

WERSJA 1.0

PAŹDZIERNIK 2021



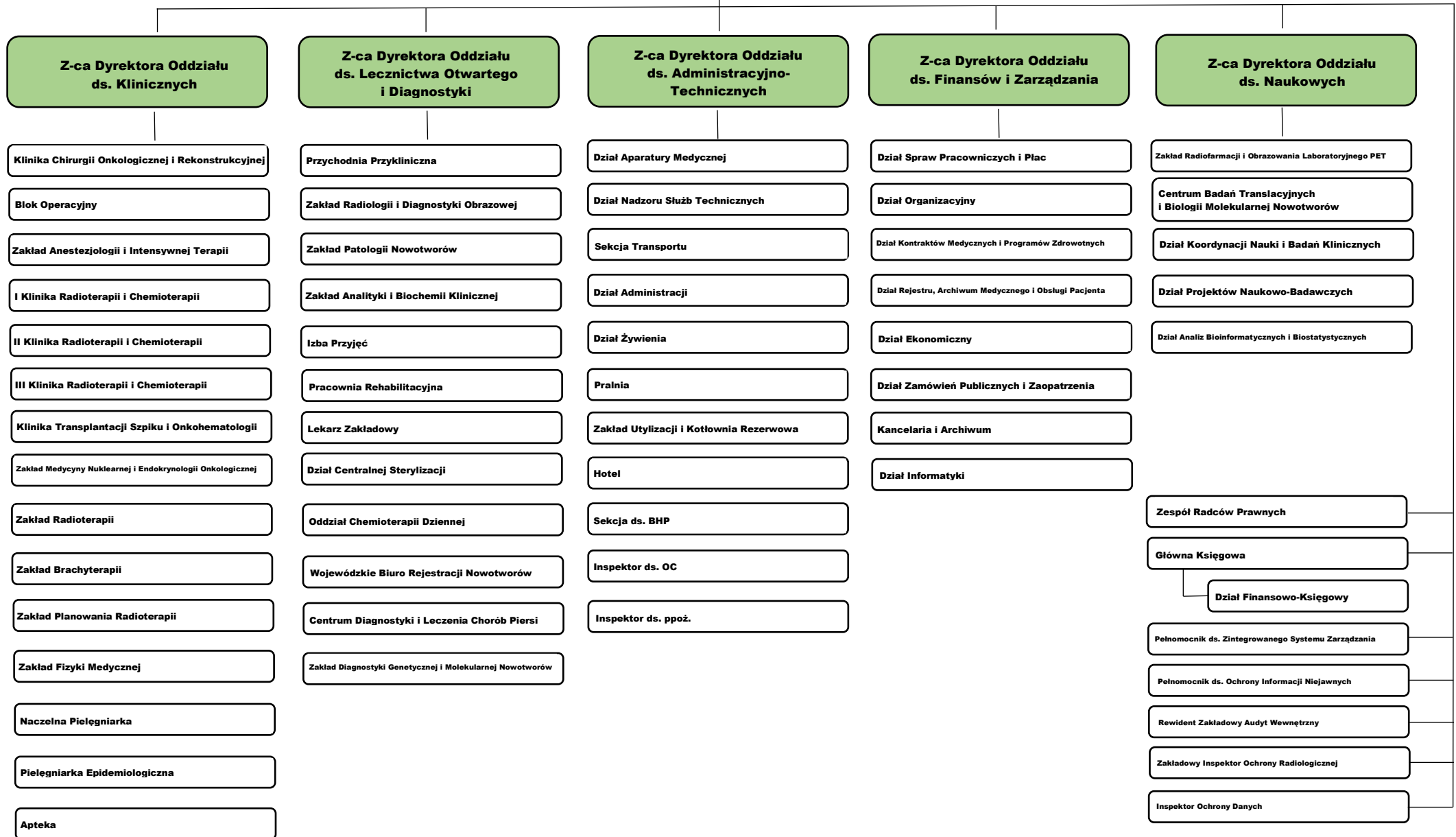
STRATEGIA HRS4R NARODOWEGO INSTYTUTU  
ONKOLOGII IM. MARII SKŁODOWSKIEJ-CURIE  
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO  
ODDZIAŁU W GLIWICACH

## 1. WSTĘP

Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie Oddział w Gliwicach jest instytutem badawczym prowadzącym badania w różnych dziedzinach onkologii i biomedycyny. Instytut zatrudnia 237 pracowników zajmujących się nauką, w tym 42 na poziomie R3/R4; 99 na poziomie R2 oraz 96 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 realizowana w ramach projektów badawczych finansowanych przez Ministerstwo Edukacji i 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 badań 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 Southwestern 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 naukami biomedycznymi.

