

**INSTYTUT ROZRODU ZWIERZĄT I BADAŃ ŻYWNOŚCI PAN
W OLSZTYNIE**



DOSKONAŁOŚĆ HR

**Wewnętrzna analiza i plan działań naprawczych
na lata 2016-2020**

OLSZTYN, MAJ 2016

SPIS TREŚCI:

I.	Wstęp.....	3
II.	Metodyka oraz wyniki analizy wewnętrznej i badań respondentów.....	5
III.	Analiza wewnętrzna funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca	11
IV.	Analiza wewnętrzna funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	17
V.	Plan działań naprawczych w odniesieniu do stanu aktualnego.....	20
VI.	Wdrożenie planu naprawczego: terminy wykonawcze i jednostki odpowiedzialne za wdrożenie	36

I. Wstęp

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk rozpoczął swoją działalność z dniem 1 kwietnia 1988 r. Jednostkę tworzą dwa oddziały naukowo-badawcze: oddział biologii rozrodu i oddział nauk o żywności oraz jednostki administracyjne i obsługi (**Ryc.1**). W dniu 1 stycznia 2016 r. Instytut przejął Stację Badawczą w Popielnie.

Od 2012 r. jednostką kieruje prof. dr hab. Mariusz Konrad Piskula, członek korespondencyjny PAN.

W chwili obecnej Instytut zatrudnia **74** pracowników naukowych, **5** pracowników badawczo-technicznych, **71** pracowników inżynieryjno-technicznych, **42** pracowników administracyjnych oraz **16** pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi (**Ryc.2**).

Pracownicy naukowcy prowadzą badania podstawowe i stosowane w trzech obszarach naukowych: jakość i bezpieczeństwo żywności, biologia rozrodu oraz zdrowie człowieka.

Badania z zakresu żywności dotyczą wzajemnych interakcji pomiędzy składnikami żywności, a organizmem człowieka; identyfikacji, oceny i wdrażania strategii doskonalenia wartości odżywczych i prozdrowotnych żywności, rozpoznawania istoty, następstw i leczenia niepożądanych reakcji organizmu na składniki żywności – w tym nietolerancji, alergii i patogenności.

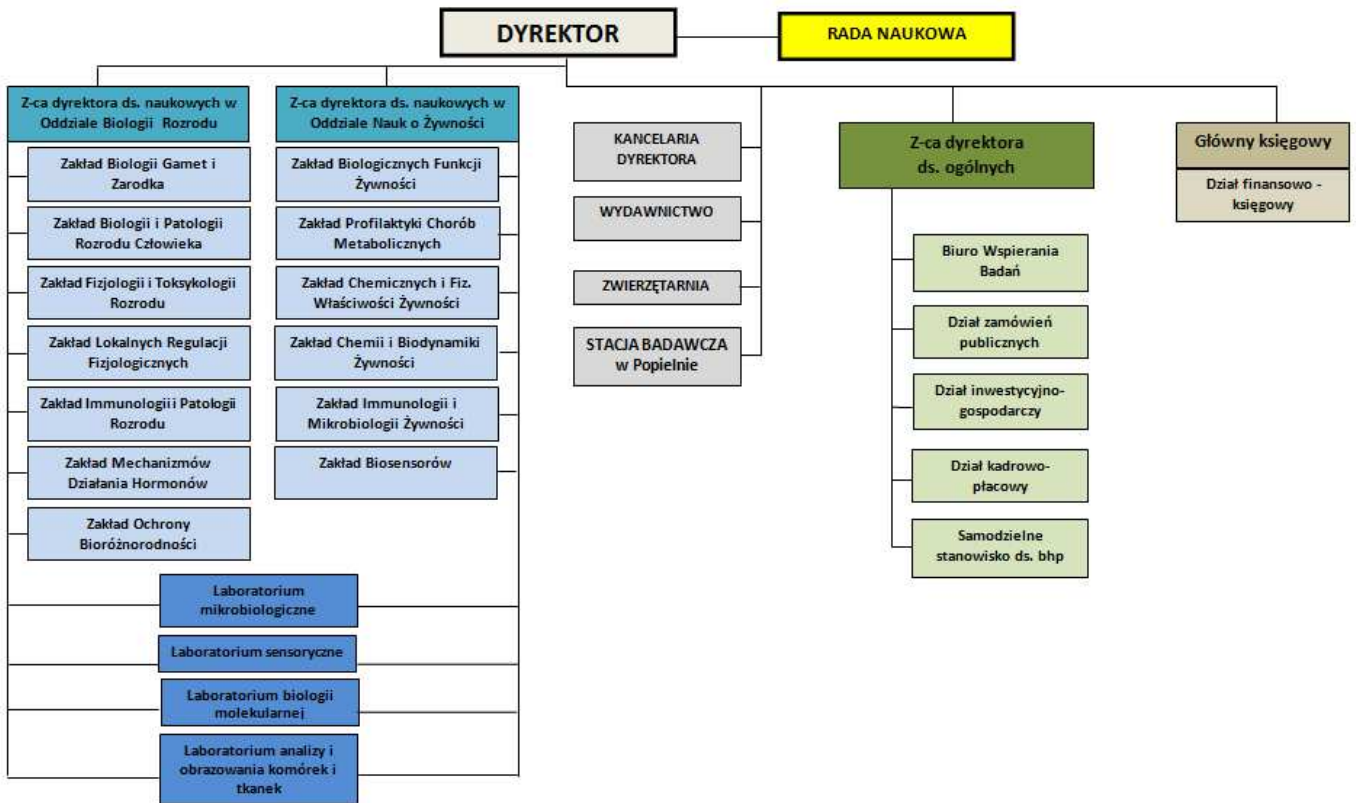
Prace badawcze z zakresu rozrodu dotyczą rozpoznawania przyczyn zaburzeń rozrodu zwierząt; wprowadzania nowych technik terapeutycznych i metod biotechnologicznych w celu zapobiegania i leczenia niepłodności, a także opracowywania narzędzi służących ochronie bioróżnorodności produkcji zwierzęcej i wybranych gatunków zwierząt zagrożonych wyginięciem.

Badania z zakresu zdrowia skupiają się na osiągnięciu i utrzymaniu wysokiego komfortu życia człowieka z naciskiem na rozpoznanie przyczyn niepłodności człowieka, mechanizmów oddziaływania żywności i środowiska w profilaktyce otyłości, cukrzycy typu 2, alergii i innych chorób diety zależnych.

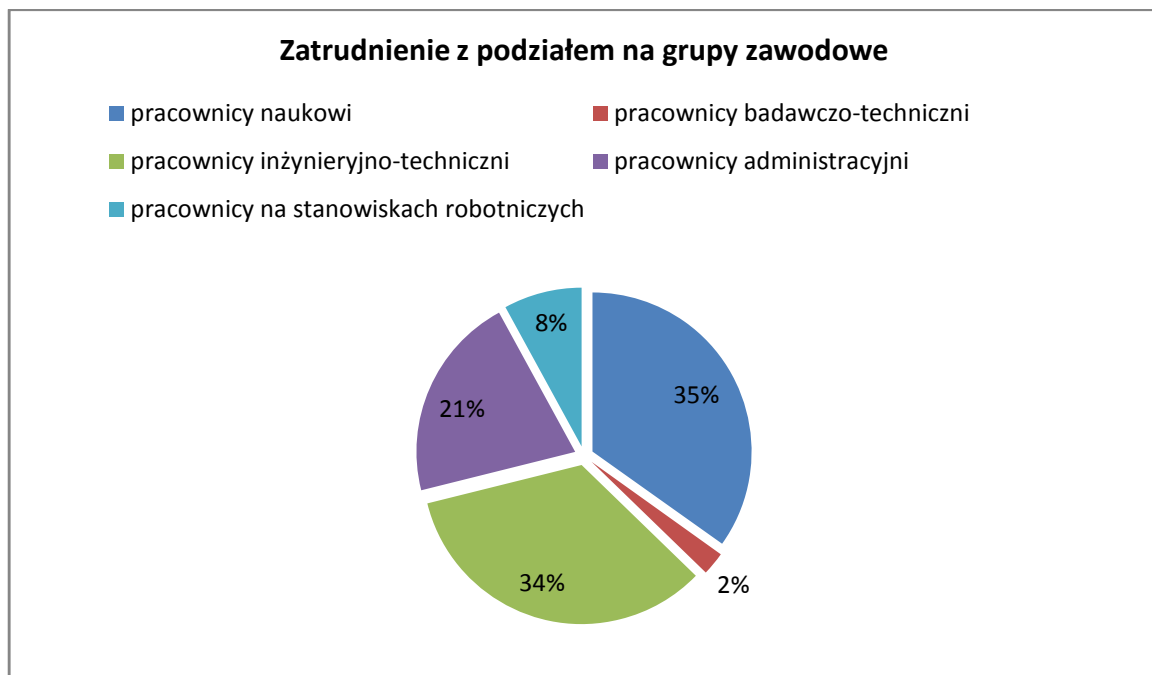
Równoległe z badaniami kadra naukowa Instytutu nieustannie się szkoli oraz podejmuje współpracę z otoczeniem. Celem tej współpracy jest wdrażanie efektów badań w gospodarce i upowszechnianie zdobyczy nauki w społeczeństwie.

Instytut prowadzi również studium doktoranckie w dziedzinie nauk rolniczych, w specjalnościach: rozród zwierząt i nauk o żywności. Słuchacze studiów włączeni są w prowadzone badania. Program studiów obejmuje wykłady i seminaria, których głównym celem jest efektywna realizacja zadań badawczych, a także podniesienie kwalifikacji wyposażenie ich w najnowszą interdyscyplinarną wiedzę dotyczącą nauk biologicznych i chemicznych.

