



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Strategia zarządzania zasobami ludzkimi i OTM-R
Instytutu Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
- Państwowego Instytutu Badawczego
w zakresie rozwoju kariery zawodowej
naukowców**



**Wewnętrzna Analiza Rozbieżności i Plan Działań
na okres 07.2021-09.2025**

Aktualizacja 2023



Puławy, 31 grudnia 2023 r.

Spis treści

Wykaz skrótów	3
1. INSTYTUT	4
1.1. Wstęp	4
1.2. Kontekst i koncepcja.....	6
2. METODYKA dla opracowania nowej strategii.....	6
2.1. Analiza luk.....	7
2.2. Ankieta dla naukowców	7
2.3. Ogólne informacje o grupie badanej w 2023 r.....	8
2.4. Analiza luk po 8 latach realizacji HRS4R	11
3. STAN OBECNY I WNIOSKI Z ANKIETY I DYSKUSJI WEWNĘTRZNYCH.....	13
4. Procedury otwartej, przejrzystej i opartej na kompetencjach kandydatów rekrutacji (OTM-R)..	32
I. Informacje ogólne	33
II. OTM-R.....	33
a) Oferty pracy i aplikowanie.....	34
b) Selekcja i ewaluacja	34
c) Powoływanie	34
III. Studia doktoranckie.....	35
IV. Kontakt	35
5. PLAN DZIAŁAŃ HRS4R.....	36

Wykaz skrótów

SKRÓT	PEŁNA NAZWA
Wyróżnienie HR	Wyróżnienie Komisji Europejskiej "HR EXCELLENCE IN RESEARCH"
HRS4R	Strategia HR dla kadry naukowej
Karta	Europejska Karta Naukowca
Kodeks	Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych
DWB	Dział Wspomagania Badań
DUW	Dział Upowszechniania i Wydawnictw
PULMAN	Dział Informatyczny w IUNG
RN	Rada Naukowa Instytutu Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa - PIB
SN	Sekretariat Naukowy
NCN	Narodowe Centrum Nauki
NCBiR	Narodowe Centrum Badań i Rozwoju
ZAW	Zespół Audytu Wewnętrznego

1. INSTYTUT

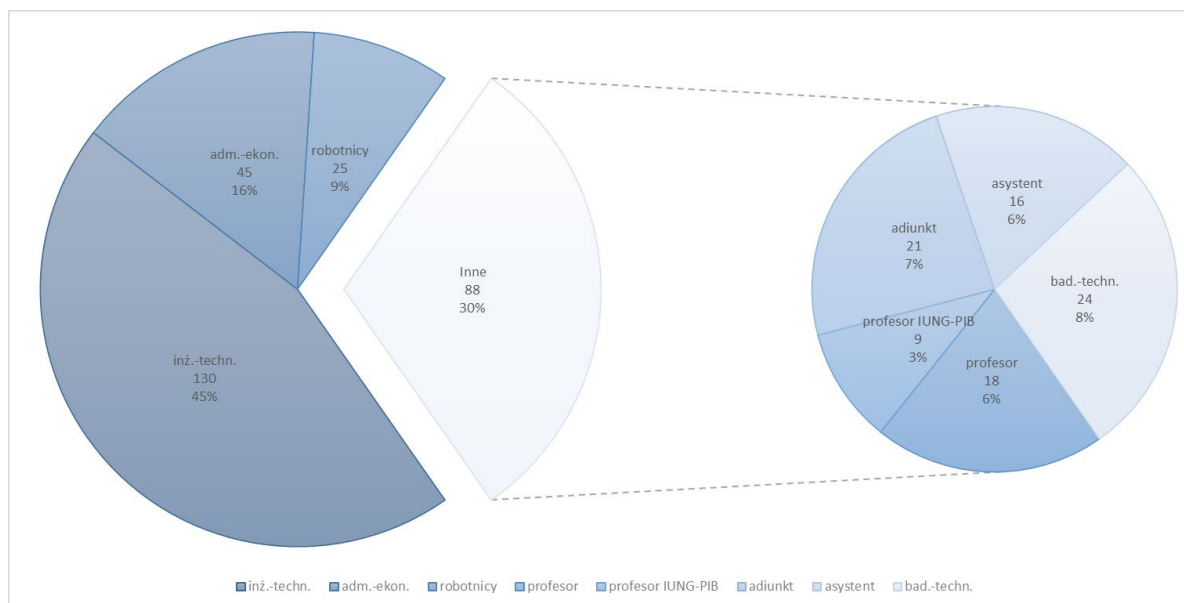
1.1. Wstęp

Instytut Gleboznawstwa i Uprawy Roślin (IUNG) został założony w 1950 roku. Działa on pod nadzorem Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki (dawniej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego). Tradycje badań rolniczych w Puławach sięgają jednak roku 1862, kiedy powstał Politechniczny Instytut Rolniczo-Leśny. IUNG jest również spadkobiercą Państwowego Instytutu Badawczego Gospodarstwa Wiejskiego (PINGW), który miał swoją siedzibę w Puławach w latach 1917-1950.

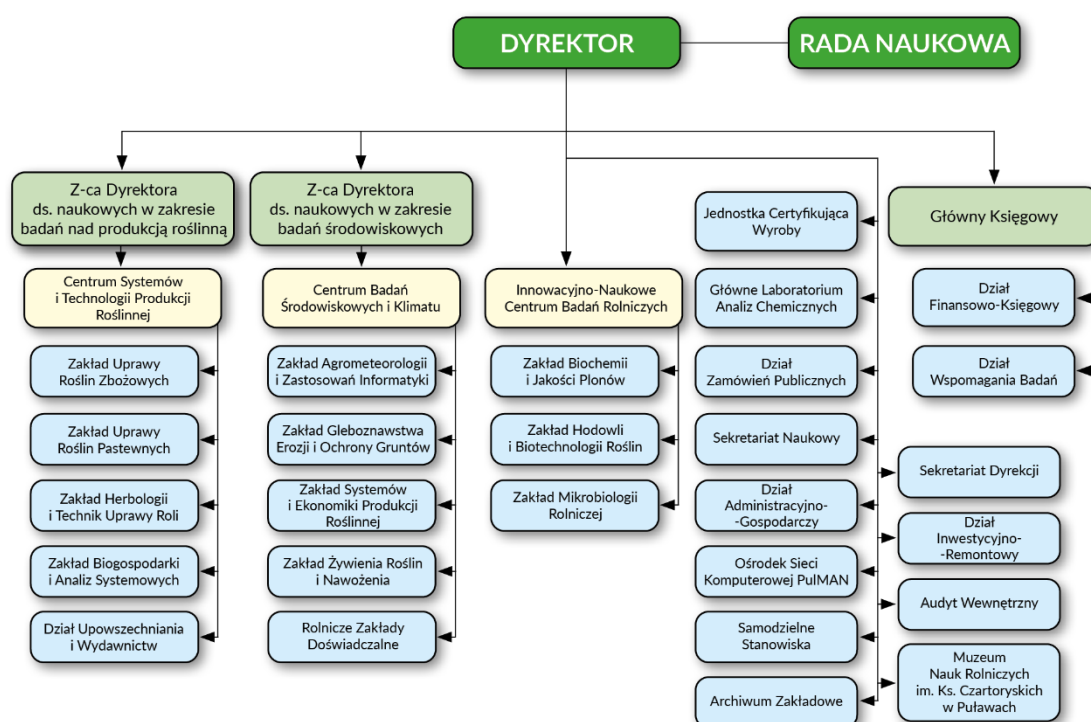
Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa jest największym i najstarszym w Polsce ośrodkiem badawczo-rozwojowym, prowadzącym badania rolnicze. Szeroki zakres działalności obejmuje produkcję roślinną, gleboznawstwo i nawożenie, a także rozpoznawanie i ochronę obszarów rolniczych przed różnymi formami degradacji.

Instytut zatrudnia pracowników naukowych (profesorów i profesorów IUNG-PIB, adiunktów i asystentów), specjalistów ds. badań, specjalistów inżynieryjno-technicznych, pracowników administracyjnych, techników i personel pomocniczy (rys. 1).

Na koniec 2022 r. IUNG-PIB prowadził, wraz z 3 innymi partnerami Szkołę Doktorską, w której kształci się 5 doktorantów w dyscyplinie rolnictwo i ogrodnictwo. Naukę na Studiach Doktoranckich według poprzednich zasad kontynuują 3 osoby, a 2 mają wszczęte przewody doktorskie (pracownicy IUNG-PIB i innych jednostek niebędący doktorantami).



Rysunek 1. Struktura zatrudnienia w IUNG-PIB według stanowiska, w przeliczeniu na pełne etaty (stan na koniec 2022 r.)



Rysunek 2. Struktura organizacyjna Instytutu (aktualizacja IV 2023 r.)

1.2. Kontekst i koncepcja

Instytut od początku swojego istnienia kładzie nacisk na współpracę międzynarodową, co w znacznym stopniu ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń oraz rozwój nauki. Od wielu już lat zmiany w strukturze zatrudnienia i międzynarodowej wymianie pracowników, w dużej mierze zawdzięczamy projektom unijnym np. BIOECON, BIOEASTsUP czy EJP SOIL.

Pracownicy Instytutu koordynują i uczestniczą w [nowych projektach w ramach programu Horyzont Europa](#) są to: PREPSOIL, CEE2ACT, BioRural, MainstreamBIO, NBSOIL, RATION, NATI00NS, Waste4Soil, ISLANDR, VALUE4FARM, SOILL, BBioNets, OrganicYieldsUP.

Wyróżnienie "HR Excellence in Research" stanowi istotną zachętę dla nowych naukowców poszukujących stabilnego zatrudnienia. Opracowanie Strategii HR na kolejną perspektywę umożliwia na podjęcie działań zmierzających do dalszej poprawy warunków zatrudnienia naukowców zgodnie z zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, a także dobrymi praktykami wynikającymi z otwartych, przejrzystych i opartych na kompetencjach kandydatów zasadach rekrutacji (OTM-R).

2. METODYKA dla opracowania nowej strategii

Prace nad określeniem przyszłych działań odbywały się w oparciu o dyskusje z zespołem audytu wewnętrznego złożonym z młodych pracowników naukowych i doktorantów. Zgodnie z zaleceniami ekspertów oceniających, które Instytut otrzymał w *Interim Assessment* aktywni przedstawiciele byli wybierani przez kierowników poszczególnych zakładów naukowych lub przez głosowanie wewnątrz zakładu naukowego. W 2023 r., decyzją Dyrekcji, w związku ze zmianami kadrowymi i niewielką aktywnością części Zespołu Audytu Wewnętrznego, zmniejszono jego skład z 12 do 8 osób.