# DYREKTOR ODDZIAŁU W GLIWICACH



## 2. CELE STRATEGII HRS4R

Zgodnie z obowiązującym statutem misją Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie, Państwowego Instytutu Badawczego jest tworzenie nowej wiedzy w dziedzinie onkologii oraz standardów optymalnego postępowania w celu realizacji Narodowej Strategii Onkologicznej.

Biorąc pod uwagę postanowienia Statutu oraz wyniki przeprowadzonej Analizy Luk, członkowie Zespołu Roboczego określili Cele oraz działania, które pomogą w pierwszej kolejności spełnić standardy i zasady określone w Karcie i Kodeksie oraz będą dużym wsparciem w wypełnianiu Misji Instytutu.

### **Cel strategiczny 1. Stworzenie w NIO-PIB w Gliwicach warunków korzystnych dla rozwoju naukowego – cel długoterminowy**

Ukształtowanie w pełni przyjaznego środowiska pracy dla naukowców na każdym etapie rozwoju naukowego, w którym wszystkie grupy R1-R4 mogłyby z powodzeniem realizować swoje cele.

**Cel szczegółowy C 1.1. (cel średnioterminowy) – Dostosowanie do końca września 2022 r. istniejących procedur i przepisów obowiązujących w Instytucie do zapisów Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.**

#### Wskaźniki:

*Liczba procedur/regulaminów obowiązujących w Instytucie dostosowane do zapisów Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: 6.*

*Liczba powstałych katalogów dobrych praktyk w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych: 1.*

*Liczba powstałych poradników na temat zgłaszania naruszeń polityki antymobingowej, antykorupcyjnej i molestowania seksualnego: 1.*

*Liczba opracowanych wzorów dokumentów do procesu rekrutacji pracowników naukowych: 4.*

**Cel szczegółowy C 1.2. (cel krótkoterminowy) – Zapewnienie do końca czerwca 2022 r. pracownikom naukowym Instytutu dostępu do szkoleń zarówno tych specjalistycznych, jak i miękkich oraz doradztwa zawodowego.**

Wskaźniki:

*Liczba przygotowanych projektów obejmujących szkolenia dla pracowników naukowych: 1.*

*Liczba przeprowadzonych szkoleń: 10.*

*Liczba naukowców objętych szkoleniami/doradztwem: 100.*

*Liczba doradców zawodowych zaangażowanych w celu świadczenia usług na rzecz naukowców: 1.*

**Cel szczegółowy C 1.3. (cel długoterminowy) – Zwiększenie do końca 2023 r. dostępności i znajomości wewnętrznych regulacji dotyczących zatrudniania i funkcjonowania pracowników naukowych.**

Wskaźniki:

*Liczba powstałych repozytoriów dokumentów: 1.*

*Liczba utworzonych wewnętrznych stron internetowych dedykowanych pracownikom naukowym: 1.*

*Liczba powstałych podręczników/poradników/regulaminów opisujących procedury operacyjne Instytutu opublikowanych na stronie: 3.*

*Wzrost znajomości regulacji dotyczących zatrudniania i funkcjonowania pracowników naukowych w Instytucie wśród naukowców – 50% (ocena na podstawie badania ankietowego).*

*Liczba pracowników Działu Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia, Działu Spraw Pracowniczych i Płac dedykowanych do obsługi administracyjnej naukowców: 2.*

**Cel strategiczny 2. Zwiększenie rozpoznawalności i pozycji badań realizowanych w NIO-PIB w Gliwicach – cel długoterminowy**

**Cel szczegółowy C 2.1. (cel długoterminowy) – Podniesienie do końca 2023 r. jakości badań naukowych poprzez zwiększenie międzynarodowej współpracy i wymiany wiedzy.**

Wskaźniki:

*Zwiększenie o 10% publikacji w prestiżowych czasopismach o zasięgu międzynarodowym ( w odniesieniu do roku 2021).*

*Liczba projektów realizowanych przez pracowników Instytutu w ramach współpracy międzynarodowej: 3.*

*Liczba staży zagranicznych odbytych przez pracowników naukowych Instytutu: 4.*

**Cel szczegółowy C 2.2. (cel średnioterminowy) – Zwiększenie do końca 2023 r. stopnia upowszechniania wiedzy naukowej wśród społeczeństwa.**

