



**STRATEGIA „HUMAN RESOURCES” DLA
PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH
INSTYTUTU NOWYCH SYNTEZ
CHEMICZNYCH**

Europejska Karta Naukowca
i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Wewnętrzna Analiza Rozbieżności i Plan Działań

Puławy, wrzesień 2016

Spis treści

1.	Wstęp	4
2.	Metodologia	5
3.	Wyniki analizy wewnętrznej.....	9
3.1.	Wolność badań naukowych (A = 4,26)	12
3.2.	Zasady etyczne (A = 4,45)	13
3.3.	Odpowiedzialność zawodowa (A = 4,51).....	14
3.4.	Profesjonalne podejście (A = 4,31).....	14
3.5.	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (A = 4,58)	15
3.6.	Odpowiedzialność (A = 4,66).....	16
3.7.	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (A = 4,56)	16
3.8.	Upowszechnianie, wykorzystanie wyników badań (A = 4,18).....	17
3.9.	Zaangażowanie społeczne (A = 4,04)	18
3.10.	Zasada niedyskryminacji (A = 4,68)	18
3.11.	Systemy oceny pracowników (A = 4,39).....	19
3.12.	Rekrutacja (A = 4,0)	20
3.13.	Procedury rekrutacji (A = 4,19)	20
3.14.	Dobór kadr (A = 4,0)	22
3.15.	Transparentność / przejrzystość (A = 4,01).....	22
3.16.	Kryteria oceny (A = 4,01)	22
3.17.	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (A = 3,95).....	23
3.18.	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (A = 3,99).....	23
3.19.	Uznawanie kwalifikacji (A = 4,16).....	24
3.20.	Staż pracy (A = 4,11).....	24
3.21.	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (A = 4,32)	25
3.22.	Uznawanie zawodu (A = 4,33)	25
3.23.	Środowisko badań naukowych (A = 4,50)	26
3.24.	Warunki pracy (A = 4,68).....	27
3.25.	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (A = 4,59).....	27
3.26.	Finansowanie i wynagradzanie (A = 3,94)	28
3.27.	Równowaga płci (A = 4,29).....	28

3.28.	Rozwój kariery zawodowej (A = 4,36)	29
3.29.	Wartość mobilności (A = 4,06)	29
3.30.	Dostęp do doradztwa zawodowego (A = 4,25)	30
3.31.	Prawa własności intelektualnej (A = 4,61)	30
3.32.	Współautorstwo (A = 4,50)	31
3.33.	Nauczanie (A = 3,82).....	31
3.34.	Skargi i odwołania (A = 3,85).....	32
3.35.	Wpływ na organy decyzyjne (A = 4,20)	33
3.36.	Relacje z opiekunem naukowym (A = 4,35)	33
3.37.	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (A = 4,21)	33
3.38.	Kontynuacja rozwoju zawodowego (A = 4,62)	34
3.39.	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (A = 4,26) .	35
3.40.	Opieka naukowa (A = 4,31)	35
3.41.	Podsumowanie	36
4.	Plan działania.....	37
5.	Wnioski.....	41

1. Wstęp

Instytut Nowych Syntez Chemicznych (INS) jest placówką badawczą o wieloletnich tradycjach. Wywodzi się z utworzonego w 1935 r. Laboratorium Badawczego Zjednoczonych Fabryk Związków Azotowych w Mościcach i Chorzowie. Od 1958 r. do 2014 r. działał pod nazwą Instytut Nawozów Sztucznych. Z Puławami związany jest od 1968 r., po przeniesieniu z Tarnowa. W 2010 roku nastąpiło przyłączenie do INS Instytutu Chemii Nieorganicznej w Gliwicach.

INS należy do czołówki polskich instytutów badawczych. Jest firmą o znanej marce i renomie – znak INS jest rozpoznawalny w kraju i na świecie. Celem strategicznym Instytutu jest działalność na rzecz przemysłu chemicznego, głównie nawozowego i nieorganicznego, prowadząca do wzrostu innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw w obszarze chemii i technologii chemicznej. Działalność tę INS realizuje poprzez prace badawczo-rozwojowe prowadzone przy wykorzystaniu wysoko wykwalifikowanej kadry i zachowaniu najnowszych standardów w zakresie metod i procedur badawczych, w ścisłej współpracy z przemysłem. INS prowadzi współpracę ze wszystkimi zakładami nawozowymi w Polsce oraz z wieloma z zagranicy. Unikalnym atutem Instytutu w tym obszarze jest możliwość prowadzenia badań w skali półtechnicznej oraz bezpośrednio na instalacjach przemysłowych. W ciągu ostatnich 10 lat INS zawarł ponad 100 kontraktów krajowych oraz ponad 70 eksportowych do 15 krajów Europy, Ameryki i Azji na sprzedaż technologii, licencji i produktów.