Osoby te, spotykając się regularnie, komentują działania prowadzone w ramach strategii HRS4R, decyzje dyrekcji związane z Kartą, Kodeksem i OTM-R, a także mogą zgłaszać propozycje nowych działań. Niektóre z tych propozycji zostały uwzględnione w poprzednim Planie Działania Strategii HRS4R. Ponadto, każdy pracownik naukowy i doktorant mógł zgłosić swoje propozycje do nowej HRS4R.

W 2023 r. przeprowadzono wśród pracowników naukowych i badawczo-technicznych ankietę, która miała na celu uchwycenie potrzeb naukowców, które dotychczas nie zostały przedstawione przez Zespół Audytu Wewnętrznego (młodzi naukowcy) i Zespół HRS4R i OTM-R.

Spośród przedstawionych propozycji Zespół HRS4R i OTM-R, po dyskusji z młodymi naukowcami, wybrał te, które są realistyczne, zgodne z celami działalności Instytutu i wymagają wdrożenia w najbliższej przyszłości przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Instytutu.

2.1. Analiza luk

Po przesłaniu listu intencyjnego w 2016 r., w którym władze IUNG-PIB wyraziły poparcie dla postanowień Karty i Kodeksu, podjęto skuteczne działania zmierzające do uzyskania wyróżnienia HRS4R. Od października 2015 r. nieformalna grupa powołana przez Dyrektora IUNG-PIB prowadziła wewnętrzną analizę aktualnego stanu prawnego IUNG-PIB i w Polsce oraz ich zgodności z Kartą i Kodeksem. Analiza wewnętrzna została przeprowadzona zgodnie z *"Szablonem analizy wewnętrznej"* zamieszczonym na stronie internetowej EURAXESS.

Po blisko 8 latach strategii zmieniło się bardzo wiele dokumentów, w tym dostosowano szereg regulacji wewnętrznych do zasad prawa polskiego, Unii Europejskiej oraz potrzeb wynikających z wdrażania dobrych praktyk związanych z realizacją HRS4R. Większość z tych regulacji została przedstawiona w ostatniej części bieżącej strategii – nowym Planie Działania.

2.2. Ankieta dla naukowców

Kolejnym krokiem w przygotowaniu nowej Strategii HRS4R było przeprowadzenie badania ankietowego wśród pracowników naukowych, specjalistów badawczo-technicznych i doktorantów oraz innych pracowników prowadzących badania naukowe. Celem ankiety były zbadanie satysfakcji ze zrealizowanych działań i potrzeb związanych z nowymi działaniami w ramach nowego planu działań.

W badaniu wzięło udział 42 respondentów. Ankieta ta została przeprowadzona w sposób częściowo jawny ze względu na konieczność weryfikacji formularzy ankietowych – weryfikacja uprawnionych przez koordynatora HRS4R na podstawie adresów mailowych. Zbieranie danych przez serwer znajdujący się poza Instytutem (Google Forms) pozwoliło na weryfikację, czy respondent nie wysłał więcej niż jednej ankiety oraz czy została ona wypełniona przez upoważnionego pracownika. Umożliwiło również powrót do wypełniania ankiety w przypadku problemów z jej edycją.

Formularze ankietowe zostały sporządzone w języku polskim, ze względu na fakt, że wszystkie osoby uprawnione do udziału w badaniu znały język polski w stopniu wystarczającym do zrozumienia pytań. 7 pytań ankietowych opartych było na głównych sekcjach Karty i Kodeksu. Każdy punkt ankiety

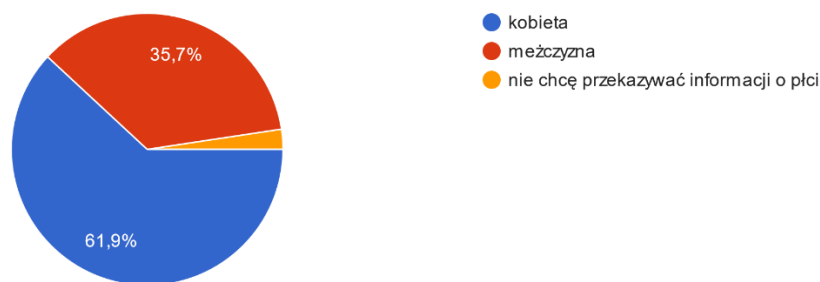
ograniczał się do prostych odpowiedzi – zazwyczaj TAK lub NIE. W przypadku zastrzeżeń ankietowani mieli możliwość dobrowolnego wskazania w polu tekstowym obszary wymagającego poprawy. Respondenci mogli wpisywać również swoje sugestie i proponowane działania mające na celu poprawę stanu danego zagadnienia w IUNG-PIB.

Pola tekstowe, których wypełnienie było nieobowiązkowe, stanowiły dodatkową, cenną informację w ankiecie. Znaczna część komentarzy pracowników, którzy wypełnili te pola tekstowe, była podstawą do podjęcia dodatkowych działań.

2.3. Ogólne informacje o grupie badanej w 2023 r.

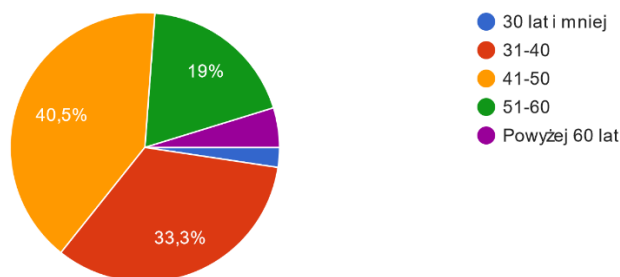
Wśród 42 osób, które wzięły udział w badaniu (ze 102 uprawnionych), blisko 62% stanowiły kobiety (Rysunek 3).

A. Płeć
42 odpowiedzi



Rysunek 3. Płeć ankietowanych

B. Grupa wiekowa
42 odpowiedzi



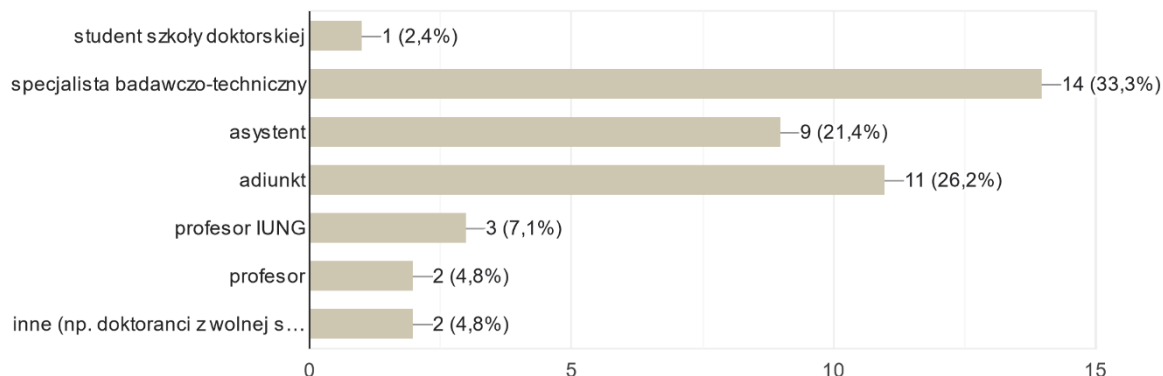
Rysunek 4. Wiek ankietowanych

Najaktywniejszy udział w ankiecie wzięli pracownicy od 41-50 roku życia (40,5%) oraz 31-40 lat (33,3%) – wykres – rysunek 4.

Największą aktywność wśród badanych grup wykazali specjaliści badawczo-techniczni i adiunkci (wykres – rysunek 5).

C. Stanowisko

42 odpowiedzi



Rysunek 5. Profil zawodowy ankietowanych

Ankietowani otrzymali następujące pytania ankietowe w sekcjach:

REKRUTACJA, Zasady HRS4R - dobre praktyki, Strategia rozwoju KADRY NAUKOWEJ w IUNG-PIB (HRS4R), Komunikacja wewnętrzna IUNG-PIB i dot. działalności naukowej:

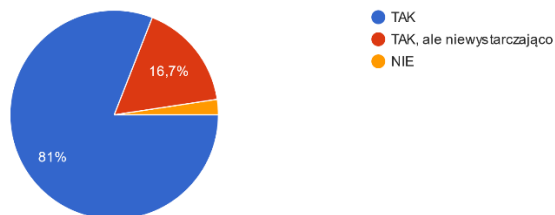
1. Czy w Twojej opinii zasady rekrutacji na stanowiska naukowe dla kandydatów z kraju i zza granicy są otwarte, przejrzyste i oparte na kompetencjach kandydata (OTM-R)

42 odpowiedzi



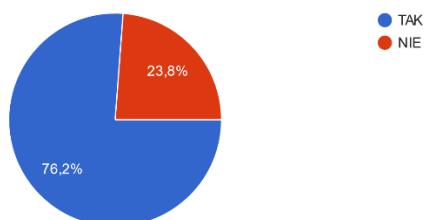
2. Czy pracownicy po przerwie w karierze naukowej (urlop macierzyński, tacierzyński, wyjazd naukowy, urlop zdrowotny) wspiera powrót pracownika/doktoranta.

42 odpowiedzi



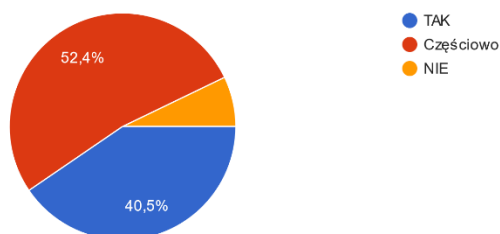
3. Czy uważasz, że rekrutacja/płaca/rozwój zawodowy w IUNG-PIB są niezależne od płci i oparte na kompetencjach pracownika?

42 odpowiedzi



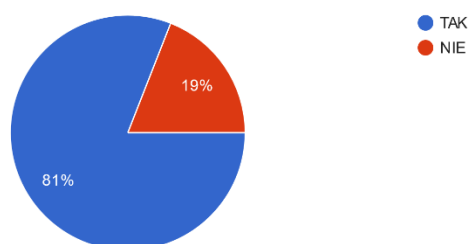
4. Czy zapoznałeś się z nową strategią rozwoju kariery kadry naukowej (HRS4R) dostępną na stronie internetowej IUNG-PIB?

