

STRATEGIA HR W ZAKRESIE REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

WEWNĘTRZNA ANALIZA LUK ORAZ PLAN DZIAŁAŃ
DLA INSTYTUTU CHEMII BIOORGANICZNEJ POLSKIEJ
AKADEMII NAUK, W CELU UBIEGANIA SIĘ O LOGO
"HR EXCELLENCE IN RESEARCH" PRZYZNAWANE
PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ



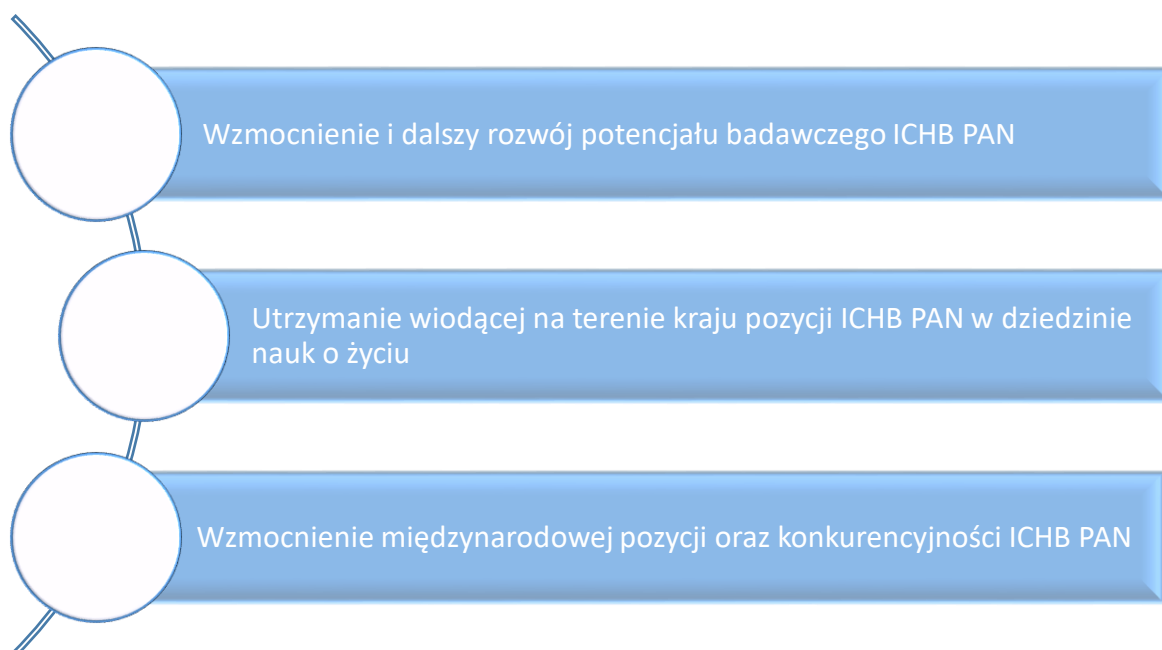
Instytut Chemii Bioorganicznej
Polskiej Akademii Nauk
Ul. Z. Noskowskiego 12/14
61-704 Poznań

WEWNĘTRZNA ANALIZA LUK ORAZ PLAN DZIAŁAŃ DLA INSTYTUTU CHEMII BIOORGANICZNEJ POLSKIEJ AKADEMII NAUK, W CELU UBIEGANIA SIĘ O LOGO "HR EXCELLENCE IN RESEARCH" PRZYZNAWANE PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ

Przedkładany dokument „Strategia HR w zakresie rekrutacji pracowników naukowych” dla Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN wpisuje się w działania Komisji Europejskiej w ramach Strategii Europa 2020. W szczególny sposób odwołuje się do podnoszenia atrakcyjności Europy dla pracowników naukowych, podnoszenia kwalifikacji zasobów ludzkich sektora B+R oraz stworzenia zrównoważonych warunków pracy i rozwoju kariery naukowej na każdym etapie kariery.

„Strategia HR w zakresie rekrutacji pracowników naukowych” dla Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN powstała w oparciu o zasady określone w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz poszanowaniu wymogów prawa krajowego oraz unijnego. Wdrożenie Strategii będzie miało bezpośrednie przełożenie na podniesienie rozpoznawalności Instytutu w Unii Europejskiej jak i na świecie. Instytut dąży do tego aby być postrzeganym jako atrakcyjne miejsce do pracy i rozwoju kariery dla naukowców. Wdrożenie Strategii jest spójne z celami strategicznymi Instytutu, które zatwierdziła Rada Naukowa Instytutu.

Cele strategiczne ICHB PAN:



Wstęp

Utworzony w roku 1988 Instytut Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk, prowadzi nowoczesne interdyscyplinarne badania w zakresie chemii bioorganicznej, biologii molekularnej, systemowej i syntetycznej oraz bioinformatyki w ścisłym powiązaniu z analogicznymi pracami wykonywanymi w wiodących laboratoriach na całym świecie. Instytut jest jedną z czołowych placówek naukowo badawczych w Polsce, zarówno w dziedzinie nauk chemicznych jak i biologicznych, oraz instytucją liczącą się na naukowej mapie Europy i świata. Cechą wyróżniającą Instytut jest kompleksowe podejście do problematyki kwasów nukleinowych. Osiągnięcia tej placówki zostały w roku 2014 uhonorowane przyznaniem statusu Krajowego Naukowego Ośrodka Wiodącego „Poznańskiemu Konsorcjum RNA”, które Instytut współtworzy z Wydziałem Biologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.

Kierowany przez Dyrektora prof. dr hab. Marka Figlerowicza Instytut Chemii Bioorganicznej jest jednym z największych instytutów Polskiej Akademii Nauk. Łącznie z afiliowanym przy ICHB PAN Poznańskim Centrum Superkomputerowo-Sieciowym zatrudnia ponad 540 pracowników, w tym 94 pracowników naukowych (23 profesorów zwyczajnych). Prowadzone w ICHB PAN studium doktoranckie liczy ponad 90 słuchaczy. Instytut posiada uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora oraz doktora habilitowanego w dziedzinie chemii, w zakresie chemia oraz biochemia. W obrębie ICHB PAN działają zakłady naukowe oraz specjalistyczne pracownie. Istotnymi elementami w strukturze Instytutu jest także Poznański Ośrodek Nauki PAN, Ośrodek Wydawnictw Naukowych, Zespół Pokoi Gościennych oraz Biblioteka. W ostatnich latach, ICHB wspólnie z Instytutem Informatyki Politechniki Poznańskiej utworzył unikalne w skali kraju Europejskie Centrum Bioinformatyki i Genomiki. Instytut prowadzi także działalność popularyzującą zagadnienia nauki, będąc współorganizatorem dorocznych, cieszących się wielkim zainteresowaniem imprez, takich jak: „Poznański Festiwal Nauki i Sztuki”, „Tydzień Mózgu” oraz „Noc Naukowców”.

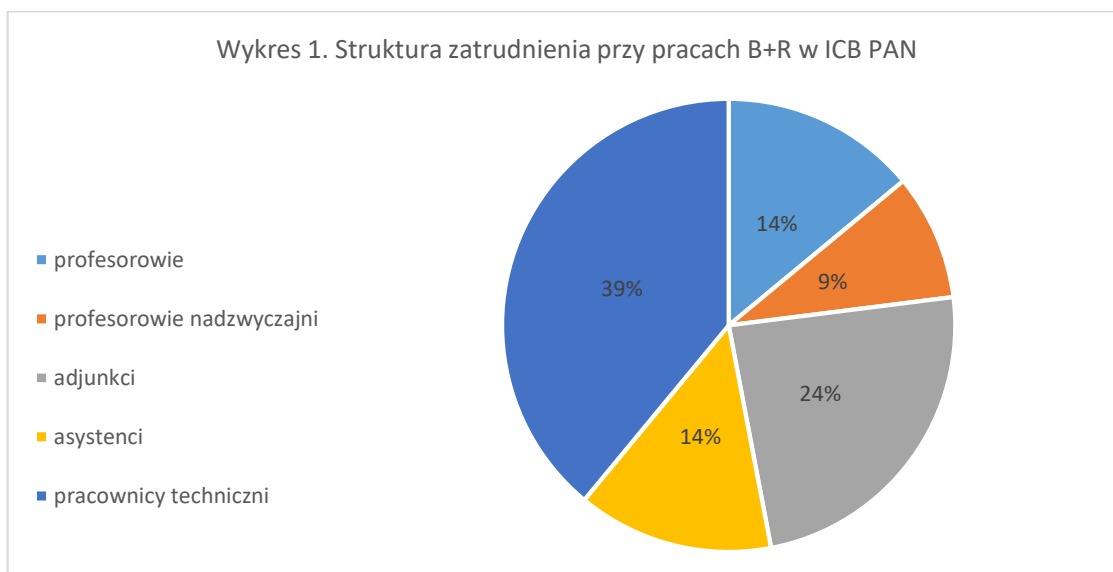
Instytut należy do ścisłej czołówki polskich placówek naukowych. Od momentu wprowadzenia systemu kategoryzacji jednostek naukowych zawsze znajdował się w najwyższej kategorii (A). O jego wysokiej randze naukowej świadczą wyjątkowo liczne publikacje w recenzowanych czasopismach o zasięgu międzynarodowym oraz o wysokich wartościach współczynników *Impact Factor*. Mimo iż Instytut Chemii Bioorganicznej jest jednym z najmłodszych dużych instytutów badawczych, jego pracownicy opublikowali już blisko 1800 prac naukowych w najbardziej prestiżowych czasopismach z listy Journal Citation Reports. W ostatnich latach Instytut publikuje około 120 prac naukowych rocznie w czasopismach z tej listy. Pracownicy Instytutu należą też do najczęściej cytowanych naukowców w Polsce.