W latach 2011-2015 zakończono w INS realizację sześciu projektów współfinansowanych z funduszy Unii Europejskiej – Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej uruchomiono w Puławach jedyne w Polsce Centrum Badań Procesów Ekstrakcji Nadkrytycznej surowców roślinnych z zastosowaniem CO₂, zrealizowano projekt „Wyposażenie Laboratorium Wysokich Ciśnień w nowoczesną infrastrukturę badawczą” oraz uruchomiono nowoczesne Centrum Badawcze Nawozów. Realizacja projektu finansowanego z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego umożliwiła modernizację bazy laboratoryjnej na potrzeby Pracowni Preparatyki i Jakości Katalizatorów oraz Nawozowego Laboratorium Badawczego. W ramach projektu „Odpady nieorganiczne przemysłu chemicznego – „foresight technologiczny”, finansowanego z Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, zrealizowanego przez Oddział IChN w Gliwicach, powstała prognoza kierunków rozwoju sektora chemicznego w Polsce do 2030 roku, dotycząca ilości i jakości odpadów nieorganicznych wytwarzanych w procesach produkcyjnych przemysłu chemicznego. Projekt „Bezpieczne chemikalia – projekt dla województwa śląskiego”, finansowany z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zakończył się utworzeniem platformy wiedzy, forum do prowadzenia spotkań dyskusyjnych nad problematyką wytwarzania i wprowadzania do obrotu chemikaliów w sposób zgodny z prawem krajowym oraz prawodawstwem europejskim, w tym rozporządzeniami REACH oraz CLP.

Ponadto, w latach 2011-2015 w ramach dwóch projektów modernizacyjnych, współfinansowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego zmodernizowano dwuetapowo instalację pilotową do badań procesów otrzymywania i formowania mas katalitycznych i innych mas ceramicznych oraz katalizatorów współstrącanych.

Dzięki ukończeniu tych projektów znacząco rozbudowano, unowocześniono i rozszerzono możliwości badawcze INS, głównie w zakresie katalizatorów, procesów ekstrakcji nadkrytycznej oraz nawozów mineralnych.

DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWA INS

Główne kierunki działalności INS to:

- a) badania naukowe i stosowane oraz prace wdrożeniowe w obszarze m.in. wytwarzania i oczyszczania gazów syntezowych, technologii kwasu azotowego, produkcji nawozów mineralnych, katalizatorów, sorbentów, tworzyw biodegradowalnych, ekstrakcji nadkrytycznej CO₂,
- b) usługi badawcze;
- c) prace na rzecz administracji państwowej i samorządowej (zadania wynikające z ustawy o nawozach i nawożeniu, rozporządzeń REACH i CLP, przygotowywanie opinii, ekspertyz, itp.);
- d) produkcja doświadczalna.

Do swoich osiągnięć INS może zaliczyć modernizacje wytwórni amoniaku i kwasu azotowego (modernizacja wszystkich wytwórni krajowych i szeregu zagranicznych, m. in. w Rosji, Francji, Niemczech, Kolumbii, Chile, na Białorusi, Ukrainie, Węgrzech). Oferta w zakresie katalizatorów obejmuje technologię, preparatykę i badanie katalizatorów oraz sorbentów, a także inertnych materiałów glinowych. Mimo silnej konkurencji rynkowej Instytut od wielu lat utrzymuje znaczącą pozycję producenta katalizatorów, które dostarcza nie tylko użytkownikom krajowym, ale także eksportuje. Najnowszym osiągnięciem w tej dziedzinie jest opracowanie metody taniego katalizatora do rozkładu podtlenku azotu, pozwalające na znaczące ograniczenie jego emisji z instalacji kwasu azotowego. Rozwiązanie to, nagrodzone przez Ministra Środowiska, znalazło praktyczne zastosowanie zarówno w krajowych, jak i zagranicznych wytwórniach kwasu azotowego. INS jest też krajowym i europejskim liderem w dziedzinie ekstrakcji nadkrytycznej z użyciem dwutlenku węgla. Dysponuje unikalnym zapleczem badawczym, umożliwiającym śledzenie procesu od skali laboratoryjnej do pełnej skali przemysłowej, a także szeregiem technologii ekstrakcji surowców naturalnych (m. in. chmielu, papryki, nasion owoców jagodowych), będących źródłem cennych produktów dla przemysłu spożywczego, farmaceutycznego, kosmetycznego. Istotne znaczenie dla prowadzonych badań z dziedziny ekstrakcji nadkrytycznej ma fakt, że surowcem do ekstrakcji są w znacznej części odpady z przetwórstwa owoców i warzyw, a sama technologia należy do technologii przyjaznych środowisku tzw. „green chemistry”. Instytut jest także wiodącym ośrodkiem krajowym w technologii wytwarzania nawozów mineralnych, współpracując w tym zakresie zarówno z wiodącymi przedsiębiorstwami oraz innymi ośrodkami naukowymi.