Rycina 1. Struktura organizacyjna IRZiBŻ PAN



Rycina 2. Struktura zatrudnienia w IRZiBŻ PAN



II. Metodyka oraz wyniki analizy wewnętrznej i badań respondentów

Prace związane z przygotowaniem Strategii HR dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie podzielone zostały na kilka etapów. Pierwszym etapem było złożenie w dniu 19.06.2016 r. listu intencyjnego do Komisji Europejskiej, w którym Dyrektor Instytutu, prof. dr hab. Mariusz K. Piskula, wyraził poparcie dla zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W dniu 16.07.2015 r. zarządzeniem Dyrektora powołana została **Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** w następującym składzie:

- 1) prof. dr hab. Dariusz Skarżyński – z-ca dyrektora ds. naukowych Oddziału Biologii Rozrodu – przewodniczący komisji
- 2) dr hab. Barbara Wróblewska – z-ca dyrektora ds. naukowych Oddziału Nauk o Żywności – członek komisji
- 3) prof. dr hab. Jan Kotwica – profesor zwyczajny w Zakładzie Toksykologii i Fizjologii Rozrodu – członek komisji
- 4) prof. dr hab. Henryk Zieliński – profesor nadzwyczajny w Zakładzie Chemii i Biodynamiki Żywności – członek komisji
- 5) prof. dr hab. Jerzy Juśkiewicz – profesor nadzwyczajny w Zakładzie Biologicznych Funkcji Żywności – członek komisji
- 6) dr hab. Monika Kaczmarek – profesor nadzwyczajny w Zakładzie Mechanizmów Działania Hormonów – członek komisji
- 7) dr hab. Agnieszka Waclawik – adiunkt w Zakładzie Mechanizmów Działania Hormonów – członek komisji
- 8) dr Lidia Markiewicz – adiunkt w Zakładzie Immunologii i Mikrobiologii Żywności – członek komisji
- 9) mgr Joanna Papurzyńska – główny specjalista ds. pracowniczych – członek komisji
- 10) mgr Bartosz Fotschki – przedstawiciel doktorantów – członek komisji

Ww. Komisja dokonała analizy wewnętrznej funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Kolejnym etapem było przeprowadzenie w dniach 05-31.08.2015 r. badania (ankiety) na reprezentatywnej grupie 50 respondentów (pracownicy naukowcy).

Wyniki analizy wewnętrznej oraz wyniki badań ankietowych były podstawą do podjęcia przez Komisję ds. wdrożenia EKN i KR decyzji zmierzających do usunięcia niezgodności istniejących w Instytucie w odniesieniu do zapisów w Karcie i Kodeksie oraz przygotowania planu naprawczego.

1. Podsumowanie wyników analizy wewnętrznej

W wyniku analizy zidentyfikowano dobre i słabe punkty funkcjonowania zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Instytucie. Członkowie Komisji do słabych stron zaliczyli poniższe:

- na niektórych poziomach personelu jest problem z równowagą płci, w komisjach powoływanych do rekrutacji kadry naukowej nie zawsze zachowana jest odpowiednia równowaga płci;
- brak polityki zarządzania zasobami ludzkimi, która przeciwdziałałaby „starzeniu” się kadry naukowej oraz wyznaczałaby ścieżki kariery naukowej, brak polityki kadrowej związanej z karierą naukową doktorantów;
- brak dostępu do doradztwa zawodowego - brak odpowiedniej porady zawodowej oraz pomocy w przypadku poszukiwania pracy, chociażby poprzez wskazanie innych ścieżek rozwoju zawodowego;
- obowiązki w zakresie nauczania powinny być uwzględnione w systemie oceny pracowników naukowych i odpowiednio punktowane i nagradzane, niezależnie od wyników publikacji, brak szkoleń w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców;
- brak procedur określających dostęp do pracy dla naukowców w trudniejszym położeniu i naukowców powracających do kariery naukowej, procedura rekrutacyjna według większości respondentów jest nieprzejrzysta i zamknięta dla pracowników, których przerwa w karierze naukowej spowodowana była pracą w innym niż naukowe środowisku pracy, w szczególności w sektorze prywatnym;
- braki w zakresie procedur rekrutacyjnych - brak zapisu precyzyjnego terminu pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku pracy lub zgłoszenia kandydatury a ostatecznym terminem nadsyłania podań;
- doprecyzowania wymagają zapisy dotyczące informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe;
- uzupełnienia wymaga informacja o wynikach konkursu o mocne strony kandydata aplikującego na stanowisko naukowe;
- brak przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji; trzon komisji rekrutacyjnych powinien być stały oraz uzupełniony o członków reprezentujących różnorodne doświadczenie i kwalifikacje oraz w miarę możliwości i konieczności o członków z różnych branż;
- braki w polityce kadrowej związane z pracownikami naukowymi ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta;
- w systemie oceny pracowników, niezależnie od wyników publikacji, powinny być uwzględniane punkty za działalność organizacyjną, co pozwoli na wykorzystanie potencjału i zdolności organizacyjnych kadry naukowej, a tym samym zmodyfikuje strukturę działalności naukowej w szczególności, że instytucje naukowe w świetle nadchodzących zmian rynkowych powinny być sprzężone na platformie biznesu z nauką, zmiany te wymuszają wykorzystanie poza publikacyjnego potencjału pracownika naukowego i otwarcie się na nowy typ pracownika nauki;
- w systemie oceny pracowników, niezależnie od wyników publikacji, powinny być uwzględniane również punkty za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych;
- wynagradzanie pracowników – przyjęcie systemowego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych.

Za dobre punkty funkcjonowania zasad przyjętych w EKN i KR Komisja przyjęła:

- sprzyjające środowisko badań naukowych;
- dobre warunki pracy, pozwalające osiągnąć dobre i bardzo dobre wyniki badań naukowych;
- uznanie dla zawodu naukowca na poszczególnych ścieżkach kariery naukowej;

- szczególną dbałość o ochronę praw autorskich naukowców;
- znaczący wpływ pracowników na organy decyzyjne poprzez posiadanie swoich przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych oraz możliwość aktywnego włączenia się w prace tych organów;
- dostęp do szkoleń, możliwość odbywania staży krajowych i zagranicznych, co pociąga za sobą możliwość rozwoju zawodowego;
- opieka naukowa wykwalifikowanej kadry zapewniająca młodym naukowcom odpowiednie wsparcie na początku drogi zawodowej;
- równe i sprawiedliwe traktowanie pracowników poprzez zapewnienie organów odwoławczych w osobie Rzecznika dyscyplinarnego i Komisji dyscyplinarnej, pozwalających rozstrzygać skargi i apelacje naukowców;
- uwzględnienie współautorstwa przy dokonywaniu oceny pracowników naukowych, co stanowi wyraz konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych;
- brak dyskryminacji naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny lub materialny.

Wyniki analizy wewnętrznej przedstawione zostały Dyrektorowi Instytutu.

2. Podsumowanie wyników badań respondentów

W dniach 05-31.08.2015 r. przeprowadzono badania (ankiety) na grupie 50 respondentów (pracownicy naukowcy). Badanie było anonimowe. Kwestionariusz został przygotowany tak, aby zapewnić reprezentatywne pokrycie grupy docelowej.

W każdym punkcie ankiety należało ocenić czy w Instytucie realizowane są poszczególne zasady z Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wybór odpowiedzi był następujący: TAK/NIE. Pracownicy zostali poinformowani o możliwości wpisania uwag i wniosków.

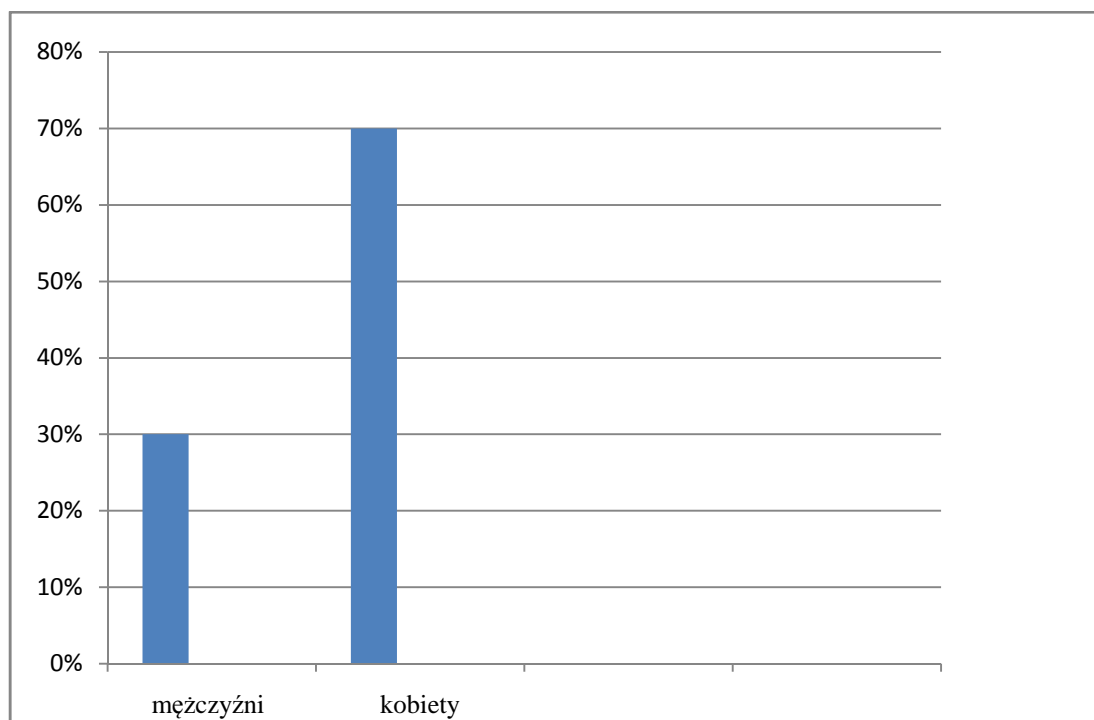
Po przeprowadzeniu badania respondentów Komisja ds. wdrożenia EKN i KR dokonała następującej klasyfikacji wyników ankiety:

- ocena bardzo dobra: od 90 do 100%
- ocena dobra: od 80 do 89%
- ocena średnia: od 60 do 79%
- zła: od 50 do 59%
- bardzo zła : poniżej 50%

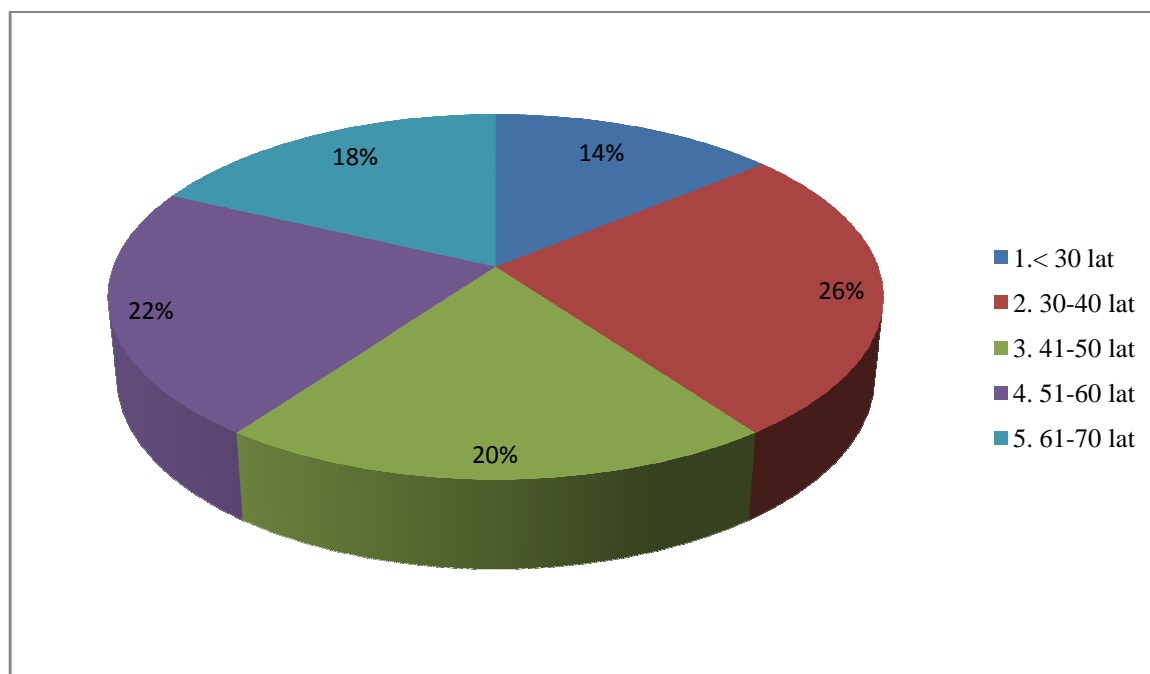
Informacje ogólne o grupie respondentów

Spśród pracowników naukowych, którzy wzięli udział w ankiecie, 70% stanowiły kobiety, 30% mężczyźni (**Ryc.3**). 26% grupy badanych stanowiły osoby wieku 30-40 lat, najmniejszą grupę 14% stanowiły osoby poniżej 30 roku życia (Ryc.4). Jeśli chodzi o profil zawodowy najliczniejszą grupę respondentów – 37% stanowili adiunkci, najmniejszą asystenci - 4% (**Ryc.5**).

