



Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach

Analiza wewnętrzna oraz Plan Działań Naprawczych
na lata 2016-2021

Puławy, 1 lutego 2016r.

Zmieniony, 30 Marca 2018 r.

Spis treści

1. O Instytucie	3
1.1. Wprowadzenie.....	3
1.2. Kontekst i podejście	5
2. Metodyka	5
2.1. Analiza wewnętrzna	6
2.2. Badania ankietowe wśród naukowców	6
3. Wyniki badań ankietowych	7
3.1. Informacje ogólne o badanej grupie	7
4. Stan aktualny oraz wnioski z analizy wewnętrznej i ankiety	11
4.1. Okres początkowy.....	11
4.2. Ocena po 2 latach od wprowadzenia PLANU DZIAŁAŃ	28
4.3. Otwarte Przejrzyste i Oparte o kwalifikacje kandydatów zasady rekrutacji (OTM-R).....	28
5. Plan działań	29
5.1. Działania wprowadzone w okresie od kwietnia 2016 do marca 2018.....	29
5.2. Działania planowane – od kwietnia 2018 do marca 2021	33

Spis skrótów

NAZWA SKRÓCONA	PEŁNA NAZWA
Logo HR	Logo Komisji Europejskiej - HR EXCELLENCE IN RESEARCH
Strategia HR	Strategia Zarządzania Zasobami Ludzkimi (dla naukowców)
Karta	Europejska Karta Naukowca
Kodeks	Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

1. O Instytucie

1.1. Wprowadzenie

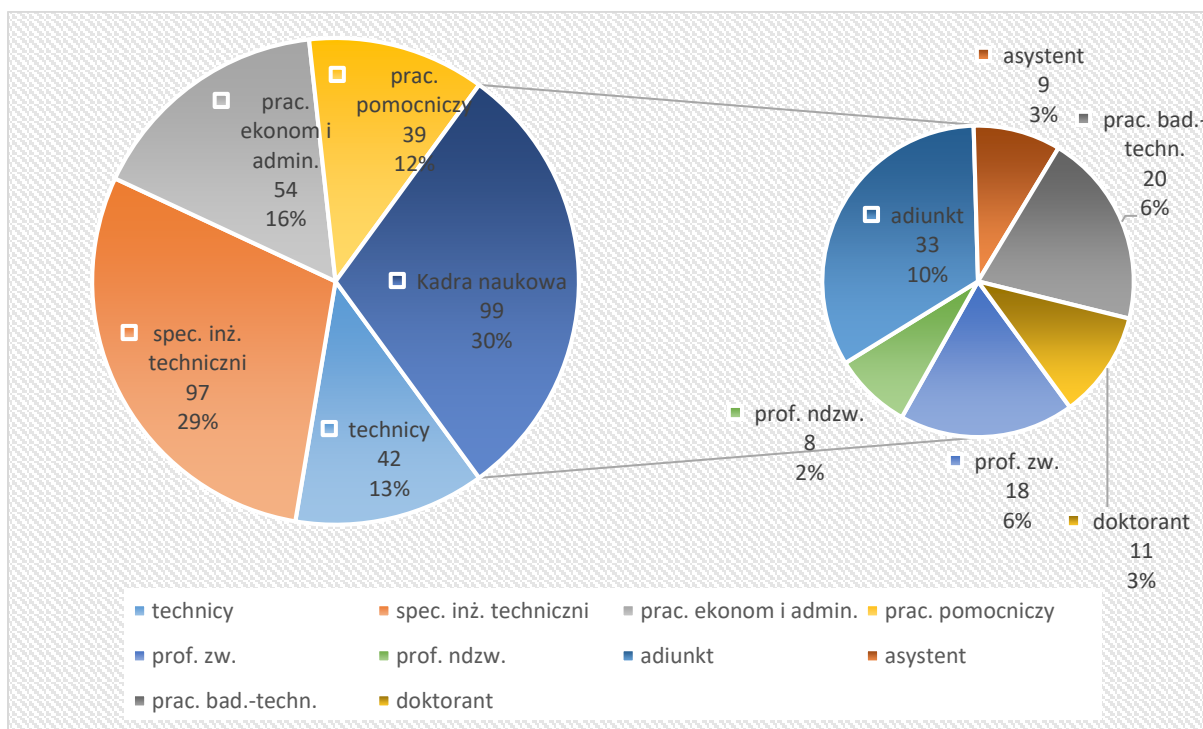
Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa (IUNG-PIB) został utworzony w 1950 r. Instytut działa pod nadzorem Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Tradycje związane z ośrodkiem badań rolniczych w Puławach sięgają do 1862 r., kiedy utworzono Instytut Gospodarstwa Wiejskiego i Leśnictwa.

IUNG-PIB jest spadkobiercą Państwowego Instytutu Naukowego Gospodarstwa Wiejskiego (PINGW), który w latach 1917-1950 miał swoją siedzibę w Puławach. Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa jest największym i najstarszym centrum badawczo-rozwojowym w Polsce, prowadzącym badania rolnicze. Szeroki zakres działalności obejmuje produkcję roślinną, gleboznawstwo, nawożenie, jak również wydzielenia i ochronę obszarów produkcji rolniczej przed różnymi formami degradacji.

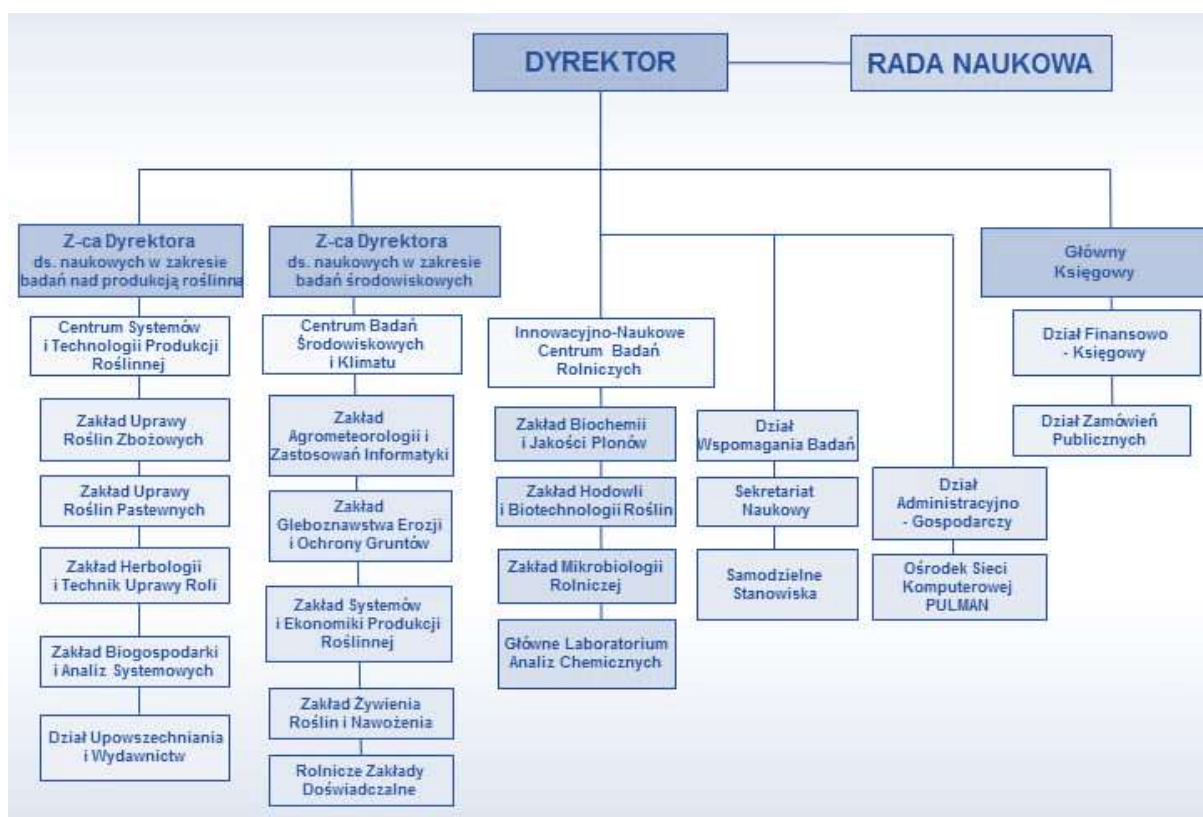
Instytut zatrudnia: pracowników naukowych (profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych, adiunktów, asystentów) oraz badawczo-technicznych, specjalistów inżynierijno-technicznych, pracowników ekonomiczno-administracyjnych, techników, personel pomocniczy (Rysunek 1, Rysunek 2).