2. Metodologia

W kwietniu 2016 r. powołany został Zespół ds. uzyskania logo *HR Excellence in Research* w celu opracowania propozycji Strategii HR dla Pracowników Naukowych INS zgodnie z wytycznymi Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (w skrócie Karta i Kodeks). W skład zespołu weszli zarówno przedstawiciele środowiska naukowego (na czele z Dyrektorem Naukowym), jak również pracownicy administracyjni wspierający pracowników naukowych i naukowo-badawczych w prowadzeniu badań i rozwoju kariery zawodowej:

- prof. dr hab. inż. Janusz Igras – Dyrektor Naukowy,
- dr Marcin Konkol – Sekretarz Naukowy,
- dr inż. Józef Sas – Pełnomocnik Dyrektora ds. współpracy z partnerami zewnętrznymi,
- mgr Jolanta Kobus – Kierownik Działu Planowania i Analiz,
- mgr Waldemar Wawer – Kierownik Działu Administracyjno-Prawnego,

- mgr inż. Leszek Kalisz – Kierownik Działu Kadr,
- mgr Anna Czarnecka-Staszyńska – tłumacz,
- mgr Marcin Wójcik – specjalista IT,
- Jolanta Starzak-Furdal – pracownik administracyjny.

Zespół spotkał się 4 razy w okresie od kwietnia do września. Celami Zespołu było: a) przeprowadzenie analizy rozbieżności pomiędzy zaleceniami i zapisami Karty i Kodeksu a istniejącymi w INS praktykami, regulacjami i dokumentami, b) opracowanie i przeprowadzenie ankiety wśród pracowników naukowych dotyczącej obecnego poziomu realizacji założeń i zaleceń Karty i Kodeksu, c) przygotowanie planu działań w oparciu o zidentyfikowane rozbieżności oraz d) opracowanie propozycji Strategii HR do przedstawienia Dyrektorowi INS, a następnie we wrześniu 2016 r. Komisji Europejskiej z prośbą o akceptację.

WEWNĘTRZNA ANALIZA AKTÓW PRAWNYCH

Zespół ds. uzyskania logo *HR Excellence in Research* w INS przeanalizował zapisy Karty i Kodeksu z obowiązującymi w INS aktami prawnymi i dokumentami wewnętrznymi, takimi jak:

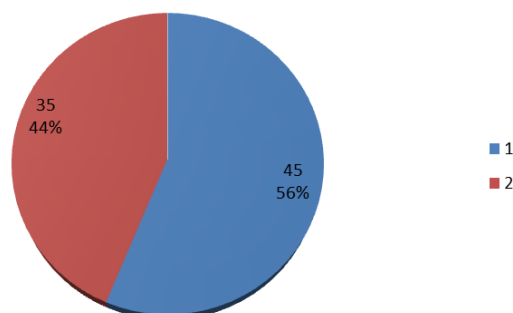
- Strategia rozwoju INS na lata 2016-2020;
- Statut INS;
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (ZUZP);
- Kodeks pracy;
- Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Nowych Syntezy Chemicznych;
- Regulamin trybu dokonywania przez Radę Naukową Instytutu Nowych Syntezy Chemicznych oceny okresowej dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych;
- Regulamin postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Nowych Syntezy Chemicznych;
- Regulamin organizacyjny.