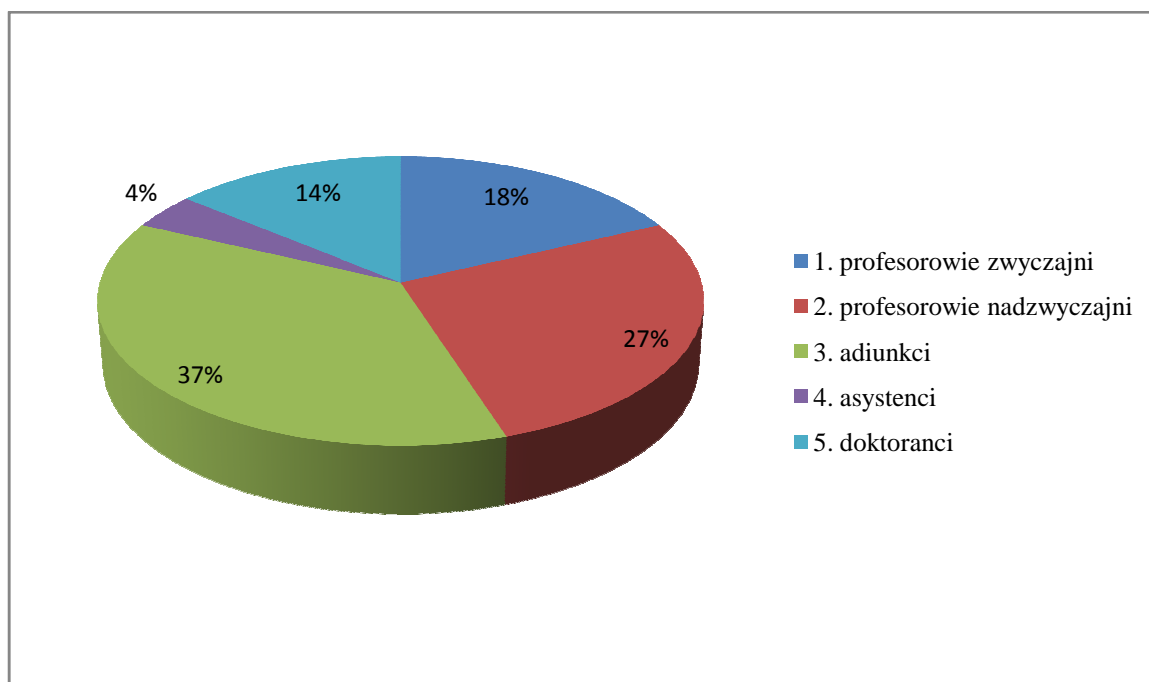
Rycina 3. Płeć respondentów



Rycina 4. Wiek respondentów

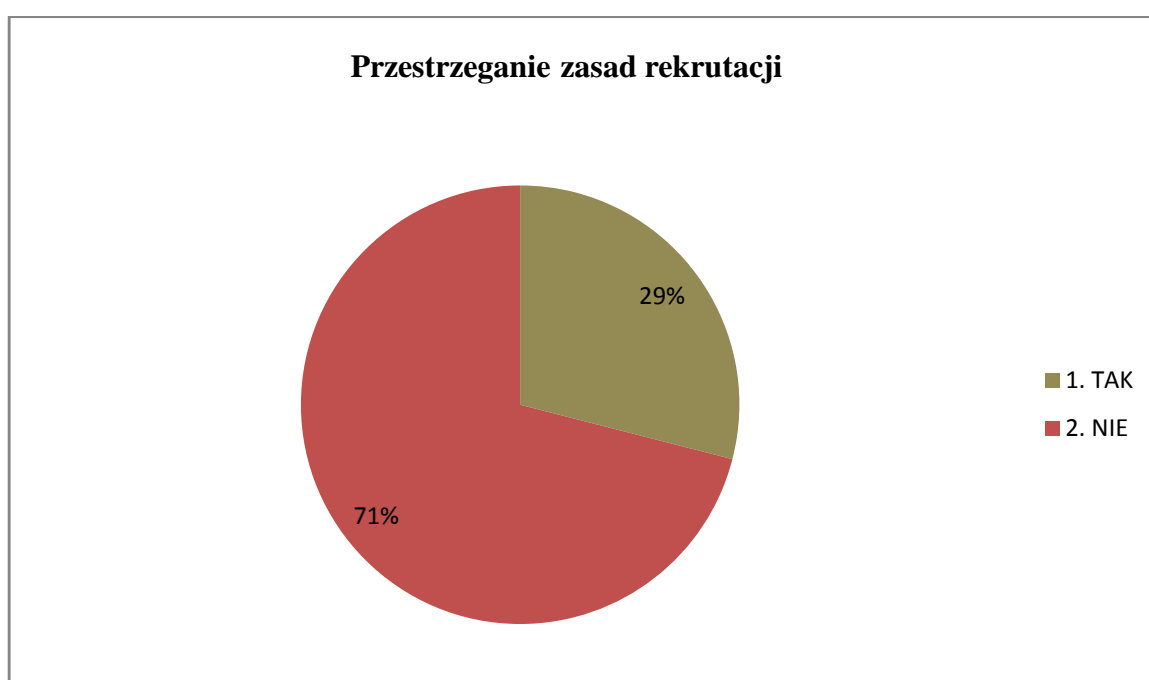


Rycina 5. Profil zawodowy respondentów

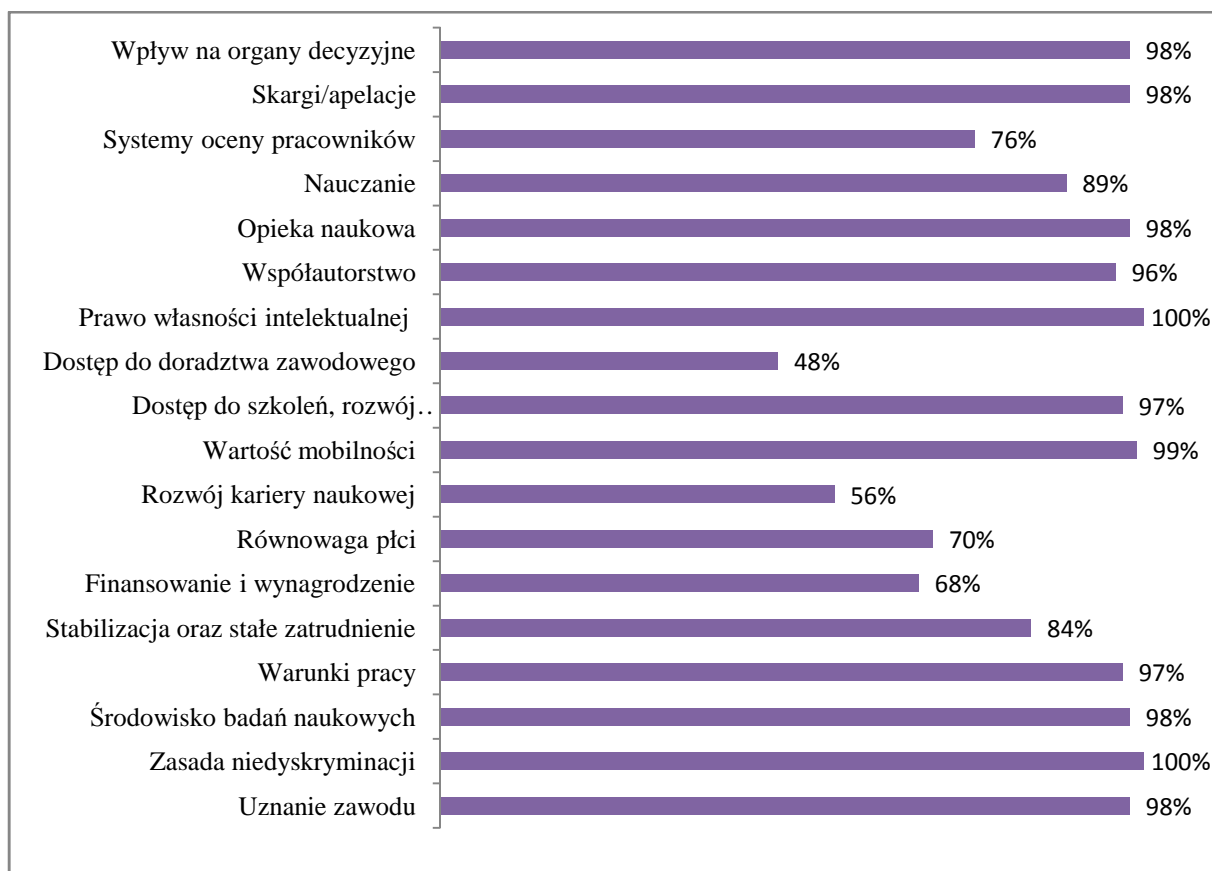


Na kolejnych rycinach 6-8 przedstawiono wyniki ankiety dotyczące przestrzegania zasad rekrutacji oraz zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca.

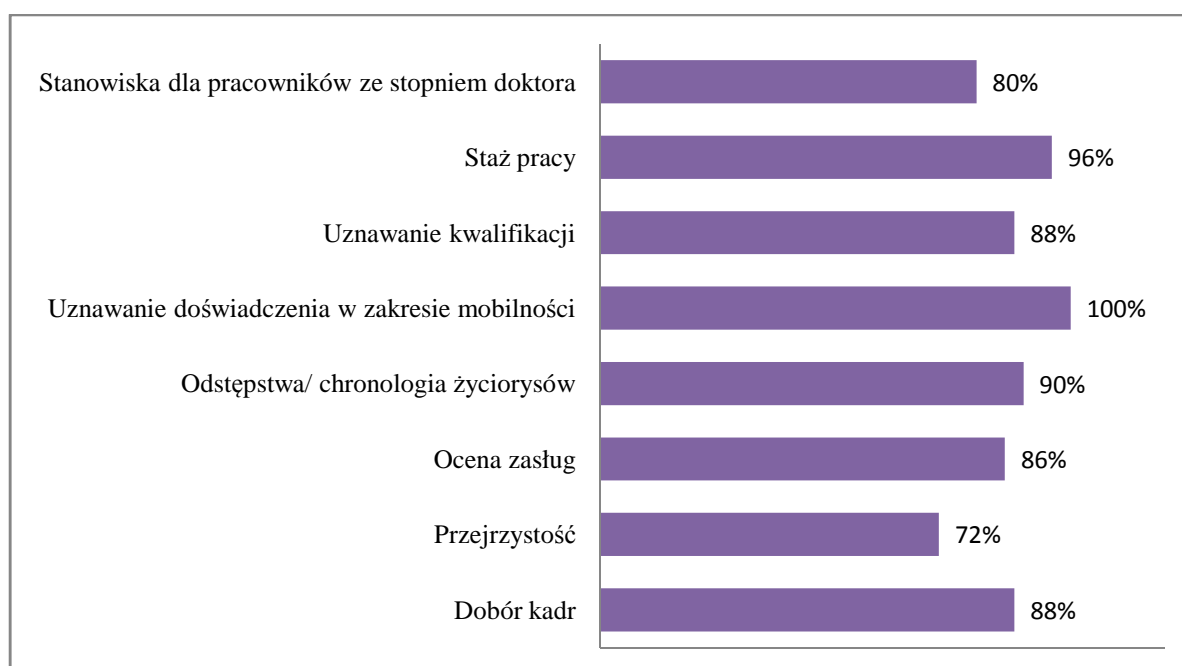
Rycina 6. Rekrutacja



Rycina 7. Przestrzeganie zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca (% odpowiedzi na TAK)



Rycina 8. Przestrzeganie zasad wynikających z Kodeksu rekrutacji (% odpowiedzi na TAK)



III. Analiza wewnętrzna funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca

Wyniki analizy wewnętrznej uzyskane zostały w oparciu o szczegółową analizę funkcjonowania w Instytucie zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca.

Komisja postrzega zasady i wymagania przyjęte w dokumencie jako część działań na rzecz stworzenia atrakcyjnego europejskiego rynku pracy dla naukowców, zapewnienia naukowcom zrównoważonego systemu rozwoju zawodowego oraz stworzenie przejrzystych procedur doboru kadr i rekrutacji pracowników naukowych, niezależnie od etapu kariery zawodowej.

Szczegóły analizy poniżej:

1. Uznanie zawodu

W Instytucie wszyscy naukowcy bez względu na stopień i tytuł naukowy, począwszy od doktoranta są uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem.

2. Zasady niedyskryminacji

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

Na straży zasady niedyskryminacji stoi polskie ustawodawstwo (Konstytucja, kodeks pracy), które pozostaje w ścisłej korelacji z zasadą równego traktowania deklarowaną w dokumentach międzynarodowych. Podobnie jak zasada równości praw jest kontynuacją konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, tak zasada niedyskryminacji nawiązuje na gruncie prawa pracy do konstytucyjnej zasady niedyskryminacji. Zakaz dyskryminacji na gruncie prawa pracy obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, dotyczy on zarówno fazy doboru pracowników, jak i ustalania treści stosunku pracy oraz jego realizacji.

Biorąc powyższe pod uwagę i wychodząc z założenia, iż zakaz dyskryminacji jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy przyjmowane w Instytucie regulacje wewnętrzne, hołdują zasadzie równości w zatrudnianiu, w tym:

- Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 01.12.2010 r.
- Regulamin pracy w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 04.03.2015 r.
- Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 09.06.2015 r.
- Regulamin antymobbingowy z dnia 12.09.2013 r.
- Zasady równego traktowania w zatrudnieniu z dnia 04.03.2015 r.

3. Środowisko badań naukowych

Instytut zapewnia dbałość o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań i szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę naukową na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Obecnie w Instytucie pracuje 74 pracowników naukowych. Są to pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych i bogatych kompetencjach badawczych. Wielu z nich to liderzy potrafiący mobilizować zespoły do podejmowania śmiałych wyzwań, do trudnej pracy obarczonej ryzykiem niepowodzenia, chętnie dzielący się wiedzą podczas wspólnych seminariów, spotkań naukowych.

Istotnym elementem kształtowania stymulującego środowiska badań naukowych jest działalność dydaktyczna prowadzona przez Instytut tj. studia doktoranckie, zajęcia dydaktyczne prowadzone przez pracowników naukowych w innych jednostkach naukowych, warsztaty naukowe i szkoły letnie. W parze z kształtowaniem stymulującego środowiska badań naukowych idzie popularyzacja nauki, która obok badań naukowych i nieustannego rozwoju kadry pełni bardzo ważną funkcję Instytutu.

