

Szablon 4: Plan Działań

Numer sprawy 2020PL463704
Name Organisation under review: Maria Sklodowska-Curie National Institute of Oncology Gliwice Branch
Organisation's contact details: **Wybrzeże Armii Krajowej 15, Gliwice, 44-101**

Data złożenia:

1. INFORMACJE O ORGANIZACJI

Podaj liczbę kluczowych danych dotyczących Twojej organizacji. Cyfry oznaczone * są obowiązkowe

PRACOWNICY I STUDENCI	FTE
<i>Razem badacze = kadra, stypendyści, doktoranci. studenci w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zajmujący się badaniami naukowymi</i>	237
<i>W tym osoby z zagranicy (tj. posiadający obce obywatelstwo)</i>	1
<i>W tym osoby finansowane z zewnątrz (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)</i>	0
<i>W tym kobiety</i>	146
<i>W tym naukowcy na stopniach R3 lub R4 = Naukowcy o dużym stopniu autonomii, zwykle posiadający status kierownika badań lub profesora.</i>	42
<i>W tym stopniu R2 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi postdoktorskie</i>	99
<i>W tym stopień R1 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi doktoratu</i>	96
<i>Całkowita liczba studentów (jeśli dotyczy)</i>	17
<i>Całkowita liczba pracowników (w tym kierownictwo, administracja, nauczanie i personel badawczy)</i>	1818
FINANSOWANIE DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ(dane za ostatni rok obrotowy)	€
<i>Całkowity roczny budżet organizacyjny</i>	
<i>Roczne bezpośrednie finansowanie organizacji (przeznaczone na badania)</i>	
<i>Roczne finansowane w ramach konkursów rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w konkurencji z innymi organizacjami – w tym dofinansowanie z UE)</i>	
<i>Roczne dofinansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania naukowe</i>	
PROFIL ORGANIZACYJNY (bardzo krótki opis Twojej organizacji, maks. 100 słów)	
Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie jest instytutem badawczym prowadzącym badania w różnych dziedzinach onkologii i biomedycyny. Instytut zatrudnia 224 pracowników zajmujących się nauką, w tym 42 na poziomie R3/R4; 99 na poziomie R2 oraz 83 na poziomie R1.. Wysoko wykwalifikowaną grupę naukowców tworzy interdyscyplinarny zespół reprezentujący takie dziedziny nauki jak: onkologia kliniczna, chirurgia, medycyna nuklearna, radioterapia, endokrynologia onkologiczna, biologia medyczna, biotechnologia, fizyka medyczna, chemia, bioinformatyka i epidemiologia. Działalność medyczna wspierana jest działalnością naukową różnych jednostek naukowych i laboratoriów. Od momentu powstania Instytutu w 1947 roku jego pracownicy są autorami i współautorami ponad trzech tysięcy artykułów opublikowanych w uznanych na całym świecie czasopismach naukowych. Znaczna część działalności naukowej jest finansowana z grantów badawczych finansowanych przez Ministerstwo Nauki, Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju lub fundusze europejskie. Kadra naukowa jest dobrze rozpoznawalna na polskiej i międzynarodowej scenie badawczej i od wczesnych lat pięćdziesiątych jest zaangażowana w wiele aspektów	

badan podstawowych, translacyjnych i klinicznych w onkologii. W 2004 r. Pion Naukowy Instytutu otrzymał od Ministerstwa Nauki tytuł "Narodowego Centrum Doskonałości".

Instytut współpracuje naukowo i dydaktycznie z polskimi i zagranicznymi ośrodkami naukowymi i akademickimi. Instytut jest członkiem czterech polskich konsorcjów naukowych: Centrum Biotechnologii, Bioinżynierii i Bioinformatyki - Śląska BIOFARMA, BioTechMed Silesia, Centrum Chemii, Biologii i Medycyny Translacyjnej oraz Europejskiego Instytutu Raka Środowiskowego. Instytut angażuje się w kształcenie młodych naukowców aktywnie uczestnicząc w tworzeniu studiów magisterskich i doktoranckich na kilku uczelniach (m.in. Politechnika Śląska, Uniwersytet Śląski, Śląski Uniwersytet Medyczny). Instytut aktywnie współpracuje z zespołami badawczymi z europejskich i amerykańskich ośrodków naukowych m.in.: Deutsches Krebsforschungszentrum (DKFZ) w Heidelbergu, Karolinska Institutet w Sztokholmie/Huddinge, National Cancer Institute (NIH-NCI) w Bethesda, UT Soutwestern Medical Centrum w Dallas i UT MD Anderson Cancer Center w Houston. Instytut jako członek konsorcjum CChBMT jest partnerem sieci Global Academic Program MD Anderson Cancer Center (MDAnderson Sister Institutions Network), która jest międzynarodową siecią naukową zrzeszającą kilkadziesiąt wiodących instytucji badawczych zajmujących się terapią nowotworów i nauki biomedyczne

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNEJ PRAKTYKI:

Proszę przedstawić przegląd organizacji pod kątem obecnych mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech nagłówków tematycznych Karty i Kodeksu w Twojej organizacji.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracowników naukowych i doktorantów NIO PIB Oddział Gliwice ujawniły mocne i słabe strony w opisanych poniżej obszarach.</p> <p>Mocne strony obecnej polityki i stosowanych praktyk:</p> <p>+Swoboda badawcza - Zdecydowana większość respondentów (91%) postrzega NIO PIB Oddział Gliwice jako miejsce, które oferuje im pełną swobodę wypowiedzi oraz wyboru kierunków i metod badawczych w ramach działalności Instytucji. Swoboda naukowa jest gwarantowana przez Ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i traktowana priorytetowo.</p> <p>+Zasady etyczne - W ankiecie 92% respondentów potwierdziło wiedzę i przestrzeganie zasad etycznych. Zarządzenie nr 2/2021 Dyrektora Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie - Państwowego Instytutu Badawczego powołuje Radę Etyczną i zobowiązuje pracowników do przestrzegania Kodeksu Etyki oraz Regulaminu polityki antykorupcyjnej obowiązującego w Instytucji.</p> <p>+Odpowiedzialność zawodowa, Postawa zawodowa – Rozpowszechniane są indywidualne zobowiązania naukowców w zakresie prowadzenia badań, a ich</p>