BADANIA ANKIETOWE

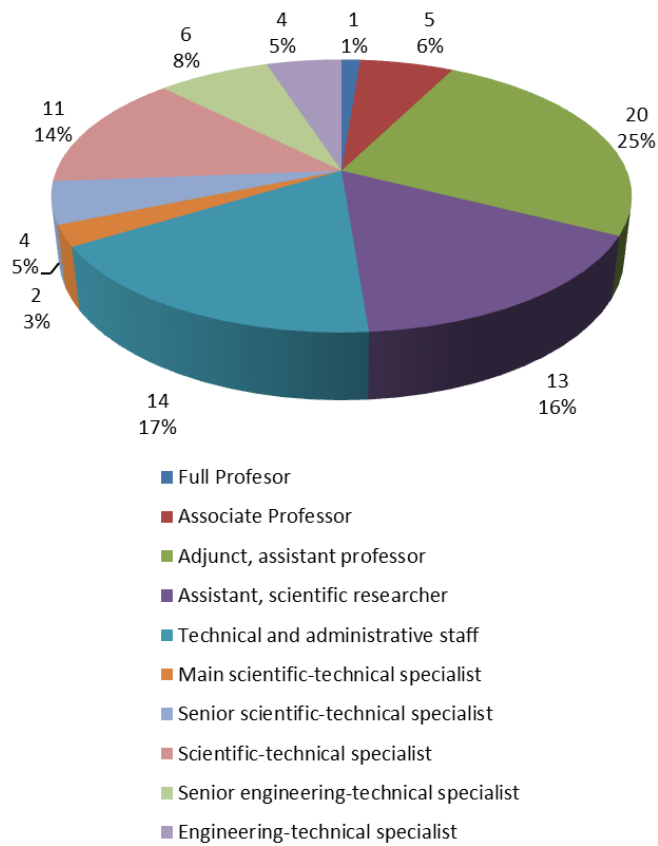
Kolejnym etapem w ramach analizy wewnętrznej było przeprowadzenie w pełni anonimowego badania ankietowego wśród pracowników naukowych, badawczo-technicznych i technicznych pracujących w INS. Ankieta przygotowana została w oparciu o istniejącą platformę intranetową (Microsoft Sharepoint) – została opublikowana na intranecie INS, ankietowani pracownicy mieli do niej dostęp z ich osobistych komputerów po uprzedniej autoryzacji (podanie loginu i hasła). Każda osoba mogła udzielić odpowiedzi na poszczególne pytanie tylko raz z możliwością edycji. Po zatwierdzeniu kompletności ankiety dalsza edycja była niemożliwa. Formularz ankietowy został przygotowany w języku polskim, ponieważ wszystkie osoby mogące brać udział w ankiecie znają język polski w wystarczającym stopniu, aby zrozumieć pytania. Ankietowani pracownicy wypełniali kwestionariusz, zawierający 40 kryteriów, których spełnienie jest wymagane przy ubieganiu się o logo *HR Excellence in Research*. Pracownicy określali w jakim stopniu w Instytucie spełniane są poszczególne kryteria, mając do wyboru odpowiedzi w skali:

- 0 – w ogóle,
- 1 – w bardzo małym stopniu,
- 2 – w małym stopniu,
- 3 – w przeciętnym stopniu/nie mam zdania,
- 4 – w dużym stopniu/kryterium wprowadzone, ale przestrzegane nieregularnie,
- 5 – w bardzo dużym stopniu/kryterium wprowadzone i całkowicie respektowane.

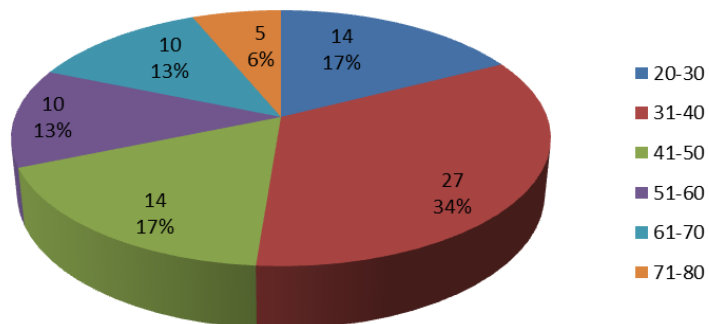
Dodatkowo ankietowani mieli również możliwość podania działań, które w ich opinii mogłyby lub powinny zostać podjęte w przyszłości w celu poprawy/usprawnienia realizacji kryteriów Karty oraz Kodeksu. Kwestionariusz zawierał dokładnie opisane definicje kryteriów zawartych w Karcie i Kodeksie, aby umożliwić respondentom pełne zrozumienie tych kryteriów i zapoznanie się z nimi. Ponadto, ankietowani mieli za zadanie wymienić pięć, ich zdaniem, najważniejszych kryteriów. O udział w badaniach poprosiliśmy 132 pracowników zatrudnionych w pionie naukowo-badawczym na wszystkich etapach kariery zawodowej. Wskaźnik udziału wyniósł 60,6%, co oznacza, że ankietę wypełniło 80 osób. Spośród 80 osób, które wzięły udział w ankiecie, 56% stanowiły kobiety (Rysunek 1). Na Rysunku 2 przedstawiono profil respondentów. Ponad połowa ankietowanych należy do trzech głównych grup: adiunktów, asystentów i pracowników technicznych. Strukturę wiekową ankietowanych pracowników pokazuje Rysunek 3, z którego wynika, że 1/3 respondentów stanowią pracownicy w przedziale wiekowym 31-40 lat, podczas gdy odsetek kadry powyżej 60 lat wyniósł 19%. Wykres 4 przedstawia strukturę zatrudnienia (staż pracy w INS).