Wskaźniki:

*Liczba zorganizowanych wydarzeń/prelekcji upowszechniających wiedzę naukową wśród społeczeństwa: 10.*

*Liczba opublikowanych artykułów popularno-naukowych dla ogółu społeczeństwa: 24.*

*Liczba uczestników wydarzeń/prelekcji upowszechniających wiedzę naukową wśród społeczeństwa: 300.*

### 3. PROCES TWORZENIA STRATEGII HRS4R W NIO-PIB W GLIWICACH

Dyrekcja Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie Oddziału w Gliwicach (NIO-PIB), mając świadomość korzyści wynikających z posiadania wyróżnienia jakim jest logo HR Excellence in Research, podjęły starania celem wdrożenia w Instytucie zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

**Prof. dr hab. n. med. Krzysztof Składowski**, dyrektor NIO-PIB, Oddziału w Gliwicach 13 stycznia 2020 r. podpisał deklarację poparcia dla zasad i zaleceń przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Przyjęcie tej deklaracji rozpoczęło proces ubiegania się Instytutu o wyróżnienie HR Excellence in Research.

Celem dokonania analiz zgodności procedur oraz zasad obowiązujących w Instytucie z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych **17 marca 2020 r.** Dyrektor powołał Zespół roboczy w składzie:

Prof. dr hab. n. med. Katarzyna Lisowska

Dr hab. n. med. Jolanta Krajewska

Dr hab. n. med. Dorota Gabryś

Dr n. med. Magdalena Kalinowska-Herok

Dr n. med. Iwona Mitrus  
Mgr Małgorzata Redes  
Mgr Beata Koziół  
Mgr Alexander Cortez  
Mgr Barbara Łasut-Szyska  
Mgr Tomasz Narodowski  
Mgr Agnieszka Stępień-Dudek  
Mgr inż. Barbara Jarzębska

Dodatkowo, celem monitorowania i nadzoru prac zespołu powołany został Komitet Sterujący w składzie:

Dr hab. n. med. Tomasz Rutkowski – Zastępca Dyrektora ds. Naukowych;  
Dr hab. n. med. Dorota Ściegłińska – Profesor Instytutu;  
Mgr Magdalena Markowska – Kierownik Działu Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych.

Zespół roboczy pomiędzy kwietniem a czerwcem 2020 r. dokonał przeglądu obowiązujących regulacji wewnętrznych oraz aktów prawnych oraz ich porównanie z zaleceniami ujętymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie.