IUNG-PIB prowadzi Studia Doktoranckie w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym, gdzie obecnie kształci się 11 doktorantów (6 w trybie stacjonarnym i 5 w trybie niestacjonarnym). Dodatkowo 16 osób posiada otwarty przewód doktorski (pracownicy IUNG-PIB i innych jednostek, nie będący na Studiach Doktoranckich).

Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach



Rysunek 1. Struktura zatrudnienia w IUNG-PIB



Rysunek 2. Struktura organizacyjna IUNG-PIB

1.2. Kontekst i podejście

Instytut od początku swojej działalności kładzie nacisk na współpracę międzynarodową, co w znacznym stopniu ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń oraz rozwój nauki. W ostatnich latach do zmian w strukturze zatrudnienia oraz międzynarodowej wymianie pracowników w znaczącym stopniu przyczyniły się projekty UE: „*Protection of Land and Water Quality and Sustainable Development of Rural Areas*” (PROLAND) oraz *Strengthen IUNG’s proficiency on „Managing the Production of Food and Feedstuff, their Safety and Quality under Global Climate Change”* (PROFICIENCY) koordynowane przez IUNG-PIB.

Od czerwca 2015 r. Instytut koordynuje projekt „New Strategies on Bio-Economy in Poland” (BioEcon), w ramach którego zatrudnienie w IUNG-PIB znajdują nowi pracownicy, głównie z krajów UE i stowarzyszonych. Ogromną zachętą dla nowych naukowców szukających stabilnego miejsca pracy jest marka, jaką jest już logo „HR Excellence for Research”. Opracowanie Strategii HR pozwoli na podjęcie działań zmierzających do poprawy warunków zatrudnienia naukowców, w zgodzie z zapisami Karty i Kodeksu.

2. Metodyka

Pierwszym etapem związanym z przygotowaniem Strategii HR dla IUNG-PIB było przesłanie 27 lipca 2015 r., listu intencyjnego do Komisji Europejskiej, w którym Dyrekcja IUNG-PIB wyraziła poparcie zapisów wynikających z Karty i Kodeksu.

Kolejnym etapem była decyzja Dyrekcji IUNG-PIB o podjęciu ścieżki pozyskania logo HR i powołanie 3 osobowej grupy roboczej, w skład której weszli prawnik IUNG-PIB, kierownik Sekretariatu Naukowego oraz pracownik przeszkolony w zakresie HR (naukowiec). W grudniu 2015 r., przeprowadzono ankietę wśród pracowników prowadzących działalność badawczą. Przygotowana analiza wewnętrzna oraz wyniki badań ankietowych były podstawą do podjęcia przez grupę roboczą ds. spraw Strategii HR decyzji związanych z działaniami zmierzającymi do usunięcia niezgodności istniejących w IUNG-PIB w odniesieniu do zapisów w Karcie i Kodeksie. Po opracowaniu Strategii HR wraz z planem działań naprawczych dokumenty zostały przesłane do KE zgodnie z procedurą ubiegania się jednostek o logo HR.

2.1. Analiza wewnętrzna

Po przesłaniu listu intencyjnego, w którym władze IUNG-PIB wyraziły poparcie dla zapisów Karty i Kodeksu przystąpiono do działań zmierzających do uzyskania logo HR. Od października 2015 r., grupa pracowników powołana przez Dyrektora IUNG-PIB przygotowała analizę wewnętrzną dotyczącą obecnego stanu prawnego obowiązującego w IUNG-PIB i w Polsce oraz jego spójnością z Kartą i Kodeksem. Analiza wewnętrzna sporządzona została zgodnie ze schematem „*Template for internal analysis*” zamieszczonym na stronach EURAXESS.

Dokument dotyczący analizy wewnętrznej został udostępniony Dyrekcji IUNG-PIB.

2.2. Badania ankietowe wśród naukowców

Kolejnym etapem przygotowania Strategii HR było wykonanie ankiety wśród pracowników naukowych, badawczo-technicznych, doktorantów oraz innych prowadzących badania naukowe.

W ankiecie wzięło udział 56 ankietowanych. 55 formularzy ankietowych zostało wykorzystanych w badaniach (1 odrzucono ze względu na niespełnione kryteria udziału w badaniu). Ankietę przeprowadzono w sposób częściowo jawny ze względu na konieczność weryfikacji wpływających ankiet. Wśród danych ankietowych był adres e-mail, dostępny jedynie dla osoby zbierającej dane, niedostępny dla innych osób analizujących ankietę. Taka informacja zbierana przez serwer umieszczony poza Instytutem (narzędzie Google Forms) pozwoliła na ewentualną weryfikację czy nie wysłano więcej niż 1 ankiety, czy ankietę wypełnił uprawniony pracownik i ewentualny powrót do uzupełniania ankiety w przypadku problemów z edycją.

Ankieta sporządzona była w języku polskim, ze względu na to, że wszystkie uprawnione do udziału w ankiecie osoby znają język polski w stopniu umożliwiającym zrozumienie pytań. 40 pytań ankietowych oparto o zapisy z Karty i Kodeksu. W każdym punkcie ankiety należało ocenić stan realizacji zagadnienia w skali od 1 do 5, gdzie 1 – oceniam bardzo źle, 5 – oceniam bardzo dobrze. Dodatkowo w każdym zagadnieniu było pole tekstowe, w którym ankietowani (dobrowolnie) mogli wpisać swoje sugestie i proponowane działania dotyczące poprawy stanu danego zagadnienia w IUNG-PIB.

