhost, Nature, Science, Web of Science, SCOPUS, medycyna, badania onkologiczne - zapewnia swoim pracownikom, doktorantom i studentom bezpłatny dostęp do wielu różnych programów i systemów informatycznych m.in.: STATISTICA, Oncentra, Asseco AMMS, MATLAB, ARIA, ONKO.SYS, XERO, MEDSTREAM designer, - pokrywa koszty publikacji prac naukowych nie posiadających dofinansowania, - w przypadku naukowców aktywnych naukowo, raz w roku NIO-PIB pokrywa koszty związane z uczestnictwem w międzynarodowej lub krajowej konferencji, -NIO PIB jest patronem 5 konferencji naukowych rocznie, gdzie dla pracowników, doktorantów i studentów opłata i/lub zakwaterowanie są bezpłatne lub ze znaczną zniżką. <p>Mimo wysiłków NIO PIB tylko 60,4% respondentów zgadza się, 20,8% nie ma pewności, a 15,9% nie zgadza się, że NIO-PIB w Gliwicach dba o stworzenie stymulującego środowiska badawczego, poprzez odpowiednie wyposażenie stanowisk pracy, umożliwiające współpracę zdalną z wykorzystaniem sieci badawczych i zgodne z odpowiednimi przepisami BHP.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie wewnętrznej strony internetowej z wyłącznym dostępem dla pracowników, zawierającej informacje bezpośrednio związane z ich prawami, obowiązkami, przywilejami itp., 2. Przygotowanie poradnika dla każdego pracownika, doktoranta i studenta na początku ich zatrudnienia zawierającego informacje o ich prawach, obowiązkach i przywilejach, strukturze NIO PIB i kodeksie postępowania itd.

24. Warunki pracy	++ = w pełni zrealizowane	Zgodnie z Regulaminem Pracy Oddziału NIO-PIB w Gliwicach, wprowadzonym Zarządzeniem Nr 44/2020 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 28.12.2020 r., pracownicy naukowcy pracują 7 godzin 35 minut dziennie, od poniedziałku do piątku. Mogą rozpocząć pracę o różnych godzinach: 7.00, 8.00, 9.00. Możliwe jest indywidualne ustalenie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. W przypadkach uzasadnionych charakterem obowiązków lub ich organizacją, pracodawca może wprowadzić zadaniowy system czasu pracy. Pracownikowi naukowemu przysługuje 36 dni urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z prawem krajowym pracownicy mają różne przywileje związane z rodzicielstwem. Przepisy te pozwalają m.in. na łączenie pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego, możliwe jest również zatrudnienie w niepełnym wymiarze. W okresie urlopu rodzicielskiego pracownik ma prawo do podjęcia pracy zarobkowej, a także nauki lub szkolenia, o ile nie wyklucza to możliwości osobistej opieki nad dzieckiem	Działania nie są wymagane
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	++ = w pełni zrealizowane	W NIO-PIB zatrudnienie oparte jest na zasadach Kodeksu Pracy, czyli umowy na czas określony do 33 miesięcy; w przypadku umów opłacanych ze środków grantowych, poza NIO-PIB, umowy zawierane są na czas trwania grantu lub realizacji projektu	Działania nie są wymagane
26. Finansowanie i wynagrodzenie	++ = w pełni zrealizowane	NIO-PIB zapewnia terminową wypłatę wynagrodzeń.	Działania nie są wymagane
27. Równowaga płci	++ = w pełni zrealizowane	Polityka równowagi płci została w pełni wdrożona. Każda płeć jest jednakowo reprezentowana na każdym poziomie ścieżki kariery oraz w organach decyzyjnych. Istnieją procedury zapobiegające uprzedzeniom ze względu na płeć i praktykom mobbingu. Proces rekrutacji opiera się wyłącznie na dorobku.	Działania nie są wymagane