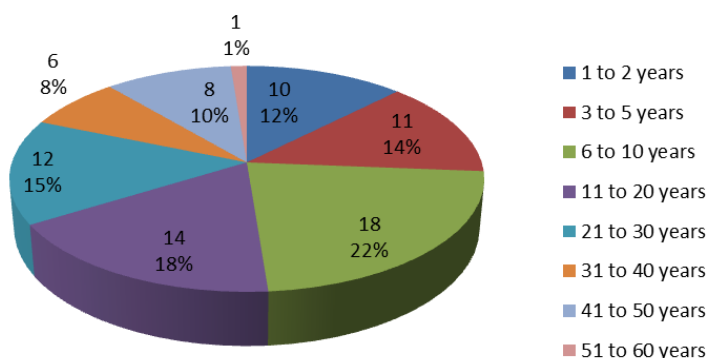
Rysunek 1. Płeć respondentów (1 - kobieta, 2 - mężczyzna).



Rysunek 2. Profil respondentów ze względu na stanowisko.



Rysunek 3. Wiek respondentów.



Rysunek 4. Staż pracy respondentów.

ANALIZA WYNIKÓW I PLANOWANIE DZIAŁAŃ

Zespół ds. uzyskania logo *HR Excellence in Research* wykorzystał wewnętrzną analizę aktów prawnych i wyników ankiety do podjęcia decyzji mających na celu usunięcie wszelkich niespójności, które istniały w INS w odniesieniu do postanowień Karty i Kodeksu. Wyniki zostały przedstawione i omówione podczas spotkania z udziałem dyrektorów, kierowników zakładów badawczych oraz kluczowych pracowników administracyjnych. Rezultatem spotkania było opracowanie działań, które należy podjąć w celu zmniejszenia rozbieżności pomiędzy obecnymi praktykami, a także dokumentami prawnymi w INS oraz postanowieniami Karty i Kodeksu. Po opracowaniu strategii personalnej wraz z planem działań naprawczych dokumenty zostały przesłane do KE zgodnie z procedurą składania wniosku o logo *HR Excellence in Research*.

3. Wyniki analizy wewnętrznej

Analiza dokumentacji wewnętrznej wykazała, że w praktyce INS przestrzega regulacji i zapisów uwzględnionych w Kodeksie i Karcie, jednak niektóre z zapisów wymagają uregulowania w istniejących wewnętrznych aktach prawnych. Ponadto, wskazane jest podniesienie poziomu znajomości istniejących uregulowań prawnych przez pracowników naukowych. W tym celu zaplanowano stworzenie na intranecie bazy wewnętrznych regulacji, procedur i zarządzeń. Zauważono również konieczność scalenia rozproszonych regulacji dotyczących kwestii etycznych w postaci wewnętrznego kodeksu etyki. Do uregulowania pozostają jeszcze następujące kwestie:

- a) wprowadzenie szkolenia z IPR dla pracowników naukowych w celu podniesienia ich poziomu wiedzy i świadomości w obszarze ochrony własności intelektualnej;
- b) wprowadzenie procedury regulującej poufność dokumentacji i ochronę danych osobowych oraz szkolenia dla pracowników z zakresu ochrony danych osobowych;
- c) wprowadzenie zapisów o niedyskryminacji i równym traktowaniu w zatrudnieniu w istniejącym instytucyjnym regulaminie pracy;
- d) umieszczenie regulaminu postępowania konkursowego na stronie internetowej w języku polskim i angielskim;
- e) ustanowienie osoby odpowiedzialnej za prawidłowy przebieg procedury konkursowej i kontakty z kandydatami;

- f) uszczegółowienie kryteriów oceny kandydatów w istniejącym regulaminie postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych;
- g) powołanie „rzecznika pracowników” do rozpatrywania skarg/apelacji naukowców, w tym kwestii dotyczących konfliktów między kierownikami zakładów/opiekunami naukowymi a podległymi pracownikami/początkującymi naukowcami;
- h) wprowadzenie systemowych rozwiązań poprawiających transfer wiedzy od starszych pracowników do młodych.

Instytut planuje również umożliwić pracownikom aktywny udział w tworzeniu regulacji poprzez wprowadzenie możliwości zgłaszania przez pracowników propozycji zmian w istniejących aktach prawnych.