Instytut od lat bierze aktywny udział w międzynarodowych programach badań naukowych. Z raportu Komisji Europejskiej wynika, że Instytut należy do niezwykle elitarnego grona trzech polskich instytucji naukowych najefektywniej pozyskujących środki w ramach 7 Programu Ramowego. Już wcześniej, w latach 2004 i 2010 Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego dwukrotnie przyznał Instytutowi Nagrodę Kryształowej Brukselki za najbardziej intensywny udział w programach ramowych Unii Europejskiej. ICHB (łącznie z Poznańskim Centrum Superkomputerowo-Sieciowym) może poszczycić się także pozyskaniem wielu projektów badawczych w ramach Programu Ramowego HORYZONT 2020, zajmując pod tym względem drugą pozycję w kraju. Równie wysoką aktywność Instytut wykazuje w zdobywaniu grantów krajowych. W roku 2015 tylko w części biologiczno-chemicznej Instytutu realizowano łącznie 80 grantów, m.in. Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju oraz Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka. Natomiast w roku 2014 działające w Instytucie Europejskie Centrum Bioinformatyki i Genomiki znalazło się na prestiżowej Polskiej Mapie Drogowej Infrastruktury Badawczej. Co więcej, na Polskiej Mapie

Drogowej znalazły się też dwie inicjatywy afiliowanego przy Instytucie Poznańskiego Centrum Superkomputerowo-Sieciowego: PIONIER-LAB – Krajowa Platforma Integracji Infrastruktur Badawczych z Ekosystemami Innowacji oraz PRACE – Współpraca w zakresie zaawansowanych obliczeń w Europie.

Działalność Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN i jego pracowników została uhonorowana bardzo licznymi nagrodami i wyróżnieniami, zarówno krajowymi jak i zagranicznymi. Do najważniejszych z nich należy prestiżowa nagroda Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, zwana „Polskim Noblem”, którą pracownicy Instytutu otrzymali już trzykrotnie: Jan Węglarz (2000), Mariusz Jaskólski (2002) i Włodzimierz J. Krzyżosiak (2007). Ponadto w ostatnich dwunastu latach pracownikom Instytutu nadano 12 doktoratów Honoris Causa. Nadmienić też należy, że aż czterech profesorów Instytutu otrzymało najbardziej prestiżowe granty Narodowego Centrum Nauki – projekty „Maestro”.

W 2015 r. w Instytucie zatrudnionych było 94 pracowników naukowych oraz 59 osób zatrudnionych na stanowiskach technicznych, tj. starszy specjalista, specjalista chemik lub biolog. Udział zatrudnienia według stanowisk w ogólnej liczbie pracowników zatrudnionych przy prowadzeniu badań przedstawia wykres 1. W Instytucie działa Środowiskowe Studium Doktoranckie, które liczyło w 2015 r. 94 słuchaczy.



Metodologia

W ramach przygotowań do uzyskania logo HR Excellence in Research, Dyrektor ICHB PAN przesłał list intencyjny do Komisji Europejskiej, w którym wyraził poparcie zapisów wynikających z Karty i Kodeksu.

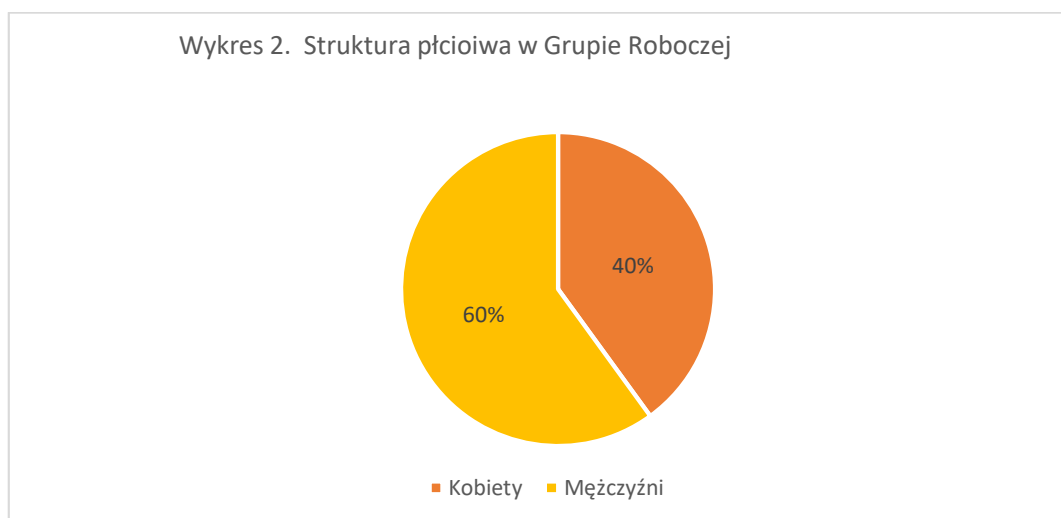
Kolejnym etapem była decyzja Dyrekcji o podjęciu ścieżki pozyskania logo HR i powołanie grupy roboczej do przygotowania analizy wewnętrznej, w skład której weszli:

- 1) prof. dr hab. Jerzy Boryski, przewodniczący grupy roboczej,
- 2) dr hab. Michał Sobkowski, Z-ca Dyrektora ds. Naukowych,
- 3) prof. dr hab. Wojciech T. Markiewicz,
- 4) dr hab. Anna Pasternak,
- 5) prof. dr hab. Ryszard Kierzek,
- 6) prof. dr hab. Jerzy Ciesiołka,
- 7) prof. dr hab. Jan Barciszewski,
- 8) prof. dr hab. Maciej Stobiecki,
- 9) dr hab. Piotr Kozłowski,

- 10) prof. dr hab. Włodzimierz Krzyżosiak,
- 11) prof. dr hab. Mariusz Jaskólski,
- 12) prof. dr hab. Jacek Błazewicz,
- 13) prof. dr hab. Adam Kraszewski, Kierownik Środowiskowego Studium Doktoranckiego,
- 14) mgr Marta Rachwalak, przedstawicielka doktorantów,
- 15) dr Marta Pastorczyk, adiunkt,
- 16) dr Anna Krajczyk, asystent,
- 17) Maria Szubińska, Dział Finansowo-Księgowy,
- 18) mgr Julia Brzoska - Karwat, Zastępca Dyrektora ds. Koordynacji Badań,
- 19) mgr Paweł Goderski, Sekretariat Dyrektora,
- 20) mgr Agnieszka Konrad, Sekretariat Naukowy
- 21) mgr Dorota Nosal, Dział Kadr.

Doboru członków grupy roboczej dokonano dbając o zapewnienie reprezentacji wszystkich grup pracowników naukowych, tj. doktorantów, asystentów, adiunktów, profesorów nadzwyczajnych i profesorów zwyczajnych. Ponadto w prace zaangażowano pracowników, którzy z uwagi na pełnione w Instytucie funkcje wnieśli wkład merytoryczny poparty doświadczeniem w doborze kadry i kierowaniu zasobami ludzkimi, oraz kształtowaniu polityki naukowej i kadrowej w Instytucie.

W pracach nad analizą wewnętrzną za konieczny uznano współdziałanie kierownika Środowiskowego Studium Doktoranckiego, Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych, Zastępcy Dyrektora ds. Koordynacji Badań, kierowników zakładów badawczych, kierownika Działu Kadr, przedstawiciela Działu Finansowo-Księgowego, przedstawiciela Sekretariatu Naukowego i Sekretariatu Dyrektora. Starano się też zapewnić równowagę płci w grupie roboczej.



Dyrektor Instytutu zwrócił się w liście z dnia 7 kwietnia do członków Grupy roboczej o wzięcie aktywnego udziału w pracach grupy (patrz załącznik 1). Podczas roboczego spotkania grupy omówiono każdą zasadę karty i kodeksu w kontekście przepisów, które obowiązują w Instytucie. Grupa robocza przeanalizowała krajowe akty prawne oraz wewnętrzne regulacje obowiązujące w Instytucie, tj. regulaminy i zarządzenia Dyrektora, pod kątem spójności z Kartą i Kodeksem. Grupa robocza przyjęła zaproponowany przez przewodniczącego kształt Wewnętrznej Analizy Luk, który bazuje na wzorze zaproponowanym przez Komisję Europejską „Template for internal analysis”, dostępnym na portalu internetowym EURAXESS oraz na dobrych praktykach jednostek aplikujących o logo HR in Research. W wyniku analizy zgodności działania w ICHB z zasadami karty i kodeksu zidentyfikowano luki, które zbiorczo zaprezentowano w Planie Działań. Doboru środków zaradczych zawartych w zestawieniu, które stanowi Action plan dokonano kierując się zasadą małych kroków oraz podejścia ewolucyjnego do zmian w jednostce, tak aby nie zakłócić funkcjonowania procesów wewnątrz jednostki.