42 odpowiedzi



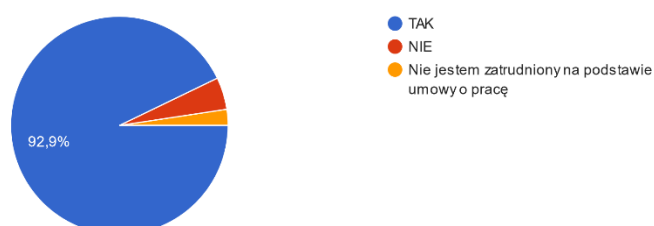
5. Czy komunikacja w Instytucie jest dla Ciebie satysfakcjonująca?

42 odpowiedzi



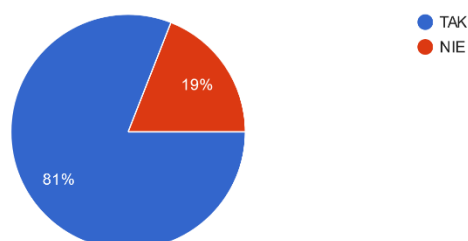
6. Czy pracodawca udostępnia wymagania dotyczące kolejnych etapów rozwoju kariery zawodowej na Twoim stanowisku (zasady awansu zawodowego naukowca).

42 odpowiedzi



7. Czy uważasz, że naukowcy są dobrze reprezentowani w organach decyzyjnych Instytutu i mają realny wpływ na kreowanie zmian i polityk?

42 odpowiedzi



Na podstawie powyższych pytań i komentarzy dokonano aktualizacji Strategii HRS4R.

2.4. Analiza luk po 8 latach realizacji HRS4R

Główne prace nad określeniem przyszłych działań w strategii odbywały się w oparciu o spotkania **Zespołu HRS4R i OTM-R** oraz dyskusje z **Zespołem Audytu Wewnętrznego** złożonym z młodych pracowników naukowych i doktorantów (aktywni przedstawiciele byli wybierani przez kierowników zakładów naukowych lub na podstawie głosowania w zakładzie naukowym).

Osoby te komentują działania prowadzone w ramach strategii HRS4R, decyzje dyrekcji związane z Kartą, Kodeksem i OTM-R oraz regulacjami prawa krajowego i wewnętrznego jednostki, a także mogą zgłaszać propozycje działań. Duża część z tych propozycji została uwzględniona w nowym Planie Działania Strategii HRS4R. Część z nich, uwagi wymagające drobnych poprawek, były wprowadzane na bieżąco. Ponadto, każdy pracownik prowadzący badania oraz doktorant mógł zgłosić swoje propozycje do HRS4R. Spośród tych propozycji Zespół HRS4R i OTM-R (Dyrekcja Instytutu) wybrał te, które są realistyczne i wymagają wdrożenia przez Instytut w najbliższej przyszłości.

Tabela 1. Wyniki oceny zagadnień Karty i Kodeksu w oparciu o ankietę, samoocenę Zespołu HRS4-R i OTM-R oraz uwagi Zespołu Audytu Wewnętrznego

Ocena	Poprzednia ocena	Zasady Kart i Kodeksu
😊	😐	1. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
😊	😐	2. ZASADY ETYCZNE
😐	😐	3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAWODOWA
😐	😐	4. PROFESJONALNE PODEJŚCIE
😊	😐	5. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW
😊	😐	6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ
😊	😐	7. ZASADY DOBREJ PRAKTYKI W BADANIACH NAUKOWYCH
😐	😐	8. UPOWSZECHNIANIE, WYKORZYSTANIE WYNIKÓW
😐	😐	9. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
😊	😊	10. ZASADA NIEDYSKRYMINACJI
😐	😐	11. SYSTEMY OCENY/OCENY
😊	😐	12. REKRUTACJA
😊	😐	13. REKRUTACJA (KODEKS)
😊	😐	14. DOBÓR KADR (KODEKS)
😊	😐	15. PRZEJRZYSTOŚĆ (KODEKS)
😊	😐	16. MERYTORYKA SĄDOWA (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 (KODEKS)

😊	😐	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
😊	😐	32. WSPÓŁAUTORSTWO
😊	😐	33. NAUCZANIE
😊	😐	34. SKARGI/APELACJE
😊	😐	35. UDZIAŁ W ORGANACH DECYZYJNYCH
😐	😐	36. RELACJE Z PRZEŁOŻONYMI
😐	😐	37. NADZÓR I OBOWIĄZKI KIEROWNICZE
😐	😐	38. STAŁE DOSKONALENIE ZAWODOWE
😊	😐	39. DOSTĘP DO SZKOLEŃ ZAWODOWYCH ORAZ MOŻLIWOŚĆ STAŁEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO
😊	😐	40. NADZÓR

Legenda: 😊 - dobrze, 😐 - średnio/wystarczająco, 😐 - słabo

3. STAN OBECNY I WNIOSKI Z ANKIETY I DYSKUSJI WEWNĘTRZNYCH

1. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH

Naukowcy powinni koncentrować swoje badania na dobru ludzkości i poszerzaniu granic wiedzy naukowej, korzystając przy tym z wolności myśli i wypowiedzi oraz swobody określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Naukowcy powinni jednakże zdawać sobie sprawę z ograniczeń tej swobody, które mogą wynikać ze szczególnych okoliczności badawczych (w tym nadzoru/kierowania/zarządzania) lub ograniczeń operacyjnych, np. z przyczyn budżetowych lub infrastrukturalnych lub, szczególnie w sektorze przemysłowym, z przyczyn związanych z ochroną własności intelektualnej. Takie ograniczenia nie powinny jednak naruszać uznanych zasad i praktyk etycznych, do których naukowcy muszą się stosować.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

Regulacje unijne i krajowe GMO, tj. Wspólny Katalog Odmian

Obowiązują przepisy krajowe i międzynarodowe.

Gatunków Roślin Rolniczych (CCA)	"Zasady etyczne i organizacyjne prowadzenia badań naukowych w IUNG-PIB"
	Uwagi: brak
Wymagane działania: NIE Poprzednia strategia: (T1) Opracowanie "Zasad etycznych i organizacyjnych prowadzenia badań w IUNG-PIB"	
Naukowcy powinni stosować się do uznanych praktyk etycznych i podstawowych zasad etycznych właściwych dla ich dyscypliny (dyscyplin), jak również do norm etycznych udokumentowanych w różnych krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etycznych.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Europejski kodeks postępowania w zakresie uczciwości badań naukowych 2011 (<i>Europejska Fundacja Naukowa i wszystkie Akademie Europejskie</i>)	<i>Kodeks Etyki Pracownika Naukowego (2012, PAN)</i> , udostępniony doktorantom.
Wymagane działania: 2 – T2 – Praktyki antyplagiatowe dla monografii (procedury, oprogramowanie antyplagiatowe) Poprzednia Strategia (T1) Opracowanie "Zasad etycznych i organizacyjnych prowadzenia badań naukowych w IUNG-PIB".	
	Uwagi: Dodatkowo, nad przestrzeganiem zasad etycznych czuwać będzie rzecznik dyscyplinarny, powołany przez Radę Naukową (34).
3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAWODOWA Naukowcy powinni dołożyć wszelkich starań, aby ich badania były istotne dla społeczeństwa i nie powielaty badań przeprowadzonych wcześniej w innym miejscu. Muszą oni unikać wszelkiego rodzaju plagiatów i przestrzegać zasady własności intelektualnej oraz współwłasności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem naukowym (opiekunami naukowymi) i/lub innymi naukowcami. Potrzeba potwierdzenia nowych obserwacji poprzez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie powinna być interpretowana jako plagiat, pod warunkiem że dane, które mają być potwierdzone, są wyraźnie cytowane. Naukowcy powinni zapewnić, że jeśli jakikolwiek aspekt ich pracy jest delegowany, osoba, której jest on delegowany, posiada kompetencje do jego wykonania.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2509, z późn. zm.)	1) regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w IUNG- PIB 2) obowiązek sprawdzania rozpraw doktorskich z wykorzystaniem Jednolitego Systemu Antyplagiatowego 3) Procedura Oceny Publikacji Upowszechnieniowych
Wymagane działania: 2 – T2 – Praktyki antyplagiatowe dla monografii (procedury, oprogramowanie antyplagiatowe) Wcześniej: (T2) Weryfikacja prac doktorskich, <i>monografie</i> w systemie antyplagiatowym.	

	Uwagi: brak
4. PROFESJONALNE PODEJŚCIE Naukowcy powinni znać strategiczne cele regulujące ich środowisko badawcze i mechanizmy finansowania, a przed rozpoczęciem badań lub uzyskaniem dostępu do udostępnionych zasobów powinni uzyskać wszystkie niezbędne zgody. Powinni oni informować swoich pracodawców, grantodawców lub przełożonego o opóźnieniu, redefinicji lub zakończeniu projektu badawczego, a także uprzedzać o jego wcześniejszym zakończeniu lub zawieszeniu z jakiegokolwiek powodu.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742)	- Regulamin podziału środków finansowych przyznawanych młodym naukowcom na prowadzenie badań naukowych. - Procedura konkursowa na realizację badań w ramach działalności statutowej; zasady rozliczania tematów badawczych i przyjmowania tematów statutowych. - Biuletyny informacyjne Euraxess i KPK - regulamin przyznawania i rozliczania środków finansowych na realizację tematów statutowych w ramach środków przyznanych z subwencji
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T3) Regularny newsletter (co 2 tygodnie) o aktualnych możliwościach aplikowania przez pracowników naukowych IUNG-PIB	
	Uwagi: brak
5. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW Naukowcy na wszystkich poziomach muszą znać krajowe, sektorowe lub instytucjonalne przepisy dotyczące szkoleń i/lub warunków pracy. Obejmuje to przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru ich umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tych przepisów, dostarczając wymagane wyniki (np. prace dyplomowe, publikacje, patenty, sprawozdania, rozwój nowych produktów itd.) zgodnie z warunkami umowy lub równoważnego dokumentu.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2509, z późn. zm.	- Obowiązek sprawdzania i akceptacji umów zawieranych przez Instytut przez prawnika IUNG-PIB - Przeszkolona kadra - regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w IUNG- PIB
Wymagane działania: 2-T6 Przygotowanie wytycznych i rekomendacji w zakresie komercjalizacji i transferu technologii w IUNG-PIB jako drogowskaz dla naukowców Wcześniej: (T4) Szkolenie dla pracowników na temat praw własności intelektualnej, ich rodzajów oraz możliwości ich przenoszenia i komercjalizacji (prowadzone przez prawnika).	
	Uwagi: W IV 2023 powstał nowy regulamin komercjalizacji, ale też przygotowano nowe procedury i określono transparentnie sam proces, IUNG-PIB pozyskał środki na realizację projektu wspierającego komercjalizację w Instytucie (każdy z