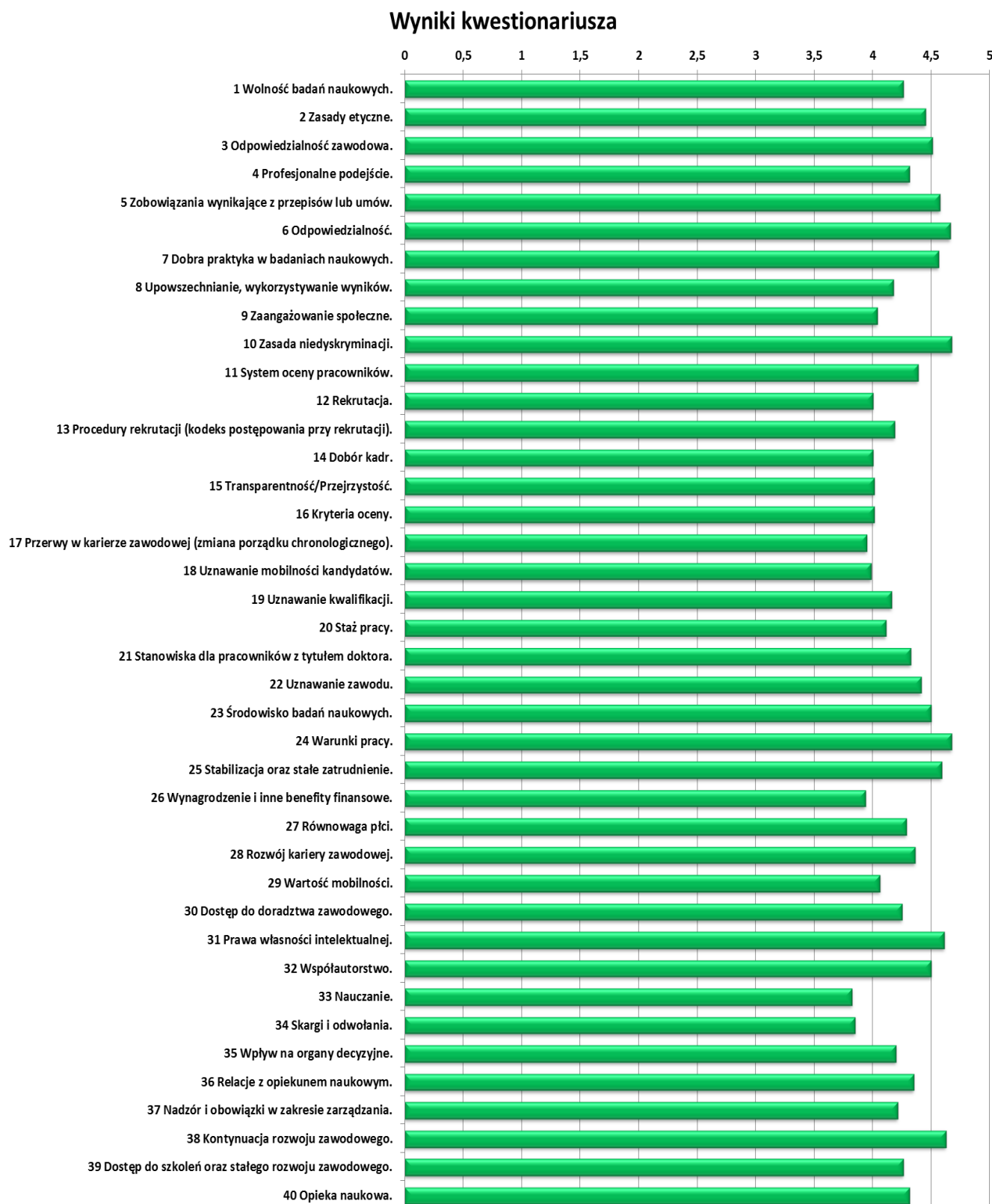
Badanie ankietowe wykazało, jak pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni ocenili aktualne wypełnianie przez Instytut poszczególnych zapisów Karty i Kodeksu. Wyniki wskazują, że, zdaniem pracowników, Instytut w dużym stopniu respektuje zapisy Karty i Kodeksu. Większość ocen była wysoka, w skali od 0 do 5 przeważająca większość działań została oceniona powyżej 4 (patrz Rysunek 5) najniższy osiągnięty wynik wynosił 3,83 (Nauczanie). Słabszy od pozostałych wynik w tym pytaniu może po części wynikać z faktu, że z racji swej specyfiki i uwarunkowań prawnych Instytut nie prowadzi działalności dydaktycznej tak jak uczelnie wyższe. Ankieta wykazała, że najmocniejsze strony Instytutu to:

- Warunki pracy (4,68),
- Zasada niedyskryminacji (4,68),
- Odpowiedzialność (4,66),
- Kontynuacja rozwoju zawodowego, Prawa własności intelektualnej (4,61),
- Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (4,59),
- Dobra praktyka w badaniach naukowych (4,56).