28. Rozwój kariery zawodowej	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Prawie 13% respondentów udzieliło odpowiedzi przeczącej, natomiast prawie 22% nie wie/ma trudności z odpowiedzią na pytanie o wsparcie NIO-PIB w rozwoju ich kariery. Wskazuje to na potrzebę poprawy. NIO-PIB powinien opracować, najlepiej w ramach zarządzania zasobami ludzkimi, konkretną strategię rozwoju kariery dla naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju zatrudnienia (w tym naukowców zatrudnionych na czas określony i doktorantów). Wszyscy badacze powinni być zaznajomieni z przepisami i regulacjami. NIO-PIB powinien zapewnić, aby doradztwo zawodowe i pomoc w pośrednictwie pracy były oferowane naukowcom na wszystkich etapach kariery, niezależnie od rodzaju zatrudnienia	Niezbędne działania: 1) Przygotowanie jasnych opisów możliwego rozwoju kariery. 2) Dostosowanie regulacji wewnętrznych dotyczących wyboru ścieżki kariery zawodowej przez naukowców. 3) Wprowadzenie doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych/naukowców.
29. Wartość mobilności	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	56,4% ankietowanych potwierdziło, że NIO-PIB w Gliwicach wdrożył mechanizmy uznania wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, transdyscyplinarnej, wirtualnej oraz mobilności między sektorem publicznym a prywatnym jako istotnej kwestii dla pogłębiania wiedzy naukowej oraz wsparcie rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.	Niezbędne działania: Rozpowszechnianie informacji na temat znaczenia mobilności w rozwoju naukowym badaczy; dostosowania wewnętrznych przepisów dotyczących mobilności
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	- = niewystarczająco zrealizowane	W NIO-PIB nie ma doradztwa zawodowego	Niezbędne działania: Zatrudnienie doradcy zawodowego przez NIO-PIB
31. Prawa własności intelektualnej	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Istnieją zasady i procedury postępowania dotyczące ochrony praw autorskich. Większość badanych (73%) jest zaznajomionych i zgadza się z zasadami prawa autorskiego. Część respondentów (25%) nie zna tych zasad.	Niezbędne działania: 1. Upowszechnianie informacji o korzyściach z wykorzystania wyników, oraz odpowiedniej ochronie praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich 2. Organizowanie raz w roku szkoleń z tej tematyki
32. Współautorstwo	++ = w pełni zrealizowane	Istnieje jasno zdefiniowany system współautorstwa publikacji lub patentu, który odzwierciedla rzeczywisty wkład naukowca i nie zależy od stopnia naukowego. Doceniane i zauważane są starania młodych naukowców i doktorantów.	Działania nie są wymagane

		Najlepszym tego dowodem jest pozytywna ocena respondentów (87,2%) w odpowiedzi na pytanie dotyczące wymienienia osób zaangażowanych wśród współautorów publikacji	
33. Nauczanie	++ = w pełni zrealizowane	<p>W NIO-PIB nie ma obowiązku nauczania akademickiego. Naukowcy mogą pełnić funkcję wykładowców na Politechnice Śląskiej, Uniwersytecie Śląskim lub na specjalistycznych kursach zawodowych na własne życzenie i po uzyskaniu zgody NIO-PIB. NIO-PIB udziela zgód w uzasadnionych przypadkach. Ponadto za ich zaangażowanie w proces dydaktyczny można uznać szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższymi tytułami naukowymi.</p> <p>Niezbędne działania: - dostosowanie regulacji wewnętrznych do w/w potrzeb</p>	Działania nie są wymagane
34. Skargi/apelacje	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>W celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w Oddziale Instytutu w Gliwicach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wprowadzono wewnętrzną politykę antymobbingowa opisaną w załączniku nr 6 do Zarządzenia nr 44/2020 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 28.12.2020 r. w sprawie Regulaminu pracy, 2) wdrożono Zarządzenie nr 3/2018 Dyrektora Oddziału z dnia 11.01.2018 r. w sprawie zakazu mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu, 3) powołano Komisję ds. zapobiegania przejawom nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania mobbingowi (Zarządzeniem Nr 5/2018 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 29 stycznia 2018 r. <p>2. Zgodnie z Kodeksem Etyki obowiązującym w NIO-PIB, o którym mowa w Zarządzeniu Nr 2/2021 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 28 stycznia</p>	<p>Niezbędne działania: Ze względu na dużą liczbę obowiązujących przepisów proponuje się stworzenie poradnika wskazującego postępowanie w przypadku naruszenia któregoś z aktów prawnych</p>