	zespołów mógł aplikować o środki finansowe dwukrotnie w okresie ostatnich 2 lat), • wykonano audyt technologiczny. • IUNG-PIB przystąpił do największej organizacji w Polsce, zrzeszającej komórki ds. Komerccjalizacji (PACTT), • Zgłosiliśmy 4 patenty, których głównymi twórcami (często jedynymi) są Pracownicy IUNG-PIB (do końca kwietnia) – wzrost o 400 % względem poprzednich lat (mam tu na myśli bycie głównym twórcą), • XII 2023 zrealizowano szkolenie dotyczące komercjalizacji przeznaczone dla pracowników naukowych i doktorantów
6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ Naukowcy muszą mieć świadomość, że odpowiadają przed swoimi pracodawcami, fundatorami lub innymi powiązаныmi podmiotami publicznymi lub prywatnymi, jak również, z bardziej etycznych względów, przed społeczeństwem jako całością. W szczególności naukowcy finansowani ze środków publicznych są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym powinni oni przestrzegać zasad należytego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi upoważnionymi kontrolami ich badań, niezależnie od tego, czy są one prowadzone przez ich pracodawców/fundatorów, czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia i analizy, wyniki oraz, w stosownych przypadkach, szczegóły dotyczące danych powinny być dostępne dla wewnętrznej i zewnętrznej kontroli, w razie potrzeby i na żądanie właściwych organów.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
• Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych; • Prawo zamówień publicznych • Kodeks Pracy; • Postanowienia fundatorów, tj. KBN, UE dotyczące kontroli projektów i potencjalnego zakazu składania wniosków w przypadku popełnienia naruszenia dyscypliny finansowej.	• Regulamin udzielania zamówień publicznych w IUNG-PIB. • Funkcjonujące elektroniczne repozytorium dokumentów (DMS)
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T5) Utworzenie elektronicznego repozytorium dokumentów (DMS)	
	Uwagi: brak
7. ZASADY DOBREJ PRAKTYKI W BADANIACH NAUKOWYCH Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne metody pracy, zgodnie z przepisami krajowymi, w tym podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz odzyskiwania danych w przypadku awarii technologii informacyjnych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni oni również znać aktualne krajowe wymagania prawne w zakresie ochrony danych i zachowania poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu ich stałego spełniania.	

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
- Prawo Pracy (Kodeks Pracy), - Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. - Przepisy RODO - Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 756).	- CERTYFIKAT AKREDYTACJI LABORATORIUM BADAŃ nr AB 339 spełnia wymagania normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005. AB 339 spełnia wymagania normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005, Działalność akredytowana określona jest w Zakresie akredytacji nr AB 339. Certyfikat akredytacji, wydany przez POLSKIE CENTRUM AKREDYTACJI, jest ważny do 07.08.2017 r. - Międzynarodowe procedury dotyczące backupu, kopii itp. oraz RODO polityka bezpieczeństwa informacji
Wymagane działania: Brak Wcześniej: (T6) Stworzenie wewnętrznej bazy danych projektów (tytuł, kierownicy, źródło finansowania, ogólny opis). (T7) Regulamin wykonywania kopii zapasowych, poufności i przechowywania danych w IUNG-PIB.	
	Uwagi: brak
8. UPOWSZECHNIANIE, WYKORZYSTANIE WYNIKÓW Wszyscy naukowcy powinni zapewnić, zgodnie ze swoimi ustaleniami umownymi, aby wyniki ich badań były upowszechniane i wykorzystywane, np. przekazywane, przenoszone do innych ośrodków badawczych lub, jeśli to stosowne, komercjalizowane. W szczególności od starszych naukowców oczekuje się, że będą odgrywać wiodącą rolę w zapewnianiu, że badania są owocne, a ich wyniki są wykorzystywane w celach komercyjnych lub udostępniane publicznie (lub w obu przypadkach), gdy tylko nadarzy się okazja.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742)	- regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w IUNG- PIB - baza infrastruktury badawczej - regulamin korzystania z infrastruktury badawczej - Regulamin nr 002/20/2011 w sprawie nagrody dla Dyrektora IUNG-PIB. - Współpraca ze szkołami. - Udział pracowników IUNG w Festiwalu Nauki w Lublinie. - Regulacje dotyczące nagrody dla autorów najlepszych prac w czasopiśmie wydawanym przez IUNG-PIB: Polish Journal of Agronomy
Wymagane działania: 2-T5 Przygotowanie otwartej bazy danych publikacji IUNG-PIB (dokumenty CC, linki do publikacji)	
Wcześniej: (T8) Zatrudnienie brokera innowacji w ramach projektu.	
	Uwagi: brak
9. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE	

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania badawcze były znane ogółowi społeczeństwa w taki sposób, aby mogły być zrozumiane przez niespecjalistów, co przyczyni się do lepszego zrozumienia nauki przez społeczeństwo. Bezpośrednie zaangażowanie społeczeństwa pomoże naukowcom lepiej zrozumieć zainteresowanie społeczeństwa priorytetami w zakresie nauki i technologii, a także obawy społeczeństwa.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa o instytutach badawczych - art. 2 ust. 2	- Warsztaty naukowe (w ramach programu wieloletniego), konferencje i szkolenia prowadzone przez Instytut w ramach działalności statutowej oraz projektów i umów z Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi. - Udział w "Festiwalach Nauki" i targach. - Organizacja Dni Otwartych. - Współpraca ze szkołami rolniczymi. - Współpraca z Ośrodkami Doradztwa Rolniczego - ważny element transferu wiedzy do rolnictwa. - Udostępnianie informatycznych systemów doradztwa rolniczego, aplikacji dla praktyki rolniczej, tj. NawSald, MacroBil, Plano RSN; programy doradcze on-line - kalkulatory i inne. - Strona "Nauka - praktyka rolnicza" na stronie internetowej Instytutu z aktualizowanymi na bieżąco informacjami i zaleceniami przeznaczonymi dla praktyki rolniczej: http://duw.iung.pulawy.pl/. - Strategia medialna IUNG-PIB
Wymagane działania: 2-T5 przygotowanie otwartej bazy danych publikacji IUNG-PIB (dokumenty CC, linki do publikacji) Wcześniej: (T9) Opracowanie strategii medialnej dla IUNG-PIB.	
	Uwagi: Sposoby realizacji będą uzależnione od środków finansowych pozyskanych na promocję IUNG-PIB.
10. ZASADA NIEDYSKRYMINACJI Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców nie będą w żaden sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub przekonania, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, poglądy polityczne, sytuację społeczną lub ekonomiczną.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

Kodeks Pracy (art. 18 ^{3a} -18 ^{3e} , art. 94), Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi,	• Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji wraz z Polityką Równych Szans • powołanie stałej Komisji Antydyskryminacyjnej i Anty mobbingowej • Plan równości płci na lata 2022-2031 (Gender Equality Plan) • Nowa procedura antydyskryminacyjna w 2022 r.
Wymagane działania: 2-T1 Plan Równości Płci (GEP) Wcześniej: (T10) Wprowadzenie procedur antydyskryminacyjnych.	
	Uwagi: brak
11. SYSTEMY OCENY/OCENY Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym starszych naukowców, systemy oceny/oceny w celu regularnego i przejrzystego oceniania ich osiągnięć zawodowych przez niezależny (a w przypadku starszych pracowników naukowych, najlepiej międzynarodowy) komitet.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498 art. 44 ust. 3	• Regulamin oceny pracowników naukowych i specjalistów ds. badań naukowych zatrudnionych w IUNG-PIB; • Ocena roczna pracowników.
Wymagane działania: brak (T11) Zmiany w ocenie pracowników naukowych i specjalistów ds. badań zgodnie ze zmianami legislacyjnymi, we współpracy z pracownikami.	
	Uwagi: brak
12. REKRUTACJA Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, aby standardy przyjęć naukowców, szczególnie na początku ich kariery zawodowej, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w niekorzystnej sytuacji lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na dowolnym poziomie) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przy mianowaniu lub zatrudnianiu naukowców.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3	• Statut Instytutu; • Procedura konkursowa; • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB • regulamin awansowania i przeszerowywania pracowników • Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu. • Kodeks etyki pracownika
Wymagane działania: 2-T9 Rozwój i aktualizacja Portalu IUNG HRS4R dla pracowników naukowych, kandydatów i doktorantów. Wcześniej: (T12) Opracowanie procedur właściwego zachowania w Instytucie, w tym dobrych nawyków i praktyk we wzajemnych kontaktach, wskazanie zachowań uznawanych przez pracodawcę za niewłaściwe	

oraz określenie sposobu reagowania na przypadki nękania psychicznego lub dyskryminacji (Kodeks Etyki Pracownika).	
	Uwagi: brak
13. REKRUTACJA (KODEKS) Pracodawcy i/lub fundatorzy powinni ustanowić procedury rekrutacji, które są otwarte, skuteczne, przejrzyste, wspierające i porównywalne w skali międzynarodowej, a także dostosowane do rodzaju ogłaszanych stanowisk. Ogłoszenia powinny zawierać szeroki opis wymaganej wiedzy i kompetencji i nie powinny być na tyle specjalistyczne, aby zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić opis warunków pracy i uprawnień, w tym perspektyw rozwoju kariery. Ponadto czas pomiędzy ogłoszeniem o wakacie lub zaproszeniem do składania podań a terminem odpowiedzi powinien być realistyczny.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) -	- Statut Instytutu; - Procedura konkursowa; - zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu. - Perspektywy rozwoju zawodowego w ogłoszeniach o konkursach
Wymagane działania: 2-T1 Plan Równości Płci (GEP), 2-T9 Rozwój i aktualizacja Portalu IUNG HRS4R dla pracowników naukowych, kandydatów i doktorantów Wcześniej: (T13) Umieszczanie perspektyw rozwoju zawodowego w ogłoszeniach konkursowych	
	Uwagi: brak
14. DOBÓR KADR (KODEKS) Komisje rekrutacyjne powinny gromadzić różnorodną wiedzę fachową i kompetencje oraz powinny charakteryzować się odpowiednią równowagą płci, a także, w stosownych przypadkach i gdy jest to wykonalne, w ich skład powinni wchodzić członkowie z różnych sektorów (publicznego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z innych krajów, posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny kandydata. W miarę możliwości należy stosować szeroki wachlarz praktyk selekcyjnych, takich jak ocena ekspertów zewnętrznych i rozmowy bezpośrednie. Członkowie komisji selekcyjnych powinni być odpowiednio przeszkoleni.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3.	- Statut Instytutu; - Procedura konkursowa; - zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu; - Plan równości płci na lata 2022-2031 (Gender Equality Plan)
Wymagane działania: 2-T1 Plan Równości Płci (GEP) Wcześniej: (T14) Dostosowanie Regulaminu Komisji Konkursowej do wymogów Statutu i Kodeksu.	
	Uwagi: brak
15. PRZEJRZYSTOŚĆ (KODEKS) Przed dokonaniem wyboru kandydaci powinni zostać poinformowani o procesie rekrutacji i kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju kariery. Po	