	<p>wyniki zalicza się do zakresu obowiązków, które są częścią umowy o pracę. Kwestię standardów prowadzenia badań reguluje prawo polskie, w tym ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Badania podejmowane przez naukowców z NIO PIN Oddział Gliwice mają duże znaczenie dla społeczeństwa (potwierdza to 93% badanych). Badacze są również zobowiązani do przestrzegania praw własności intelektualnej. Prace doktorskie sprawdzane są z systemem antyplagiatowym, a w przypadku postępowania habilitacyjnego naukowcy są zobowiązani do przedstawienia oświadczenia wskazującego na ich procentowy wkład autorów w prezentowane publikacje.</p> <p>+Zobowiązania umowne i prawne - Pracownicy są informowani o swoich prawach i obowiązkach przed podpisaniem umowy o pracę. Pracownicy powinni przestrzegać zapisów i wymagań zawartych w umowach, podczas nadawania stopnia doktora, przygotowania rozpraw habilitacyjnych, publikacji, raportów z badań. Pracowników NIO PIB Oddział Gliwice obowiązuje Regulamin Zarządzania Prawami Autorskimi, Prawami Pokrewnymi i Prawami Własności Przemysłowej, a także zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, z którymi wszyscy pracownicy są zapoznani.</p> <p>+Odpowiedzialność – odpowiedzialność wobec jednostek przyznających finansowanie naukowcom oraz innych podmiotów regulują zapisy umów i kontraktów. Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych koordynuje i nadzoruje prawidłowość procesu realizacji umów i projektów oraz raportowania zgodnie z wymogami instytucji finansujących. Przeprowadzane są niezależne audyty zewnętrzne w celu sprawdzenia prawidłowości wydatków i rozliczenia środków przeznaczonych na badania. Biegły rewident corocznie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przeprowadza badanie bilansu NIO PIB Oddział Gliwice.</p> <p>+Dobre praktyki w badaniach – pracodawca jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad BHP. Za szkolenia w tym zakresie odpowiada wyznaczony inspektor BHP oraz inspektor PPOŻ. Pracownicy Oddziału NIO-PIB Gliwice przechodzą okresowe szkolenia BHP.</p> <p>+Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników - Podstawowym obowiązkiem pracowników jest rozpowszechnianie wyników badań w formie publikacji lub prezentacji na konferencjach. Dyrektor nagradza finansowo aktywnych pracowników za publikacje w czasopiśmie z Impact Factorem. Opisy bibliograficzne wszystkich dokonań publikacyjnych</p>
--	--

	<p>pracowników publikowane są w bazie bibliograficznej OMEGA-PSIR.</p> <p>+ Niedyskryminacja – wszyscy pracownicy są równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, narodowość, orientację seksualną, poglądy polityczne, przynależność związkową, a także bez względu na rodzaj umowy o pracę czy wymiar czasu pracy.</p> <p>+Systemy ewaluacji/ocen - Zgodnie z art.44 ust. 3 i 4 ustawy o instytutach badawczych, pracownicy NIO PIB Oddział Gliwice 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.</p> <p>Słabe strony obecnej polityki i stosowanych praktyk:</p> <p>+ Zobowiązania umowne i prawne – Pracownicy, uczestnicy studiów doktoranckich i pozostali studenci są informowani o swoich prawach i obowiązkach na początku zatrudnienia. Niezbędne jest jednak opracowanie swoistego przewodnika, w którym będą zawarte informacje o zobowiązaniach umownych i prawnych oraz strona internetowa zawierająca takie informacje, z dostępem tylko dla kadry naukowej.</p> <p>+ Zobowiązania umowne i prawne – Pracownicy, uczestnicy studiów doktoranckich i pozostali uczniowie są informowani o swoich prawach i obowiązkach na początku zatrudnienia. Niezbędne jest tak skonstruowane swoistego przewodnika, w którym komputer graficzny zawiera informacje o technologii informacyjnej i wiedzy, takie informacje, jak tylko dla kadry naukowej.</p> <p>+Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników, Zaangażowanie społeczne - W NIO PIB Oddział Gliwice brakuje pewnych zinstytucjonalizowanych mechanizmów pomagających naszym naukowcom prezentować swoją wiedzę opinii publicznej w bardziej nieformalny i łatwy do zrozumienia sposób. Zostanie stworzona cyfrowa przestrzeń skierowana do ogółu społeczeństwa i zawierająca aktualizacje naszych badań i projektów</p>
--	--