Przygotowany przez grupę roboczą draft dokumentu został udostępniony wszystkim członkom grupy roboczej do dalszych konsultacji. Mając na uwadze konieczność szerokiego zaprezentowania draftu Analizy i Planu Działań, członków grupy roboczej będących kierownikami zakładów badawczych poproszono o dyskusję nad draftem wśród współpracowników, kierownika Studium Doktoranckiego o weryfikację zakresu dot. Studium Doktoranckiego, przedstawicielkę doktorantów o konsultację wśród doktorantów, przedstawicielki asystentów i adiunktów o zebranie opinii wśród kolegów asystentów i adiunktów pozostałych członków grupy roboczej o przedyskutowanie draftu wśród swoich współpracowników, natomiast członków grupy roboczej- przedstawicieli Dyrekcji o dyskusję nad draftem podczas spotkania Dyrekcji Instytutu. W wyniku tych konsultacji, 8 członków grupy roboczej przedstawiło dodatkowe uwagi, które indywidualnie rozpatrzył Przewodniczący Grupy Roboczej. Na podstawie zaproponowanego draftu oraz dodatkowych uwag przygotowano ostateczną wersję Gap Analysis oraz Action Plan, które wraz z dodatkowymi informacjami o Instytucie przekazano Dyrektorowi do akceptacji.

Opracowaną analizę wraz z planem działań naprawczych przesłano do Komisji Europejskiej zgodnie z procedurą ubiegania się jednostek o logo HR Excellence in Research. Plan naprawczy oprócz zadań wynikających bezpośrednio z wymaganych działań naprawczych przewiduje również ocenę dokonanych zmian przeprowadzoną wśród pracowników naukowych i doktorantów, której celem będzie identyfikacja słabych i mocnych stron całego procesu zmian. W wyniku analizy osiągnięć pozyskana zostanie cenna informacja zwrotna, która pomoże w opracowaniu raportu dla Komisji Europejskiej oraz będzie podstawą podejmowania dalszych kroków w celu umocnienia postrzegania Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN jako atrakcyjnego miejsca pracy naukowej, które przyciąga wysoce wykwalifikowanych pracowników.

Grupa robocza przygotowała analizę wewnętrzną w ramach 3 obszarów, do których przypisano odpowiednie zasady z Kodeksu i Karty Naukowca:

I. Aspekty etyczne i zawodowe:

- Wolność badań naukowych
- Zasady etyczne
- Odpowiedzialność zawodowa
- Profesjonalne podejście
- Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
- Odpowiedzialność
- Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
- Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
- Zaangażowanie społeczne
- Zasada niedyskryminacji
- Równowaga płci

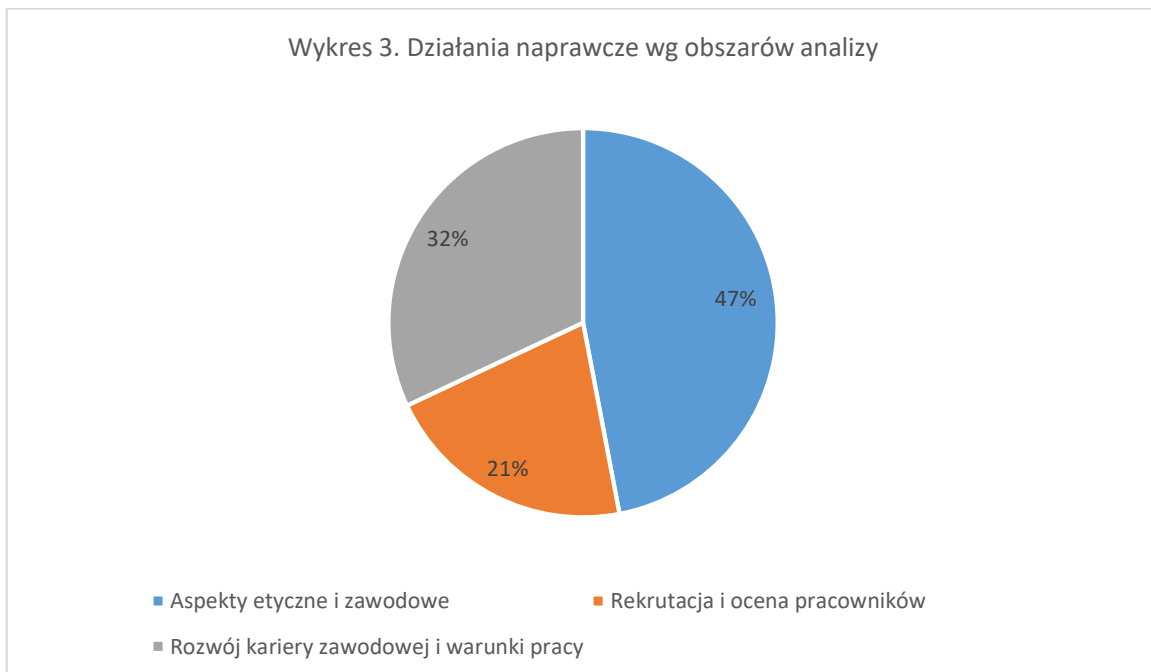
II. Rekrutacja i ocena pracowników:

- Uznanie zawodu
- System oceny pracowników
- Rekrutacja (Karta)
- Rekrutacja (Kodeks)
- Dobór kadr
- Przejrzystość
- Ocena zasług
- Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów
- Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności
- Uznanie kwalifikacji
- Staż pracy
- Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

III. Rozwój kariery zawodowej i warunki pracy:

- Relacje z opiekunem naukowym
- Opieka naukowa
- Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
- Dostęp do szkoleń zawodowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
- Rozwój kariery zawodowej
- Kontynuacja rozwoju zawodowego
- Środowisko badań naukowych
- Warunki pracy
- Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
- Finansowanie oraz wynagrodzenie
- Wartość mobilności
- Prawa własności intelektualnej
- Współautorstwo
- Nauczanie
- Skargi/apelacje
- Wpływ na organy decyzyjne

W wyniku prac grupy roboczej stwierdzono, że najwięcej działań naprawczych należy podjąć w obszarze dotyczącym aspektów etycznych i zawodowych. Jedna trzecia wymaganych działań dotyczy rozwoju kariery zawodowej i warunków pracy. Natomiast najmniej działań naprawczych należy podjąć w obszarze dotyczącym rekrutacji i oceny pracowników.



Prace grupy roboczej w postaci szczegółowej analizy zgodności przedstawiono w kolejnym rozdziale.

I. Aspekty etyczne i zawodowe

Wolność badań naukowych

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Naukowcy ICHB PAN zmierzają do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów. Stosują przy tym zasady etyki i praktyki etyczne określone w Kodeksie etyki pracownika naukowego (Kodeks etyki pracownika naukowego – załącznik do uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 13 grudnia 2012r). Równocześnie, naukowcy są zobligowani do prowadzenia badań naukowych, przy poszanowaniu norm i obowiązków wynikających z zasad postępowania zawodowego. Statut Instytutu obliguje do przestrzegania wysokich standardów etyki przy realizowaniu zadań (paragraf 7 p. 12 Statutu zatwierdzonego 11.04.2016 r.) Przestrzegane są regulacje międzynarodowe i ogólnokrajowe.

Wymagane działania:

Zamieścić na stronie internetowej Kodeks etyki PAN do zapoznania się i wprowadzić do stosowania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja Etyki ICHB PAN, Dyrektor Instytutu, – 3 kw. 2016

Zasady etyczne

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Naukowcy zatrudnieni w ICHB PAN są zobligowani do postępowania zgodnie z zasadami etycznymi. Pracownicy nauki stosują się do zasad sformułowanych w Kodeksie etyki pracownika naukowego (Kodeks etyki pracownika naukowego – załącznik do uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 13 grudnia 2012r). Nad przestrzeganiem zasad etycznych czuwa Komisja Etyczna PAN, powołana zgodnie z Ustawą o PAN oraz Rzecznik dyscyplinarny Instytutu. Zgodnie z §21 Statutu ICHB PAN w Instytucie działa pięcioosobowa Komisja Dyscyplinarna, która orzeka w przypadku naruszenia zasad etyki w pierwszej instancji. W razie zaistnienia wątpliwości dotyczących kwalifikacji wykroczenia, Komisja może zwrócić się do Komisji ds. etyki w nauce PAN.

Wymagane działania:

Upowszechnić Kodeks etyki pracownika naukowego jako obowiązujący do stosowania w ICHB poprzez zamieszczenie na stronie internetowej ICHB PAN. Przekazanie egzemplarzy kodeksu etyki pracownika

naukowego uczestnikom Studium Doktoranckiego (działanie cykliczne – wraz z rozpoczęciem kształcenia na Studium).

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja Etyki ICHB PAN, Dyrektor Instytutu, Kierownik Studium Doktoranckiego – 3 kw. 2016, 3 kw. 2017

Odpowiedzialność zawodowa

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Naukowcy przy ubieganiu się o finansowanie projektów deklarują, że nie powielają prowadzonych wcześniej badań. Naukowcy mają dostęp do najnowszej literatury przedmiotu swoich badań poprzez opłacony dostęp do wersji online czasopism oraz bogatych zbiorów biblioteki ICHB. Pracownicy naukowcy stosują w swojej pracy zasady ujęte w Kodeksie etyki pracownika naukowego oraz uchwalony przez Radę Naukową ICHB PAN Regulamin własności intelektualnej. Regulamin pracy obowiązujący w Instytucie stanowi, iż przed rozpoczęciem pracy należy: „zapoznać pracownika z podstawowymi obowiązkami, sposobem wykonywania pracy na jego stanowisku i sposobem realizacji przyznanym mu uprawnień. Jeżeli jest to niezbędne, pracownik winien przyjąć protokolarnie stanowisko pracy.”