		<p>2021 r. w sprawie kodeksu etyki i polityki antykorupcyjnej: 1) pracownik ma możliwość przedstawienia przełożonemu propozycji usprawnień w działalności jednostek i komórek organizacyjnych Instytutu te, 2) konflikty pracownicze powinny być rozwiązywane między pracownikami, między którymi one powstały, a w ostateczności konflikt może rozwiązać przełożony.</p> <p>3. Karty pracy, przygotowane według wzoru opracowanego przez Departament Spraw Pracowniczych i Płac, zawierają zapisy dotyczące prawa pracownika do: zgłaszania próśb i zapytań do bezpośredniego przełożonego w sprawie wykonywanych obowiązków, proponowania przełożonym wyboru sposobu pracy i sposób realizacji, bez naruszania przepisów obowiązujących w Instytucie.</p> <p>4. W Instytucie funkcjonują procedury umożliwiające naukowcowi odwołanie się od oceny jego dorobku naukowego, zgodnie z Zarządzeniem Nr 26/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 2 kwietnia 2021 r.</p> <p>5. Zgodnie ze Statutem NIO-PIB z dnia 20 grudnia 2019 r. w Instytucie działa Komisja Dyscyplinarna</p>	
35. Wpływ na organy decyzyjne	++ w pełni zrealizowane	<p>Zatrudnieni w Instytucie naukowcy są właściwie reprezentowani w organach decyzyjnych. Pracownicy mogą składać wnioski do tych organów za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych; na najwyższym szczeblu procesu decyzyjnego znajduje się Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, który zapewnia reprezentację naukowców.</p>	Działania nie są wymagane
Szkolenia i rozwój			
36. Relacje z opiekunem naukowym	++ = w pełni zrealizowane	<p>Zdecydowana większość ankietowanych (82,2%) potwierdziła dobre relacje z opiekunami, pozwalające na regularny kontakt młodych badaczy z ich opiekunami i przedstawicielami.</p>	Działania nie są wymagane

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	++ = w pełni zrealizowane	Efektem wieloletniej działalności naukowej w NIO-PIB jest opracowanie i wdrożenie sprawnego systemu wspierającego rozwój naukowy i zawodowy naukowców. Istnieje szereg działań wspierających ten proces, wśród których kluczowe jest zaangażowanie starszych naukowców w koordynację i monitorowanie/nadzorowanie pracy naukowej młodszych kolegów. Współpraca dotyczy również zgłaszania i opracowywania projektów naukowych (w zakresie badań statutowych) oraz późniejszej działalności wydawniczej. Istotą wdrożonego systemu jest przekazywanie wiedzy i stopniowe przejmowanie obowiązków starszych, doświadczonych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin lub przechodzących na emeryturę przez młodszych.	Działania nie są wymagane
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Tworzenie sprzyjającego środowiska do rozwoju naukowego i zawodowego w NIO-PIB w Gliwicach realizowane jest m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - refundację kosztów związanych z udziałem w międzynarodowej lub krajowej konferencji (raz w roku, czynnym naukowcom) - NIO-PIB obejmuje patronatem 5 spotkań naukowych rocznie, gdzie dla pracowników, doktorantów i studentów opłata i/lub zakwaterowanie jest bezpłatne lub ze znaczną zniżką, -w każdym roku prowadzone są trzy cykle seminaryjne / kursy szkoleniowe z różnej tematyki, -NIO-PIB wspiera finansowo (całkowicie lub częściowo) rozwój pracowników: szkolenia specjalizacyjne, studia podyplomowe, studia doktoranckie, kursy językowe, różne kursy związane z rozwojem pracownika. <p>Pomimo wysiłków NIO-PIB tylko 61,4% respondentów zgadza się, 19,8% nie ma pewności, a 18,8% nie zgadza się, że NIO PIB stwarza odpowiednie warunki do rozwoju naukowego i zawodowego</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ustanowienie jasnej ścieżka kariery dla każdego zawodu 2. zmniejszenie rozpiętości wynagrodzeń, co pozwoli na częstsze (raz na 1-2 lata) awanse i podwyżki płac 3. stworzenie podstrony internetowej NIO-PIB, z dostępem ograniczonym dla pracowników, doktorantów i studentów/stażysty (odpowiednio dostosowanym) gdzie będzie dostępne repozytorium całej wiedzy związanej między nimi z ich prawami, obowiązkami i przywilejami itp., 4. każdy z pracowników, doktorantów i studenci na początku zatrudnienia otrzyma podstawowe dokumenty w postaci broszury zawierającej między innymi informacje o ich prawach, obowiązkach i świadczeniach, strukturze NIO PIB i kodeksie postępowania ect.