W ocenie wyników ankiet przyjęto następujące kryteria oceny zagadnień z Karty i Kodeksu:

źle	Istnieją rozbieżności pomiędzy stanem zagadnień w IUNG-PIB a zapisami Karty i Kodeksu, wskazane są działania naprawcze	> 35% ocen 3,2,1
średnio	Sytuacja akceptowalna, wskazane działania w zależności od możliwości	20-35% ocen 3,2,1
dobrze	Realizacja zagadnień z Karty i Kodeksu jest dobrze oceniana.	> 80% ankiet z oceną 5 lub 4

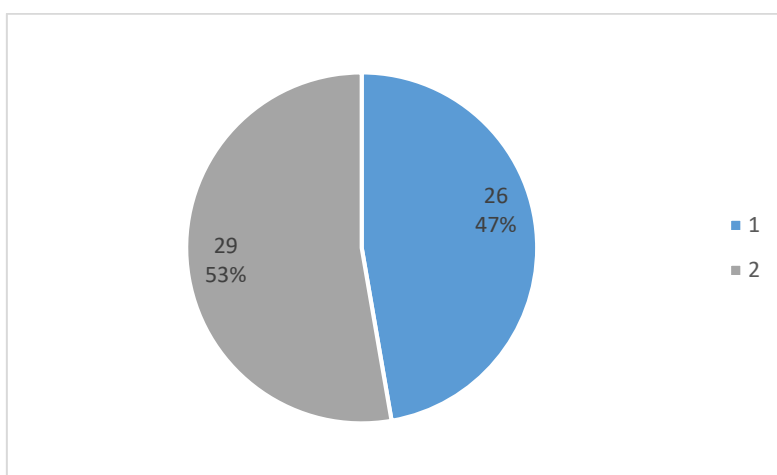
Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach

Dodatkową cenną informacją przy opracowywaniu ankiet były pola tekstowe, których wypełnienie było nieobowiązkowe. Znacząca część komentarzy pracowników, którzy wypełnili pola tekstowe była podstawą do podjęcia dodatkowych działań.

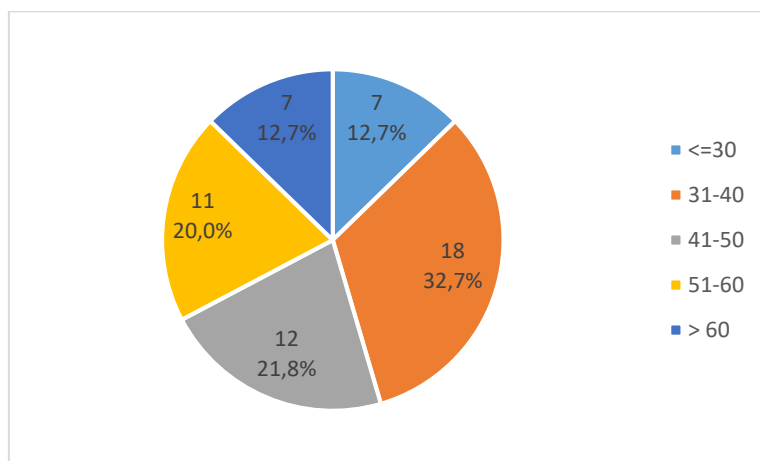
3. Wyniki badań ankietowych

3.1. Informacje ogólne o badanej grupie

Spośród 55 osób, które wzięły udział w ankiecie, 47% stanowiły kobiety (Rysunek 3). 1/3 grupy badanych pracowników stanowiły osoby w wieku 31-40 lat, a najmniej po 12,7% osoby najstarsze (> 60 roku) i najmłodsze (≤ 30 lat) (Rysunek 4).



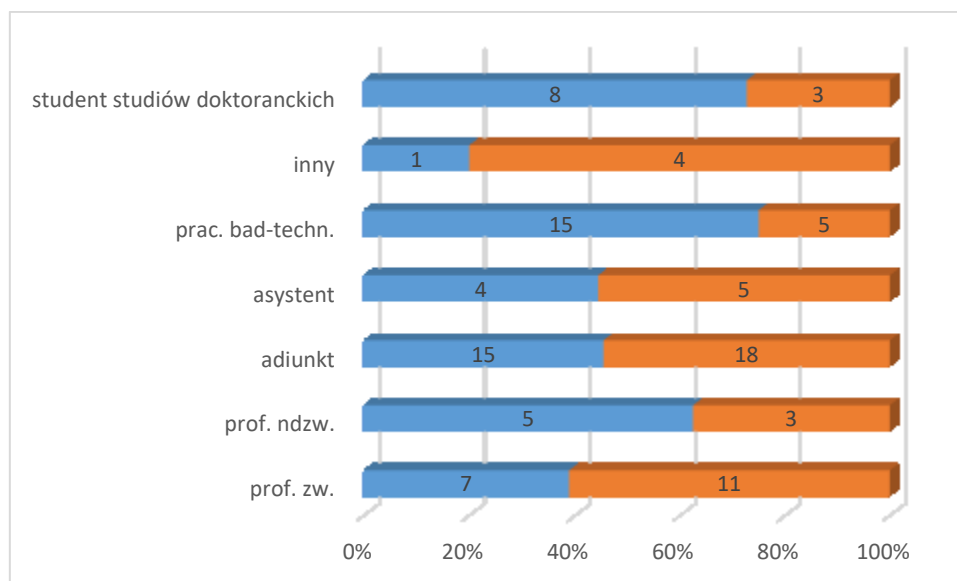
Rysunek 3. Ankietowani wg płci (1-kobiety, 2-mężczyźni)



Rysunek 4. Struktura badanych według grup wiekowych

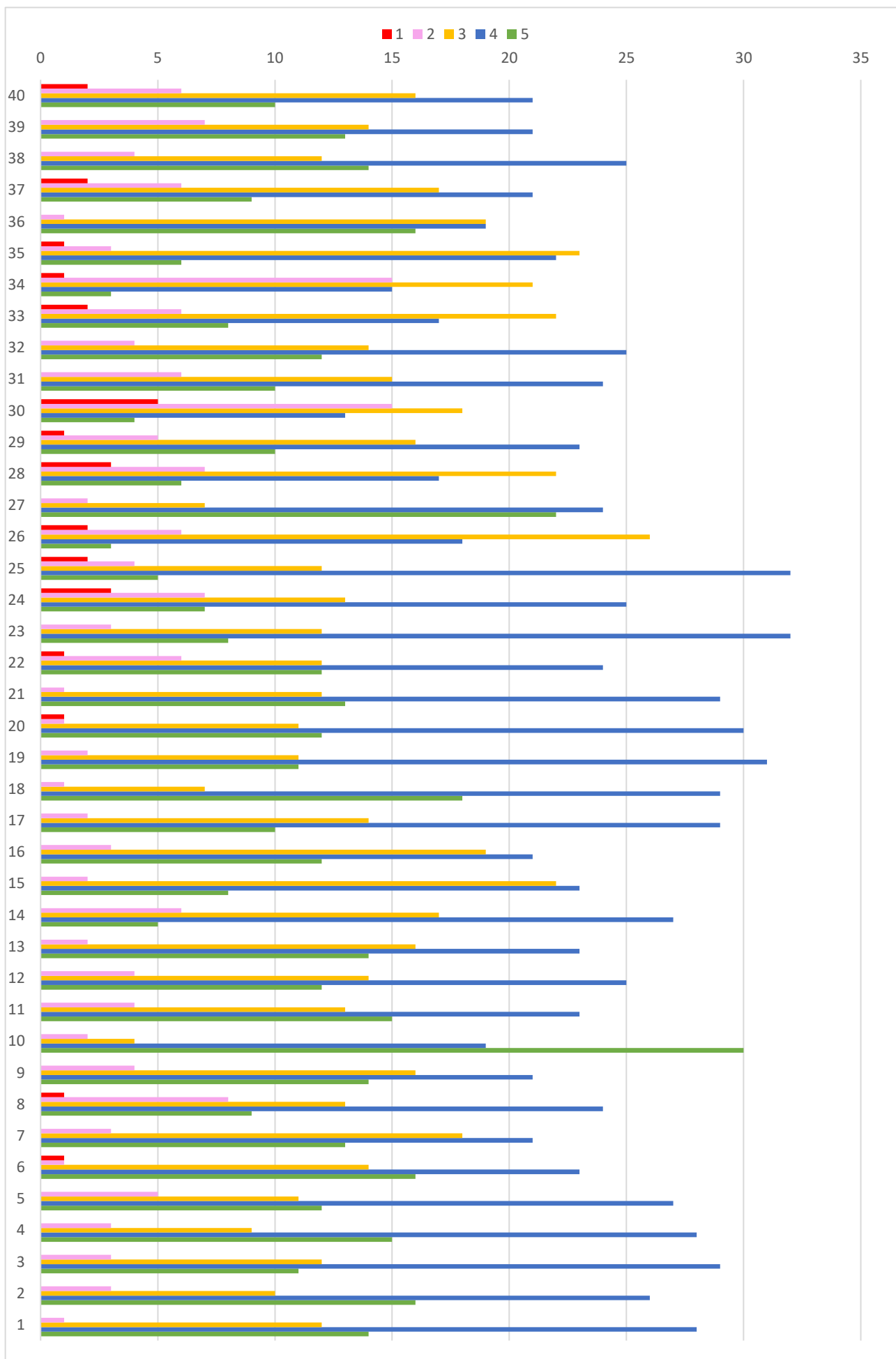
Największą aktywność spośród badanych grup wykazali studenci studiów doktoranckich i pracownicy badawczo techniczni – w obu grupach ponad 70% zatrudnionych wzięło udział w badaniach ankietowych (Rysunek 5).