Rekrutacja	<p>Mocne strony obecnej polityki i obecnie stosowanych praktyk:</p> <p>+Rekrutacja, Rekrutacja (Kodeks), Przejrzystość (Kodeks), Ocena merytoryczna (Kodeks) - Postępowanie rekrutacyjne odbywa się w oparciu o przepisy krajowe oraz wewnętrzne przepisy NIO-PIB (rozdział V i VI). Obowiązujące przepisy wewnętrzne dotyczące postępowania rekrutacyjnego wskazują skład komisji rekrutacyjnej, etapy postępowania rekrutacyjnego, a także informacje zawarte w ogłoszeniach o pracę. Ogłoszenie o konkursie publikowane jest na stronie internetowej Instytutu, a także na stronie ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie Europejskiej. Wszyscy kandydaci biorący udział w postępowaniu rekrutacyjnym otrzymują pisemną informację o decyzji dotyczącej wyboru konkretnej osoby.</p> <p>+Odchylenia w porządku chronologicznym życiorysów (Kodeks) - podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat może opisać swoje osiągnięcia i plany badawcze, a także doświadczenie zdobyte podczas pracy w innych jednostkach naukowych. W Oddziale NIO PIB Gliwice panuje również powszechna akceptacja przerw w karierze zawodowej związanych z urlopem macierzyńskim, wychowawczym czy ojcowskim.</p> <p>+Uznanie doświadczenia mobilności (Kodeks) – w procesie rekrutacji następuje pełne uznanie doświadczenia mobilności.</p> <p>+Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) - w polskim prawie problematyka kwalifikacji na stanowiska naukowe oraz uznawania kwalifikacji w zakresie poświadczania dyplomów reguluje ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym oraz przepisy szczególne. W trakcie procesu rekrutacji lub ubiegania się o nadanie tytułu naukowego dokonywana jest wnikliwa ocena kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydata. Pod uwagę brana jest również mobilność zawodowa i międzynarodowa kandydata. Dodatkowe przepisy NIO PIB:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Statut NIO-PIB z dnia 20 grudnia 2019 r. – Rozdział VI „Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu na stanowiska naukowe” oraz2. Zarządzenie nr 4/2018: „Regulamin konkursu na stanowisko naukowe w Instytucie Marii Skłodowskiej-Curie – Centrum Onkologii”.
------------	---

	<p>Słabe strony obecnej polityki i praktyk:</p> <p>+Rekrutacja, Rekrutacja (Kodeks), Przejrzystość (Kodeks), Ocenianie zasług (Kodeks) - Aby usprawnić proces rekrutacji, uznajemy, że dodanie do standardowego wzoru ogłoszenia o pracę informacji, że Instytut zachęca do składania wniosków z grup defaworyzowanych, np. naukowców niepełnosprawnych lub osoby powracające do kariery naukowej, ułatwiłyby dostęp grupom w niekorzystnej sytuacji i niedostatecznie reprezentowanym.</p> <p>Wzór ogłoszenia o pracę zostanie również uzupełniony o dodanie informacji o okresie zatrudnienia i proponowanym wynagrodzeniu. Zwiększona powinna zostać dostępność Zarządzenia Dyrektora NIO-PIB nr. 4/2018. Po zakończeniu procesu rekrutacyjnego kandydaci powinni być również poinformowani o mocnych i słabych stronach swoich aplikacji.</p> <p>+ Selekcja (Kodeks) - Obowiązujące przepisy wewnętrzne określają zasady powoływania komisji kwalifikacyjnych - Regulamin konkursów na stanowiska naukowe (Zarządzenie Dyrektora MSCNRIO nr 4/2018). Komisję selekcyjną powołuje Dyrektor MSCNRIO po zasięgnięciu opinii Rady Naukowej. Zadania konieczne do wykonania:</p> <ul style="list-style-type: none">-aktualizacja istniejących szczegółowych procedur powoływania komisji rekrutacyjnej w celu zapewnienia równowagi płci w komisji rekrutacyjnej,-aktualizacja regulaminu wewnętrznego tak, aby członkowie komisji rekrutacyjnej reprezentowali różne doświadczenia i kwalifikacje,-przeprowadzanie szkoleń dla członków komisji rekrutacyjnej w zakresie procedur niedyskryminacyjnych w rekrutacji. <p>+Odchylenia w porządku chronologicznym życiorysów (Kodeks) - Wyniki ankiety pokazują, że zmiany w porządku chronologicznym życiorysów nie są źle odbierane. W NIO-PIB brakuje jednak wewnętrznych regulacji na ten temat. W celu poprawy przejrzystości postępowania rekrutacyjnego należy szczegółowo opisać zasady.</p> <p>+Uznawanie doświadczenia mobilności (Kodeks) - pomimo pełnego uznania doświadczenia mobilności w procesie rekrutacji, Instytucja musi dostosować wewnętrzne regulacje dotyczące mobilności, szczególnie w przypadku staży długoterminowych.</p>
--	--

	<p>+Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) - Większość respondentów (51,5%) nie posiada wystarczającej wiedzy na temat systemu rekrutacji na stanowiska naukowe.</p> <p>+Statystyki ze stopniem doktora (Kodeks) – 50% respondentów uważa, że w Instytucie obowiązują jasne zasady zatrudniania osób ze stopniem doktora, które dają dalsze możliwości rozwoju kariery naukowej. Natomiast 19,8% respondentów wskazało odpowiedź „nie wiem”.</p> <p>Instytut posiada wewnętrzne regulacje 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”.</p> <p>2. Zarządzenie nr 4/2018: „Regulamin konkursu na stanowisko naukowe w Centrum Onkologii – Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie”.</p> <p>Aby zwiększyć wiedzę w tym zakresie, wszyscy pracownicy naukowcy zostaną skutecznie poinformowani o obowiązujących przepisach dotyczących rekrutacji pracowników naukowych (strona internetowa Oddziału NIO PIB Gliwice) oraz opracowane zostaną zrozumiałe instrukcje do różnych regulacji prawnych. W związku z brakiem zagranicznych regulaminów zatrudnienia Postdoc, taki regulamin zostanie przygotowany i wyznaczony zostanie kierownik ds. pracowników zagranicznych w dziale HR.</p>
Warunki pracy	<p>Mocne strony obecnej polityki i stosowanych praktyk:</p> <p>+Środowisko badawcze - tworzenie sprzyjającego środowiska do prowadzenia badań naukowych w NIO PIB Oddział Gliwice realizowane jest m.in. przez:</p> <p>’</p> <p>-Udział NIO-PIB w konsorcjum w ramach Wirtualnej Biblioteki Nauki i w ten sposób zapewnia bezpłatny dostęp do wielu naukowych baz danych m.in.: ScienceDirect, SpringerLink, Wiley Online Library, baz danych EBSCOhost, Nature, Science, Web of Science,</p> <p>- zapewnienie swoim pracownikom i studentom bezpłatnego dostępu do wielu różnych programów i systemów informatycznych m.in.: STATISTICA, Oncentra, MATLAB, ARIA, ONKO.SYS, XERO, MEDSTREAM,</p>