Wymagane działania:

Wdrożyć procedurę antyplagiatową w rozprawach doktorskich oraz zapewnić dostęp do systemu antyplagiatowego promotorom rozpraw doktorskich i habilitacyjnych.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja ds. przewodów doktorskich, promotorzy doktorantów oraz osób starających się o habilitację – 3 Q 2017

Profesjonalne podejście

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Naukowcy w ICHB PAN znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także posiadają wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań

naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy uzyskują wymagane zgody komisji bioetycznej lub zgody na pracę z udziałem GMO, GMM przed przystąpieniem do badań zgodnie z obowiązującym prawem. Naukowcy informują Dyrektora Instytutu za pośrednictwem sekretariatu naukowego w formie pisemnej o wszelkich opóźnieniach, zmianach w projektach w celu uzyskania akceptacji albo o ukończeniu swojego projektu badawczego.

Wymagane działania:

Ze względu na istniejące i obowiązujące regulacje Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin: nie dotyczy

Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/ habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Naukowcy znają regulacje dot. warunków pracy. Pracownicy samodzielnie zgłaszają chęć uczestniczenia w szkoleniach. W Instytucie organizowane są okresowe szkolenia z BHP dla pracowników, doktorantów, wolontariuszy oraz osób odbywających praktyki lub staże w laboratoriach. W Instytucie pracuje osoba wyznaczona do obsługi zgłoszeń patentowych i patentów, która służy pomocą osobom zainteresowanym. Instytut stale współpracuje z kancelariami patentowymi.

Wymagane działania:

Zorganizować otwarte i regularne szkolenie dla naukowców z zakresu ochrony praw własności intelektualnej.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu – 3 kw. 2016 (1 edycja), 4 kw. 2017 (2 edycja)

Odpowiedzialność

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Naukowcy ICHB PAN są świadomi odpowiedzialności wobec pracodawców, grantodawców i innych organów a także ogółu społeczeństwa. Procedura kontroli efektywności i staranności wykorzystania i zarządzania funduszami pozyskanymi na badania zawarta została w Zarządzeniu Nr 24/2010 Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN w Poznaniu z dnia 20.12.2010 r. w sprawie ustalenia Procedury Kontroli Zarządczej. Dyrektor powierza kierownikom projektów realizowanych w ICHB PAN odpowiedzialność za przestrzeganie dyscypliny finansów publicznych. Zakupy dokonywane z pozyskanych funduszy realizowane są zgodnie z Prawem Zamówień Publicznych. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane są udostępniane do celów kontroli wewnętrznej jak i zewnętrznej.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy

Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie organizowane są okresowe szkolenia z BHP oraz ewakuacji w razie pożaru dla pracowników, doktorantów, wolontariuszy oraz osób odbywających praktyki lub staże w laboratoriach. Dyrektor ICHB PAN zarządzeniem nr 15/2015 z dnia 1 grudnia 2015 roku powołał Zespół do spraw bezpieczeństwa informacji, który jest m.in. odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie procedur w ramach polityki bezpieczeństwa, opracowanie i wdrożenie instrukcji zarządzania systemami informatycznymi, służącymi do przetwarzania danych osobowych.

Wymagane działania:

Szkolenie pracowników z procedur tworzenia kopii zapasowych, ochrony danych osobowych oraz poufności.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Zespół ds. bezpieczeństwa informacji – 4 kw. 2016

Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzącej się sposobności.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Rozpowszechnianie wyników pracy oraz komercjalizacja są uregulowane „Regulaminem zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk w Poznaniu”. Zgodnie z Regulaminem, Instytutowi przysługuje prawo pierwszeństwa publikowania, jednak kierując się zasadą swobody badań naukowych i dążąc do zapewnienia swoim pracownikom szerokich możliwości publikowania utworów naukowych w renomowanych publikatorach, Instytut nie egzekwuje prawa do pierwszej publikacji utworu powstałego w wyniku stosunku pracy, z wyłączeniem szczególnych przypadków określonych w Regulaminie.

Wymagane działania:

Umieścić Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi (...) w widocznym miejscu na stronie dla pracowników ICHB PAN.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu – 3 kw. 2016

Zaangażowanie społeczne**Zasady i wymagania zawarte w Karcie:**

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Upowszechnianie wyników prac badawczych jest istotnym zadaniem Instytutu, wpisanym w Statut naszej jednostki. Pracownicy ICHB PAN od lat aktywnie angażują się w działania popularyzujące naukę wśród społeczeństwa. Instytut jest współorganizatorem wielu popularnych wydarzeń przybliżających naukę, tj. Tydzień Mózgu (http://www.pan.poznan.pl/tydzien_mozgu/), Noc Naukowców (<http://www.poznan.nocnaukowcow.pl/>), Poznański, Festiwal Nauki i Sztuki (<http://festiwal.amu.edu.pl/>), Nauka na Wakacjach – otwarte spotkania dotyczące kolejnych ważnych osiągnięć badawczych w dziedzinie biologii i medycyny. W Instytucie powstał Klub RNA, który organizuje cykliczne otwarte spotkania dyskusyjne. Ponadto zorganizowane grupy, np. uczniowie, studenci, nauczyciele mogą zwiedzać Instytut po uprzednim zarejestrowaniu się w Sekretariacie.

Wymagane działania:

Z uwagi na planowaną kontynuację dotychczasowych form zaangażowania społecznego Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy

Zasada niedyskryminacji**Zasady i wymagania zawarte w Karcie:**

Grantodawcy lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Zasady przeprowadzania otwartych konkursów poprzedzających zatrudnienie w Instytucie na stanowiskach profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, adiunkta i asystenta zawarte są w Regulaminie konkursów na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN, który stanowi iż podstawą oceny kandydatów jest jedynie przedstawiony w dokumentach dorobek naukowy. Zasady rekrutacji na Studium Doktoranckie prowadzonym w Instytucie określa Regulamin Środowiskowego Studium Doktoranckiego. Kandydatów ocenia Komisja Rekrutacyjna na podstawie dotychczasowych osiągnięć i predyspozycji oraz wyniku egzaminu. W wewnętrznych regulacjach brak zapisów o niedyskryminacji. Zawarte są one w Kodeksie etycznym PAN opublikowanym w roku 2001, w brzmieniu: „Pracownika nauki powinna cechować bezstronność i postawa sprzeciwu wobec wszelkich form dyskryminacji w świecie nauki. Ocenianie osiągnięć naukowych w zależności od kryteriów personalnych, narodowościowych, rasowych czy światopoglądowych jest niegodne pracownika nauki”.

Wymagane działania:

Wprowadzić zapis dot. sprzeciwu wobec dyskryminacji ze względu na kryteria inne niż osiągnięcia naukowe do Regulaminu Komisji Dyscyplinarnej.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu, Komisja Dyscyplinarna - 4 kw. 2017

Równowaga płci**Zasady i wymagania zawarte w Karcie:**

Grantodawcy lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN określa skład komisji. W jej skład wchodzi Dyrektor Instytutu lub jego Zastępca ds. Naukowych, kierownik pracowni lub zespołu w jakim ma pracować kandydat oraz trzecia osoba, posiadająca co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego i reprezentująca dyscyplinę właściwą dla stanowiska jakie kandydat ma zajmować. Kobiety stanowią 27% kadry kierowniczej zakładów, zespołów badawczych i pracowni działających w ICHB.

Wymagane działania:

Wprowadzić regulacje zapewniające równowagę płci w komisjach rekrutacyjnych i oceniających dorobek.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu – 1 kw. 2017

II. Rekrutacja i ocena pracowników

Uznanie zawodu

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W ICHB PAN nie ma wewnętrznych regulacji w kwestii uznawania zawodu jednak są one oczywistą praktyką stosowaną od początku istnienia Instytutu.

Wymagane działania:

Wprowadzić zapis o uznaniu zawodu do odpowiednich regulaminów funkcjonujących w ICHB PAN: Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN; Regulamin Środowiskowego Studium Doktoranckiego.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu – 1 kw. 2017

Systemy oceny pracowników

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Zgodnie z Regulaminem oceny pracowników naukowych zatrudnionych w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN, Rada Naukowa Instytutu dokonuje okresowej oceny wyników pracy wszystkich pracowników naukowych zatrudnionych w Instytucie. Ocena profesorów, zatrudnionych na stanowisku profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego, dokonywana jest nie rzadziej niż raz na cztery lata. Ocena adiunktów i asystentów dokonywana jest nie rzadziej niż raz na dwa lata. Do przeprowadzenia szczegółowej oceny Rada Naukowa powołuje Komisję ds. Oceny Kadry Naukowej. Komisja może w razie potrzeby zwrócić się o opinie ekspertów niebędących członkami Rady Naukowej Instytutu lub pracownikami Instytutu. W skład sześciuosobowej Komisji wchodzi przewodniczący oraz pięciu członków, w tym przedstawiciel adiunktów. Co najmniej czterech członków Komisji (w tym przewodniczący) powinno być zatrudnionych w Instytucie i posiadać tytuł naukowy. Profesorowie zwyczajni mogą być oceniani jedynie przez tych członków komisji, którzy posiadają tytuł naukowy profesora. Przewodniczący Komisji przekazuje niezwłocznie pisemną kopię oceny osobie ocenianej, która w ciągu 14 dni od jej uzyskania ma prawo do złożenia swoich uwag Radzie Naukowej Instytutu. Pracownikom naukowym przysługuje prawo odwołania się od oceny ich działalności zawodowej, w szczególności od oceny ich pracy, do Wiceprezesa Polskiej Akademii Nauk,

nadzorującego Wydział II Nauk Biologicznych i Rolniczych. Kryteria oceny dokonywanej przez Komisję zawarte są w „Arkuszu oceny pracownika naukowego ICHB PAN”.