W ramach popularyzacji nauki pracownicy naukowcy, wspierani młodą kadrami - prowadzą warsztaty szkoleniowe „Wiedza i Rozwój Regionu”, które służą zwiększaniu dostępności potencjału badawczego Instytutu i wspierają budowę dialogu pomiędzy nauką, przemysłem, administracją lokalną i społeczeństwem, zainicjowali cykle popularyzatorskich audycji w Radiu Olsztyn pod nazwą „Letnia Akademia Nauk” i „Poranna Akademia Nauk”, w których objaśniają wybrane zagadnienia związane z żywieniem, zdrowiem oraz problemami rozrodu człowieka i zwierząt, wydają we współpracy z „Gazetą Olsztyńską” cykliczny dodatek pod tytułem: „Nauka dla Regionu, Europy i Świata” ukazując wpływ badań na codzienne życie człowieka. Instytut uczestniczy również w corocznie organizowanym przez Centrum Nauki Kopernik „Pikniku Naukowym”.

Od 2014 r. Instytut jest organizatorem „Europejskiej Nocy Naukowców”, projektu finansowanego przez Komisję Europejską w ramach Programu HORYZONT 2020.

4. Warunki pracy

Instytut zapewnia naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym elastyczne warunki pracy, umożliwiające osiągnięcie efektywnych wyników badań naukowych zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym. Zapewnia także warunki pracy umożliwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery naukowej.

Czas pracy pracowników niepełnosprawnych dostosowany został do stopnia ich niepełnosprawności. Profilaktyka w zakresie badań lekarskich umożliwia bowiem pracownikom niepełnosprawnym w stopniu znacznym i umiarkowanym zmniejszenie norm

czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu efektywności wyników badań naukowych. Instytut zapewnia przestrzeganie prawa do dodatkowych przerw w pracy, wypoczynku dobowego i tygodniowego, większego wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracowników niepełnosprawnych oraz możliwości korzystania z turnusów rehabilitacyjnych.

Instytut jest gwarantem godzenia obowiązków rodzicielskich z życiem zawodowym. Zapewnia pracownikom pełne korzystanie z przysługujących im uprawnień związanych z rodzicielstwem na podstawie przepisów prawa pracy, m.in. prawo do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, obniżenia wymiaru czasu pracy. Zapewnia ochronę stosunku pracy przed jego rozwiązaniem, stosuje rozwiązania umożliwiające czasowe wykonywanie pracy poza siedzibą Instytucji w okresie sprawowania obowiązków rodzicielskich, i co istotne stosuje umowy na czas zastępstwa dające gwarancję powrotu do pracy pracownikom kończącym urlopy rodzicielskie.

5. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Instytut zapewnia pracownikom naukowym stabilne warunki zatrudnienia oraz zapobiega powstawaniu jakichkolwiek nierówności w traktowaniu pracowników naukowych w zależności od rodzaju zawartej umowy o pracę. Rodzaj umowy (na czas określony/na czas nieokreślony) nie może być źródłem mniej korzystnego traktowania. Jest to część zasady równości postulującej nakaz jednakowego traktowania podmiotów charakteryzujących się tą samą cechą istotną, a co za tym idzie, mających równe prawa z tytułu spełniania takich samych obowiązków.

Instytucja zapewnia swoim pracownikom równy dostęp do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz upublicznia informację o przeprowadzanych konkursach na stanowiska naukowe, informując tym samym pracowników o dostępnych stałych miejscach pracy. Obowiązek informacyjny wynika wprost z przepisów prawa krajowego (art.94² kodeksu pracy). Ponadto omawiana regulacja koresponduje z innymi regulacjami antydyskryminacyjnymi obowiązującymi w Polsce oraz regulacjami na szczeblu unijnym.

Brak informacji pracodawcy w omawianym zakresie może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach określonych w kodeksie cywilnym.

6. Finansowanie i wynagrodzenie

Wynagrodzenie za pracę zgodnie z ustawodawstwem krajowym (przepisy Kodeksu pracy) oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Instytucji (Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 09.06.2015 r.) jest tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy oraz posiadanym kwalifikacjom, a także były proporcjonalne do osiągniętych wyników (Regulamin premiowania i nagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 25.05.2015 r.)

Na straży przestrzegania równego traktowania w wynagradzaniu stoi zapis art. 18^{3c} kodeksu pracy zgodnie, z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia

za jednakową pracę lub o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym.

Jednakże w wyniku przeprowadzonych analiz wywnioskowano, że brak jest procedur w zakresie systemowego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych. Właściwym byłoby powołanie przez Dyrektora Instytutu, Komisji, w skład której weszliby naukowcy poszczególnych grup zawodowych i opracowali procedury systemu wzrostu wynagrodzeń z uwzględnieniem możliwości finansowych Instytutu.

7. Równowaga płci

Instytut dąży do reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry naukowej. Mimo tego na niektórych poziomach personelu występuje problem z równowagą płci.

Dbłość w zachowaniu równowagi płci podejmowana będzie w kolejnych etapach procedury rekrutacyjnej. Wynikiem analizy jest również konieczność wypracowania praktyk zapewniających równowagę płci w komisjach rekrutacyjnych.

8. Rozwój kariery zawodowej

W chwili obecnej elementem strategii rozwoju zawodowego pracowników naukowych, a tym samym strategii rozwoju i podnoszenia poziomu naukowego instytucji są przyjęte przez Radę Naukową Instytutu uchwały o kryteriach oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego pracowników ubiegających się o stopień doktora habilitowanego oraz o tytuł naukowy profesora (uchwała nr 7 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie oraz uchwała nr 8 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie z dnia 2 grudnia 2014r.).

Instytut podejmie działania w kierunku opracowania strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie ich kariery, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę poprzez opracowanie polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

9. Wartość mobilności

Instytut uznaje 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.

Instytut uznaje wartość mobilności za ważny element w rozwoju kariery naukowej, co znajduje odzwierciedlenie w kryteriach oceny dorobku naukowego: uchwały o kryteriach oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego pracowników ubiegających się o stopień doktora habilitowanego oraz o tytuł naukowy profesora (uchwała nr 7 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie oraz uchwała nr 8 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie z dnia 2 grudnia 2014r.).

10. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Instytut zapewnia pracownikom naukowym na każdym etapie kariery zawodowej dostęp do szkoleń naukowych bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, co daje możliwość stałego rozwoju zawodowego i zwiększa szanse pracowników naukowych na rynku pracy.

Ważnym elementem w zdobywaniu doświadczenia dla pracowników naukowych jest możliwość wyjazdu na staż naukowy. W czasie pobytu w innym ośrodku naukowym naukowcy podnoszą swoje kwalifikacje poznając m.in. nowe metody badawcze, które wdrażają w badaniach realizowanych w Instytucie.

Wpływ na rozwój zawodowy ma również udział pracowników jednostki w różnych formach kształcenia podoktorskiego w instytucjach krajowych i zagranicznych (studia, staże, stypendia). Pracownicy naukowcy jednostki mają również możliwość i prowadzą działalność dydaktyczną w krajowych i zagranicznych ośrodkach naukowych.

11. Dostęp do doradztwa zawodowego

W wyniku przeprowadzonej analizy stwierdzono brak dostępu do doradztwa zawodowego. Przyjęto, że procedury dostępu do doradztwa zawodowego mogą być zawarte w polityce zarządzania zasobami ludzkimi.

12. Prawo własności intelektualnej

W Instytucie obowiązuje Regulamin zasad i procedury komercjalizacji wyników badań naukowych, prac rozwojowych i know-how związanego z tymi wynikami oraz zarządzania prawami własności przemysłowej z dnia 26 lutego 2015 r. określający prawa przysługujące pracownikom naukowym związane z wykorzystywaniem swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną, w szczególności właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

13. Współautorstwo

Instytut pozytywnie odnosi się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej. Instytut zapewnia naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, korzystanie z prawa do uznania w kontekście rzeczywistego wkładu jaki wnoszą współautorzy prac i patentów lub z prawa publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

14. Opieka naukowa i nauczanie

Instytut zapewnia opiekę naukową początkującym naukowcom. Młodzi naukowcy otrzymują wsparcie od wykwalifikowanej i doświadczonej kadry naukowej, która wprowadza młodego naukowca w tematykę badawczą i mobilizuje do podejmowania nowych wyzwań. Wyniki pracy początkujących naukowców (w tym doktorantów)

są na bieżąco monitorowane i oceniane zgodnie z zapisami obowiązującego w Instytucie Regulaminu dziennych studiów doktoranckich w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie.

Instytut prowadzi działalność dydaktyczną trojakiemu rodzaju: pierwsza forma to studia doktoranckie, druga zajęcia dydaktyczne prowadzone przez pracowników naukowych Instytutu w innych jednostkach naukowych, trzecia to warsztaty i szkoły letnie. Młodzi doktoranci oraz uczestnicy warsztatów i szkół letnich od samego początku objęci są opieką opiekuna naukowego i doświadczonego pracownika naukowego. Współpraca między młodą i doświadczoną kadrą skutkuje szybszym osiągnięciem pożądaných wyników badań, a tym samym satysfakcją obu stron.

Wynik przeprowadzonej analizy wskazuje jednak konieczność uzupełnienia Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych o zapis, że obowiązki w zakresie nauczania powinny odpowiednio punktowane i nagradzane, niezależnie od wyników publikacji oraz konieczność przeprowadzenia szkoleń w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

15. Systemy oceny pracowników

W Instytucie obowiązuje Regulamin okresowej oceny pracowników naukowych przyjęty uchwałą Rady Naukowej w dniu 10 grudnia 2015 r. Regulamin wprowadził system okresowej oceny wyników pracy naukowej. Ocena pracowników przeprowadzana jest corocznie i obejmuje działalność naukową i twórczą organizacyjną, patenty, zarządzanie projektami.