	<ul style="list-style-type: none">- pokrywanie kosztów publikacji prac naukowych nie posiadających dofinansowania,- refundacja, raz w roku, kosztów związanych z udziałem w międzynarodowej lub krajowej konferencji dla najbardziej aktywnych naukowców.- zapewnianie dostępu do narzędzi i usług umożliwiających prowadzenie badań w różnym czasie i z różnych lokalizacji (usługi VPN, oprogramowanie antywirusowe, mechanizmy zdalnego dostępu),-obejmowanie przez NIO PIB patronatem ponad 7 spotkań kongresowych organizowanych rocznie, w których koszty udziału dla pracowników i studentów i/lub noclegi są bezpłatne lub ze znaczną zniżką. <p>+Warunki pracy – Zgodnie z Regulaminem Pracy NIO-PIB Oddział Gliwice, wprowadzonym Zarządzeniem Nr 44/2020 Dyrektora Oddziału Gliwice z dnia 28.12.2020 r. w sprawie Regulaminu Pracy, czas pracy pracownika naukowego nie przekracza 7 godzin 35 minut dziennie, od poniedziałku do piątku. Mogą oni rozpocząć pracę o różnych godzinach: 7.00, 8.00, 9.00. Pracodawca, zgadzając się na umotywowaną prośbę pracownika, może indywidualnie ustalić godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wprowadzić zadaniowy system czasu pracy. Długość urlopu wypoczynkowego pracownika naukowego wynosi 36 dni. Zgodnie z prawem krajowym pracownicy mają różne prawa w odniesieniu do pochodzenia. Przepisy te pozwalają m.in. na łączenie pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego, w którym to przypadku zatrudnienie zostaje zredukowane do połowy etatu.</p> <p>+Finansowanie i wynagrodzenia - NIO PIB Oddział Gliwice zatrudnia pracowników naukowych na podstawie umów o pracę, w tym wynikających z nich świadczeń (ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, urlopy rodzicielskie, świadczenia socjalne) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, europejskimi i wewnętrznymi instytutu. Pracownicy otrzymują również nagrody dyrektorskie.</p> <p>+ Równowaga płci - NIO PIB Oddział Gliwice wspiera ideę równowagi płci, m.in. poprzez wyrównywanie szans w procesie rekrutacji Kadr, a także dostęp do osiągania kolejnych etapów kariery naukowej i administracyjnej. Kluczowymi kryteriami w rekrutacji i awansie zawodowym są aspekty merytoryczne, takie jak kompetencje, doświadczenie, osiągnięcia naukowe oraz umiejętności organizacyjne.</p>
--	---

	<p>+Prawa Własności Intelektualnej - Istnieją zasady i procedury postępowania z prawami autorskimi przeprowadzonych badań.</p> <p>+ Współautorstwo - Istnieje jasno zdefiniowany system współautorstwa publikacji lub patentu, który odzwierciedla rzeczywisty wkład indywidualnego naukowca i nie zależy od stopnia naukowego. Najlepszym tego dowodem jest pozytywna ocena respondentów (87,2%) w tej kwestii.</p> <p>+Nauczanie - W Oddziale NIO PIB Gliwice nie ma obowiązkowego nauczania akademickiego. Naukowcy mogą pełnić funkcję wykładowców gościnnych na uniwersytecie lub na specjalistycznych kursach szkoleniowych, jeśli sobie tego życzą i uzyskają zgodę NIO PIB. Ponadto szkolenia początkujących badaczy można uznać za ich zaangażowanie w proces nauczania.</p> <p>+Uczestnictwo w organach decyzyjnych - Naukowcy zatrudnieni w Instytucie są dobrze reprezentowani w organach decyzyjnych. Przepisy krajowe i wewnętrzne określają zasady reprezentacji naukowca w organach decyzyjnych na poziomie jednostek organizacyjnych.</p> <p>Słabe strony obecnej polityki i stosowanych praktyk:</p> <p>+Uznanie zawodu - Tylko połowa respondentów zadeklarowała, że osoby zajmujące się karierą naukową są uważane za profesjonalistów i traktowane z szacunkiem. Jednak mniej niż 30% respondentów ma odmienne zdanie.</p> <p>+Środowisko badawcze - tylko 60,4% respondentów zgadza się, że NIO-PIB w Gliwicach dba o stworzenie jak najbardziej stymulującego środowiska badawczego. Wskazuje to na potrzebę poprawy.</p> <p>+Warunki pracy - ponieważ istnieją różne rodzaje zatrudnienia i w wielu przypadkach naukowcy i doktoranci NIO PIB Oddział Gliwice nie są o nich świadomi, będzie strona internetowa zawierająca takie informacje, a pracodawca umożliwi pracownikom przejście na elastyczne zatrudnienie tryby.</p> <p>+Rozwój kariery - 13% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnych, natomiast 22% ma trudności z odpowiedzią na pytanie o wsparcie NIO PIB Oddział Gliwice w rozwoju kariery. Wskazuje to na potrzebę poprawy.</p>
--	--