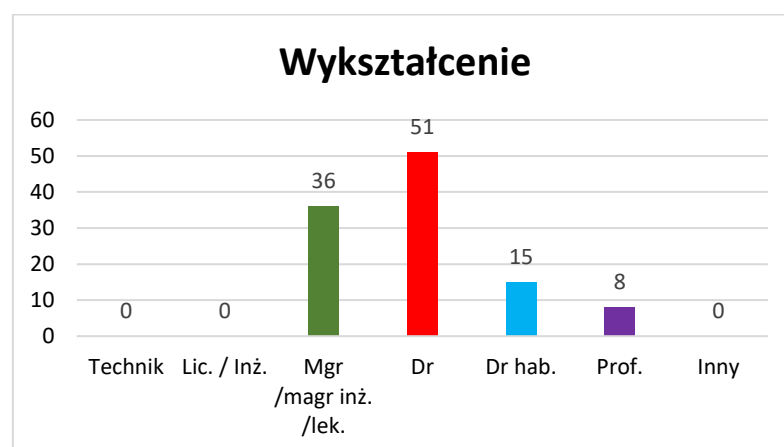
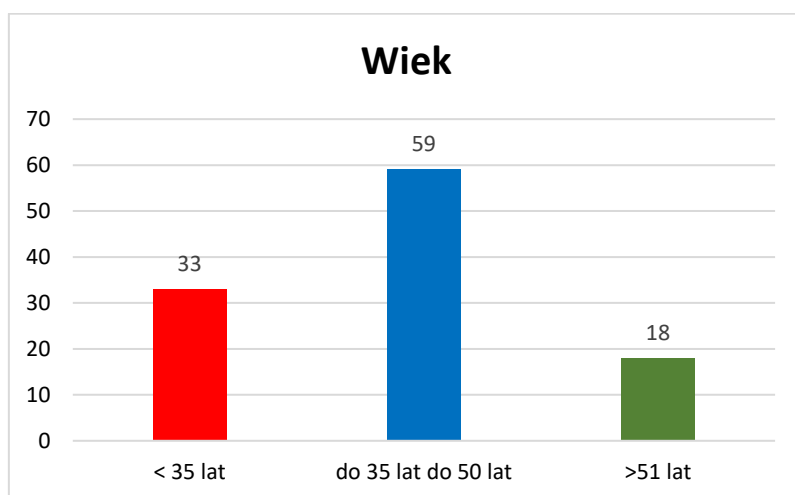
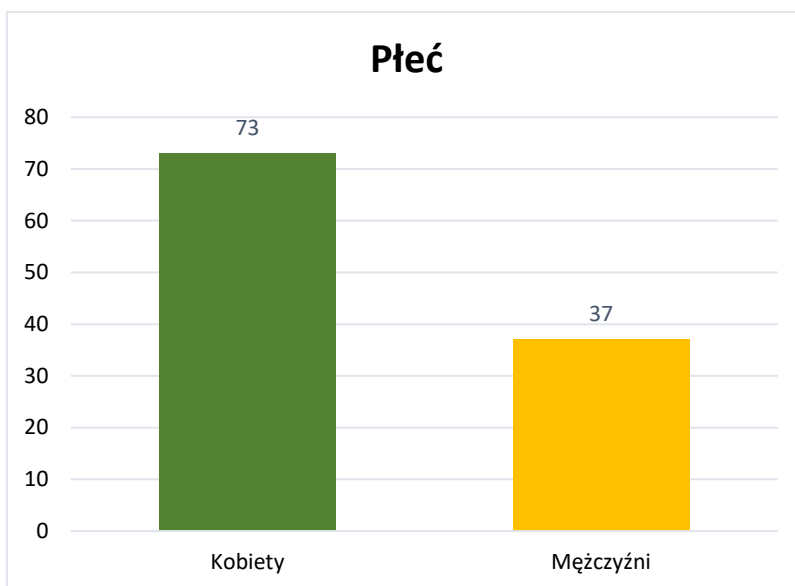
W tym czasie prowadzone były również prace nad przygotowaniem treści ankiety dla pracowników naukowych NIO-PIB w Gliwicach mającej na celu poznanie opinii na temat warunków pracy w NIO-PIB w Gliwicach.

**Pod koniec roku 2020** zespół wypracował ostateczną wersję Ankiety kierowanej do pracowników Instytutu zajmujących się działalnością naukową.

### **Badanie ankietowe**

W **styczniu 2021 r.** ankieta została skierowana do 237 pracowników Instytutu bezpośrednio zajmujących się nauką. Ankieta została przesłana bezpośrednio do każdego z pracowników za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Ostatecznie w ankiecie wzięło udział **110 osób: 73 kobiet** oraz **37 mężczyzn**.





Wyniki pozwoliły odpowiedzieć na pytanie czy i w jakim stopniu działalność NIO-PIB w Gliwicach odpowiada zasadom określonych w dokumentach strategicznych HRS4R.

Ankieta zawierała 41 pytań/stwierzeń:

1. Naukowcy w NIO-PIB w Gliwicach przestrzegają praktyk i zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują a także norm etycznych ujętych w obowiązujących kodeksach etyki.
2. Badania podejmowane w NIO-PIB w Gliwicach mają istotne znaczenie dla społeczeństwa.
3. NIO-PIB w Gliwicach wspiera naukowców w procesie pozyskiwania środków na badania naukowe.
4. Naukowcy zatrudnieni w NIO-PIB w Gliwicach na bieżąco są informowani o zmianach w krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisach regulujących warunki szkoleń i/lub pracy.
5. NIO-PIB w Gliwicach wspiera i nadzoruje naukowców w zakresie odpowiedzialności za pracę, w szczególności za efektywne wykorzystanie środków finansowych, jakimi dysponują.
6. Wyniki badań są przechowywane w taki sposób, aby umożliwić odzyskanie danych utraconych np. wskutek awarii technologii informatycznych.
7. Podczas prowadzenia badań naukowych przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
8. Podczas prowadzenia badań naukowych przestrzegane są przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.
9. Podczas prowadzenia badań naukowych istnieje możliwość skorzystania z dobrych praktyk i doświadczenia innych naukowców.
10. Podejmowane są działania, aby wyniki badań docierały do ogółu społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki.
11. W NIO-PIB w Gliwicach opiekunowie naukowcy udzielają niezbędnego wsparcia młodym Naukowcom.
12. Osoby zarządzające jednostką stwarzają naukowcom właściwe warunki rozwoju naukowego i zawodowego.
13. W NIO-PIB w Gliwicach pracownicy, którzy zdecydowali się na karierę naukową są uznani za profesjonalistów i są stosownie do tego traktowani.
14. NIO-PIB w Gliwicach przestrzega zasad równouprawnienia wszystkich pracowników bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie,

orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

15. Pracownicy niepełnosprawni ruchowo mogą swobodnie, bez barier przemieszczać się na terenie Instytutu.
16. NIO-PIB w Gliwicach dba o stworzenie możliwie najbardziej stymulującego środowiska badań,  
w tym poprzez odpowiednie wyposażenie stanowisk pracy, umożliwiające współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega odpowiednich przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
17. NIO-PIB w Gliwicach zapewnia elastyczne warunki pracy swoim pracownikom w tym umożliwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca, urlopy naukowe itp.) tak, aby mogli oni efektywnie prowadzić badania naukowe.
18. NIO-PIB w Gliwicach zapewnia stabilność warunków zatrudnienia, między innymi poprzez zatrudnianie przede wszystkim w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony.
19. NIO-PIB w Gliwicach dokłada starań, by zapewnić naukowcom sprawiedliwe i w miarę swoich możliwości, atrakcyjne warunki wynagradzania.
20. NIO-PIB w Gliwicach zapewnia bezwzględnie terminowe wypłaty wynagrodzeń i innych obowiązujących świadczeń, w szczególności świadczeń w zakresie ubezpieczenia społecznego, nagród jubileuszowych itp., zgodnie z obowiązującymi przepisami. Warunki te obejmują pracowników na każdym etapie kariery zawodowej, w tym początkujących, odpowiednio do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji.
21. NIO-PIB w Gliwicach dba o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na poszczególnych stanowiskach, na wszystkich szczeblach hierarchii, poprzez stosowanie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji.
22. Struktura i zasady działania NIO-PIB w Gliwicach sprzyjają uzyskaniu bezpośredniego wsparcia ze strony przełożonych (kierowników zakładów, innych jednostek organizacyjnych oraz dyrekcji) w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju, w tym dostępu do szkoleń umożliwiających rozwój umiejętności i kwalifikacji.
23. NIO-PIB w Gliwicach uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej (z wykorzystaniem technik e-learningu), a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważnego sposobu poszerzania

wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.

24. Stosowana w NIO-PIB w Gliwicach polityka zatrudnienia sprzyja mobilności pracowników.
25. NIO-PIB w Gliwicach zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.
26. Wkład twórczy naukowców, szczególnie doktorantów i młodych naukowców, jest odzwierciedlony poprzez wpisanie na listę współautorów.
27. NIO-PIB w Gliwicach dba o to, aby początkujący naukowcy uzyskali pomoc w nawiązaniu kontaktu z członkami kadry naukowej Instytutu, których kompetencje mogą być im przydatne w zakresie wykonywania obowiązków i rozwoju zawodowego.
28. W NIO-PIB w Gliwicach funkcjonuje przejrzysty system oceny pracowników naukowych.
29. W NIO-PIB w Gliwicach funkcjonuje przejrzysty system oceny doktorantów.
30. NIO-PIB w Gliwicach uznaje i stara się realizować prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.
31. Struktura organizacyjna oraz zasady obowiązujące w NIO-PIB w Gliwicach pozwalają bez nadmiernej biurokracji i formalności zgłaszać zastrzeżenia i uwagi, co do konkretnych decyzji i uwarunkowań pracy w Instytucie.
32. W NIO-PIB w Gliwicach jasno określono standardy i procedury przyjmowania pracowników naukowych do pracy.
33. Terminy nadsyłania podań określone w ogłoszeniach konkursowych w sprawie zatrudnienia umożliwiają aplikację wszystkim zainteresowanym.
34. Komisje dokonujące wyboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składają się z członków różnych branż i dyscyplin.
35. Ogłoszenia konkursowe w sprawie zatrudnienia zawierają dokładny opis wymaganych kwalifikacji oraz opis warunków pracy.
36. Kandydaci otrzymują informację o słabych i mocnych stronach swoich zgłoszeń.
37. W procesie rekrutacji kandydata ocenia się spełnianie przez niego wymagań kwalifikacyjnych uwzględniając wszelkie zróżnicowane doświadczenia (takie jak mobilność zawodowa czy niestandardowa ścieżka kariery).