<p>39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</p>	<p>+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>Funkcjonujące w Instytucie dokumenty podkreślają prawo i obowiązek pracownika do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz obowiązek pracodawcy ułatwiania nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników (Regulamin pracy NIO-PIB Oddziału Gliwice, Regulamin Organizacyjny Oddziału NIO-PIB w Gliwicach, Zarządzenie Nr 30/2020 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 30.09.2020 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, karty pracy przygotowane według wzoru opracowanego przez Dział Spraw Pracowniczych i Płac). Zgodnie z Instrukcją w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, stanowiącą załącznik do Zarządzenia Nr 30/2020 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 30.09.2020 r. pracownicy mają prawo do podnoszenia swoich kwalifikacji z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, jeżeli kierunek kształcenia jest ściśle związany z pracą wykonywaną przez pracownika i jest niezbędny przy wykonywaniu zadań na danym stanowisku. Zgodnie z Zarządzeniem nr 1/2018 Dyrektora Oddziału w Gliwicach z dnia 04.01.2018 pracownicy zatrudnieni na stanowiskach naukowo-badawczych, pracownicy w trakcie realizacji prac doktorskich i habilitacyjnych oraz pracownicy zainteresowani karierą naukową są zobowiązani i dopuszczani do udziału w spotkaniach naukowych organizowanych w Instytucie w Gliwicach. Instytut w Gliwicach zapewnia również dostęp do zasobów umożliwiających rozwój zawodowy poprzez samokształcenie, tj. możliwość korzystania z zasobów Biblioteki Naukowej (wypożyczanie, czytelnia, zbiory elektroniczne) oraz dostęp do aktualnych aktów prawnych poprzez elektroniczny system informacji prawnej w Instytucie w Gliwicach (przez przeglądarkę internetową). Pracownicy spełniający określone wymagania mogą brać udział w konkursach na stanowisko</p>	<p>Niezbędne działania: 1. podjęcie przez Instytut działań mających na celu pozyskanie środków na szkolenia pracowników</p>
--	--	---	---

		pracowników naukowych.	
40. Opieka naukowa	+/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Połowa respondentów uważa, NIO-PIB w Gliwicach posiada przejrzysty system oceny pracowników naukowych i doktorantów. Wielu respondentów nie jest świadomych istniejących przepisów	Potrzebne działania: Regulamin systemu oceny pracowników naukowych i doktorantów będzie dostępny na dysku sieciowym dla wszystkich pracowników i doktorantów. Dodatkowo raz w roku regulamin będzie przesyłany do wszystkich zainteresowanych drogą mailową. Wymagane jest przygotowanie wyjaśnień do regulaminu oceniania doktorantów (szczegółowe wytyczne np. do raportów).