	<p>+Wartość mobilności - Tylko 56,4% ankietowanych potwierdziło, że Instytut wdraża mechanizmy prowadzące do uznania wartości mobilności. W ten sposób dokonane zostaną korekty wewnętrznych regulacji dotyczących mobilności.</p> <p>+Dostęp do doradztwa zawodowego – Ponieważ obecnie w NIO PIB Gliwice brakuje odpowiedniego narzędzia doradztwa zawodowego, widzimy potrzebę zatrudnienia doradcy zawodowego.</p>
Szkolenia i rozwój	<p>Zgodnie z wynikami ankiet przeprowadzonych wśród pracowników naukowych i doktorantów NIO PIB Oddział Gliwice ujawniły mocne i słabe strony w opisanych poniżej obszarach.</p> <p>Mocne strony obecnej polityki i stosowanych praktyk:</p> <p>+Relacje z promotorami - Zdecydowana większość ankietowanych (82,2%) potwierdziła dobre relacje z promotorami, umożliwiające regularny kontakt młodych badaczy z ich opiekunami i przedstawicielami.</p> <p>+Stąły rozwój zawodowy, Dostęp do szkoleń naukowych i ciągły rozwój - Tworzenie sprzyjającego środowiska do rozwoju naukowego i zawodowego w NIO PIB Oddział Gliwice realizowane jest m.in. przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> -raz w roku dla naukowców aktywnych naukowo (pracowników) refundowane są koszty związane z udziałem w konferencji międzynarodowej lub krajowej -NIO PIB Oddział Gliwice obejmuje patronatem ponad 7 spotkań kongresowych rocznie, gdzie dla pracowników, doktorantów i studentów opłata i/lub noclegi są bezpłatne lub ze znaczną zniżką, -trzy cykle seminariów prowadzone są tygodniowo s przez cały rok akademicki, -corocznie organizowane są szkolenia o różnej tematyce, -NIO PIB Oddział Gliwice wspiera finansowo (całkowicie lub częściowo) pracowników: szkolenia specjalizacyjne, studia podyplomowe, studia doktoranckie, kursy językowe, różne kursy związane z zawodem pracownika. <p>+Nadzór - naukowiec planuje rozwój swojej działalności naukowej w porozumieniu z</p>

	<p>bezpośrednimi przełożonymi. Kierownik Katedry zobowiązany jest do udzielania wsparcia w realizacji zamierzonych celów, a także nadzorowania postępu prac badawczych. Osiągnięcie zamierzonych celów oceniane jest poprzez system okresowej oceny dorobku naukowego naukowców. Oferta studiów doktoranckich daje możliwość wyboru opiekuna naukowego z perspektywy własnych zainteresowań naukowych.</p> <p>Słabe strony obecnej polityki i stosowanych praktyk:</p> <p>+Stały rozwój zawodowy, dostęp do szkoleń naukowych i ciągły rozwój - Mimo wysiłków Oddziału NIO PIB Gliwice w tworzeniu najkorzystniejszego środowiska dla rozwoju naukowego i zawodowego tylko 61,4% badanych zgadza się, 19,8% nie ma pewności, a 18,8 % nie zgadza się, że NIO PIB stwarza odpowiednie warunki do rozwoju naukowego i zawodowego. Aby poprawić obecną sytuację, wymagane zadania do wykonania obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przygotowanie jasnych opisów możliwych ścieżek kariery dla naukowców na wszystkich etapach kariery, niezależnie od ich sytuacji kontraktowej (w tym naukowców na umowach na czas określony oraz doktorantów), - powstanie część strony internetowej NIO PIB, do której dostęp będą mieli tylko pracownicy, doktoranci i studenci/stażyci (odpowiednio dostosowana) gdzie będzie dostępne repozytorium całej wiedzy związanej pomiędzy nimi z ich prawami, obowiązkami i korzyściami itd., - każdy z pracowników, doktorantów i studentów na początku zatrudnienia otrzyma podstawowe dokumenty w postaci broszury zawierającej informacje o swoich prawach, obowiązkach i korzyściach, strukturze Oddziału NIO PIB Gliwice i kodeksie postępowania ect., - podejmowanie przez Instytut działań mających na celu pozyskanie środków na szkolenia pracowników.
--	---

3. Działania

Plan działania i strategia HRS4R muszą zostać opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na stronie internetowej organizacji.

Proszę podać link do strony internetowej poświęconej Planowi Działania/Strategii HR organizacji:

<https://www.io.gliwice.pl/instytut/logo-hr>

Proponowane działania	Luka, Zasady	Czas (określony przynajmniej do kwartał/semestr roku)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) Cel(e)
Przygotowanie poradnika dla pracowników	(-/+) 5. Zobowiązania umowne i prawne (+/-) 23. Środowisko badawcze (+/-) 38. Ciągły rozwój zawodowy	Marzec 2022	Zespół ds. promocji i współpracy razem z innymi działami administracyjnymi	Wskaźnik: Przewodnik Cel: Stworzenie strony internetowej zawierającej: bazę aktów prawnych informacje o prawach i obowiązkach praktyczne informacje dotyczące załatwiania spraw w Instytucie oraz procedury rekrutacyjne na stanowiska naukowe
Przygotowanie wewnętrznej strony internetowej	(-/+) 5. Zobowiązania umowne i prawne (-/+) 6. Odpowiedzialność (+/-) 21. Wizyty podoktorskie (Kodeks) (+/-) 23. Środowisko badawcze (+/-) 38. Ciągły rozwój zawodowy	Marzec 2022	Zespół ds. promocji i współpracy razem z innymi działami administracyjnymi	Wskaźnik: wewnętrzna strona internetowa -1 Cel: Stworzenie wewnętrznej, łatwo dostępnej strony internetowej, na której znajdują się aktualne przepisy Instytutu, informacje o prawach i obowiązkach pracowników, przewodniki opracowane w ramach innych działań itp.
Szkolenie dotyczące procedur zamawiania odczynników, materiałów eksploatacyjnych, aparatury badawczej i usług.	(-/+) 6. Odpowiedzialność	Ciągłe od I kwartału 2021 r.	Dział Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia, Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźnik: Szkolenia/2 rocznie Cel: Zdobyte przez badaczy wiedzy dotyczącej pozyskiwania materiałów i odczynników do badań naukowych. Umożliwi to bardziej efektywne i efektywne wydatkowanie

				środków finansowych
Przygotowanie poradnika opisującego procedury zamawiania i zakupu odczynników, usług itp.	(-/+) 6. Odpowiedzialność	Styczeń 2022	Dział Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia, Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźnik: przewodnik Cele: stworzenie narzędzia ułatwiającego naukowcom poruszanie się w trudnych przepisach dotyczących zamówień publicznych i wewnętrznych procedurach zamawiania materiałów i odczynników
Reorganizacja działów zajmujących się pozyskiwaniem materiałów, sprzętu i odczynników potrzebnych do badań naukowych	(-/+) 6. Odpowiedzialność	Wrzesień 2022	Dyrekcja Instytutu	Wskaźniki: więcej pracowników do obsługi zakupów: Cel: poprawa zakupów materiałów i odczynników potrzebnych do badań naukowych
Opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych	(+/-) 7. Dobra praktyka w badaniach	Marzec 2022	Dział Informatyki	Opracowanie przewodnika w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych
Tworzenie internetowego repozytorium prac doktorskich	(-/+) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Czerwiec 2022	Zespół ds. Promocji i współpracy razem z Działem Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźnik: repozytorium on-line Cel: Łatwy dostęp do pełnych tekstów prac doktorskich
Prowadzenie cyklicznych seminariów dla szerokiej publiczności	(-/+) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (+/-) 9. Zaangażowanie publiczne	Działanie ciągłe począwszy od 3 kw. 2021	Zespół ds. promocji i współpracy razem z innymi działami administracyjnymi	Wskaźniki: Seminaria (również on-line) co najmniej raz na dwa miesiące
Szkolenia z zakresu polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej	(+/-) 10. Niedyskryminacja	Działanie ciągłe począwszy od 1 kw. 2022	Dział promocji i współpracy we współpracy z innymi działami badawczym	Wskaźniki: Szkolenia (minimum dwa w roku) Cel: zwiększenie świadomości istniejących przepisów

Przygotowanie wzorów dokumentów do procesu rekrutacji	(+/-) 12. Rekrutacja (+/-) 13. Rekrutacja (Kodeks)	Marzec 2022	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: zestaw szablonów dokumentów, informacje również zachęcające do składania wniosków, m.in. ludzie niepełnosprawni Cele: przygotowanie dokumentów zawierających wszystkie niezbędne
Aktualizacja wewnętrznych procedur dotyczących rekrutacji	(-/+) 14. Wybór (kodeks) (-/+) 15. Przejrzystość (Kodeks) (-/+) 16. Ocena zasług (Kodeks) (+/-) 17. Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (Kodeks)	III kw. 2022	Dział Organizacyjny	Wskaźniki: Zaktualizowane przepisy dotyczące rekrutacji Cele: stworzenie regulacji obejmujących wszystkie aspekty OTM-R
Szkolenie dla członków komisji rekrutacyjnej	(-/+) 14. Rekrutacja (Kodeks)	II Kw. 2022	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: szkolenia (raz w roku) Cele: zapoznanie członków komisji rekrutacyjnej z zasadami naboru
Publikacja regulaminu rekrutacji na stronie Instytutu	(-/+) 19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) (+/-) 21. Nominacje podoktorskie (Kodeks)	Marzec 2022	Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: opublikowane regulacje Cele: powszechny dostęp do zasad rekrutacji
Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za zatrudnianie obcokrajowców	(+/-) 21. Wizyty podoktorskie (Kodeks)	II kw. 2022	Dział Spraw Pracowniczych i Płac	Wskaźnik: specjalista ds. pracowników zagranicznych Cel: pomoc w procesie zatrudniania pracowników zagranicznych
Tworzenie narzędzi zwiększających uznanie kwalifikacji pracowników naukowych Instytutu	(-/+) 22. Uznanie zawodu	I kwartał 2022 r.	Zespół ds. Promocji i Współpracy, Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych; Dział Projektów	Wskaźniki: zestaw narzędzi Cele : m.in. stworzenie „Ściany Sławy” Badacza; prezentacja profili naukowców za pośrednictwem