38. Wykazanie przez kandydata mobilności traktowane jest jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.
39. Proces rekrutacji w NIO-PIB w Gliwicach zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.
40. Wymagany na etapie rekrutacji poziom kwalifikacji odpowiada wymaganiom na poszczególnych stanowiskach.
41. W Instytucie istnieją jasne zasady zatrudniania osób posiadających stopień naukowy doktora, które zapewniają dalsze możliwości rozwoju kariery naukowej.

Na każde z pytań istniała możliwość zaznaczenie jednej z 5 odpowiedzi:

- zdecydowanie zgadzam się
- zgadzam się
- trudno powiedzieć
- nie zgadzam się
- zdecydowanie się nie zgadzam
- nie wiem

Wyniki ankiety zostały przeanalizowane przez zespół roboczy uwzględniając również przeprowadzoną wcześniej analizę obowiązujących w NIO-PIB procedur oraz przepisów prawa, na podstawie których funkcjonuje Instytut.

Wyciągnięte wnioski oraz przeprowadzona analiza pozwoliła na wskazanie działań umożliwiających na wypełnienie luk jakie zostały zidentyfikowane w procesie prac zespołu oraz realizację celów określonych w Strategii.

Wyniki ankiety zostały przedstawione w specjalnie wygenerowanym Raporcie dostępnym na Stronie Internetowej poświęconej Strategii pod linkiem:

[https://www.io.gliwice.pl/sites/default/files/ankieta-hr-excellence-in-research-nio-pib-w-gliwicach\\_2.pdf](https://www.io.gliwice.pl/sites/default/files/ankieta-hr-excellence-in-research-nio-pib-w-gliwicach_2.pdf)

## 4. PLAN DZIAŁAŃ I MONITORING

Po przeprowadzeniu wewnętrznej analizy oraz przeanalizowaniu wyników ankiety Zespół Roboczy zgodnie potwierdził, że działania oraz zasady obowiązujące w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie Państwowym Instytucie Badawczym w Oddziale w Gliwicach w większości są zgodne z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Szczegółowa analiza luk oraz została opisana w dokumencie „Analiza luk”, który dostępny jest na stronie internetowej dedykowanej Strategii pod linkiem: <https://www.io.gliwice.pl/instytut/logo-hr>

Zespół Roboczy określił również mocne i słabe strony obecnie stosowanych praktyk oraz obowiązujących procedur w odniesieniu do poszczególnych obszarów określonych w Kodeksie i Karcie – zostały one przedstawione w dokumencie Planu Działań dostępnym na stronie: <https://www.io.gliwice.pl/instytut/logo-hr>

Niezależnie od dokonanej oceny członkowie Zespołu Roboczego zidentyfikował obszary, w których nadal istnieje konieczność udoskonalenia procesów. Spowodowało to zidentyfikowanie 22 działań, które powinny zostać wdrożone w Instytucie.

W poniższej tabeli przedstawiono zaplanowane działania z określeniem terminów i jednostek odpowiedzialnych za ich wykonanie.

L.p.	Proponowane działania	Zasady GAP	Termin realizacji	Cel strategii	Odpowiedzialna jednostka
1.	Przygotowanie poradnika dla pracowników	(-/+ ) 5. Zobowiązania umowne i prawne (+/-) 23. Środowisko badawcze (+/-) 38. Ciągły rozwój zawodowy	Marzec 2022 r.	C.1.3.	Zespół ds. Promocji i Współpracy we współpracy z innymi działami administracyjnymi
2.	Przygotowanie wewnętrznej strony internetowej	(-/+ ) 5. Zobowiązania umowne i prawne (-/+ ) 6. Odpowiedzialność (+/-) 21. Wizyty podoktorskie (Kod) (+/-) 23. Środowisko badawcze (+/-) 38. Ciągły rozwój zawodowy	Marzec 2022 r.	C.1.3.	Zespół ds. Promocji i Współpracy we współpracy z innymi działami administracyjnymi
3.	Szkolenie dotyczące procedur zamawiania odczynników, materiałów eksploatacyjnych, aparatury badawczej i usług.	(-/+ ) 6. Odpowiedzialność	Ciągle od I kwartału 2021 r.	C.1.2.	Dział Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia, Dział Projektów Naukowo-Badawczych
4.	Przygotowanie poradnika opisującego procedury zamawiania i zakupu odczynników, usług itp.	(-/+ ) 6. Odpowiedzialność	Styczeń 2022 r.	C.1.3.	Dział Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia, Dział Projektów Naukowo-Badawczych
5.	Reorganizacja Działu Zamówień Publicznych	(-/+ ) 6. Odpowiedzialność	Wrzesień 2022 r.	C.1.1.	Dyrekcja Instytutu
6.	Opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie ochrony i bezpieczeństwa danych	(+/-) 7. Dobra praktyka w badaniach	Marzec 2022 r.	C.1.1.	Dział Informatyki
7.	Tworzenie internetowego repozytorium prac doktorskich	(-/+ ) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Czerwiec 2022 r.	C.2.1.	Zespół ds. Promocji i Współpracy; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych
8.	Prowadzenie cyklicznych seminariów dla szerokiej publiczności	(-/+ ) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (+/-) 9. Zaangażowanie publiczne	Działanie ciągłe począwszy od 3 kw. 2021 r.	C.2.2.	Zespół ds. Promocji i Współpracy razem z innymi działami administracyjnymi
9.	Szkolenia z zakresu polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej	(+/-) 10. Niedyskryminacja	Działanie ciągłe począwszy od 1 kw. 2022 r.	C.1.1.	Zespół ds. Promocji i Współpracy razem z innymi działami naukowymi i administracyjnymi