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**



Rysunek 5. Udział ankietowanych (kolor niebieski) w ogólnej liczbie zatrudnionych w danej grupie

Zgodnie z przyjętymi kryteriami 3 zagadnienia oceniono pozytywnie, 18 zagadnień oceniono na poziomie akceptowalnym i 19 negatywnie.



Rysunek 6. Liczba ocen 1-b. złych, 2-złych, 3-akceptowalnych, 4-dobrych, 5 - b.dobrych na pytania dot. zagadnień z Karty i Kodeksu 1-40

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Tabela 1. Wyniki oceny zagadnień z Karty i Kodeksu na podstawie ankiety

Ocena	Zagadnienia z Karty i Kodeksu
😊	1. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
😊	2. ZASADY ETYCZNE
😊	3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAWODOWA
😊	4. PROFESJONALNE PODEJŚCIE
😊	5. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMÓW lub PRZEPISÓW
😊	6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ
😞	7. ZASADY DOBREJ PRAKTYKI W BADANIACH NAUKOWYCH
😞	8. UPOWSZECHNIENIE, WYKORZYSTANIE WYNIKÓW
😞	9. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
😊	10. ZASADA NIEDYSKRYMINACJI
😊	11. SYSTEMY OCENY PRACOWNIKÓW
😊	12. REKRUTACJA
😊	13. REKRUTACJA (KODEKS)
😞	14. DOBÓR KADR (KODEKS)
😞	15. PRZEJRZYSTOŚĆ (KODEKS)
😞	16. OCENA ZASŁUG (KODEKS)
😊	17. ODSTĘPSTWA OD PORZĄDKU CHRONOLOGICZNEGO ŻYCIORYSÓW (KODEKS)
😊	18. UZNAWANIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE MOBILNOŚCI (KODEKS)
😊	19. UZNAWANIE KWALIFIKACJI (KODEKS)
😊	20. STAŻ PRACY (KODEKS)
😊	21. STANOWISKA DLA PRACOWNIKÓW ZE STOPNIEM DOKTORA
😊	22. UZNANIE ZAWODU
😊	23. ŚRODOWISKO BADAŃ NAUKOWYCH
😞	24. WARUNKI PRACY
😊	25. STABILIZACJA ORAZ STAŁE ZATRUDNIENIE
😞	26. FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE
😊	27. RÓWNOWAGA PŁCI
😞	28. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ
😞	29. WARTOŚĆ MOBILNOŚCI
😞	30. DOSTĘP DO DORADZTWA ZAWODOWEGO
😞	31. PRAWA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

☹	32. WSPÓŁAUTORSTWO
☹	33. NAUCZANIE
☹	34. SKARGI/APELACJE
☹	35. WPŁYW NA ORGANY DECYZYJNE
☹	36. RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM
☹	37. NADZÓR I OBOWIĄZKI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA
☺	38. KONTYNUACJA ROZWOJU ZAWODOWEGO
☹	39. DOSTĘP DO SZKOLEŃ NAUKOWYCH ORAZ MOŻLIWOŚĆ STAŁEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO
☹	40. OPIEKA NAUKOWA

Objaśnienia: zagadnienie na poziomie ☺ - dobrym , ☹ - akceptowalnym/średnim, ☹-złym

4. Stan aktualny oraz wnioski z analizy wewnętrznej i ankiety

4.1. Okres początkowy

Wnioski z analizy wewnętrznej i wyników ankiet zostaną przedstawione w nawiązaniu do zagadnień z Karty i Kodeksu. Większość zagadnień z Karty i Kodeksu zawiera działania naprawcze lub informacje dodatkowe wyjaśniające ograniczenia w ich wprowadzeniu dla IUNG-PIB

1. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Regulacje UE i krajowe dot. GMO np. Wspólnotowy Katalog Odmian Roślin Rolniczych (CCA).	Brak przepisów wewnętrznych. Przestrzegane są regulacje międzynarodowe i krajowe.
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Proponowane działania: (T1) Opracowanie " <i>Zasad etycznych i organizacyjnych prowadzenia badań naukowych w IUNG-PIB</i> "	
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Rada Naukowa
2. ZASADY ETYCZNE 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.	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
The European Code of Conduct for Research Integrity 2011 (<i>The European Science Foundation and All European Academies</i>)	Kodeks etyki pracownika naukowego, 2012, PAN, z którym zapoznają się studenci studiów doktoranckich.
Proponowane działania: (T1): Opracowanie "Zasad etycznych i organizacyjnych prowadzenia badań naukowych w IUNG-PIB"	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: Dodatkowo nad przestrzeganiem zasad etycznych będzie czuwał rzecznik dyscyplinarny powołany przez Radę Naukową (34)
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Rada Naukowa
3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAWODOWA 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 i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2006 r., Nr 90, poz. 631, z późn. zm.).	Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych
Proponowane działania: (T2): Weryfikacja prac doktorskich, monografii w systemie antyplagiatowym	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 15	Koordynujący: Kierownik Sekretariatu Naukowego
4. PROFESJONALNE PODEJŚCIE 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o zasadach finansowania nauki oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2015 poz. 249.	1. Regulamin podziału środków finansowych przyznanych na prowadzenie badań naukowych dla młodych naukowców. 2. Procedura konkursowa na realizację badań w