			Naukowo Badawczych	mediów społecznościowych, strony internetowej itp. wprowadzenie znaku graficznego dla naukowców na odznakach
Przygotowanie zbioru regulaminów wskazujących możliwe ścieżki kariery	(+/-) 28. Rozwój kariery (+/-) 38. Ciągły rozwój zawodowy	III kwartał 2022 r.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: rozporządzenie Cele: Stworzenie opisów możliwych ścieżek kariery w Instytucie
Zaangażowanie doradcy zawodowego	(+/-) 28. Rozwój kariery (--) 30. Dostęp do porad zawodowych	II kwartał 2022 r.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: Doradca zawodowy Cele: umożliwienie naukowcom skonsultowania się z wykwalifikowaną osobą w sprawie wyboru kariery
Dostosowanie przepisów wewnętrznych dotyczących mobilności	(+/-) 29. Wartość mobilności	2 kw. kwartał 2022 r.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: Regulacja wewnętrzna Kierowcy: przygotowanie regulaminów wewnętrznych określających zasady mobilności i przyjmowania naukowców na staże, staże i szkolenia
Organizacja szkoleń z zakresu ochrony praw własności intelektualnej	(+/-) 31. Prawa własności intelektualnej	Ciągłe od II kwartału 2022 r.	Zespół ds. komercjalizacji; Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: Szkolenia (dwa razy w roku) Cele: podniesienie świadomości praw własności intelektualnej i ich ochrony
Przygotowanie poradnika na temat zgłaszania naruszeń polityki antymobbingowej, antykorupcyjnej i molestowania seksualnego	(+/-) 34. Skargi/odwołania	II Kwartał 2022 r.	Zakład Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: Wnioski o dofinansowanie szkoleń Cele: pozyskiwanie funduszy na sfinansowanie szkolenia naukowców
Podejmowanie działań mających na celu zdobycie środków na szkolenia dla personelu	(+/-) 39. Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój	Ciągłe od Q3 2021 r.	Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźniki: Wnioski o dofinansowanie szkoleń Cele: pozyskiwanie funduszy na sfinansowanie

				szkolenia naukowców
Publikacja informacji o systemie oceny doktorantów na wewnętrznej stronie internetowej	+/- 40 Opieka naukowa	I kwartał 2022	Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych	Wskaźnik: Liczba opublikowanych regulacji - 1

Kluczowym elementem strategii HRS4R jest ustanowienie Otwartej Polityki Rekrutacyjnej. Proszę również wskazać, w jaki sposób Twoja organizacja będzie korzystać z zestawu narzędzi do rekrutacji otwartej, przejrzystej i merytorycznej oraz w jaki sposób zamierzasz wdrożyć/wdrażasz zasady rekrutacji otwartej, przejrzystej i merytorycznej. Choć zakres działań wymienionych powyżej może się częściowo pokrywać, prosimy o przedstawienie krótkiego komentarza demonstrującego tę implementację. W takim przypadku powiąż listę kontrolną OTM-R z ogólnym planem działania

Instytut będzie stosował zasady otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji na każdym etapie procesu rekrutacji naukowców. Odpowiednie powiązane procedury są już częścią istniejących procedur lub zostaną wdrożone na późniejszym etapie w fazie wdrażania strategii.

Zgodnie z definicją w liście kontrolnej OTM-R-u czynności związane z wdrożeniem Zasad OTM-R-u:

- publikacja znowelizowanych zasad polityki OTM-R-u na stronie internetowej NIO-PIB w Gliwicach
- działania informacyjne i szkolenia dla rekrutacji pracowników i innych osób zaangażowanych w proces rekrutacji
- wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za proces zatrudniania pracowników zagranicznych w Dziale ds. Pracowniczych i Płac
- przygotowanie systemu oceny jakości kandydata
- szkolenia dla członków komisji rekrutacyjnych w celu podniesienia ich kompetencji miękkich w obszarze rekrutacji.

Powołany Komitet Monitorujący będzie nadzorował realizację zaplanowanych działań

4. Wdrażanie

Ogólny przegląd oczekiwanego procesu wdrożenia:

W celu monitorowania realizacji postanowień Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych Dyrektor MSCNRIO Oddział Gliwice powołał Komitet Sterujący, który ponosi całościową odpowiedzialność za przebieg całego procesu, zapewniając spełnienie podjętych działań.

Grupa Robocza, która została powołana w styczniu 2020 roku, składała się z przedstawicieli naukowców z każdego z 4 etapów kariery naukowej (First Stage Researcher, Recognized Researcher, Established Researcher, Leading Researcher) w celu ułatwienia opracowania Planu Działania .

Wdrażanie Karty i Kodeksu rozpoczęło się od analizy aktualnej polityki kadrowej, praktyk stosowanych w Oddziale NIO-PIB w Gliwicach oraz przeglądu regulacji wewnętrznych i aktów prawnych obowiązujących w Instytucie, a także regulacji krajowych dotyczących instytutów badawczych istniejących w języku polskim prawa w odniesieniu do zaleceń zawartych w Karcie i Kodeksie. Członkowie Grupy Roboczej byli odpowiedzialni za przeprowadzenie analiz i zestawienie istniejących procedur i praktyk z zasadami określonymi w Kodeksie Karty.

Dodatkowo Grupa Robocza zaprojektowała również badanie parametryczne w celu zaangażowania środowiska naukowego Instytutu w ocenę zgodności działań NIO-PIB w Gliwicach z Kartą i Kodeksem, a także w celu uzyskania opinii środowiska naukowego Instytutu na temat wdrożenia zasad określonych w tych dokumentach.