10.	Przygotowanie wzorów dokumentów do procesu rekrutacji	(+/-) 12. Rekrutacja (+/-) 13. Rekrutacja (Kodeks)	Marzec 2022 r.	C.1.1.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych
11.	Aktualizacja wewnętrznych procedur dotyczących rekrutacji	(-/+ ) 14. Wybór (kod) (-/+ ) 15. Przejrzystość (Kodeks) (-/+ ) 16. Ocena zasług (Kodeks) (+/-) 17. Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (Kodeks)	III kw. 2022 r.	C.1.1.	Dział Organizacyjny
12.	Szkolenie dla członków komisji rekrutacyjnej	(-/+ ) 14. Rekrutacja (Kodeks)	II kw. 2022 r.	C.1.2.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych
13.	Publikacja regulaminu rekrutacji na stronie Instytutu	(-/+ ) 19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) (+/-) 21. Nominacje podoktorskie (Kodeks)	Grudzień 2021 r.	C.1.3.	Dział Projektów Naukowo-Badawczych
14.	Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za zatrudnianie obcokrajowców	(+/-) 21. Nominacje podoktorskie (Kodeks)	II Kw. 2022 r.	C.1.1.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac
15.	Tworzenie narzędzi zwiększających uznawanie kwalifikacji pracowników naukowych Instytutu	(-/+ ) 22. Uznanie zawodu	I kw. 2022 r.	C.2.1.	Zespół ds. Promocji i Współpracy, Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych; Dział Projektów Naukowo-Badawczych
16.	Przygotowanie zbioru regulaminów wskazujących możliwe ścieżki kariery	(+/-) 28. Rozwój kariery (+/-) 38. Ciągły rozwój zawodowy	III kw. 2022 r.	C.1.1.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych; Dział Projektów Naukowo-Badawczych
17.	Zaangażowanie doradcy zawodowego	(+/-) 28. Rozwój kariery (--) 30. Dostęp do porad zawodowych	II kw. 2022 r.	C.1.2.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych; Dział Projektów Naukowo-Badawczych
18.	Dostosowanie przepisów wewnętrznych dotyczących mobilności	(+/-) 29. Wartość mobilności	II kw. 2022 r.	C.1.1.	Dział Spraw Pracowniczych i Płac; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych; Dział Projektów Naukowo-Badawczych
19.	Organizacja szkoleń z zakresu ochrony praw własności intelektualnej	(+/-) 31 Prawa własności intelektualnej	Ciągłe od III kwartału 2022 r.	C.1.2.	Zespół ds. Komerccjalizacji; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych

20.	Przygotowanie poradnika na temat zgłaszania naruszeń polityki antymobbingowej, antykorupcyjnej i molestowania seksualnego	(+/-) 34. Skargi/odwołania	II kwartał 2022 r.	C.1.1.	Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych, Dział Organizacyjny
21	Podjęcie działań mających na celu zdobycie środków na szkolenia dla personelu	(+/-) 39. Dostęp do szkoleń badawczych i ciągły rozwój	Ciągłe od III kw. 2021 r.	C.1.2.	Dział Projektów Naukowo-Badawczych; Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych
22.	Publikacja informacji o systemie oceny doktorantów na wewnętrznej stronie internetowej	+/- 40 Opieka naukowa	I kwartał 2022 r.	C.1.3.	Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych



W celu wdrożenia Strategii HRS4R w Narodowym Instytucie Onkologii im. M. Skłodowskiej-Curie PIB Oddziale w Gliwicach oraz monitorowania postępu prac wdrożeniowych powołany został Zespół ds. wdrożenia Strategii. Zespół ten ma charakter roboczy, a w jego skład wchodzi kierownicy działów odpowiedzialnych za realizację poszczególnych działań oraz przedstawiciele środowiska naukowego Instytutu (R1-R4). Istotnym elementem realizacji strategii jest systematyczne monitorowanie procesu jej wdrażania. Spotkania Zespołu ds. wdrożenia strategii będą odbywać się co najmniej raz na kwartał i podczas spotkań przedstawiane będą:

- sprawozdania z wykonanych w danym okresie prac,
- oceny postępu realizacji kluczowych działań strategii w poszczególnych obszarach,
- stopień osiągnięcia celów szczegółowych i strategicznych.

Po każdym spotkaniu Zespołu Komitetowi Sterującemu przekazany zostanie raport z prac zrealizowanych w danym okresie oraz stopnia osiągnięcia wskaźników.

Zespół ds. wdrożenia Strategii będzie odpowiedzialny za akceptację wdrożonych rozwiązań jako ostatecznych lub będzie proponował dalsze zmiany. Dodatkowo wyznaczona grupa interesariuszy R1-R4 będzie weryfikować wdrażanie Strategii HRS4R w NIO PIB Oddziale w Gliwicach.

Dodatkowo Zespół dokona diagnozy aktualnych uwarunkowań organizacyjnych i finansowych realizacji strategii, które mogą wpływać na bieżącą realizację jej założeń. Umożliwi to identyfikację nowych okoliczności wpływających na wdrażanie strategii, których nie można było przewidzieć na etapie tworzenia dokumentu strategicznego, w tym pojawiających się problemów i ryzyk, przyczyn ewentualnych opóźnień czy niezrealizowania zakładanych działań, a także nowych możliwości i szans na jeszcze skuteczniejszą realizację kluczowych działań strategii.

Zespół ds. wdrożenia strategii będzie wspierany przez Komitet Sterujący na każdym z etapów wdrożenia. Komitet Sterujący będzie prowadził systematyczną (raz na pół roku) kontrolę postępu wdrażania Strategii (na podstawie monitorowania stopnia realizacji założonych wskaźników) oraz zgodności działań z wcześniejszymi założeniami. W przypadku zaistnienia dodatkowych okoliczności dokonywał będzie zmian w zaplanowanych działaniach oraz decydował o ewentualnym odstępieniu od ich realizacji.

Komitet Sterujący prześle Dyrektorowi Narodowemu raz w roku Sprawozdanie z realizacji Strategii HRS4R.

Zgodnie z zaleceniami zespołu Komisji HRS4R, działania będą prowadzone w ciągu najbliższych 24 miesięcy przed pierwszą oceną śródkresową.

Skład Zespołu ds. wdrożenia Strategii HRS4R:

- mgr Beata Kozioł – Kierownik Działu Spraw Pracowniczych i Płac;
- mgr inż. Barbara Jarzębska – Kierownik Działu Projektów Naukowo-Badawczych;
- mgr Aleksandra Miodońska - Dział Koordynacji Nauki i Badań Klinicznych;
- mgr Tomasz Narodowski – Koordynator Zespołu ds. Promocji i Współpracy;
- dr Łukasz Kutrzeba – Członek Zespołu ds. Komercjalizacji;
- mgr Małgorzata Redes – Kierownik Działu Organizacyjnego;
- mgr Urszula Wojcieszek – Kierownik Działu Zamówień Publicznych i Zaopatrzenia;
- dr inż. Wojciech Osewski – Kierownik Działu Informatyki;
- mgr Barbara Łasut-Szyska – Asystent w Centrum Badań Translacyjnych i Biologii Molekularnej Nowotworów;
- dr n. med. Alexander Cortez – Kierownik Działu Analiz Bioinformatyczno-Biostatystycznych;
- dr hab. n. med. Dorota Gabryś – Adiunkt Zakład Radioterapii;
- prof. dr hab. n. med. Katarzyna Lisowska – p.o. Kierownika Centrum Badań Translacyjnych i Biologii Molekularnej Nowotworów.