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

	ramach działalności statutowej zasady rozliczania tematów statutowych, odbiory tematów statutowych.
Proponowane działania: (T3) Regularny newsletter (co 2 tygodnie) dot. aktualnych możliwości aplikowania przez kadrę naukową IUNG-PIB.	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 3	Koordynujący: Kierownik Działu Wspomagania Badań
5. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2006 r., Nr 90, poz. 631, z późn. zm.).	Obowiązek sprawdzenia i zaakceptowania umów zawieranych przez Instytut przez prawnika IUNG-PIB
Proponowane działania: (T4): Szkolenie dla pracowników nt. praw własności intelektualnej, ich przekazywania, rodzajów i możliwości przekazywania, komercjalizacji (zaproszony prawnik)	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 12	Koordynujący: Dyrekcja IUNG-PIB
6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych; 2. Kodeks Pracy; 3. Zapisy grantodawców np. NCN, UE dot. audytu projektów i ewentualnego zakazu aplikowania przy naruszeniu dyscypliny finansowej.	1. Regulamin udzielania zamówień publicznych w IUNG-PIB
Proponowane działania: (T5) Utworzenie repozytorium dokumentów zarządzanego w systemie elektronicznym	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Termin realizacji: m-c 15	Koordynujący: Kierownik DFK
7. ZASADY DOBREJ PRAKTYKI W BADANIACH NAUKOWYCH 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Prawo Pracy (kodeks pracy); 2. Regulacje dot. bezpieczeństwa i higieny pracy. 3. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. 1997 Nr 133 poz. 883); 4. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2010 r. nr 182, poz. 1228).	ACCREDITATION CERTIFICATE OF TESTING LABORATORY no. AB 339 meets requirements of the PN-EN ISO/IEC 17025:2005 standard, Accredited activity is defined in the Scope of Accreditation No AB 339. The certificate of accreditation is valid until 07.08.2017 from POLISH CENTRE FOR ACCREDITATION.
Proponowane działania: (T6) Utworzenie wewnętrznej bazy danych o projektach (tytuł, kierownik, źródło finansowania, ogólny opis). (T7) Regulamin sporządzania kopii zapasowych, poufności i przechowywania danych w IUNG-PIB.	
Ocena z ankiety : zła	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 15	Koordynujący: Kierownik DWB (T6), Kierownik PULMAN (T7),
8. UPOWSZECHNIANIE, WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW 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 i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 615.)	1. Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. 2. Zarządzenia nr 002/20/2011 ws. nagrody Dyrektora IUNG-PIB 3. Współpraca ze szkołami 4. Udział pracowników w Lubelskim Festiwalu Nauki
Proponowane działania: (T8): Zatrudnienie brokera innowacji w ramach projektu BioEcon.	
Ocena z ankiety : zła	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 39	Koordynujący: Dyrekcja IUNG-PIB
9. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa o instytutach badawczych – art. 2 pkt 2.	1. Instytut w ramach działalności statutowej i wynikającej z realizacji projektów oraz umowy z Min. Roln. prowadzi warsztaty naukowe (w ramach programu wieloletniego), konferencje, szkolenia, 2. udział w „festiwalach nauki” i targach, 3. organizacja dni otwartych, 4. współpraca ze szkołami rolniczymi, 5. współpraca z ODR - ważny element transferu wiedzy do rolnictwa, 6. udostępnienie informatycznych systemów doradztwa rolniczego, aplikacje dla praktyki rolniczej takie jak NawSald, MacroBil, Plano RSN; programy doradcze dostępne on-line - kalkulatory i inne, 7. Na stronie Instytutu funkcjonuje witryna "Nauka - praktyce rolniczej" gdzie są sukcesywnie zamieszczane informacje i zalecenia przeznaczone dla szeroko rozumianej praktyki rolniczej: http://duw.iung.pulawy.pl/.
Proponowane działania: (T9): Przygotowanie strategii medialnej IUNG-PIB.	
Ocena z ankiety : zła.	Uwagi: Metody realizacji będą zależne od funduszy pozyskanych na promocję IUNG-PIB
Termin realizacji: m-c 18	Koordynujący: Dyrekcja IUNG-PIB
10. ZASADA NIEDYSKRIMINACJI 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
Kodeks pracy (art. 18 ^{3a} -18 ^{3e}), Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi art. 94.	brak
Proponowane działania: (T10): Wprowadzenie procedury antydyskryminacyjnej.	
Ocena z ankiety : dobra	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 18	Koordynujący: Radca prawny IUNG-PIB
11. SYSTEMY OCENY PRACOWNIKÓW 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,	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) – art. 44 ust 3.	1. Regulamin oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w IUNG-PIB – ocena okresowa. 2. Roczna ocena pracowników.
Proponowane działania: (T11): Zmiany w ocenie pracowników naukowych i badawczo-technicznych zgodne ze zmianami legislacyjnymi, we współpracy z pracownikami.	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 18	Koordynujący: Kierownik Sekretariatu Naukowego
12. 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
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut Instytutu, 2. Procedura konkursowa, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: (T12): Opracowanie procedur odpowiedniego postępowania w Instytucie, w tym dobrych zwyczajów i praktyk we wzajemnych kontaktach, wskazanie zachowań uważanych przez pracodawcę za naganne czy określenie sposobu reagowania na przypadki mobbingu lub dyskryminacji.	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Radca prawny IUNG-PIB
13. 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 zbyt specjalistyczne, by nie 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

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut Instytutu, 2. Procedura konkursowa, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: (T13): Umieszczanie w ogłoszeniach konkursowych perspektyw rozwoju zawodowego	
Ocena z ankiety : średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 3	Koordynujący: Radca prawny IUNG-PIB
14. 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
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut Instytutu, 2. Procedura konkursowa, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: (T14): Dostosowanie Regulaminu Komisji Konkursowej do wymagań Kodeksu i Karty.	
Ocena z ankiety : zła	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 18	Koordynujący: Radca Prawny IUNG-PIB
15. PRZEJRZYSTOŚĆ 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Ogłaszanie informacji o konkursie na stronie internetowej, 2. Statut instytutu, procedura konkursowa regulaminy.
Proponowane działania: (T15) Uaktualnienie Regulaminu Komisji Konkursowej: regulamin awansowy w formie załącznika do ogłoszenia. Dodanie w Regulaminie Komisji Konkursowej obowiązku powiadomienia kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań.	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: m-c 16	Koordynujący: Radca prawny IUNG-PIB
16. OCENA ZASŁUG 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,	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut Instytutu, 2. Procedura konkursowa, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: (T16): Udostępnienie w sieci intranet <i>Regulaminu awansowego</i> oraz umieszczenie go w formie załącznika do ogłoszenia o wolnych stanowiskach w Instytucie pracy	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: BRAK
Termin realizacji:	Koordynujący: Radca prawny IUNG-PIB
17. ODSTĘPSTWA OD PORZĄDKU CHRONOLOGICZNEGO ŻYCIORYSÓW (KODEKS) 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut Instytutu, 2. Procedura konkursowa, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: BRAK
Termin realizacji: brak	Koordynujący: Dyrekcja
18. 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
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut Instytutu, 2. Procedura konkursowa, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: dobra	Uwagi: n/d
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
19. UZNAWANIE KWALIFIKACJI (KODEKS) Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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
1. Konwencja o uznawaniu studiów, dyplomów wyższego wykształcenia i stopni naukowych w państwach regionu Europy, sporządzona w Paryżu z dnia 21 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1983, Nr 7, poz. 38); 2. Europejska konwencja o akademickim uznaniu kwalifikacji uniwersyteckich z dnia 14 grudnia 1959 r. (Dz.U. 1995, Nr 40, poz. 204); 3. Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (Dz.U. Nr 95, poz. 425) tekst jednolity z dnia 16 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 67, poz. 329); 4. Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 595) tekst jednolity z dnia 2 grudnia 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1852).	Brak- stosowane uregulowania ustawowe.
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: n/d
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
20. 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
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut IUNG-PIB, 2. Zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo—technicznych w IUNG-PIB – zarządzenie, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: Brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: n/d
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
21. 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	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut IUNG-PIB, 2. Zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo—technicznych w IUNG-PIB - zarządzenie, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu.
Proponowane działania: Brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: n/d
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
22. 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
1. Kodeks pracy, 2. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 43 ust. 7.	1. Statut IUNG-PIB, 2. Zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo—technicznych w IUNG-PIB – zarządzenie, 3. Zarządzenie Dyrektora o wyznaczeniu konkursu
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: n/d
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
23. 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
Prawo pracy i rozporządzenia wykonawcze w zakresie przepisów BHP.	Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: n/d
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
24. 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	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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
1. Prawo pracy; 2. Rozporządzenia wykonawcze w zakresie przepisów BHP.	Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: Brak wystarczających uregulowań prawnych, aby wprowadzić elastyczny system pracy, którego oczekują pracownicy. Wymogi związane z rozliczaniem projektów.
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
25. 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
1. Prawo pracy, 2. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 44-46.	1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. 2. Zapomogowa Kasa Pożyczkowa.
Proponowane działania: (T17) Aktualizacja obowiązujących zasad zatrudniania na czas nieokreślony wspólnie z Radą Naukową i organizacją związkową. Aktualizacja będzie dotyczyć pracowników naukowych.	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 12	Koordynujący: Dyrektor
26. 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
1. Prawo pracy, 2. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095).	1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy; 2. Wytyczne NCN dla projektów badawczych.
Proponowane działania:	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