Wymagane działania:

Zweryfikować arkusz oceny pracownika naukowego ICHB PAN z zapisem z Karty dot. systemu oceny pracowników. Podjąć kroki w celu uwzględnienia w arkuszu kryteriów.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Komisja ds. Oceny Kadry Naukowej, Dyrektor Instytutu – 3 kw. 2017

Rekrutacja (Karta)

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie system szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni przestrzegać zasad określonych w Karcie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN: W procesie rekrutacji Instytut stosuje przepisy zawarte w Ustawie o Polskiej Akademii Nauk, Kodeksie Pracy oraz wewnętrzne regulacje. W Instytucie obowiązuje Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych oraz Regulamin Środowiskowego Studium Doktoranckiego, który określa zasady rekrutacji na studium doktoranckie. Kandydatów oceniają Komisje Rekrutacyjne na podstawie złożonych dokumentów oraz wyniku egzaminu w przypadku Studium. Doktoranci z grupy w trudniejszym położeniu mogą ubiegać się w ICHB PAN o środki z Funduszu Pomocy Materialnej przeznaczone na stypendia socjalne, osób niepełnosprawnych lub zapomogi.

Wymagane działania:

Z uwagi na przestrzeganie regulacji nie są wymagane żadne dodatkowe działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin: nie dotyczy.

Rekrutacja (Kodeks)

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Instytut stosuje procedurę przeprowadzania otwartych konkursów w procesie rekrutacji. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia zawierają opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji wraz z opisem warunków pracy oraz perspektyw rozwoju zawodowego. Informacje o ogłoszeniu umieszcza się zgodnie z wymogami grantodawcy, na stronie internetowej Instytutu (<http://www.ibch.poznan.pl/pl/side-pl/konkursy/>), na portalu dla mobilnych naukowców Euraxess (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index>),

na portalu Biuletynu Informacji Publicznej w zakładce „Praca w nauce”, na instytucyjnej tablicy ogłoszeń oraz na innych stronach internetowych według wymogów grantodawców.

Wymagane działania:

Z uwagi na przestrzeganie regulacji nie są wymagane żadne dodatkowe działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Dobór kadr

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN: Skład komisji rekrutacyjnej określony jest w Regulaminie konkursów na stanowiska pracowników naukowych. Jednakże jeżeli zachodzi taka potrzeba komisja może zasięgnąć opinii zewnętrznych specjalistów. W procesie rekrutacji stosuje się ocenę dorobku naukowego oraz rozmowę kwalifikacyjną. Obowiązująca procedura jest całkowicie zgodna z przepisami zawartymi w ustawie o PAN z 2010 r.

Wymagane działania:

Z uwagi na przestrzeganie regulacji nie są wymagane żadne dodatkowe działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Przejrzystość

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Każde ogłoszenie o wolnym stanowisku pracy zawiera wymagania stawiane kandydatom, opis stanowiska, liczbę dostępnych stanowisk, oraz przedstawienie perspektyw rozwoju zawodowego. Komisja konkursowa przedstawia wyniki swojej pracy w formie protokołu Dyrektorowi Instytutu. Ogłoszenie wyników następuje nie później niż 15 dni od chwili wyłonienia kandydata przez komisję lub po zatwierdzeniu wyników przez Radę Naukową. Po zakończeniu procesu rekrutacji kandydaci informowani są o wyniku.

Wymagane działania:

Wprowadzić w Regulaminie konkursów na stanowiska pracowników naukowych zapis o obowiązku spoczywającym na Przewodniczącym komisji konkursowej dot. informowania kandydatów po zakończonym procesie rekrutacji o mocnych i słabych stronach ich podań.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu, Przewodniczący Komisji Konkursowej – 1 kw. 2017

Ocena zasług

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Według Regulaminu konkursów na stanowiska pracowników naukowych podstawą oceny kandydata są złożone przez niego dokumenty. Komisja może zwrócić się do kandydata o uzupełnienie przedstawionych dokumentów a także przedstawienie dodatkowych materiałów dokumentujących jego kwalifikacje i dorobek naukowy. Wskaźniki bibliometryczne nie są decydującym czynnikiem w procesie doboru kadry naukowej.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Zgodnie z Kodeksem Pracy i Regulaminem pracy w Instytucie uwzględnia się przerwy w zatrudnieniu związane z: urlopem macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim, pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego oraz urlopem szkoleniowym lub bezpłatnym. W procesie rekrutacji możliwe jest składanie dokumentacji odzwierciedlającej osiągnięcia i kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:
nie dotyczy.

Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Mobilność w zakresie staży i pobytów w innych jednostkach naukowych jest brana pod uwagę przy ocenie pracownika naukowego. Mobilność wirtualna pracowników naukowych w IChB jest szeroko rozpowszechniona i ma miejsce poprzez udział w kursach organizowanych przez zagraniczne ośrodki, realizację projektów z jednostkami zagranicznymi, połączoną z krótkimi wizytami studyjnymi w instytucjach partnerskich oraz wykłady gościnne.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:
nie dotyczy.

Uznawanie kwalifikacji

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Komisja rekrutacyjna ocenia kwalifikacje akademickie i zawodowe na podstawie złożonych przez kandydata dokumentów w tym dokumentujących mobilność międzynarodową i zawodową. W Instytucie stosowane są przepisy prawa krajowego o uznawaniu wykształcenia uzyskanego zagranicą, na drodze nostryfikacji dyplomów lub z pominięciem tej procedury w przypadku krajów, z którymi Polska podpisała umowy o wzajemnym uznawaniu kwalifikacji.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:
nie dotyczy.

Staż pracy

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Komisja rekrutacyjna ocenia kwalifikacje akademickie i zawodowe na podstawie złożonych przez kandydata dokumentów, w tym ocenie mogą podlegać referencje przedstawione przez kandydata. W procesie rekrutacyjnym bierze się pod uwagę całość rozwoju zawodowego kandydata. Podstawowe kwalifikacje wymagane od pracowników Instytutu określone są w Ustawie o Polskiej Akademii Nauk (rozdział 8).

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Zasady dotyczące rekrutacji pracowników naukowych określa Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych. Zasady zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego oraz adiunkta i asystenta określone są w Ustawie o Polskiej Akademii Nauk (rozdział 8).

Wymagane działania:

Załączyć Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych do ogłoszeń na stronie ICHB PAN

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu – 3 kw. 2016

III. Rozwój kariery zawodowej i warunki pracy

Relacje z opiekunem naukowym

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów lub wyników badań.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie prowadzone są studia doktoranckie, których funkcjonowanie określone jest w Regulaminie Środowiskowego Studium Doktoranckiego. Studium zapewnia opiekę doktorantom przez opiekuna naukowego. Opiekun naukowy wraz z doktorantem ustalają indywidualny plan pracy, który obejmuje: studia indywidualne i indywidualną pracę badawczą, zajęcia obowiązkowe, konsultacje opiekuna naukowego, a także udział w seminariach naukowych i kursach języków obcych. Pracownicy mają kilka okazji do prezentacji swojego dorobku i prowadzonych badań. Cyklicznie odbywające się seminaria instytutowe są szansą dla pracowników na indywidualne prezentacje prowadzonych badań i osiągnięć natomiast raz do roku odbywa się sesja sprawozdawcza, na której prezentowane są osiągnięcia każdego zakładu i pracowni. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do corocznego sprawozdania prowadzonych badań oraz dorobku publikacyjnego, działań popularyzatorskich, odbytych staży i opieki nad studentami oraz wolontariuszami w postaci sprawozdania z działalności składanego Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych.

Wymagane działania:

Z uwagi na kontynuację przyjętych działań nie są wymagane żadne dodatkowe działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Opieka naukowa

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Jednym z podstawowych zadań Instytutu jest otaczanie szczególną opieką wybitnie uzdolnionych początkujących naukowców. W Instytucie prowadzone są studia doktoranckie, których funkcjonowanie określone jest w Regulaminie Środowiskowego Studium Doktoranckiego. Studium zapewnia opiekę doktorantom poprzez opiekuna naukowego. Po wszczęciu przewodu doktorskiego opieka sprawowana jest przez promotora zgodnie z zapisami Rozporządzenia z dnia 30 października 2015 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora. Zarządzeniem Dyrektora nr 1/2016 powołano Komisję do spraw Rozwoju Młodych Pracowników Nauki,

której celem jest wsparcie oceny rozwoju naukowego osób zatrudnionych na stanowisku asystenta i adiunkta.

Wymagane działania:

Z uwagi na kontynuację przyjętych działań nie są wymagane żadne dodatkowe działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie szczególną wagę przywiązuje się do wspierania osób rozpoczynających karierę naukową. Takie zadanie wpisane jest w Statut Instytutu. Pracownicy naukowcy, zwłaszcza starsi, dążą do pełnienia swoich funkcji jako opiekunów naukowych, mentorów, liderów, koordynatorów projektów oraz menedżerów i popularyzatorów nauki zgodnie z najwyższymi standardami i etyką naukowca. Starsi pracownicy naukowcy pełnią rolę doradców zawodowych, wskazując atrakcyjne miejsce dla kontynuacji kariery naukowej w renomowanych ośrodkach krajowych i zagranicznych.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie naukowcy na każdym etapie rozwoju zawodowego mogą korzystać z organizowanych otwartych dla wszystkich pracowników warsztatów, szkoleń i seminariów w celu podniesienia swoich umiejętności i kwalifikacji jak również samodzielnie zgłaszać chęć udziału w szkoleniach i warsztatach organizowanych przez inne jednostki. Nie istnieje sformalizowany system podnoszenia kwalifikacji i szans znalezienia pracy. System taki nie zdałby egzaminu w instytucji naukowej o multidyscyplinarnym charakterze, jednak informacje o ofertach szkoleniowych są przesyłane do naukowców zarówno z Sekretariatu Naukowego, Sekretariatu Dyrektora jak i od samych naukowców. W rezultacie

absolwenci naszego Studium Doktoranckiego są wysoko wykwalifikowanymi specjalistami o dużych szansach znalezienia zatrudnienia zarówno w kraju jak i zagranicą.