Szczegółowa analiza dotychczasowej polityki kadrowej i praktyk stosowanych w NIO-PIB w Oddziale w Gliwicach wykazała konieczność zmiany przepisów w niektórych obszarach operacyjnych. W wyniku przeprowadzonej analizy luk zaplanowano dodatkowe działania, mające na celu zmniejszenie różnic pomiędzy zasadami działania Instytutu a zasadami określonymi w Karcie i Kodeksie. Konsultacje ze wszystkimi grupami interesariuszy, w tym z przedstawicielami wszystkich grup badawczych R1-R4, zostały przeprowadzone odpowiednio podczas całej początkowej fazy HRS4R. Za każde określone działanie odpowiada jednostka, która jest zobowiązana do realizacji określonych działań zgodnie harmonogramem. Jednostka ta będzie podejmować niezbędne kroki w celu realizacji działań określonych zgodnie z Planem Działań i zapewni odpowiednie konsultacje z grupami interesariuszy

Wszystkie zaplanowane działania są ściśle powiązane z celami strategicznymi określonymi w Strategii HRS4R Oddziału MSCN RIO Gliwice, opracowanej przez Zespół Roboczy. Cele i zadania Strategii są zgodne z misją Instytutu określoną w dokumencie Statutu

W celu zapewnienia realizacji operacyjnej i wykonawczej został powołany Komitet Wdrożeniowy. W Komitecie Wdrożeniowym zasiadają kierownicy działów odpowiedzialnych za realizację poszczególnych działań oraz przedstawiciele środowiska naukowego Instytutu.

Komitet Sterujący będzie nadzorował postęp prac związanych z wdrożeniem niezbędnych działań zmierzających do pełnego wdrożenia zasad Kodeksu i Karty w NIO-PIB w Oddziale w Gliwicach

Zgodnie z zaleceniami zespołu Komisji HRS4R, działania zostaną przeprowadzone w ciągu najbliższych 24 miesięcy przed pierwszą oceną okresową.

Upewnij się, że obejmujesz również wszystkie aspekty wyszczególnione na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:

Lista sprawdzająca	* Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie
W jaki sposób komitet wdrożeniowy i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postępy?	Posiedzenia Komitetu Wdrożeniowego odbywać się będą nie rzadziej niż raz na kwartał w celu raportowania postępów prac, monitorowania realizacji kolejnych etapów oraz analizy dalszych działań. Komitet Wdrażający będzie wspierany przez Komitet Sterujący na każdym z etapów. Posiedzenia Komitetu Wdrożeniowego odbywać się będą nie rzadziej niż raz na kwartał w celu raportowania

	<p>postępów prac, monitorowania realizacji kolejnych etapów oraz analizy dalszych działań. Komitet Wdrażający będzie wspierany przez Komitet Sterujący na każdym z etapów.</p>
<p>W jaki sposób w proces wdrażania zaangażowana będzie społeczność naukowa, główni interesariusze?</p>	<p>Przedstawiciele Badaczy Pierwszego Etapu, Uznani Badacze, Uznani Badacze, Badacze Wiodący są zintegrowani w Komitecie Wdrażającym.</p> <p>W celu efektywnej komunikacji związanej z HRS4R zostanie stworzony specjalny adres e-mail.</p> <p>Dodatkowo planowane jest przeprowadzenie ankiety w ciągu najbliższych 24 miesięcy, przed pierwszą oceną śródkresową, w celu ustalenia i zbadania funkcjonowania i doświadczenia polityk wewnętrznych w Instytucie, czy istnieją rozbieżności między zamierzonymi celami i sposobem ich realizacji. są doświadczeni przez personel.</p>
<p>Jak postąpić z dostosowaniem polityk organizacyjnych do HRS4R? Upewnij się, że HRS4R jest rozpoznawany w strategii badawczej organizacji jako nadrzędna polityka HR.</p>	<p>The HR strategy is closely correlated to the Mission of MSCN RIO</p> <p>Researchers of all levels as well as administrative staff will be actively involved in the development, implementation and optimization of the HR system.</p> <p>The general personnel policy will be adjusted to the principles of OTM-R and C&C by developing legal procedures and regulations. HR principles based on OTM-R policy will be available to all employees on the web site.</p> <p>Strategia HR jest ściśle skorelowana ze strategią MSCRNIO na lata 2021-2023.</p> <p>Badacze wszystkich szczebli oraz pracownicy administracyjni będą aktywnie zaangażowani w rozwój, wdrażanie i optymalizację systemu HR.</p> <p>Ogólna polityka kadrowa zostanie dostosowana do zasad OTM-R i C&C poprzez opracowanie procedur i regulaminów prawnych. Zasady HR oparte na polityce OTM-R będą dostępne dla wszystkich pracowników na stronie internetowej.</p>

<p>W jaki sposób zapewnisz realizację proponowanych działań?</p>	<p>Zaplanowane działania będą realizowane zgodnie z założonym harmonogramem. W przypadku opóźnień w ich realizacji Komitet Implementacyjny podejmie decyzje o podjęciu odpowiednich działań naprawczych. Do realizacji zadań zostaną wybrane osoby o wymaganych kompetencjach w danej dziedzinie.</p>
<p>W jaki sposób będą monitorowane postępy (oś czasu)?</p>	<p>Posiedzenia Komitetu Wdrożeniowego odbywać się będą nie rzadziej niż raz na kwartał w celu raportowania postępów prac, monitorowania realizacji kolejnych etapów oraz analizy dalszych działań.</p> <p>Raport roczny zawierający informacje o postępach realizacji Planu Działań będzie przygotowywany po każdym 12 miesiącach realizacji.</p>
<p>W jaki sposób będą mierzone postępy (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny?</p>	<p>Wskaźniki są ustalane jako mierzalne wartości, na ile to możliwe, z osiągalnymi celami i harmonogramami ustalonymi w kwartałach. W razie potrzeby zostaną one bardziej precyzyjnie opracowane, aby umożliwić monitorowanie przez Komitet Sterujący.</p> <p>Całkowity harmonogram wyznaczający ostateczną datę, kiedy akcja zostanie zrealizowana, podawana jest po dyskusji z każdą odpowiedzialną jednostką i ze świadomością uwzględnienia pewnego dodatkowego czasu w przypadku nieoczekiwanych zdarzeń.</p>

Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu realizacji: (maks. 1000 słów)

--