(T18) Wprowadzenie systemu wynagradzania pracowników naukowych uzależnionego od osiągniętych wyników pracy, wykazywanych w rocznych ankietach ocen pracowników	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: . Proponowany system powinien promować grupę pracowników wyróżniających się oraz sankcje w stosunku pracowników nie spełniających oczekiwań. Udoskonalic należy również system premii wynikających z aktywności w zdobywaniu środków na badania.
Termin realizacji: m-c 12	Koordynujący: Dyrektor
27. 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
Brak	48% kadry naukowej i nauk.-bad stanowią kobiety; 85 pracowników naukowych i badawczo-technicznych, w tym 41 kobiet (24.11.2015r.)
Proponowane działania: (T19) Zgodnie z OPINIĄ Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie kobiet w nauce (z dn.15 października 2014 r.) w skład wszystkich komisji rekrutacyjnych powinny wchodzić kobiety, a same komisje powinny zachowywać równowagę płci. Może to zachęcić kobiety do składania wniosków o pracę i przyczynić się do ich częstszego przyjmowania.	
Ocena z ankiety: dobra	Uwagi: brak
Termin realizacji: M-c 6	Koordynujący: Dyrektor w trakcie naboru na wolne stanowiska pracy
28. 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	Brak
Proponowane działania: (T20) Powołanie grupy mentorów w IUNG-PIB	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 30	Koordynujący: Rada Naukowa
29. WARTOŚĆ MOBILNOŚCI 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	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Prawo pracy	Możliwość aplikowania pracowników naukowych, badawczo-technicznych i doktorantów o wyjazdy czasowe w ramach urlopów szkoleniowych (do 1-2 m-cy), urlopów bezpłatnych w przypadku wyjazdów dłuższych, krótkie wyjazdy szkoleniowe w ramach delegacji. Finansowanie w ramach projektów UE (PROFICIENCY), NCBiR (SIMS), NCN.
Proponowane działania: (T21): Procedury wyjazdów stażowych, szkoleniowych i post-doc	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Radca Prawny IUNG-PIB
30. 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
Proponowane działania: (T20) Powołanie grupy mentorów w IUNG-PIB	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: brak	Koordynujący:
31. PRAWA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Ustawa o zasadach finansowania nauki; 2. Prawo autorskie i prawa pokrewne; 3. Prawo własności przemysłowej.	1. Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.
Proponowane działania: (T4) Szkolenie dla pracowników nt. praw własności intelektualnej, ich przekazywania, rodzajów i możliwości przekazywania, komercjalizacji (zaproszony prawnik).	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 12	Koordynujący: Dyrekcja IUNG-PIB

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

32. WSPÓŁAUTORSTWO 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 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 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Prawo autorskie i prawa pokrewne.	1. Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, 2. Określenie udziału procentowego w punktacji (kierownik projektu lub główny autor) dla poszczególnych współautorów pracy uwzględniany w ocenie aktywności pracownika naukowego i badawczo-technicznego.
Proponowane działania: brak	
Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: brak
Termin realizacji: n/d	Koordynujący: n/d
33. NAUCZANIE 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 kadre 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) - art. 44-46; 2. Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm).	1. Regulamin studiów doktoranckich w IUNG-PIB, 2. Regulamin postępowania w przewodach doktorskich.
Proponowane działania: (T22) Seminaria przygotowywane przez studentów studiów doktoranckich.	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: Pracownicy Instytutu nie mają obowiązku prowadzenia dydaktyki
Termin realizacji: m-c 6	Koordynujący: Kierownik Studiów Doktoranckich
34. SKARGI/APELACJE Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Prawo pracy 2. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095) art. 51-58	1. Działalność Związku Zawodowego, 2. Funkcjonowanie Społecznego Inspektora Pracy.
Proponowane działania: (T23) Przygotowanie regulaminu skarg i apelacji. Powołanie instytucji rzecznika dyscyplinarnego przy Radzie Naukowej IUNG-PIB	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Radca Prawny IUNG-PIB
35. 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
1. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095); 2. Kodeks Pracy.	1. Statut- wiele decyzji wymaga opinii lub zgody Rady Naukowej, 2. Działalność Związku Zawodowego, 3. Funkcjonowanie Społecznego Inspektora Pracy 4. Rada Programowa (Kierownicy Zakładów + przedstawiciele młodych pracowników naukowych).
Proponowane działania: (T24) Opracowanie nowego regulaminu Rady Naukowej z uwzględnieniem zmian legislacyjnych	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 6	Koordynujący: Rada Naukowa
36. RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM 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 i/lub wyników badań.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095); 2. Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i	1. Regulaminy studiów doktoranckich, 2. Regulaminy dotyczące awansów zawodowych.

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

tytułe w zakresie sztuki (Dz.U. 2003 Nr 65 poz. 595).	
Proponowane działania: (T25) Opracowanie/wdrożenie dobrych praktyk dotyczących relacji z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej.	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 6	Koordynujący: Kierownik Studiów Doktoranckich
37. NADZÓR I OBOWIĄZKI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
1. Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095), 2. Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki (Dz.U. 2003 Nr 65 poz. 595) z późniejszymi zmianami (Dz. U. z 2014 r., poz. 1852, z 2015 r. poz. 249); 3. Rozporządzenie MNiSW 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 (Dz.U. z 2015, poz. 1842).	1. Regulaminy studiów doktoranckich, 2. Regulaminy dotyczące awansów zawodowych.
Proponowane działania: (T25) Opracowanie/wdrożenie dobrych praktyk dotyczących relacji z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej.	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 6	Koordynujący: Kierownik Studiów Doktoranckich
38. KONTYNUACJA ROZWOJU ZAWODOWEGO 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 on-line.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Kodeks pracy art.103;	Udział w konferencjach i szkoleniach po zgłoszeniu chęci przez pracownika, w zależności od dostępności środków finansowych.
Proponowane działania: (T21): Procedury wyjazdów stażowych, szkoleniowych i post-doc	

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Ocena z ankiety: średnia	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Radca Prawny IUNG-PIB
39. 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
brak	Zgoda na szkolenie rozpatrywana indywidualnie na wniosek pracownika z podaniem źródła finansowania.
Proponowane działania: (T21): Procedury wyjazdów stażowych, szkoleniowych i post-doc	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Radca Prawny IUNG-PIB
40. OPIEKA NAUKOWA 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.	
Odpowiednie przepisy (zezwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istniejące przepisy instytucjonalne i / lub praktyki
Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2015 poz. 1095)	Regulamin studiów doktoranckich w IUNG-PIB, §10 pkt2. „Opiekunem naukowym może być pracownik naukowy, posiadający co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego w zakresie danej lub pokrewnej dyscypliny naukowej, aktywny naukowo z potwierdzonym dorobkiem naukowym z ostatnich pięciu lat”.
Proponowane działania: (T20) Powołanie grupy mentorów w IUNG-PIB.	
Ocena z ankiety: zła	Uwagi: brak
Termin realizacji: m-c 9	Koordynujący: Rada Naukowa IUNG-PIB

4.2. Ocena po 2 latach od wprowadzenia PLANU DZIAŁAŃ

Instytut przeprowadził większość z działań zaplanowanych na pierwsze 24 miesiące. Wykonanie części zadań było przesunięte w czasie, co wynikało z dłuższych niż planowano konsultacji wewnętrznych. Zdecydowana większość działań przebiegała zgodnie z planem.