Wymagane działania:

Środki umożliwiające rozwój umiejętności i kwalifikacji należy poddać ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy. Przeprowadzić ankietę ewaluacyjną dot. dostępnych w Instytucie środków wśród pracowników oraz doktorantów.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Kierownik Studium Doktoranckiego – 4 kw. 2016

[Dostęp do doradztwa zawodowego](#)

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innym i strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN: W Instytucie istnieje system powiadamiania pracowników i doktorantów o otwartych konkursach krajowych jak i międzynarodowych, w których mogą wziąć udział, jak również o ofertach na portalu dla mobilnych naukowców Euraxess. W Instytucie nie działa sformalizowane doradztwo zawodowe. Zwyczajowo opiekunowie naukowcy pomagają w znalezieniu nowego zatrudnienia w renomowanych ośrodkach naukowych.

Wymagane działania:

Zobligować opiekunów naukowych do wsparcia pracowników w poszukiwaniach nowej pracy. Szkolenie dla pracowników naukowych i doktorantów z zakresu zarządzania karierą naukową przy współpracy z innymi jednostkami oraz instytucjami wspierającymi naukę.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu – 1 Q 2017

[Rozwój kariery zawodowej](#)

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN: W ramach tworzenia strategii rozwoju kariery zawodowej w obecnym roku powołano Komisję Dyrektora Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN do spraw Rozwoju Młodych Pracowników Naukowych oraz Komisję Dyrektora Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN do spraw Rozwoju Naukowego oraz planowane jest stworzenie specjalnej ścieżki rozwoju dla najlepszych, młodych samodzielnych pracowników naukowych (tzw. młodych liderów). Brak sformułowanej strategii w postaci jednego spójnego dokumentu.

Wymagane działania:

Opracować w formie pisemnej strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery. Strategia, która będzie określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Komisja do spraw Rozwoju Młodych Pracowników Naukowych, Komisja do spraw Rozwoju Naukowego, Dyrektor Instytutu – 2 kw. 2017

Kontynuacja rozwoju zawodowego

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy online.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie regularnie organizowane są seminaria dla pracowników, które są okazją do spotkania z wybitnymi przedstawicielami nauki z jednostek krajowych oraz zagranicznych. Pracownicy mogą podnosić swoje praktyczne umiejętności podczas szkoleń z obsługi specjalistycznego sprzętu, które organizowane są we współpracy z firmami zewnętrznymi. Od 2015 roku działa w Instytucie Poznański Klub RNA, w ramach którego odbywają się comiesięczne dyskusje naukowe. Pracownicy Instytutu aktywnie uczestniczą w konferencjach, szkoleniach, kursach online oraz warsztatach.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Środowisko badań naukowych

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Instytut należy do ścisłej czołówki polskich placówek naukowych. Pracownicy Instytutu należą do czołówki najczęściej cytowanych naukowców polskich. Instytut stwarza stymulujące środowisko do badań oraz dysponuje odpowiednio wyposażonymi laboratoriami. W 2014 roku działające przy Instytucie Europejskie Centrum Bioinformatyki i Genomiki znalazło się na prestiżowej Polskiej Mapie Drogowej Infrastruktury Badawczej. Co więcej, na Polskiej Mapie Drogowej znalazły się też dwie inicjatywy afiliowanego przy Instytucie Poznańskiego Centrum Superkomputerowo-Sieciowego: PIONIER-LAB – Krajowa Platforma Integracji Infrastruktur Badawczych z Ekosystemami Innowacji oraz PRACE – Współpraca w zakresie zaawansowanych obliczeń w Europie. W Instytucie przestrzegane są przepisy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Warunki pracy

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Instytut przestrzega przepisów dot. zatrudnienia zawartych w Kodeksie Pracy. W Instytucie obowiązują elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, dopuszczona jest telepraca. Czas pracy pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie. Podczas kolejnych remontów budynków dostosowuje się warunki pracy tak aby były dopasowane do potrzeb osób niepełnosprawnych (zamontowano windy dla osób poruszających się na wózkach w budynkach B i W-12). W budynku A znajduje się winda, którą planuje się dostosować do potrzeb osób poruszających się na wózkach jednak obecnie dostanie się do tego budynku dla osób z problemami w poruszaniu się jest bardzo utrudnione.

Wymagane działania:

Poszukać możliwości sfinansowania remontu w budynku, tak aby zapewnić dostęp do budynku osobom z problemami w poruszaniu się.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Dyrektor Instytutu - 4 kw. 2017

Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Polityka dot. zatrudnienia w Instytucie jest zgodna z dyrektywą UE w sprawie zatrudniania na czas określony. Zgodnie z polskim Kodeksem Pracy po spełnieniu określonych warunków pracownicy otrzymują stałe zatrudnienie.

Wymagane działania:

Warunki zatrudnienia na okres próbny, czas określony czy nieokreślony wynikają jednoznacznie z obowiązujących przepisów krajowych. Stąd dalsze działania nie są możliwe.

Jednostka odpowiedzialna i termin:
nie dotyczy.

Finansowanie i wynagrodzenie

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji lub zakresu obowiązków.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie obowiązuje Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu, który obejmuje wszystkich zatrudnionych pracowników, w tym naukowców na każdym etapie kariery naukowej. Pracownicy mają zapewnione ubezpieczenia społeczne zgodnie z obowiązującym prawem oraz pakiet socjalny w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zgodnie z zasadami określonymi w jego regulaminie.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:
nie dotyczy.

Wartość mobilności

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

W Instytucie docenia się i uznaje wartość mobilności naukowców na każdym etapie kariery. Naukowcy są zachęceni do wyjazdów szkoleniowych oraz odbywania staży w innych jednostkach. Pracownicy Sekretariatu Naukowego świadczą wszelką pomoc o charakterze administracyjnym związaną z przenoszeniem grantów, korzystając przy tym ze wsparcia Krajowego Punktu Kontaktowego oraz biura EURAXESS w Poznaniu.

Wymagane działania:

Przygotować ofertę ICHB PAN dla osób poszukujących staży naukowych w ramach stypendiów Marii Skłodowskiej Curie. Poprawić efektywność obsługi merytorycznej i administracyjnej doktorantów oraz naukowców biorących udział w projektach mobilności. Rozważyć powstanie podstrony internetowej na stronie ICHB PAN dla mobilnych naukowców, gdzie znajdą się informacje dot. pobytu w Polsce,

życia w Poznaniu w tym o transporcie publicznym, opiece zdrowotnej, edukacji dla dzieci oraz praktyczne informacje o Instytucie.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Sekretariat Naukowy, Dyrektor Instytutu - 2 kw. 2017

Prawa własności intelektualnej

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali 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. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Procedury związane z ochroną własności intelektualnej oraz prawa przysługujące naukowcom, Instytutowi oraz innym stronom w ramach praw własności intelektualnej reguluje Regulamin korzystania z wyników prac powstałych w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN.

Wymagane działania:

Nie są wymagane inne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Współautorstwo

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Instytut pozytywnie odnosi się do współautorstwa. W Instytucie prawo do występowania jako współautor przysługuje ze względu na wkład intelektualny a nie ze względu na etap kariery na jakim znajduje się naukowiec. Kolejność podawania nazwisk jest zgodna z obowiązującym zwyczajem i jest akceptowana przez wszystkich współautorów na wczesnym etapie przygotowywania publikacji. Za wszelkie sprawy etyczne związane z współautorstwem odpowiada autor korespondujący.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

Nauczanie

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Mimo tego, że zasadniczą misją Instytutu jest prowadzenie badań o charakterze podstawowym, jest on także zaangażowany w proces nauczania na poziomie studium doktoranckiego. Działające przy IChB Środowiskowe Studium Doktoranckie liczy ponad 90 słuchaczy. Co roku są dla nich organizowane seminaria oraz cykle wykładów monograficznych, a zasadniczy proces ich kształcenia odbywa się indywidualnie pod kierunkiem opiekunów naukowych w zespołach badawczych. Ponadto co roku ok. 60 studentów poznańskich wyższych uczelni wykonuje w laboratoriach IChB prace magisterskie lub odbywa praktyki studenckie. Obowiązki w zakresie nauczania są brane pod uwagę przy ocenie dorobku pracownika naukowego. Każdy młody naukowiec posiada przygotowanie dydaktyczne które jest obowiązkowym elementem kształcenia na studium doktoranckim.

Wymagane działania: Nie są wymagane dalsze działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin: nie dotyczy.