zakończeniu procesu selekcji powinni być również informowani o mocnych i słabych stronach swoich zgłoszeń.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3	- Ogłaszanie konkursów na stronie internetowej; - Statut Instytutu; - Procedura konkursowa, • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB
Wymagane działania: (T15) Aktualizacja Regulaminu Komisji Konkursowej. " <i>Wskazówki dotyczące rozwoju osobistego i zawodowego dla pracowników naukowych</i> " w sieci Intranet oraz jako załącznik do ogłoszenia o pracę. Mocne i słabe strony kandydatów biorących udział w konkursach.	
	Uwagi: brak
16. OCENA ZASŁUG (KODEKS) Proces selekcji powinien uwzględniać cały zakres doświadczeń kandydatów. Koncentrując się na ich ogólnym potencjale jako naukowców, należy również wziąć pod uwagę ich kreatywność i poziom niezależności. Oznacza to, że zasługi należy oceniać zarówno pod względem jakościowym, jak i ilościowym, koncentrując się na wybitnych wynikach w ramach zróżnicowanej ścieżki kariery, a nie tylko na liczbie publikacji. W związku z tym znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio wyważone w ramach szerszego zakresu kryteriów oceny, takich jak nauczanie, nadzór, praca zespołowa, transfer wiedzy, zarządzanie badaniami i innowacjami oraz działania na rzecz świadomości społecznej. W przypadku kandydatów wywodzących się ze środowisk przemysłowych należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, rozwój lub wynalazki.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3	- Statut Instytutu, - Procedura konkursowa, - zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu.
Wymagane działania: (T16) Udostępnienie " <i>Wskazówek dotyczących rozwoju osobistego i zawodowego dla naukowców</i> " w sieci Intranet oraz jako załącznika do ogłoszenia o pracę.	
	Uwagi: brak
17. ODSTĘPSTWA OD PORZĄDKU CHRONOLOGICZNEGO ŻYCIORYSÓW (KODEKS) Przerwy w karierze zawodowej lub zmiany w porządku chronologicznym życiorysów nie powinny być karane, lecz traktowane jako rozwój kariery zawodowej, a w konsekwencji jako potencjalnie wartościowy wkład w rozwój zawodowy naukowców w kierunku wielowymiarowej ścieżki kariery. Kandydatom należy zatem zezwolić na składanie życiorysów opartych na dowodach, odzwierciedlających reprezentatywny wachlarz osiągnięć i kwalifikacji odpowiednich dla stanowiska, o które się ubiegają.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3	- Statut Instytutu, - Procedura konkursowa • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB, - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu.
Wymagane działania:2-T1	Plan Równości Płci (GEP)
	Uwagi: brak
18. UZNAWANIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE MOBILNOŚCI (KODEKS) Każde doświadczenie związane z mobilnością, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innej placówce badawczej (publicznej lub prywatnej) lub przejście z jednej dyscypliny lub sektora do innego, niezależnie od tego, czy stanowi ono część początkowego kształcenia naukowego, czy też znajduje się na późniejszym etapie kariery naukowej, lub doświadczenie związane z mobilnością wirtualną, należy uznać za cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3 Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia z dnia 19 sierpnia 2015 r. w sprawie nostryfikacji dyplomów ukończenia studiów wyższych uzyskanych za granicą oraz w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów wyższych na określonym poziomie kształcenia (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742) Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2016 r. poz. 1842, z późn. zm.)	- Statut Instytutu, - Procedura konkursowa, • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB - Zarządzenia Dyrektora w sprawie konkursu.
Wymagane działania: brak	
	Uwagi: brak
19. UZNAWANIE KWALIFIKACJI (KODEKS) Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić odpowiednią ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji pozaformalnych, wszystkich naukowców, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni zasięgnąć informacji i uzyskać pełne zrozumienie zasad, procedur i norm regulujących uznawanie takich kwalifikacji oraz, w konsekwencji, zbadać istniejące prawo krajowe, konwencje i szczegółowe zasady uznawania tych kwalifikacji wszelkimi dostępnymi kanałami.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	
• Konwencja o uznawaniu studiów, dyplomów i stopni naukowych dotyczących szkolnictwa wyższego w państwach należących do Regionu Europy, sporządzona w Paryżu dnia 21 grudnia 1979 r. (Dz. U. z 1983 r. Nr 7, poz. 38); • Europejska Konwencja o uznawaniu kwalifikacji akademickich. (Dz. U. z 1995 r. Nr 40, poz. 204); • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 sierpnia 2015 r. w sprawie nostryfikacji dyplomów ukończenia studiów wyższych uzyskanych za granicą oraz w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów wyższych na określonym poziomie kształcenia (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742) • Ustawa z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742) •	Brak. Obowiązują przepisy ustawowe.
Wymagane działania: brak	
	Uwagi: brak
20. STAŻ PRACY (KODEKS) Poziom wymaganych kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom danego stanowiska i nie powinien stanowić bariery wejścia na nie. Uznawanie i ocena kwalifikacji powinny koncentrować się na ocenie osiągnięć danej osoby, a nie jej okoliczności lub reputacji instytucji, w której kwalifikacje zostały zdobyte. Ponieważ kwalifikacje zawodowe mogą być zdobywane na wczesnym etapie długiej kariery zawodowej, należy również uznać model rozwoju zawodowego przez całe życie.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44	- Statut Instytutu, - Procedura konkursowa • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB, - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu.
Wymagane działania: None	
	Uwagi: brak
21. STANOWISKA DLA PRACOWNIKÓW ZE STOPNIEM DOKTORA (KODEKS) Instytucje mianujące naukowców podoktorskich powinny określić jasne zasady i wyraźne wytyczne dotyczące rekrutacji i mianowania naukowców podoktorskich, w tym maksymalny okres i cele mianowania. Wytyczne takie powinny uwzględniać czas spędzony na wcześniejszych stanowiskach podoktorskich w innych instytucjach oraz brać pod uwagę, że status naukowca podoktorskiego powinien mieć charakter przejściowy, a jego głównym celem powinno być zapewnienie dodatkowych możliwości rozwoju zawodowego w zakresie kariery naukowej w kontekście długoterminowych perspektyw zawodowych.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44	- Statut Instytutu; - Procedura konkursowa - Zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB, - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu
Wymagane działania: brak	
	Uwagi: brak
22. UZNANIE ZAWODU Wszyscy naukowcy prowadzący karierę naukową powinni być uznawani za profesjonalistów i odpowiednio traktowani. Powinno się to rozpocząć na początku ich kariery, a mianowicie na poziomie studiów podyplomowych, i powinno obejmować wszystkie poziomy, niezależnie od ich klasyfikacji na szczeblu krajowym (np. pracownik, student studiów podyplomowych, doktorant, stypendysta habilitacyjny, urzędnik służby cywilnej).	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
- Kodeks Pracy; - Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44 ust. 3.	- Statut Instytutu; - Procedura konkursowa • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB, - Zarządzenia Dyrektora w sprawie ogłoszenia konkursu
Wymagane działania: brak	
	Uwagi: brak
23. ŚRODOWISKO BADAŃ NAUKOWYCH Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zapewnić stworzenie jak najbardziej stymulującego środowiska dla badań lub kształcenia naukowców, które oferuje odpowiedni sprzęt,	

udogodnienia i możliwości, w tym dla zdalnej współpracy w sieciach badawczych, oraz przestrzeganie krajowych lub sektorowych przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w badaniach. Grantodawcy powinni zapewnić odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne • regulamin korzystania z infrastruktury badawczej • regulamin przyznawania i rozliczania środków finansowych na realizację tematów statutowych w ramach środków przyznanych z subwencji
Prawo pracy i polskie przepisy BHP	Zbiorowy Układ Pracy
Wymagane działania:	
2-T10 Opracowanie przewodnika dobrych praktyk cyfrowych dla pracowników Instytutu	
	Uwagi: brak
24. WARUNKI PRACY Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, zapewniały, tam gdzie jest to stosowne, elastyczność uznaną za niezbędną dla pomyślnych wyników badań, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi układami zbiorowymi pracy. Powinny one mieć na celu zapewnienie warunków pracy umożliwiających zarówno kobietom, jak i mężczyznom naukowcom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, dzieci i kariery. Szczególną uwagę należy zwrócić, między innymi, na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę i urlopy naukowe, jak również na niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące takie rozwiązania.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne: • Plan równości płci na lata 2022-2031 (Gender Equality Plan) • regulamin pracy zdalnej w IUNG-PIB • regulamin pracy (ruchomy czas pracy) • Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
Prawo pracy i przepisy BHP	Układ Zbiorowy Pracy
Wymagane działania: 2-T1 Plan Równości Płci (GEP)	
	Uwagi: Brak odpowiednich regulacji prawnych wprowadzających elastyczny czas pracy, który jest oczekiwany przez pracowników. Wymagania związane z rozliczaniem projektów.
25. STABILIZACJA ORAZ STAŁE ZATRUDNIENIE Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, aby niestabilność umów o pracę nie miała negatywnego wpływu na wyniki pracy naukowców i dlatego powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia naukowców, tym samym wdrażając i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie pracy na czas określony.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

- Prawo Pracy; - Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - art. 44-46.	- Układ Zbiorowy Pracy; - regulamin pracy zdalnej w IUNG-PIB - regulamin pracy - Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T17) Aktualizacja dotychczasowych zasad zatrudnienia na czas nieokreślony, wspólnie z Radą Naukową i organizacją związkową.	
	Uwagi: brak
26. FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi przepisami dotyczącymi zabezpieczenia społecznego (w tym świadczenia chorobowe i rodzicielskie, prawa emerytalne oraz zasiłki dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi układami zbiorowymi pracy. Musi to obejmować naukowców na wszystkich etapach kariery, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, osiągnięć oraz poziomu kwalifikacji i/lub obowiązków.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
- Prawo pracy - Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498)	- Wytyczne NCN lub projekty naukowe - regulamin pracy zdalnej w IUNG-PIB - regulamin pracy - Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych - regulamin przyznawania i rozliczania środków finansowych na realizację tematów statutowych w ramach środków przyznanych z subwencji
Wymagane działania: brak Previous (T18) Wprowadzenie systemu wynagradzania pracowników w zależności od wyników ich pracy, wskazanych w corocznych ankietach oceny pracowniczej.	
	Uwagi: brak
27. RÓWNOWAGA PŁCI Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni dążyć do zapewnienia reprezentatywnej równowagi płci na wszystkich szczeblach personelu, w tym na szczeblu nadzorczym i kierowniczym. Powinno to zostać osiągnięte w oparciu o politykę równych szans przy rekrutacji i na kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak nie powinno mieć pierwszeństwa przed kryteriami jakości i kompetencji. Aby zapewnić równe traktowanie, w komisjach rekrutacyjnych i oceniających powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
	Plan równości płci na lata 2022-2031 (Gender Equality Plan)
Brak	Kobiety są włączane do każdej komisji rekrutacyjnej
Wymagane działania: 2-T1 Plan Równości Płci (GEP)	