Niektóre zadania np. T20 - **Zatrudnienie brokera innowacji w ramach projektu** zostało wprowadzone przed zakładanym czasem. Niektóre z działań nadal trwają – T8 - **Zatrudnienie brokera innowacji w ramach projektu** – broker innowacji został zatrudniony na czasową umowę o pracę w ramach projektu BioEcon. Działanie T2 - **Weryfikacja prac doktorskich, monografii w systemie antyplagiatowym** zostało zawieszone w związku z planowanym wprowadzeniem zunifikowanego systemu przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Jednolitego Systemu Antyplagiatowego (JSA)¹.

4.3. Otwarte Przejrzyste i Oparte o kwalifikacje kandydatów zasady rekrutacji (OTM-R)

Praktyki związane z OTM-R są jednym z filarów Europejskiej Karty Naukowca oraz doprecyzowują Kodeks Rekrutacji Naukowców. Zostały one opublikowane przez Komisję Europejską w 2015 roku. Celem wprowadzenia OTM-R jest wybór najbardziej kompetentnego kandydata na wolne stanowisko naukowe. Dodatkowo praktyki te mają na uczynić karierę naukową bardziej atrakcyjną, z zagwarantowaniem równych szans oraz umożliwieniem mobilności.

Grupa robocza Komisji Europejskiej ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi działająca w ramach Europejskiej Przestrzeni Badawczej przygotowała raport w celu wsparcia ośrodków naukowych we wprowadzaniu praktyk OTM-R². Dzięki temu jednostki badawcze mogą dokonać przeglądu dotychczas stosowanych przez nie zasad rekrutacji i ewentualnie je poprawić. W raporcie zdefiniowano zasady i wytyczne, które ułatwiają jednostkom wprowadzenie systemu zgodnego z zasadami OTM-R. Udostępniono listę punktowaną nawiązującą do dobrych praktyk zapisanych w raporcie, która pozwala na dokonanie przez jednostkę naukową samooceny zgodności praktyk stosowanych przez jednostkę z zasadami OTM-R.

Po 1 stycznia 2017 roku Komisja Europejska wprowadziła nowe praktyki związane ze „wzmocnieniem” procedur dotyczących wprowadzania HRS4R. Wszystkie instytucje zaangażowane dotychczas w ten proces (wyróżnione „*The HR Excellence in Research*”) są wzmocnione do

¹ <https://www.opi.org.pl/Powstanie-nowy-system-antyplagiatowy.html>

² Raport Grupy Roboczej KE (ERA-SGHRM) na temat Otwartych, Przejrzystych i opartych na kwalifikacjach kandydatów zasadach rekrutacji (dostępny w jęz. angielskim) - https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf.

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

wprowadzenia nowych zasad przed kolejną fazą oceny. Dla IUNG-PIB była to faza tzw. Interim Report – raport po 2 latach od wprowadzenia Strategii HR dla naukowców. W Instytucie dokonano oceny wewnętrznej praktyk stosowanych przy rekrutacji z użyciem zaproponowanego przez KE formularza (checklisty). Dodatkowo do planu działu HRS4R wprowadzono nowe zadania nawiązujące do dobrych praktyk w ramach OTM-R.

5. Plan działań

5.1. Działania wprowadzone w okresie od kwietnia 2016 do marca 2018

Plan naprawczy zostanie wdrożony w okresie 4 lat z podziałem na 2 okresy: działania krótkookresowe i średniookresowe realizowane przez 2 pierwsze lata oraz działania długookresowe – powyżej 2 lat. Za wykonanie poszczególnych zadań wyszczególnionych w planie działań odpowiedzialne będą wyznaczone osoby. Za realizację harmonogramu oraz przesyłanie sprawozdań do KE odpowiedzialny będzie wyznaczony przez Dyrektora koordynator Strategii HR w IUNG-PIB.

Zadania do realizacji	Skrót	Koordynator
Opracowanie "Zasad etycznych i organizacyjne prowadzenia badań naukowych w IUNG-PIB"	T1	Rada Naukowa
Weryfikacja prac doktorskich, monografii w systemie antyplagiatowym	T2	Kierownik SN
Regularny newsletter (co 2 tygodnie) dot. aktualnych możliwości aplikowania przez naukowców IUNG	T3	Kierownik DWB
Szkolenie dla pracowników nt. praw własności intelektualnej, ich przekazywania, rodzajów i możliwości przekazywania, komercjalizacji (zaproszony prawnik)	T4	Dyrekcja
Utworzenie repozytorium dokumentów zarządzanego w systemie elektronicznym	T5	Kierownik DFK
Utworzenie wewnętrznej bazy danych o projektach (tytuł, kierownik, źródło finansowania, ogólny opis)	T6	Kierownik DWB
Regulamin sporządzania kopii zapasowych, poufności i przechowywania danych w IUNG-PIB	T7	Kierownik PULMAN
Zatrudnienie brokera innowacji w ramach projektu	T8	Dyrekcja
Przygotowanie strategii medialnej IUNG-PIB	T9	Dyrekcja
Wprowadzenie procedury antydyskryminacyjnej	T10	Radca prawny IUNG-PIB
Zmiany w ocenie pracowników naukowych i badawczo-technicznych zgodne ze zmianami legislacyjnymi, we współpracy z pracownikami	T11	Kierownik SN
Opracowanie procedur odpowiedniego postępowania w Instytucie, w tym dobrych zwyczajów i praktyk we wzajemnych kontaktach, wskazanie zachowań uważanych przez pracodawcę za naganne czy określenie sposobu reagowania na przypadki mobbingu lub dyskryminacji.	T12	Radca prawny IUNG-PIB
Umieszczanie w ogłoszeniach konkursowych perspektyw rozwoju zawodowego	T13	Radca prawny IUNG-PIB
Dostosowanie Regulaminu Komisji Konkursowej do wymagań Kodeksu i Karty	T14	Radca prawny IUNG-PIB
Uaktualnienie Regulaminu Komisji Konkursowej: Regulamin awansowy w formie załącznika do ogłoszenia. Mocne i słabe strony kandydatów uczestniczących w konkursach.	T15	Radca prawny IUNG-PIB