Skargi/apelacje

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzeczownika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Postępowanie w sprawach o naruszenie zasad etyki w nauce określa Kodeks Etyki Pracownika Naukowego uchwalony na Zgromadzeniu Ogólnym PAN z dnia 13 grudnia 2012r. Regulamin pracy obowiązujący w ICHB PAN określa iż pracownik może zgłosić się bezpośrednio do Dyrektora w sprawie skarg i wniosków dotyczących spraw ogólnych Instytutu jak również nie będzie ponosił ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia skargi lub wniosku. Pracownicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia obowiązkowi pracownika naukowego. Statut Instytutu określa skład i tryb wyboru Komisji Dyscyplinarnej. W ICHB PAN działa Komisja ds. Etyki ICHB PAN.

Wymagane działania:

Rozpowszechnić wśród pracowników skład osobowy i zasady działania Komisji Etyki i Komisji Dyscyplinarnej w ICHB. Umieścić stosowne informacje na stronie ICHB PAN.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja Etyki ICHB PAN, Dyrektor Instytutu - 3 kw. 2016.

Wpływ na organy decyzyjne**Zasady i wymagania zawarte w Karcie:**

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki w ICHB PAN:

Organami Instytutu są Dyrektor i Rada Naukowa. Pracownicy naukowcy ICHB PAN posiadają przedstawicieli w Radzie Naukowej. W skład Rady wchodzi: osoby z tytułem naukowym lub stopniem naukowym doktora habilitowanego zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, inni pracownicy naukowcy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, przedstawiciel doktorantów, Dyrektor Instytutu i jego Zastępca ds. Naukowych. Pracownicy wybierani są na członków Rady Naukowej w głosowaniu tajnym podczas zebrania pracowników, a przedstawiciel doktorantów w głosowaniu tajnym na zebraniu doktorantów. Powyższe zasady wynikają bezpośrednio z Ustawy o Polskiej Akademii Nauk.

Wymagane działania:

Z uwagi na fakt, iż wszystkie regulacje są w pełni przestrzegane, nie są wymagane żadne działania.

Jednostka odpowiedzialna i termin:

nie dotyczy.

PLAN DZIAŁAŃ

Plan naprawczy zostanie wdrożony w okresie 2 lat od momentu sporządzenia analizy. Za koordynowanie realizacji zadań zgodnie z harmonogramem oraz przesłanie sprawozdania z wdrożenia planu naprawczego do Komisji Europejskiej odpowiedzialny będzie wyznaczony przez Dyrektora koordynator. Realizacja zaplanowanych zadań rozpocznie się w momencie zatwierdzenia planu działań przez Dyrektora. Za terminowe wykonanie zadań wyszczególnionych w planie działań odpowiedzialne są wyznaczone jednostki, które zobowiązane są poinformować koordynatora o zakończeniu realizacji zadania oraz o wszelkich problemach związanych z jego realizacją. W przypadku pojawienia się niebezpieczeństwa opóźnienia terminu realizacji zadania Koordynator zobowiązany jest powiadomić o tym fakcie Dyrektora Instytutu, który podejmie kroki wyjaśniające i zaradcze. Terminy zakończenia poszczególnych zadań zostały rozłożone równomiernie w czasie, aby zapobiec spiętrzeniu prac w jednym okresie. Przedstawiona poniżej tabela zawiera spis zadań do wykonania wraz z jednostką odpowiedzialną oraz ostateczny termin realizacji zadania. Niektóre zadania mają charakter informacyjno-techniczny, polegają na zamieszczeniu stosownych informacji na stronie internetowej Instytutu, dlatego będą wykonane natychmiast po zatwierdzeniu przez Dyrektora i termin ich zakończenia ustalono już na 3 kwartał 2016. Zakończenie ostatniego zadania naprawczego planuje się w 4 kwartale 2017 r. Po zrealizowaniu wszystkich zadań dostosowawczych planuje się przeprowadzenie badania efektywności przeprowadzonych działań wśród pracowników naukowych oraz doktorantów. Wyniki pozyskane z badania wskażą słabe i mocne strony przeprowadzonych zmian oraz wskażą obszary do dalszych niezbędnych działań. Natomiast zakończeniem realizacji całego planu działania będzie przesłanie sprawozdania do Komisji Europejskiej w 2 kwartale 2018 r.

WP	Działanie do wykonania	Skrót/nr zagadnienia w Karcie/Kodeksie	Jednostka odpowiedzialna	Termin	Oczekiwane rezultaty
1	Zamieścić na stronie internetowej Kodeks etyki PAN do zapoznania się i wprowadzić do stosowania.	Wolność badań naukowych	Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja Etyki ICHB PAN, Dyrektor Instytutu, Kierownik Środowiskowego Studium Doktoranckiego	3 kw. 2016, 3 kw. 2017 – 2 tura rozpowszechnienia zasad etycznych	Podniesienie świadomości i znaczenia stosowania zasad etycznych w pracy naukowej
	Upowszechnić Kodeks etyki pracownika naukowego, jako obowiązujący do stosowania w IChB. Przekazanie egzemplarzy kodeksu etyki pracownika naukowego uczestnikom Studium Doktoranckiego (działanie cykliczne – wraz z rozpoczęciem kształcenia na Studium).	Zasady etyczne			
	Rozpowszechnić wśród pracowników skład osobowy i zasady działania Komisji Etyki i Komisji Dyscyplinarnej w IChB. Umieścić stosowne informacje na stronie ICHB PAN.	Skargi/apelacje			Zwiększenie transparentności działania Komisji

					Etycznej i ułatwienie utrzymania poufności w kontaktach z Komisją Etyczną i Dyscyplinarną
2	Wdrożyć procedurę antyplagiatową w rozprawach doktorskich oraz zapewnić dostępu do systemu antyplagiatowego promotorom rozpraw doktorskich.	Odpowiedzialność zawodowa	Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja ds. przewodów doktorskich, promotorzy doktorantów	3 kw. 2017	Niedopuszczenie do powstania ryzyka plagiatu w pracach naukowych
3	Zorganizować otwarte i regularne szkolenia dla naukowców z zakresu ochrony praw własności intelektualnej. 1 edycja – 3 Q 2016, 2 edycja - 4 Q 2017	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Dyrektor Instytutu	3 kw. 2016 4 kw. 2017	Badacze zostaną zapoznani z krajowymi oraz międzynarodowymi regulacjami dotyczącymi praw własności intelektualnej, jak również wewnętrznymi regulacjami w tej kwestii
	Umieścić Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi (...) w widocznym miejscu na stronie dla pracowników ICHB PAN.	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Dyrektor Instytutu		
4	Szkolenie pracowników z procedur tworzenia kopii zapasowych, ochrony danych osobowych oraz poufności.	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Zespół ds. bezpieczeństwa informacji	4 kw. 2016	Zapewnienie bezpieczeństwa danych pozyskiwanych w wyniku badań naukowych
5	Wprowadzić zapis dot. sprzeciwu wobec dyskryminacji ze względu na kryteria inne niż osiągnięcia naukowe do Regulaminu Komisji Dyscyplinarnej.	Zasada niedyskryminacji	Dyrektor Instytutu, Komisja Dyscyplinarna	4 kw. 2017	Zapewnienie wszystkim naukowcom równych praw i możliwości
6	Wprowadzić regulacje zapewniające równowagę płci w komisjach rekrutacyjnych i oceniających dorobek.	Równowaga płci	Dyrektor Instytutu	1 kw. 2017	Zapewnienie równowag płci w komisji we

					wszystkich postępowaniach rekrutacyjnych
	Wprowadzić zapis o uznaniu zawodu do odpowiednich regulaminów funkcjonujących w ICHB PAN: Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN; Regulamin Środowiskowego Studium Doktoranckiego.	Uznanie zawodu	Dyrektor Instytutu		Respektowanie i podniesienie znaczenia wybranej ścieżki kariery i postrzegania naukowca jako profesjonalisty na każdym etapie kariery
	Wprowadzić w Regulaminie konkursów na stanowiska pracowników naukowych zapis o obowiązku spoczywającym na Przewodniczącym komisji konkursowej dot. informowania kandydatów po zakończonym procesie rekrutacji o mocnych i słabych stronach ich podań.	Przejrzystość	Dyrektor Instytutu, Przewodniczący Komisji Konkursowej		Przekazywanie informacji zwrotnej wszystkim kandydatom biorącym udział w procesie rekrutacji
7	Zweryfikować arkusz oceny pracownika naukowego ICHB PAN z zapisem z Karty dot. systemu oceny pracowników. Podjąć kroki w celu uwzględnienia w arkuszu kryteriów.	Systemy oceny pracowników	Komisja ds. Oceny Kadry Naukowej, Dyrektor Instytutu	3 kw. 2017	Zgodność ocenianych kryteriów z Kartą i Kodeksem do czasu następczej oceny okresowej pracownika
8	Załączyć Regulamin konkursów na stanowiska pracowników naukowych do ogłoszeń na stronie ICHB PAN.	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Dyrektor Instytutu	3 kw. 2016	Transparentność procedury konkursowej. Kandydaci zostaną poinformowani o przebiegu procesu rekrutacji oraz kryteriach wyboru