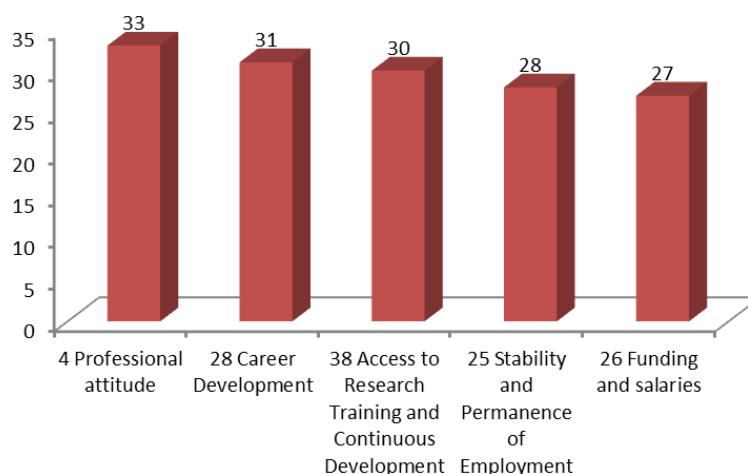
Wyzwaniem dla Instytutu okazały się następujące zapisy Karty i Kodeksu:

- Nauczanie (3,82),
- Skargi i odwołania (3,85),
- Finansowanie i wynagradzanie (3,94),
- Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (3,95),
- Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (3,99).

Ankietowani pracownicy wybrali 5 najistotniejszych ich zdaniem kryteriów: profesjonalne podejście, rozwój kariery zawodowej, dostęp do szkolenia oraz stałego rozwoju zawodowego, stabilizacja oraz stałe zatrudnienie oraz finansowanie i wynagradzanie (Rysunek 6).



Rysunek 5. Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego anonimowo na grupie 80 pracowników naukowych (skala odpowiedzi: 0 – w ogóle, 1 – w bardzo małym, 2 – w małym, 3 – w przeciętnym stopniu/nie mam zdania, 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu).



Rysunek 6. Pięć najistotniejszych zdaniem respondentów kryteriów Karty i Kodeksu.

Dalsza część raportu zawiera szczegóły aktualnych praktyk, rozwiązań i aktów prawnych w Instytucie oraz plan działań w celu usunięcia rozbieżności i dostosowania regulacji Instytutu do wymagań i postanowień Karty i Kodeksu.

3.1. Wolność badań naukowych (A = 4,26)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 ich 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 sektora 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Wolność badań naukowych jest zagwarantowana *Ustawą o szkolnictwie wyższym* i jest w INS traktowana priorytetowo. W Strategii instytutu istnieje zapis mówiący, że misją INS jest aktywny udział w zrównoważonym rozwoju przemysłu chemicznego w Polsce i w Europie oraz we wzroście efektywności gospodarki narodowej i jej rozwoju opartym na wiedzy poprzez prowadzenie innowacyjnych prac badawczo-rozwojowych i wdrożeniowych. Pracownicy naukowcy mają swobodę wyrażania własnych opinii i poglądów, mają możliwość kształtowania prac naukowych poprzez dobór tematyki i adekwatnej do rozwiązywanego problemu metodologii badań. Pracownicy naukowcy mogą prowadzić samodzielnie badania w zakładach, w których są zatrudnieni po uzyskaniu zgody Dyrektora w oparciu o przedstawiony plan badań, plan zakupowy oraz kosztorys. Badania takie powinny być zgodne z założeniami Strategii, wewnętrznymi regulacjami i finansowymi możliwościami danego zakładu badawczego. Zasadniczo pracownicy INS są świadomi istniejących regulacji i ograniczeń wewnętrznych i zewnętrznych, zarówno krajowych jak i europejskich.

Działania do wdrożenia: brak.

3.2. Zasady etyczne (A = 4,45)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut uznaje uniwersalność takich zasad jak: sumienność w prezentowaniu celów prowadzonych badań, krytycyzm wobec własnych rezultatów, opieranie interpretacji i wniosków wyłącznie na faktach, bezstronność w podejściu do badanego problemu, niezależność naukowa od zewnętrznych czynników wpływających na badania. Dokumentem obowiązującym Instytut jest *Ustawa o instytutach badawczych z dnia 30 kwietnia 2010 roku*, która w art. 56 określa niedozwolone i nieetyczne praktyki, także w badaniach i pracach naukowych, takie jak:

- a) przywłaszczenie sobie autorstwa lub wprowadzenie w błąd, co do autorstwa całości lub części cudzego utworu;
- b) rozpowszechnienie, bez podania nazwiska twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej lub w postaci opracowania;
- c) naruszenie cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w inny sposób;
- d) fałszowanie badań lub wyników badań naukowych i prac rozwojowych lub dokonanie innego oszustwa naukowego;
- e) przyjmowanie, w związku z pełnieniem funkcji lub zajmowaniem stanowiska w instytucie, korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy;
- f) powoływanie się na wpływy w instytucie, instytucji państwowej lub samorządowej albo wywoływanie przekonania innej osoby lub utwierdzanie jej w przekonaniu o istnieniu takich wpływów i podjęcie się pośrednictwa w załatwieniu sprawy w zamian za korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę;
- g) udzielanie lub obiecywanie udzielania korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za pośrednictwo w załatwieniu sprawy w instytucie, polegające na wywarceniu wpływu na decyzję, działanie lub zaniechanie osoby pełniącej funkcję lub zajmującej stanowisko w instytucie, w związku z pełnieniem tej funkcji lub zajmowaniem stanowiska.