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Zadania do realizacji	Skrót	Koordinator
Udostępnienie w sieci intranet <i>Regulaminu awansowego</i> oraz dołączanie w formie załącznika do ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy	T16	Radca prawny IUNG-PIB
Aktualizacja obowiązujących zasad zatrudniania na czas nieokreślony wspólnie z Radą Naukową i organizacją związkową	T17	Dyrekcja
Wprowadzenie systemu wynagradzania pracowników naukowych uzależnionego od osiągniętych wyników pracy, wykazywanych w rocznych ankietach ocen pracowników	T18	Dyrekcja
Zatrudnianie kobiet w powoływanych Komisjach Rekrutacyjnych z zachowaniem równowagi płci	T19	Dyrekcja
Powołanie grupy mentorów w IUNG-PIB	T20	Rada Naukowa
Procedury wyjazdów stażowych, szkoleniowych i post-doc	T21	Radca prawny IUNG-PIB
Seminaria przygotowywane przez studentów studiów doktoranckich	T22	Kierownik Studiów Doktoranckich
Przygotowanie regulaminu skarg i apelacji. Powołanie instytucji rzecznika dyscyplinarnego przy RN	T23	Radca prawny IUNG-PIB
Opracowanie nowego regulaminu Rady Naukowej z uwzględnieniem zmian legislacyjnych	T24	Rada Naukowa
Opracowanie/wdrożenie dobrych praktyk dotyczących relacji z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej	T25	Kierownik Studiów Doktoranckich
Audyt wdrażania Strategii HR w IUNG-PIB	T26	Audytorka

Symbole zadań zrealizowanych zostały oznaczone ukośną linią w Planie Działania.

– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Zadania do realizacji (długookresowe)	Koordynator	Zagadnienia w Karcie i Kodeksie	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	M37	M38	M39	M40	M41	M42	M43	M44	M45	M46	M47	M48	M49
			2018									2019							2020							
T1	Rada Naukowa	1,2																								
T2	Kierownik SN	3																								
T3	Kierownik DWB	4																								
T4	Dyrekcja	5, 31																								
T5	Kierownik DFK	6																								
T6	Kierownik DWB	7																								
T7	Kierownik PULMAN	7																								
T8	Dyrekcja	8																								
T9	Dyrekcja	9																								
T10	Radca prawny IUNG-PIB	10																								
T11	Kierownik SN	11																								
T12	Radca prawny IUNG-PIB	12																								
T13	Radca prawny IUNG-PIB	13																								
T14	Radca prawny IUNG-PIB	14																								
T15	Radca prawny IUNG-PIB	15																								
T16	Radca prawny IUNG-PIB	16																								
T17	Dyrekcja	25																								
T18	Dyrekcja	26																								
T19	Dyrekcja	27																								
T20	Rada Naukowa	28, 30, 40																								
T21	Radca prawny IUNG-PIB	29, 38, 39																								
T22	Kierownik Stud. Dokt	33																								
T23	Radca prawny IUNG-PIB	34																								
T24	Rada Naukowa	35																								
T25	Kierownik Stud. Dokt.	37, 38																								
T26	Audytor																									

5.2. Działania planowane – od kwietnia 2018 do marca 2021

W nowym Planie Działań – na okres od kwietnia 2018 do marca 2021 – zawarto działania długoterminowe, działania opóźnione oraz nowe zadania wynikające ściśle z praktyk OTM-R oraz oceny wewnętrznej przygotowanej na koniec drugiego roku wprowadzania HRS4R.

Nr	Działania	Ospoba odpowiedzialna
T2	Wprowadzenie Jednolitego Systemu Antyplagiatowego (JSA) do weryfikacji m.in. prac doktorskich, monografii	Kierownik SN
T8	Zatrudnienie brokera innowacji w ramach projektu	Dyrektor
T26	Kontrola realizacji Strategii HR dla Naukowców	Audytor
T27	Tłumaczenie na angielski regulacji wewnętrznych obowiązujących w IUNG-PIB	Kierownik SN
T28	Wprowadzenie ogłoszeń zgodnych z wytycznymi OTM-R	Stanowisko ds. Kadr
T29	Informacja zwrotna dla kandydatów na stanowiska naukowe dotycząca ich słabych i mocnych stron w konkursie	Stanowisko ds. Kadr
T30	Monitorowanie postępów we wprowadzaniu Strategii HR dla naukowców oraz OTM-R	Koordynator HRS4R
T31	Raport z realizacji HRS4R	Koordynator HRS4R
T32	Warsztaty doskonalące umiejętności naukowe - dla naukowców i doktorantów	Kierownik proj. BioEcon
T33	Wprowadzenie wewnętrznych mechanizmów kontroli jakości dla OTM-R w połączeniu z oceną realizacji HRS4R	Koordynator HRS4R
T34	Szkolenie dotyczące zasad OTM-R dla Komisji Konkursowej, Stanowiska ds. kadr oraz wszystkich osób zaangażowanych w proces rekrutacji	Dyrektor
T35	Monitorowanie wskaźników dotyczących procesu rekrutacji	Stanowisko ds. Kadr
T36	Gromadzenie i ciągła aktualizacja informacji, aktualności oraz procedur dot. naukowców na ogólnodostępnej stronie http://www.hr.iung.pulawy.pl , moduł naukowcy	Koordynator HRS4R
T37	Gromadzenie i ciągła aktualizacja informacji, aktualności oraz procedur dot. doktorantów na ogólnodostępnej stronie http://www.hr.iung.pulawy.pl , moduł doktoranci	Koordynator HRS4R
T38	Tłumaczenie na język angielski informacji ze strony Studiów doktoranckich - informacje o zasadach rekrutacji dla kandydatów na doktorantów	Kierownik Studiów Doktoranckich
T39	Umożliwienie dostępu do informacji dot. procedur rekrutacyjnych, warunków pracy i dokumentów niezbędnych dla kandydatów na ogólnodostępnej stronie http://www.hr.iung.pulawy.pl - moduł kandydaci	Koordynator HRS4R
T40	Tłumaczenie na język angielski wewnętrznych regulacji związanych z procesem rekrutacji np. "Regulamin określający zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IUNG-PIB" z załącznikami	Kierownik SN
T41	Negocjacje dotyczące zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, w szczególności polityki płacowej umożliwiającej ustalenie płac związane z aktywnością w projektach (zniesienie górnego limitu dla stanowisk naukowych)	Dyrektor

[illegible]

**Strategia rozwoju kadry naukowej w Instytucie Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
– Państwowym Instytucie Badawczym w Puławach**

Nr	Karta i Kodeks, OTM-R	Osoba odpowiedzialna	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2019	2020	2020
			mar	kwi	maj	cze	lip	sie	wrz	paź	lis	gru	sty	lut
T2	3	Kierownik SN												
T8	8	Dyrektor												
T26		Audytorka	x											
T27	OTM-R	Kierownik SN												
T28	OTM-R	Stanowisko ds. Kadr												
T29	15, OTM-R	Stanowisko ds. Kadr												
T30	Wszystkie	Koordinator HRS4R	x			x			x			x		
T31	Wszystkie	Koordinator HRS4R	x											
T32	38,39	Kierownik proj. BioEcon								x				
T33	OTM-R	Koordinator HRS4R												
T34	OTM-R	Dyrektor												
T35	OTM-R	Stanowisko ds. Kadr				x						x		
T36	OTM-R	Koordinator HRS4R												
T37	OTM-R	Koordinator HRS4R												
T38	OTM-R	Kierownik Studiów Doktoranckich										x		
T39	OTM-R	Koordinator HRS4R												
T40	OTM-R	Kierownik SN												
T41	26	Dyrektor												

[illegible]



Adres:

Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa

Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czartoryskich 8

24-100 Puławy

Polska

www.iung.pulawy.pl iung@iung.pulawy.pl fb: iungpib