W wyniku analizy ustalono, że niezależnie od wyników publikacji, w systemie oceny pracowników, powinny być uwzględniane punkty za działalność organizacyjną, co pozwoli na wykorzystanie potencjału i zdolności organizacyjnych kadry naukowej oraz punkty za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych. Wymaga to uzupełnienia Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych.

16. Skargi i apelacje

Działając na podstawie przepisów ustawy o Polskiej Akademii Nauk w Instytucie powołana została komisja dyscyplinarna oraz rzecznik dyscyplinarny. Organy te uprawnione są zgodnie z procedurą przyjętą przez ustawę o Polskiej Akademii Nauk do rozpatrywania skarg za rażące naruszenie obowiązków, naruszenie zasad etyki lub uchybienie godności pracownika naukowego.

W Instytucie obowiązuje również Regulamin antymobbingowy z dnia 12.09.2013 r., obejmujący procedurę zgłaszania i rozpatrywania skarg w sprawach o mobbing.

17. Wpływ na organy decyzyjne

Jednym z organów Instytutu jest Rada Naukowa, w skład której wchodzi przedstawiciele całego środowiska naukowego Instytutu, w tym przedstawiciel doktorantów, co gwarantuje ochronę i reprezentowanie indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców oraz ich aktywne włączenie się w prace Instytutu.

Rada Naukowa instytutu sprawuje bowiem bieżący nadzór nad działalnością Instytutu, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój osób rozpoczynających karierę naukową. Organ określa profil Instytutu, uwzględniając kierunki rozwoju światowej nauki.

Pracownicy nauki posiadają swoich reprezentantów w każdym działającym na podstawie wewnętrznych regulacji organie konsultacyjnym, opiniotwórczym czy decyzyjnym, w tym m.in. Komisji Rady Naukowej ds. Nauki, Rozwoju Kadry i Oceny Pracowników Naukowych, Komisji biologii rozrodu, Komisji nauk o żywności.

18. Rekrutacja

W wyniku analizy stwierdzono brak procedur dotyczących kryteriów zatrudniania oraz dorobku naukowego pracowników, którzy mieli przerwę w karierze naukowej lub znajdują się w trudniejszym położeniu.

IV. Analiza wewnętrzna funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Komisja przeprowadziła również szczegółową analizę funkcjonowania w Instytucie zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Zasady, o których mowa w kodeksie są gwarantem przestrzegania przejrzystości procesu rekrutacji oraz równego traktowania kandydatów aplikujących na stanowiska naukowe, co zapewnia rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców.

Szczegóły analizy poniżej:

1. Rekrutacja

Procedury rekrutacji w Instytucie ujęte są w Regulaminie określającym sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe uchwalonym w dniu 1 grudnia 2010 r. przez Radę Instytutu na podstawie z art.91 ust 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk w dniu 1 grudnia 2010 r. Procedury rekrutacji przyjęte w Regulaminie są otwarte, efektywne i są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia zawierają dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji.

W wyniku przeprowadzonych analiz wywnioskowano, że regulamin, o którym mowa wyżej uzupełniony musi być o zapis precyzujący termin pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku pracy lub zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań, uzupełnienia wymagają również ogłoszenia w sprawie zatrudnienia dotyczące informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe.

2. Dobór kadr

Komisje rekrutacyjne w Instytucie reprezentują różnorodne doświadczenie i kwalifikacje. Instytut stosuje szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, a jednym z etapów rekrutacji jest bezpośrednia rozmowa z kandydatem. Wynik analizy wskazuje, że Instytut musi podjąć działania zmierzające do przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji oraz zadbać o odpowiednią równowagę płci w komisjach rekrutacyjnych.

3. Przejrzystość

Instytut informuje kandydatów aplikujących na stanowiska naukowe o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk. Uzupełnienia wymaga informacja o perspektywach rozwoju zawodowego.

Kandydaci informowani są również, dlaczego w procesie rekrutacyjnym nie zostali zakwalifikowani do kolejnego etapu procesu rekrutacyjnego. Informacja o wynikach konkursu uzupełniona zostanie o mocne strony kandydata aplikującego na stanowisko naukowe.

4. Ocena zasług

Instytut w procesie rekrutacyjnym uwzględnia cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ogólnego potencjału naukowego uwzględnia również ich kreatywność, niezależność, doświadczenie w opiece naukowej nad młodą kadrą naukową, transferem wiedzy, umiejętnością pozyskiwania środków na realizację projektów badawczych, a także działaniem w zakresie innowacji i doświadczeniem w zakresie patentów i wynalazków.

W pierwszym etapie rekrutacji kandydaci informowani są o zamieszczeniu w dokumentach aplikacyjnych informacji o posiadanym doświadczeniu, a także wybitnych i innowacyjnych wynikach z przebiegu pracy naukowej, które są wysoko punktowane przez Komisję rekrutacyjną, zgodnie z zapisami Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie.

5. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Instytut umożliwia kandydatom ubiegającym się o stanowiska naukowe składanie dokumentów aplikacyjnych (życiorysów) wspartych dowodami, które odzwierciedlają wszystkie osiągnięcia i kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego

dotyczy podanie o pracę. Przerwy w przebiegu kariery zawodowej lub odstępstwa od porządku chronologicznego nie są poddawane negatywnej ocenie.

6. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Instytut uznaje doświadczenie kandydatów w zakresie mobilności. Wysoko punktowane w procesie rekrutacyjnym są staże naukowe zagraniczne i krajowe odbywane przez kandydatów oraz współpraca z innymi środowiskami naukowymi, a także umiejętność czasowego przekwalifikowania się i wykonywania prac nie związanych z nauką.

7. Uznawanie kwalifikacji

Instytut zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.

8. Staż pracy

W Instytucie wymagany poziom kwalifikacji na poszczególne stanowiska naukowe został dostosowany do potrzeb stanowiska, bez tworzenia barier w przyjęciu do pracy.

Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji Komisja rekrutacyjna skupia się przede wszystkim na ocenie osiągnięć kandydata podczas całego przebiegu jego kariery naukowej, niż jego uwarunkowaniach czy reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje.

9. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Okres zatrudnienia pracownika na stanowisku naukowym ze stopniem doktora określają przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk. Zgodnie z przepisami niniejszej ustawy okres zatrudnienia pracownika, o którym mowa wyżej wynosi 6 lat.

Wynik analizy pokazuje, że brakuje polityki kadrowej określającej postępowanie w przypadku pracowników naukowych ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, a to pociąga za sobą konieczność wypracowania właściwych procedur.

V. Plan działań naprawczych w odniesieniu do stanu aktualnego

Wnioski z analizy wewnętrznej i wyników ankiet zostały przedstawione poniżej w nawiązaniu do zagadnień z Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu rekrutacji.

Dla realizacji zasad ocenionych bardzo dobrze i dobrze, dla których istnieją odpowiednie, przepisy wewnętrzne oraz przejrzyste praktyki, nie przewidziano planu naprawczego. Przy ocenie bardzo dobrej lub dobrej, plan naprawczy uwzględniony został tylko w razie braku uregulowań wewnętrznych lub konieczności wprowadzenia bardziej przejrzystych procedur.

1. UZNANIE ZAWODU 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).	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Statut IRZiBŻ PAN z dnia 16 maja 2011 r. Regulamin studiów doktoranckich z dnia 31 marca 2016 r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 98%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Kierownik studiów doktoranckich, Dział Kadr
2. ZASADA NIEDYSKRYMINACJI Grantodawcy i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Konstytucja RP Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) (art.18^{3a}-18^{3e}) 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 01.12.2010 r. Regulamin pracy w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 04.03.2015r.

	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 09.06.2015 r. Regulamin antymobbingowy z dnia 12.09.2013 r. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu z dnia 04.03.2015 r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra - 100%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytutu, Dział Kadr
3. ŚRODOWISKO BADAŃ NAUKOWYCH Pracodawcy i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Statut IRZiBŻ PAN z dnia 16 maja 2011 r. Regulamin pracy w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 04.03.2015r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 98%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytutu, Rada Naukowa
4. WARUNKI PRACY Grantodawcy i/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	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin pracy w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 04.03.2015r.

<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 09.06.2015 r. Regulamin antymobbingowy z dnia 12.09.2013 r. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu z dnia 04.03.2015 r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 98%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytutu, Dział Kadr
5. STABILIZACJA ORAZ STAŁE ZATRUDNIENIE Grantodawcy i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin pracy w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 04.03.2015r.
Ocena z ankiety: dobra – 84%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytutu
6. FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/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 i/lub zakresu obowiązków.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) 2.Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 09.06.2015 r. Regulamin premiowania i nagradzania pracowników Instytutu

	Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 25.05.2015 r.
Ocena z ankiety: średnia – 68%	Uwagi: brak przejrzystego systemu wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych
Proponowane działania:	
<ul style="list-style-type: none"> • powołanie przez Dyrektora Instytutu, w drodze zarządzenia, Komisji reprezentującej poszczególne grupy naukowców, która opracowałaby procedury systemowego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych 	
Termin realizacji: 15 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor Instytutu
7. RÓWNOWAGA PŁCI	
Grantodawcy i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: średnia – 70%	Uwagi: na niektórych poziomach personelu występuje problem z równowagą płci
Proponowane działania:	
<ul style="list-style-type: none"> • wypracowanie praktyk przestrzegających zasady równowagi płci na etapie rekrutacji • wypracowanie praktyk przestrzegających zasady równowagi płci w komisjach rekrutacyjnych - przy zachowaniu kryterium jakości i kwalifikacji 	
Termin realizacji: 12 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor, Dział Kadr
8. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ	
Pracodawcy i/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.	

Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
brak	<ul style="list-style-type: none"> • uchwały o kryteriach oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego pracowników ubiegających się o stopień doktora habilitowanego oraz o tytuł naukowy profesora (uchwała nr 7 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie oraz uchwała nr 8 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie z dnia 2 grudnia 2014r.)
Ocena z ankiety: zła - 56%	Uwagi: brak polityki zarządzania zasobami ludzkimi, która wyznaczałaby ścieżki kariery naukowej, brak polityki kadrowej związanej z karierą naukową doktorantów
<p>Proponowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przeszkolenie, przez profesjonalną firmę szkoleniową, kadry zarządzającej i kierującej pracownikami oraz liderów grup w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi • powołanie Komisji złożonej z mentorów ds. opracowania i wdrożenia polityki zarządzania zasobami ludzkimi, która w szczególności zapobiegałaby „starzeniu się” kadry naukowej • zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej polityka zarządzania zasobami ludzkimi będzie zawierała strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery począwszy od doktoranta, poprzez asystenta i adiunkta • ujednoczenie dokumentacji kadrowej w oparciu o stworzoną politykę zarządzania zasobami ludzkimi 	
Termin realizacji: 36 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor Instytutu
<p>9. WARTOŚĆ MOBILNOŚCI</p> <p>Grantodawcy i/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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 października 2006 r. w sprawie warunków kierowania osób za 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość aplikowania pracowników naukowych i doktorantów o wyjazdy w ramach staży naukowych, realizacji

granice w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	projektów naukowych
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 99%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytutu
10. DOSTĘP DO SZKOLEŃ NAUKOWYCH ORAZ MOŻLIWOŚĆ STAŁEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość wyjazdów na staże naukowe, udział pracowników jednostki w różnych formach kształcenia podyktorskiego w instytucjach krajowych i zagranicznych (studia, staże, stypendia), prowadzenie działalności dydaktycznej w krajowych i zagranicznych ośrodkach naukowych
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 97%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Biuro Wspierania Badań
11. DOSTĘP DO DORADZTWA ZAWODOWEGO Pracodawcy i/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 innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
brak	brak
Ocena z ankiety: bardzo zła – 48%	Uwagi: brak dostępu do doradztwa zawodowego i uregulowań wewnętrznych
Proponowane działania: <ul style="list-style-type: none"> • polityka zarządzania zasobami ludzkimi będzie zawierała zapisy dotyczące dostępu do doradztwa zawodowego • wprowadzenie obowiązku nadzoru mentora nad młodszym personelem badawczym • dostęp do szkoleń dla liderów grup jak zarządzać karierą w nauce • dostęp do wykładów na temat łączenia nauki, kariery i zarządzania nauką - wykłady otwarte - informujące o możliwych drogach rozwoju zawodowego 	

<ul style="list-style-type: none"> • dążenie do nawiązania współpracy z agencjami zatrudnienia, firmami zatrudniającymi naukowców lub innymi podmiotami • utworzenie linków na stronie internetowej Instytutu z ofertami pracy na rynku krajowym i zagranicznym • utworzenie linku na stronie internetowej Instytutu ze szkoleniami otwartymi w zakresie doradztwa zawodowego • rozwój wewnętrznych mechanizmów zachęcających młodych naukowców do zakładania własnej działalności gospodarczej m.in. poprzez wprowadzenie otwartych wykładów w przedmiocie przedsiębiorczości (obowiązkowych dla uczestników studiów doktoranckich) • wskazanie młodym naukowcom innej ścieżki rozwoju zawodowego m.in. w administracji naukowej (praca w instytucjach: NCN, NCBR, Urzędy Patentowe), umożliwienie dostępu do linków z ofertami pracy 	
Termin realizacji: 40 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor Instytutu, Dział Kadr
<p>12. PRAWA WŁAŚNOSCI INTELEKTUALNEJ</p> <p>Grantodawcy i/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 i/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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamin zasad i procedury komercjalizacji wyników badań naukowych, prac rozwojowych i know-how związanego z tymi wynikami oraz zarządzania prawami własności przemysłowej z dnia 26 lutego 2015 r. • Statut IRZiBŻ PAN z dnia 16 maja 2011r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 100%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytutu, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych
<p>13. WSPÓŁAUTORSTWO</p> <p>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 i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategię, 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 i/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.</p>	

Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych z dnia 4 lutego 1994 r. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN w Olsztynie przyjęty uchwałą Rady Naukowej z dnia 10 grudnia 2015 r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 96%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych
14. NAUCZANIE <p>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 i/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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN w Olsztynie przyjęty uchwałą Rady Naukowej z dnia 10 grudnia 2015 r. Statut IRZiBŻ PAN z dnia 16 maja 2011r.
Ocena z ankiety: dobra – 89%	Uwagi: obowiązki w zakresie nauczania powinny być uwzględnione w systemie oceny pracowników naukowych i odpowiednio punktowane i nagradzane, niezależnie od wyników publikacji, brak szkoleń w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców
Proponowane działania:	
<ul style="list-style-type: none"> zmiana Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN wprowadzająca zapis uwzględniający w systemie oceny pracowników naukowych punktów za prowadzenie obowiązków w zakresie nauczania, niezależnie od wyników publikacji 	

<ul style="list-style-type: none"> przeszkolenie kadry w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców 	
Termin realizacji: 11 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor Instytutu, Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych
<p>15. OPIEKA NAUKOWA</p> <p>Pracodawcy i/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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk Ustawa z dnia 27 lipca 2005r. prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2012.572 z późn. zmianami) 	<ul style="list-style-type: none"> Statut z dnia 16 maja 2011 r. Regulamin studiów doktoranckich z dnia 31 marca 2016 r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 98%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Kierownik studiów doktoranckich
<p>16. SYSTEMY OCENY PRACOWNIKÓW</p> <p>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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN przyjęty uchwałą RN z dnia 10 grudnia 2015 r.
Ocena z ankiety: średnia - 76%	Uwagi: w systemie oceny pracowników, niezależnie od wyników publikacji,

	<p>powinny być uwzględniane punkty za działalność organizacyjną, co pozwoli na wykorzystanie potencjału i zdolności organizacyjnych kadry naukowej, a tym samym zmodyfikuje strukturę działalności naukowej w szczególności, że instytucje naukowe w świetle nadchodzących zmian rynkowych powinny być sprzężone na platformie biznesu z nauką, zmiany te wymuszają wykorzystanie poza publikacyjnego potencjału pracownika naukowego i otwarcie się na nowy typ pracownika nauki, niezależnie od wyników publikacji, w systemie oceny pracowników powinny być uwzględnione również punkty za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych</p>
<p>Proponowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zmiana w Regulaminie okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN wprowadzająca zapis uwzględniający w systemie oceny pracowników punktów za działalność organizacyjną niezależnie od wyników publikacji • zmiana w Regulaminie okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN wprowadzająca zapis uwzględniający w systemie oceny pracowników punktów za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych niezależnie od wyników publikacji 	
<p>Termin realizacji: 11 miesięcy</p>	<p>Koordynujący: Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych</p>
<p>17. SKARGI/APELACJE</p> <p>Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), 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.</p>	
<p>Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)</p>	<p>Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamin antymobbingowy z dnia 12.09.2013 r. • Zasady równego traktowania w zatrudnieniu z dnia 04.03.2015 r.

Ocena z ankiety: bardzo dobra – 98%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisja dyscyplinarna, Rzecznik Dyscyplinarny
18. WPŁYW NA ORGANY DECYZYJNE Grantodawcy i/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	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2014.1502 z późn. zmianami) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk • Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2015.1881 z późn. zmianami) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pracownicy posiadają swoich reprezentantów w każdym organie konsultacyjnym, opiniotwórczym czy decyzyjnym, w tym m.in. Komisji ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych, Komisji biologii rozrodu, Komisji nauk o żywności, związkach zawodowych
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 98%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Dyrektor Instytut, Rada Naukowa
19. REKRUTACJA 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 systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
brak	brak
Ocena z ankiety: średnia - 71%	Uwagi: brak uregulowań w zakresie ułatwiania dostępu do pracy grupom w trudniejszym położeniu i naukowcom powracającym do kariery naukowej
Proponowane działania:	
<ul style="list-style-type: none"> • opracowanie procedur dotyczący kryteriów zatrudniania oraz dorobku naukowego pracowników po co najmniej 2-letniej przerwie w karierze naukowej oraz naukowców w trudniejszym położeniu (w tym określenie, kto znajduje się w grupie pracowników znajdujących się w trudniejszym położeniu) 	

Termin realizacji: 24 miesiące	Koordynujący: Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych
20. REKRUTACJA (KODEKS) Pracodawcy i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: średnia - 71%	Uwagi: braki w zakresie procedur rekrutacyjnych - brak terminu pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku pracy lub zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań, brak zapisów dotyczące informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe
Proponowane działania:	
<ul style="list-style-type: none"> zmiana w Regulaminie określającym sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN o zapisy określające terminy w procesie rekrutacyjnym wprowadzenie do ogłoszeń o pracę informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe 	
Termin realizacji: 8 miesięcy	Koordynujący: Radca prawny, Dział Kadry
21. DOBÓR KADR (KODEKS) 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 bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.	

Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: dobra – 88%	Uwagi: na niektórych poziomach personelu jest problem z równowagą płci, w komisjach powoływanych do rekrutacji kadry naukowej nie zawsze zachowana jest odpowiednia równowaga płci, brak przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji.
<p>Proponowane działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> zmiana Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN wprowadzająca zapis, że przy powoływaniu składu komisji rekrutacyjnej musi być zachowana równowaga płci, jednakże przy zachowaniu kryteriów jakości i kwalifikacji ustalenie w procesie rekrutacji składów komisji rekrutacyjnych z uwzględnieniem równowagi płci, przy zachowaniu kryteriów jakości i kwalifikacji przeszkolenie przez profesjonalną firmę szkoleniową członków komisji rekrutacyjnych w zakresie rekrutacji 	
Termin realizacji: 18 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor, Radca prawny, Dział Kadr
<p>22. PRZEJRZYSTOŚĆ (KODEKS) 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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: średnia -72%	Uwagi: w procesie rekrutacji brak informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydata na stanowisko naukowe oraz informacji o słabych i mocnych stronach kandydata.

Proponowane działania:	
<ul style="list-style-type: none"> uzupełnienie zapisów Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN o obowiązek informowania o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydata na stanowisko naukowe oraz o obowiązek informacji w wynikach konkursu o mocnych stronach kandydata aplikującego na stanowisko naukowe przestrzeganie powyższych zasad w procesie rekrutacyjnym 	
Termin realizacji: 8 miesięcy	Koordynujący: Radca prawny, Dział Kadr
23. OCENA ZASŁUG (KODEKS)	
<p>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.</p> <p>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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: dobra – 86%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisje rekrutacyjne
24. ODSTĘPSTWA OD PORZĄDKU CHRONOLOGICZNEGO ŻYCIORYSÓW (KODEKS)	
<p>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.</p>	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na

	stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 90%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisje rekrutacyjne
25. UZNAWANIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE MOBILNOŚCI (KODEKS)	
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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 100%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisje rekrutacyjne
26. UZNAWANIE KWALIFIKACJI (KODEKS)	
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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: dobra – 88%	Uwagi: brak

Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisje rekrutacyjne
27. STAŻ PRACY (KODEKS) 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010r.
Ocena z ankiety: bardzo dobra – 96%	Uwagi: brak
Proponowane działania: brak	
Termin realizacji: nadzór bieżący	Koordynujący: Komisje rekrutacyjne
28. STANOWISKA DLA PRACOWNIKÓW ZE STOPNIEM DOKTORA (KODEKS) 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i/lub praktyki
<ul style="list-style-type: none"> Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk 	brak
Ocena z ankiety: dobry – 80%	Uwagi: brak polityki zarządzania zasobami ludzkimi
Proponowane działania: <ul style="list-style-type: none"> stworzenie procedur - w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi - określających postępowanie z pracownikami naukowymi ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, z uwzględnieniem, przejściowego statusu pracownika ze stopniem doktora, przede wszystkim w celu zapewnienia dodatkowych możliwości rozwoju zawodowego w kontekście długoterminowych perspektyw zawodowych oraz nabywania kolejnych stopni i tytułów naukowych 	
Termin realizacji: 36 miesięcy	Koordynujący: Dyrektor Instytutu

VI. Wdrożenie planu naprawczego: terminy wykonawcze i jednostki odpowiedzialne za wdrożenie.

Plan naprawczy zostanie wdrożony w okresie 4 lat. Działania podzielone są na okresy krótkotrwałe – realizowane przez okres do 2 lat oraz długotrwałe realizowane przez okres od 2 lat do 4 lat.

Za wykonanie poszczególnych zadań odpowiedzialne są osoby wskazane w poniższym harmonogramie. Za przestrzeganie terminów realizacji zadań z harmonogramu oraz przysyłanie sprawozdań do Komisji Europejskiej odpowiedzialny będzie powołany przez Dyrektora - Pełnomocnik ds. strategii HR.

Lp.	Zadania do realizacji	Okres realizacji (liczba miesięcy)	Koordynator	Wykonawca
1.	Opracowanie procedury systemowego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych.	15	Dyrektor	Komisja powołana przez Dyrektora
2.	Przeszkolenie kadry zarządzającej i kierującej pracownikami oraz liderów grup w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.	36	Dyrektor	Instytucja szkoleniowa
3.	Opracowanie i wdrożenie polityki zarządzania zasobami ludzkimi.		Dyrektor	Komisja powołana przez Dyrektora
4.	Opracowanie strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery począwszy od doktoranta, poprzez asystenta i adiunkta (w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi).		Dyrektor	Komisja powołana przez Dyrektora
5.	Ujednoczenie dokumentacji kadrowej w oparciu o stworzoną politykę zarządzania zasobami ludzkimi.		Dyrektor	Radca prawny, Dział Kadr
6.	Opracowanie procedur dostępu do doradztwa zawodowego (w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi).	40	Dyrektor	Komisja powołana przez Dyrektora
7.	Organizowanie szkoleń dla liderów grup jak zarządzać karierą w nauce.		Dyrektor	Dział Kadr, Biuro Wspierania Badań
8.	Przeszkolenie kadry w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.		Dyrektor	Instytucja szkoleniowa
9.	Organizowanie wykładów na temat łączenia nauki, kariery i zarządzania nauką - wykłady otwarte - informujące o możliwych drogach rozwoju zawodowego.		Dyrektor	Dział Kadr, Biuro Wspierania Badań

10.	Organizowanie otwartych wykładów w przedmiocie przedsiębiorczości (obowiązkowych dla uczestników studiów doktoranckich).		Dyrektor	Kierownik studiów doktoranckich, Biuro Wspierania Badań
11.	Nawiązywanie współpracy z agencjami zatrudnienia, firmami zatrudniającymi naukowców lub innymi podmiotami w zakresie zatrudnienia naukowców.		Dyrektor, Dział Kadr	Biuro Wspierania Badań
12.	Utworzenie linków na stronie internetowej Instytutu z ofertami pracy na rynku krajowym i zagranicznym.		Dyrektor, Dział Kadr	Obsługa informatyczna
13.	Utworzenie linku na stronie internetowej Instytutu ze szkoleniami otwartymi w zakresie doradztwa zawodowego.		Dyrektor, Dział Kadr	Obsługa informatyczna
14.	Opracowanie na stronie internetowej Instytutu informacji dla młodych naukowców o innych ścieżkach rozwoju zawodowego m.in. w administracji naukowej (praca w instytucjach: NCN, NCBR, Urzędy Patentowe), umożliwienie dostępu do linków z ofertami pracy.		Dyrektor, Dział Kadr	Obsługa informatyczna
15.	Przygotowanie zmian do Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN uwzględniających w systemie oceny pracowników naukowych punktów za prowadzenie obowiązków w zakresie nauczania, niezależnie od wyników publikacji.		Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych	Rada Naukowa
16.	Przygotowanie zmian do Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN uwzględniających w systemie oceny pracowników punktów za działalność organizacyjną niezależnie od wyników publikacji.	11	Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych	Rada Naukowa
17.	Przygotowanie zmian do Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN uwzględniających w systemie oceny pracowników punktów za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych niezależnie od wyników publikacji.		Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych	Rada Naukowa
18.	Opracowanie procedur dotyczący kryteriów zatrudniania oraz dorobku naukowego pracowników po co najmniej 2-letniej przerwie w karierze naukowej (w tym naukowcom w trudniejszym położeniu, powracającym do kariery naukowej).	24	Radca prawny, Komisja ds. nauki, rozwoju kadry i oceny pracowników naukowych	Rada Naukowa

19.	Przygotowanie zmian w Regulaminie określającym sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN o zapisy określające terminy w procesie rekrutacyjnym.	8	Radca prawny, Dział Kadr	Rada Naukowa
20.	Wprowadzanie do ogłoszeń o pracę informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe.	od zaraz	Komisje rekrutacyjne	Komisje rekrutacyjne
21.	Przygotowanie zmiany do Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN wprowadzającej zapis, że przy powoływaniu składu komisji rekrutacyjnej powinna być zachowana równowaga płci, jednakże przy zachowaniu kryteriów jakości i kwalifikacji.	18	Radca prawny, Dział Kadr	Rada Naukowa
22.	Przeszkolenie członków komisji rekrutacyjnych w zakresie rekrutacji.		Dyrektor	Instytucja szkoleniowa
23.	Uzupełnienie zapisów Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN o obowiązek informowania o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydata na stanowisko naukowe oraz o obowiązek informacji w wynikach konkursu o mocnych stronach kandydata aplikującego na stanowisko naukowe.	8	Radca prawny, Dział Kadr	Rada Naukowa
24.	Stworzenie procedur - w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi -określających postępowanie z pracownikami naukowymi ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, z uwzględnieniem, przejściowego statusu pracownika ze stopniem doktora, przede wszystkim w celu zapewnienia dodatkowych możliwości rozwoju zawodowego w kontekście długoterminowych perspektyw zawodowych oraz nabywania kolejnych stopni i tytułów naukowych.	36	Dyrektor	Komisja powołana przez Dyrektora
25.	Wypracowanie praktyk przestrzegających zasady równowagi płci na etapie rekrutacji i w komisjach rekrutacyjnych.	12	Dyrektor, Dział Kadr	Komisje rekrutacyjne