Wcześniej (T19) W każdej komisji rekrutacyjnej zasiadają kobiety, zachowując tym samym równowagę płci. ¹	
	Uwagi: brak
28. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni opracować, najlepiej w ramach zarządzania zasobami ludzkimi, szczegółową strategię rozwoju kariery dla naukowców na wszystkich etapach kariery, niezależnie od ich sytuacji związanej z umową, w tym dla naukowców zatrudnionych na czas określony. Powinna ona obejmować dostępność mentorów, którzy będą udzielać wsparcia i wskazówek dotyczących rozwoju osobistego i zawodowego naukowców, motywując ich w ten sposób i przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zostać zapoznani z takimi przepisami i ustaleniami.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady) BRAK	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne • Powołanie grupy mentorów • regulamin awansowania i przeszerowywania pracowników • zasady i kryteria zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych w IUNG-PIB
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T20) Powołanie grupy mentorów w IUNG-PIB.	
Ocena ankiety:	Uwagi: brak
29. WARTOŚĆ MOBILNOŚCI Pracodawcy i/lub grantodawcy muszą uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, jak również mobilności pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym, jako ważnych środków poszerzania wiedzy naukowej i rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery naukowca. W związku z tym powinny one włączyć takie możliwości do konkretnej strategii rozwoju kariery zawodowej oraz w pełni docenić i uznać wszelkie doświadczenia związane z mobilnością w ramach systemu rozwoju kariery/oceny. Wymaga to również wprowadzenia niezbędnych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno stypendiów, jak i przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami krajowymi.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Prawo Pracy	• Możliwość ubiegania się przez naukowców, specjalistów ds. badań naukowych oraz doktorantów o delegację w przypadku urlopów czasowych, takich jak urlopy szkoleniowe (do 1-2 miesięcy), urlopy bezpłatne w przypadku dłuższych wyjazdów oraz krótkie wyjazdy szkoleniowe; • Finansowanie w ramach projektów unijnych: EJPSOIL, BIOECON, BioEASTsUP, Proficiency, SIMS, NCN. • Regulamin przyznawania i rozliczania środków finansowych na realizację tematów statutowych w ramach środków przyznanych z subwencji
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T21) Procedury dotyczące urlopów stażowych, szkoleniowych i post-doc.	
	Uwagi: Brak
30. DOSTĘP DO DORADZTWA ZAWODOWEGO	

¹ Zgodnie z opinią Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie kobiet w nauce (z dnia 15 października 2014 r.), w skład każdej komisji rekrutacyjnej powinny wchodzić kobiety. W komisjach powinna być również zachowana równowaga płci. Może to zachęcić kobiety do ubiegania się o dane stanowiska i przyczynić się do częstszego ich zatrudniania.

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, aby doradztwo zawodowe i pomoc w znalezieniu pracy, zarówno w danych instytucjach, jak i poprzez współpracę z innymi strukturami, były oferowane naukowcom na wszystkich etapach kariery zawodowej, niezależnie od ich sytuacji związanej z umową.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne - Powołanie grupy mentorów - Zasady zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych w IUNG-PIB
Brak	Aktywna jest grupa mentorów. Istnieje również możliwość skorzystania z pomocy ekspertów Regionalnego Punktu Kontaktowego.
Wymagane działania: Brak Wcześniej: (T20) Powołanie grupy mentorskiej w IUNG-PIB.	
	Uwagi: Brak
31. PRAWA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na wszystkich etapach kariery czerpali korzyści z wykorzystania (jeśli takie ma miejsce) wyników swoich prac badawczo-rozwojowych poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez odpowiednią ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki i praktyki powinny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, tam gdzie ma to zastosowanie, ich pracodawcom lub innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, zgodnie z tym, co może być przewidziane w określonych umowach o współpracy lub innych rodzajach umów.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - Prawo autorskie i prawa pokrewne; - Prawo własności przemysłowej.	Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w IUNG- PIB
Wymagane działania: 2-T6 Przygotowanie wytycznych i rekomendacji w zakresie komercjalizacji i transferu technologii w IUNG-PIB jako drogowskaz dla naukowców. Wcześniej: (T4): Szkolenie dla pracowników na temat praw własności intelektualnej, ich rodzajów oraz możliwości ich przenoszenia i komercjalizacji (prowadzone przez prawnika).	
	Uwagi: brak
32. WSPÓŁAUTORSTWO Współautorstwo powinno być pozytywnie postrzegane przez instytucje podczas oceny pracowników, jako dowód konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań. Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zatem opracować strategię, praktyki i procedury w celu zapewnienia naukowcom, w tym naukowcom na początku kariery naukowej, niezbędnych warunków ramowych, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania i wymienienia i/lub cytowania, w kontekście ich rzeczywistego wkładu, jako współautorzy prac, patentów itp. lub do publikowania wyników własnych badań niezależnie od ich opiekuna(-ów) naukowego(-ych).	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - Prawo autorskie i prawa pokrewne; - Prawo własności przemysłowej.	- W sprawie regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w IUNG- PIB - Powołanie Komitetu Redakcyjnego ds. publikacji upowszechnieniowych
Wymagane działania: brak	
	Uwagi: brak
33. NAUCZANIE Nauczanie jest podstawowym środkiem służącym strukturyzacji i rozpowszechnianiu wiedzy i dlatego powinno być uważane za wartościową opcję w ramach ścieżek kariery naukowców. Jednakże obowiązki związane z nauczaniem nie powinny być nadmierne i nie powinny uniemożliwiać naukowcom, szczególnie na początku kariery, prowadzenia działalności badawczej. Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, że obowiązki związane z nauczaniem są odpowiednio wynagradzane i uwzględniane w systemach oceny/oceny, a czas poświęcony przez starszych członków personelu na szkolenie początkujących naukowców powinien być zaliczany do ich zaangażowania w nauczanie. W ramach rozwoju zawodowego naukowców należy zapewnić odpowiednie szkolenia w zakresie nauczania i działalności trenerskiej.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych ((t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498) - Ustawa z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 742)	- Statut IUNG-PIB - Utworzenie Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych - Powołanie Koordynatora Szkoły Doktorskiej - Powołanie grupy mentorów
Wymagane działania: brak	
Poprzednio (T22) Seminaria przygotowane przez doktorantów.	
	Uwagi: Pracownicy Instytutu nie mają obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych.
34. SKARGI/APELACJE Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni ustanowić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, w miarę możliwości w formie bezstronnej osoby (typu rzecznik praw obywatelskich) zajmującej się skargami/odwoływaniami naukowców, w tym dotyczącymi konfliktów pomiędzy opiekunem(-ami) naukowym(-i) a początkującymi naukowcami. Procedury takie powinny zapewniać wszystkim pracownikom naukowym poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, sporów i skarg związanych z pracą, w celu promowania sprawiedliwego i równego traktowania w ramach instytucji oraz poprawy ogólnej jakości środowiska pracy.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	
• Prawo Pracy; • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498), art. 51-58.	• W sprawie zasad przyjmowania, rozpatrywania oraz załatwiania skarg i wniosków • powołanie stałej Komisji Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej • Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji wraz z Polityką Równych Szans • Rzecznik dyscyplinarny przy Radzie Naukowej IUNG-PIB • Regulamin skarg i wniosków w IUNG-PIB
Wymagane działania: None Wcześniej (T23) Opracowanie regulaminu skarg i odwołań. Ustanowienie instytucji rzecznika dyscyplinarnego przy Radzie Naukowej IUNG-PIB.	
	Uwagi: brak
35. UDZIAŁ W ORGANACH DECYZYJNYCH Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni uznać za całkowicie uzasadnione, a nawet pożądane, aby naukowcy byli reprezentowani w odpowiednich organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych instytucji, dla których pracują, w celu ochrony i promowania ich indywidualnych i zbiorowych interesów jako profesjonalistów oraz w celu aktywnego przyczyniania się do funkcjonowania instytucji.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
• Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498)); • Kodeks Pracy.	• Statut - wiele decyzji wymaga opinii lub zgody Rady Naukowej; • Działalność związków zawodowych; • Funkcjonowanie Społecznego Inspektora Pracy; • Rada Programowa (Kierownicy Katedr + przedstawiciele młodszych pracowników naukowych). zespół audytu wewnętrznego HRS4R
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T24) Opracowanie nowego regulaminu Rady Naukowej IUNG-PIB z uwzględnieniem zmian legislacyjnych.	
	Uwagi: brak
36. RELACJE Z PRZEŁOŻONYMI Naukowcy na etapie kształcenia powinni nawiązać uporządkowane i regularne stosunki ze swoim opiekunem (opiekunami) i przedstawicielem (przedstawicielami) wydziału/kierunku, aby w pełni wykorzystać ich wzajemne relacje. Obejmuje to prowadzenie dokumentacji wszystkich postępów pracy i wyników badań, uzyskiwanie informacji zwrotnych w formie sprawozdań i seminariów, stosowanie tych informacji oraz pracę zgodnie z uzgodnionymi harmonogramami, etapami, rezultatami i/lub wynikami badań.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498)	Wdrażanie dobrych praktyk dotyczących relacji z promotorem i opiekunem pracy doktorskiej
Wymagane działania: brak (T25) Wypracowanie/wdrożenie dobrych praktyk w zakresie relacji z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej.	
	Uwagi: brak
37. NADZÓR I OBOWIĄZKI KIEROWNICZE Starsi naukowcy powinni poświęcić szczególną uwagę swojej wieloaspektowej roli jako opiekunów, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów czy popularyzatorów nauki. Powinni oni wykonywać te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W odniesieniu do swojej roli jako opiekunów naukowych lub mentorów naukowców, starsi naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi naukowcami w celu stworzenia warunków dla efektywnego transferu wiedzy oraz dalszego pomyślnego rozwoju kariery naukowców.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1095);	Wdrażanie dobrych praktyk w zakresie relacji z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej Powołanie grupy mentorów
Wymagane działania: brak Wcześniej (T25) Wypracowanie/wdrożenie dobrych praktyk w zakresie relacji z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej.	
	Uwagi: brak
38. STAŁE DOSKONALENIE ZAWODOWE Naukowcy na wszystkich etapach kariery powinni dążyć do ciągłego doskonalenia się poprzez regularne uaktualnianie i poszerzanie swoich umiejętności i kompetencji. Można to osiągnąć za pomocą różnych środków, w tym, lecz nie wyłącznie, poprzez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i e-learning.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne zasady zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych w IUNG-PIB
Kodeks Pracy art.103.	- Udział w konferencjach i szkoleniach, w zależności od posiadanych środków finansowych. - Udział w szkoleniach w ogólnodostępnych szkoleniach w ramach projektów UE – informacje są ogólnodostępne i udostępniane często pracownikom - Wewnętrzne procedury dotyczące urlopów stażowych, szkoleniowych, post-doc.
Wymagane działania: 2-T3 Nowe umiejętności dla naukowców - program rozwojowy (min. 5 warsztatów/prezentacji) dla naukowców Wcześniej: (T21) Procedury dotyczące urlopów stażowych, szkoleniowych, post-doc.	
	Uwagi: brak
39. DOSTĘP DO SZKOLEŃ ZAWODOWYCH ORAZ MOŻLIWOŚĆ STAŁEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO	