9	Środki umożliwiające rozwój umiejętności i kwalifikacji należy poddać ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy. Przeprowadzić ankietę ewaluacyjną dot. dostępnych środków wśród pracowników oraz doktorantów.	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Kierownik Studium Doktoranckiego	4 kw. 2016	Lepsze zrozumienie potrzeb szkoleniowych pracowników
10	Zobligować opiekunów naukowych do wsparcia pracowników w poszukiwaniach nowej pracy.	Dostęp do doradztwa zawodowego	Dyrektor Instytutu	1 kw. 2017	Polepszenie możliwości rozwoju kariery młodych naukowców. Większa transparentność. Określenie ścieżki kariery. Pomoc przy określaniu celów zawodowych.
	Szkolenie dla pracowników naukowych i doktorantów z zakresu zarządzania karierą naukową przy współpracy z innymi jednostkami oraz instytucjami wspierającymi naukę.				
11	Opracować w formie pisemnej strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery. Strategia, która będzie określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.	Rozwój kariery zawodowej	Komisja do spraw Rozwoju Młodych Pracowników Naukowych, Komisja do spraw Rozwoju Naukowego, Dyrektor Instytutu	2 kw. 2017	
12	Przygotować ofertę ICHB PAN dla osób poszukujących staży naukowych w ramach stypendiów Marii Skłodowskiej Curie. Poprawić efektywność obsługi merytorycznej i administracyjnej doktorantów oraz naukowców biorących udział w projektach mobilności. Rozważyć powstanie podstrony internetowej na stronie ICHB PAN dla mobilnych naukowców, gdzie znajdą się informacje dot. pobytu w Polsce, życia w Poznaniu w tym o transporcie, opiece zdrowotnej, edukacji dla dzieci oraz praktyczne informacje o Instytucie.	Wartość mobilności	Sekretariat Naukowy, Dyrektor Instytutu	2 kw. 2017	Wzrost udziału pracowników w akcjach MSC. Zachęcenie/ułatwienie relokacji do Poznania

1 3	Poszukać możliwości sfinansowania remontu w budynku, tak aby zapewnić dostęp do budynku osobom z problemami w poruszaniu się.	Warunki pracy	Dyrektor Instytutu	4 kw. 2017	Ułatwienie poruszania się w budynkach osób niepełnosprawnych
1 4	Przeprowadzić wśród pracowników naukowych ocenę efektywności zrealizowanych zadań w odniesieniu do zasad ujętych w Karcie i Kodeksie.	Nie dotyczy	Dyrektor Instytutu, Sekretariat Naukowy	1 kw. 2018	Otrzymanie danych wskazujących mocne i słabe strony działań podjętych w ramach Planu Działań
1 5	Przygotowanie oraz złożenie w Komisji Europejskiej raportu z wdrożenia Planu Działań, w tym wyników oceny przeprowadzonej wśród pracowników naukowych.	Nie dotyczy	Dyrektor Instytutu, Sekretariat Naukowy	2 kw. 2018	Nie dotyczy

Harmonogram

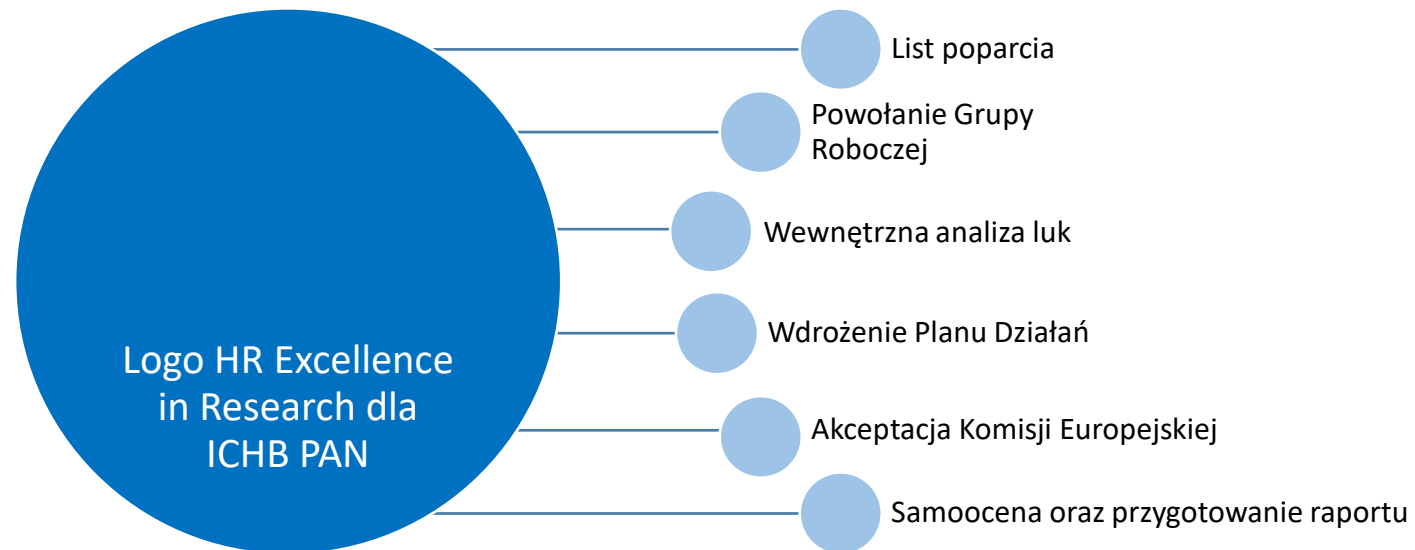
Harmonogram wykonania działań przedstawia zaplanowany czas realizacji zaplanowanych przedsięwzięć wraz z podaniem jednostki odpowiedzialnej.
(T- zaplanowano szkolenie, E- zaplanowano przeprowadzenie oceny)

Nr WP	Okres wdrażania								Jednostka odpowiedzialna
	2016		2017				2018		
	3 kw	4 kw	1 kw	2 kw	3 kw	4 kw	1 kw	2 kw	
1									Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja Etyki ICHB PAN, Dyrektor Instytutu, Kierownik Studium Doktoranckiego
2									Komisja Dyscyplinarna ICHB PAN, Komisja ds. przewodów doktorskich, promotorzy doktorantów
3	T					T			Dyrektor Instytutu
4		T							Zespół ds. bezpieczeństwa informacji
5									Dyrektor Instytutu, Komisja Dyscyplinarna
6									Dyrektor Instytutu, Przewodniczący Komisji Konkursowej
7									Dyrektor Instytutu, Komisja do spraw oceny kadry naukowej
8									Dyrektor Instytutu
9		E							Kierownik Studium Doktoranckiego
10									Dyrektor Instytutu
11									Komisja do spraw Rozwoju Młodych Pracowników Naukowych, Komisja do spraw Rozwoju Naukowego, Dyrektor Instytutu

Nr WP	Okres wdrażania								Jednostka odpowiedzialna
	2016		2017				2018		
	3 kw	4 kw	1 kw	2 kw	3 kw	4 kw	1 kw	2 kw	
12									Dyrektor Instytutu, Sekretariat Naukowy
13									Dyrektor Instytutu
14							E		Dyrektor Instytutu, Sekretariat Naukowy
15									Dyrektor Instytutu, Sekretariat Naukowy

Kamienie milowe

Kamienie milowe we wdrażaniu Strategii HR dla naukowców w ICHB PAN:



POLSKA AKADEMIA NAUK



INSTYTUT CHEMII BIOORGANICZNEJ

ul. Noskowskiego 12/14, 61-704 Poznań

tel.: centrala 61 852 85 03, sekretariat 61 852 89 19

fax: 61 852 05 32, e-mail: ibch@ibch.poznan.pl

REGON 000849327

NIP 777-00-02-062

Poznań, 07.04.2016 r.

Szanowni Państwo,

Instytut podjął starania uzyskania prestiżowego logo HR Excellence in Research. Komisja Europejska przyznaje logo instytucjom, które stosują zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Jednostki starające się o logo zobowiązują się do tworzenia sprzyjających warunków pracy, rozwoju kariery oraz przejrzystych procesów rekrutacji pracowników naukowych. Uzyskanie logo HR Excellence in Research przez Instytut to szansa na promocję i wzmocnienie wizerunku ICHB PAN, co z całą pewnością będzie miało wpływ na podejmowane starania o uzyskanie najwyższej kategorii w ocenie jednostek naukowych.

W celu uzyskania logo HR Excellence in Research należy przygotować i przesłać do Komisji Europejskiej analizę zgodności regulacji i procedur obowiązujących w Instytucie z zasadami ujętymi w Kartce i Kodeksie (Internal Gap Analysis) wraz z planem naprawczym.

Zwracam się do Państwa z prośbą o aktywne włączenie się w prace grupy roboczej, której zadaniem jest przygotowanie w terminie do 21 kwietnia br. dokumentacji niezbędnej do wystąpienia o logo HR do Komisji Europejskiej.

Poniżej przedstawiam skład grupy roboczej, której pracami kierować będzie prof. dr hab. Jerzy Boryski.

prof. dr hab. Jerzy Boryski, przewodniczący grupy roboczej

prof. dr hab. Jan Barciszewski

prof. dr hab. Jacek Błazewicz

prof. dr hab. Jerzy Ciesiołka

prof. dr hab. Mariusz Jaskólski

prof. dr hab. Ryszard Kierzek

dr hab. Piotr Kozłowski

prof. dr hab. Adam Kraszewski

prof. dr hab. Włodzimierz Krzyżosiak

prof. dr hab. Wojciech T. Markiewicz

dr hab. Anna Pasternak

dr hab. Michał Sobkowski

prof. dr hab. Maciej Stobiecki

dr Anna Krajczyk

dr Marta Pastorczyk

mgr Marta Rachwałak

mgr Julia Brzoska - Karwat

mgr Agnieszka Konrad

mgr Paweł Goderski

mgr Dorota Nosal

Maria Szubińska

Licząc na Państwa współpracę,

DYREKTOR
Instytutu Chemii Bioorganicznej
Polskiej Akademii Nauk

prof. dr hab. Marek Figlerowicz