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić wszystkim naukowcom na każdym etapie kariery, niezależnie od ich sytuacji związanej z umową, możliwość rozwoju zawodowego oraz zwiększenia szans na zatrudnienie poprzez dostęp do środków mających na celu stałe rozwijanie umiejętności i kompetencji. Środki takie powinny być regularnie oceniane pod względem ich dostępności, wykorzystania i skuteczności w podnoszeniu kompetencji, umiejętności i szans na zatrudnienie.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne zasady zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych w IUNG-PIB
Brak	- Zgoda na odbycie szkolenia rozpatrywana indywidualnie na wniosek pracownika, ze wskazaniem źródła finansowania. - Procedury wewnętrzne dotyczące urlopów stażowych, szkoleniowych, post-doc
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T21) Procedury dotyczące urlopów stażowych, szkoleniowych, post-doc.	
	Uwagi: brak
40. NADZÓR Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić wyraźne wskazanie osoby, do której naukowiec na wczesnym etapie kariery mogą się zwrócić w celu wypełnienia swoich obowiązków zawodowych oraz powinni odpowiednio poinformować naukowców. Takie ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco kompetentni w nadzorowaniu badań naukowych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, fachowością i zaangażowaniem, aby móc zaoferować stażystom naukowemu odpowiednie wsparcie oraz zapewnić niezbędne procedury oceny postępów i przeglądu, jak również niezbędne mechanizmy przekazywania informacji zwrotnej.	
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie niniejszej zasady)	Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1095).	Regulamin szkoły doktorskiej koordynowanej przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Grupa Mentorów IUNG-PIB. Zasady dobrych praktyk w relacjach doktoranta z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej
Wymagane działania: brak Wcześniej: (T20) Powołanie grupy mentorskiej w IUNG-PIB.	
	Uwagi: brak

4. Procedury otwartej, przejrzystej i opartej na kompetencjach kandydatów rekrutacji (OTM-R)

OTM-R jest jednym z filarów Europejskiej Karty Naukowca, a dokładniej Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, opublikowanego przez Komisję Europejską (KE) w 2015 r. Celem OTM-R jest zapewnienie, że zatrudniana jest najlepsza osoba na dane stanowisko. W szczególności

OTM-R ma na celu uatrakcyjnienie kariery naukowej, zagwarantowanie równych szans dla wszystkich oraz ułatwienie mobilności.

Grupa robocza KE w ramach grupy sterującej ds. zarządzania zasobami ludzkimi w ramach europejskiej przestrzeni badawczej sporządziła sprawozdanie, które ma pomóc ośrodkom badawczym we wdrażaniu praktyk OTM-R². Instytucje badawcze mogą wówczas dokonać przeglądu swojej obecnej polityki rekrutacyjnej i wprowadzić niezbędne zmiany. W sprawozdaniu określono zasady i wytyczne, które mają pomóc w osiągnięciu systemu podobnego do OTM-R, listę kontrolną dla instytucji jako narzędzie samooceny w celu porównania obecnych praktyk z zasadami OTM-R obowiązującymi w danej organizacji.

Po 1 stycznia 2017 r. obowiązuje "wzmocniona" procedura wdrażania HRS4R. Wszystkie instytucje już zaangażowane w proces (nagrodzone "The HR Excellence in Research") są zobowiązane do przejścia na wzmocniony proces w kolejnej fazie oceny. Dla była to pierwsza ocena okresowa – *Interim Assessment*. Ważnym jej elementem był przegląd wewnętrzny OTM-R (lista kontrolna) oraz nowe działania dotyczące procedur OTM-R i ujęte w planie działań HRS4R.

Polityka otwartych, przejrzystych i opartych na kompetencjach kandydata zasad rekrutacji rekrutacji (OTM-R) Instytutu Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowego Instytutu Badawczego

I. Informacje ogólne

Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa - Państwowy Instytut Badawczy (IUNG) realizuje politykę rekrutacyjną zgodną z zasadami Konstytucji³ prawa polskiego oraz zapewnia naukowcom "Otwarte, przejrzyste i porównywalne z międzynarodowymi procedurami selekcji i rekrutacji", zgodnie z duchem i treścią *Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Otwarte, przejrzyste i oparte na kompetencjach kandydatów zasady rekrutacji (OTM-R) są kluczowym elementem strategii zasobów ludzkich dla naukowców (HRS4R). OTM-R zapewnia zatrudnienie najlepszej osoby na dane stanowisko, gwarantuje równe szanse i dostęp dla wszystkich, ułatwia tworzenie międzynarodowego portfolio (współpraca, konkurencja, mobilność) oraz zwiększa atrakcyjność kariery naukowej.

Jednym z głównych celów Instytutu na najbliższe lata jest ciągłe doskonalenie procedur rekrutacyjnych - tak, aby przyciągnąć do pracy w Instytucie więcej zagranicznych naukowców. Dotychczas stosowane procedury i praktyki były zgodne z polskim prawem, ale wciąż wydają się być niewystarczająco "otwarte" i "przejrzyste" dla kandydatów z zagranicy. W związku z tym Instytut będzie kładł nacisk na ich usprawnienie zgodnie ze Strategią HRS4R i załączonym planem działań.

II. OTM-R

Poniższe procedury opisujące trzy fazy w punktach a), b) i c) mają zastosowanie do personelu badawczego dla kandydatów R1-R4⁴ na stanowiska naukowe (asystent naukowy, pracownik naukowy stopnia doktora habilitowanego, profesor nadzwyczajny, profesor, profesor wizytujący), który jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

² Sprawozdanie grupy roboczej ERA-SGHRM ds. otwartej, przejrzystej i opartej na osiągnięciach rekrutacji naukowców (OTM-R), 2015,

³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., opublikowana w Dzienniku Ustaw nr 78, punkt 483. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

⁴ Deskryptory profili badawczych, <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

a) Oferty pracy i aplikowanie

Proces rekrutacji w IUNG rozpoczyna się, na wniosek Kierownika Działu, od ogłoszenia i powołania Komisji Konkursowej zgodnie z wewnętrznym zarządzeniem "Zarządzenie Dyrektora IUNG w sprawie powołania Komisji Konkursowej". Określa ono w szczególności: liczbę członków, zasady głosowania, tryb przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, metody oceny kandydatów. Kluczową regulacją dotyczącą rekrutacji pracowników naukowych i specjalistów jest **Ustawa o Instytutach Badawczych⁵ (Rozdział 9 - pracownicy instytutu, art. 39-66)**. Zarządzenie to zawiera informacje o minimalnych wymaganiach stawianych pracownikom naukowym. Dodatkowym dokumentem opartym na powyższym zarządzeniu jest **"Zarządzenie Dyrektora IUNG w sprawie powołania Komisji Kwalifikacyjnej⁶ oraz Regulamin określające zasady i tryb przeprowadzania konkursów zał. 9 do zarządzenia 002-31/2020**.

Za ogłoszenia o wolnych stanowiskach badawczych pod względem merytorycznym i zgodności z szablonem OTM-R odpowiada samodzielne stanowisko ds. Kadr w IUNG-PIB. Wszystkie ogłoszenia publikowane są na oficjalnej stronie IUNG - <https://www.iung.pl/>, w polskiej i angielskiej wersji językowej, na stronie Euraxess oraz na stronie Ministerstwa Edukacji i Nauki w Biuletynie Informacji Publicznej⁷. Wszyscy kandydaci mają możliwość przesłania swojej aplikacji drogą elektroniczną. Na tym etapie rekrutacji nie są wymagane oryginały dokumentów.

Wszystkie podania są przechowywane przez kierownika działu kadr zgodnie z zasadą poufności.

b) Selekcja i ewaluacja

Wstępną selekcję kandydatów przeprowadza Komisja Rekrutacyjna w celu wyłonienia kandydatur spełniających wymagania określone w ogłoszeniu. Komisja kwalifikacyjna wybiera pracowników naukowych, którzy osiągnęli najlepsze wyniki po przeprowadzeniu oceny wewnętrznej, zgodnie z załącznikiem "Zarządzenie Dyrektora IUNG w sprawie powołania Komisji kwalifikacyjnej" (wzory odpowiednich stanowisk badawczych w zakresie deskryptorów profilu badawczego R1-R4 i przepisów prawa polskiego). Kandydaci ci są zapraszani na rozmowę kwalifikacyjną do IUNG lub, jeśli wolą (np. obcokrajowcy), mogą zorganizować telekonferencję z Komisją Kwalifikacyjną. Wszyscy kandydaci otrzymują informację zwrotną od Komisji Kwalifikacyjnej: 1) jeśli nie spełnili wymagań formalnych - czego zabrakło, 2) jeśli spełnili wymagania - o uzyskanym wyniku w postępowaniu rekrutacyjnym oraz jakie umiejętności wymagają poprawy.

c) Powoływanie

Wybrani kandydaci na stanowiska naukowe zgodnie z polskim prawem wymagają akceptacji Rady Naukowej IUNG-PIB przed podpisaniem umowy o pracę (**Ustawa o Instytutach Badawczych⁵ - Art 29.2 – 12**). Następnie wybrany kandydat może zostać poproszony o dostarczenie dokumentów potwierdzających jego osiągnięcia naukowe oraz podpisanie umowy o pracę. W przypadku odrzucenia propozycji zatrudnienia przez wybranego kandydata, Komisja Kwalifikacyjna może zwrócić się do kolejnego kandydata, który uzyskał najlepsze wyniki w konkursie (drugi wynik). Kluczową regulacją dotyczącą rekrutacji pracowników naukowych i specjalistów ds. badań w Polsce jest ustawa **o instytutach badawczych (Rozdział 9 – Kadra Instytutu, Art. 39-66)**.

⁵ Ustawa o Instytutach Badawczych – Dz.U. 2010 nr 96 poz. 618.

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20100960618/U/D20100618Lj.pdf>

⁶

http://biper.iung.pulawy.pl/intra/images/pdf/zarz/Zarz%C4%85dzenie_%20zasady%20i%20tryb%20przeprowadzania%20konkurs%C3%B3w.pdf

⁷ <http://www.bip.nauka.gov.pl/nabor-kandydatow-do-jednostek-podleglych-pan-oraz-instytutow-badawczych/>

III. Studia doktoranckie

Rekrutacja na studia doktoranckie odbywała się w sposób otwarty – ogłoszenia pojawiały się na stronach internetowych i/lub w mediach społecznościowych. Kandydatów obowiązywał egzamin ustny i pisemny przed komisją konkursową powołaną przez Dyrektora IUNG-PIB. Doktorant jest kandydatem na poziomie R1⁴, który nie ma umowy o pracę, ale jest stypendystą i posiada umowę cywilno-prawną dotyczącą zasad kształcenia na studiach doktoranckich.

Instytut oferuje studia doktoranckie z polskim językiem wykładowym, ale są one otwarte dla cudzoziemców z (minimalną) komunikatywną znajomością języka. Zasady prowadzenia studiów doktoranckich w IUNG-PIB reguluje prawo polskie⁸ i wynikające z niego przepisy wewnętrzne⁹. Obecnie nabór na Studia Doktoranckie w IUNG-PIB nie jest już prowadzony, a naukę na poprzednich zasadach kontynuuje 3 doktorantów.

Nową rekrutację od 2019 r. prowadzi wyłącznie Szkoła Doktorska. Szkoła doktorska to nowa forma kształcenia doktorantów wprowadzona do systemu szkolnictwa wyższego od 1 października 2019 r. na mocy ustawy - *Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce* ([Dz. U. z 2018 r. poz. 1668, z późn. zm.](#)), tzw. Ustawa 2.0.

Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych prowadzona jest przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (UMCS) od 2019 roku. UMCS jest liderem konsorcjum Szkoły Doktorskiej, a tworzą je: Instytut Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie (IA PAN), Instytut Katalizy i Fizykochemii Powierzchni PAN w Krakowie oraz Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa - Państwowy Instytut Badawczy w Puławach (IUNG-PIB). Podmioty te są partnerami w prowadzeniu szkoły doktorskiej. Szkoła Doktorska kształci w 5 dyscyplinach naukowych: matematyka, nauki biologiczne, nauki chemiczne, nauki fizyczne, nauki o Ziemi i środowisku oraz rolnictwo i ogrodnictwo. IA PAN i IUNG-PIB kierują dyscyplinami **rolnictwo i ogrodnictwo**.

Więcej informacji:

<https://www.iung.pl/szkola-doktorska/>

<https://www.umcs.pl/en/disciplines,21209.htm>

IV. Kontakt

- Nowe wakaty dla naukowców & ogłoszenia: Kierownik Działu Kard – mgr Katarzyna Szewczyk, kadry@iung.pulawy.pl
- Kierownik studiów doktoranckich: dr hab. Beata Feledyn-Szewczyk – prof. IUNG-PIB, bszewczyk@iung.pulawy.pl
- Procedury OTM-R: Koordynator HRS4R - dr Monika Kowalik – mkowalik@iung.pulawy.pl

⁸ Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie studiów doktoranckich oraz stypendiów doktoranckich (Dz. U. 2013, poz.1581) – akt archiwalny

⁹ Regulamin dziennych studiów doktoranckich prowadzonych w IUNG-PIB – dotyczy tylko wyłącznie słuchaczy kończących naukę w trybie studiów doktoranckich http://iung.pl/SD/images/Regulamin%20Studiow%20Doktoranckich_2014.pdf



5. PLAN DZIAŁAŃ HRS4R

Realizacja poszczególnych zadań określonych w nowym Planie działania będzie delegowana do poszczególnych Działów i osób odpowiedzialnych. Za realizację harmonogramu planu działań zgodnie z założonym harmonogramem odpowiedzialny będzie Dyrektor Instytutu, natomiast za przesyłanie raportów do Komisji Europejskiej odpowiedzialny będzie koordynator ds. strategii HRS4R wyznaczony przez Dyrektora IUNG-PIB.

Nr	Działanie	Od m-ca	Do m-ca	Czas trwania	Odpowiedzialność	Kodeks, Karta, OTM-R
2-T1	Plan Równości Płci (ang. GEP)	1	18	17	Dyrekcja, SN	Równowaga płci, zasada niedyskryminacji, warunki pracy, rekrutacja, dobór kadr, odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów
2-T2	Praktyki antyplagiatowe dla monografii (procedury, oprogramowanie antyplagiatowe)	7	39	32	Dyrekcja, RN, DUW	Zasady etyczne, odpowiedzialność zawodowa
2-T3	Nowe umiejętności dla naukowców - program rozwojowy (min. 6 warsztatów/prezentacji) dla naukowców	5	39	34	Dyrektor, DWB	Stałe doskonalenie zawodowe
2-T4	Roczne sprawozdanie monitorujące dotyczące OTM-R			4	Samodzielne Stanowisko ds. Kadr	OTM-R
2-T5	Przygotowanie otwartej bazy danych publikacji IUNG-PIB (dokumenty CC, linki do publikacji)	7	39	32	DUW, Pulman, SN	Upowszechnianie, wykorzystanie wyników, zaangażowanie społeczne
2-T6	Opracowanie dobrych praktyk dotyczących komercjalizacji	7	18	11	Broker innowacji	Prawa własności intelektualnej, zobowiązania umowne i prawne
2-T7	Roczne sprawozdanie na temat stanu realizacji zadań HRS4R			3	Koordinator HRS4R	Wszystkie związane z wykonywanymi czynnościami
2-T8	Roczne sprawozdanie ze stanu realizacji zadań HRS4R od grupy audytu wewnętrznego wraz z zaleceniami			3	Przewodniczący Grupy Audytu Wewnętrznego	Wszystkie związane z wykonywanymi czynnościami
2-T9	Rozwój i aktualizacja Portalu IUNG HRS4R dla pracowników naukowych, kandydatów i doktorantów	1	39	38	Koordinator HRS4R	OTM-R, Rekrutacja
2-T10	Opracowanie przewodnika dobrych praktyk cyfrowych dla pracowników Instytutu	24	30	6	Pulman	Środowisko badań naukowych

Nr	Odpowiedzialność	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
		Sty	Lut	Marz	Kw	Maj	Czer	Lip	Sie	Wrz	Paź	List	Gru
2-T1	Dyrekcja, SN												
2-T2	RN, Dyrekcja DUW												
2-T3	Dyrektor, DWB												
2-T4	Samodzielne stanowisko ds. kadr												
2-T5	DUW, Pulman, SN												
2-T6	Broker innowacji												
2-T7	Koordinator HRS4R												
2-T8	Przewodniczący Grupy Audytu Wewnętrznego												
2-T9	Koordinator HRS4R												
2-T10	Pulman												
								1	2	3	4	5	6

Legenda:

	Zadanie nie realizowane w danym okresie		Zadanie realizowane		Okres objęty inną HRS4R
--	---	--	---------------------	--	-------------------------

No.	Odpowiedzialność	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
		Sty	Lut	Marz	Kw	Maj	Czer	Lip	Sie	Wrz	Paź	List	Gru
2-T1	Dyrekcja, SN												
2-T2	RN, Dyrekcja, DUW												
2-T3	Dyrektor, DWB												
2-T4	Samodzielne stanowisko ds. kadr												
2-T5	DUW, Pulman, SN												
2-T6	Broker innowacji												
2-T7	Koordinator HRS4R												
2-T8	Przewodniczący Grupy Audytu Wewnętrznego												
2-T9	Koordinator HRS4R												
2-T10	Pulman												
		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

No.	Odpowiedzialność	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
		Sty	Lut	Marz	Kw	Maj	Czer	Lip	Sie	Wrz	Paź	List	Gru
2-T1	Dyrekcja, SN												
2-T2	RN, Dyrekcja, DUW												
2-T3	Dyrektor, DWB												
2- T4	Samodzielne stanowisko ds. kadr												
2-T5	DUW, Pulman, SO												
2-T6	Broker innowacji												
2-T7	Koordynator HRS4R												
2-T8	Przewodniczący Grupy Audytu Wewnętrznego												
2-T9	Koordynator HRS4R												
2-T10	Pulman												
		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Nr zadania	Odpowiedzialność	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
		Sty	Lut	Marz	Kw	Maj	Czer	Lip	Sie	Wrz	Paź	List	Gru
2-T1	Dyrekcja, SN												
2-T2	RN, Dyrekcja, DUW												
2-T3	Dyrektor, DWB												
2-T4	Samodzielne stanowisko ds. kadr												
2-T5	DUW, Pulman, SO												
2-T6	Broker innowacji												
2-T7	Koordinator HRS4R												
2-T8	Przewodniczący Grupy Audytu Wewnętrznego												
2-T9	Koordinator HRS4R												
2-T10	Pulman												
		31	32	33	34	35	36	37	38	39			

Nr zadania	Odpowiedzialność	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
		Sty	Lut	Marz	Kw	Maj	Czer	Lip	Sie	Wrz	Paź	List	Gru
2-T1	Dyrekcja, SN												
2-T2	RN, Dyrekcja DUW												
2-T3	Dyrektor, DWB												
2-T4	Samodzielne stanowisko ds. kadr												
2-T5	DUW, Pulman, SN												
2-T6	Broker innowacji												
2-T7	Koordinator HRS4R												
2-T8	Przewodniczący Grupy Audytu Wewnętrznego												
2-T9	Koordinator HRS4R												
2-T10	Pulman												

40

41

42

43

44

45

46

47

48



ADRES:

**Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa
Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czartoryskich 8
24-100 Puławy**

www.iung.pl

iung@iung.pulawy.pl

fb: iungpib