W Instytucie powołany jest Rzecznik Dyscyplinarny, którego rolą jest stanie na straży przestrzegania zasad etycznych. Rzecznik wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu, w przypadku, gdy pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu zarzuca się popełnienie któregoś z ww. czynów.

Działania do wdrożenia: pomimo wysokiego wyniku w tym pytaniu uzyskanego w wewnętrznej ankiecie widzimy konieczność opracowania wewnętrznego Kodeksu Etyki Pracowników Naukowych INS scalającego rozproszone regulacje dotyczące kwestii etycznych (Dział Administracyjno-Prawny w porozumieniu z Sekretarzem Naukowym, styczeń 2019).

3.3. Odpowiedzialność zawodowa (A = 4,51)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają prowadzonych 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 wskazanie, 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Zgodnie ze *Strategią* misją INS jest aktywny udział w zrównoważonym rozwoju przemysłu chemicznego w Polsce i w Europie oraz we wzroście efektywności gospodarki narodowej i jej rozwoju opartym na wiedzy poprzez prowadzenie innowacyjnych prac badawczo-rozwojowych i wdrożeniowych (zgodnie ze swoim profilem naukowym) oraz rozwój naukowy placówki. W Instytucie prowadzone są przede wszystkim badania o charakterze aplikacyjnym, mające wpływ na różne obszary gospodarki.

Instytut oparty jest na trzech głównych filarach:

- 1) badaniach stosowanych i pracach rozwojowych prowadzonych we współpracy i dla potrzeb przemysłu oraz rolnictwa,
- 2) produkcji materialnej opartej głównie na technologiach własnych lub opracowanych wspólnie z partnerami biznesowymi,
- 3) komercyjnej sprzedaży wyników badań i nowoczesnych produktów Instytutu.

Indywidualne zobowiązania pracowników naukowych dotyczące m.in. prowadzenia badań, upowszechniania wyników są ujęte w zakresie obowiązków będących częścią umowy o pracę.

Kwestia oryginalności i standardów prowadzenia badań jest uregulowana prawem polskim m.in. w *Ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych*. W celu poprawy świadomości i wiedzy pracowników naukowych w zakresie poszanowania praw własności intelektualnej w 2013 roku 10. pracowników naukowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych ukończyło 40-godzinne szkolenie z zakresu *Ochrony własności intelektualnej* w ramach projektu POKL 8.2.1 „PWP Budowa potencjału naukowo-inżynierskiego INS poprzez wdrożenie opracowanych technologii do praktyki przemysłowej”.

Działania do wdrożenia: brak.

3.4. Profesjonalne podejście (A = 4,31)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

W Instytucie wydzielony jest Zakład Planowania i Analiz, będący jednostką administracji wspierającą na bieżąco pracowników naukowych w realizacji i rozliczaniu projektów. Kierownicy projektów otrzymują wsparcie na etapie składania wniosku, poprzez jego realizację, po zakończeniu projektu. Do głównych zadań ZPA należy informowanie o aktualnych krajowych i międzynarodowych programach badawczych oraz źródłach finansowania działalności badawczej. ZPA nadzoruje prawidłowe wykorzystanie środków na realizację badań naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych i wewnętrznych oraz prawidłowość procesu raportowania realizacji projektów zgodnie z wymaganiami instytucji finansujących. Wszyscy pracownicy są zobligowani do informowania ich przełożonych o wszelkich opóźnieniach i problemach wpływających na przebieg i terminowość wykonania projektu badawczego.

Działania do wdrożenia: brak.

3.5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (A = 4,58)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Przed podpisaniem umowy o pracę pracownicy informowani są o swoich prawach i obowiązkach. Każdy nowozatrudniony pracownik potwierdza znajomość swoich praw i obowiązków na odpowiednim dokumencie. Pracownicy naukowcy INS respektują w pełni zapisy i wymagania umów, dostarczając prace doktorskie, habilitacyjne, publikacje, sprawozdania z badań. W instytucie obowiązuje *Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych*, z którym zapoznawani są wszyscy pracownicy. Ponadto, pracownicy Instytutu są zapoznawani z obowiązującymi przepisami krajowymi i regulacjami wewnętrznymi poprzez organizowane seminaria i szkolenia. W 2013 i 2014 roku w ramach projektu POKL 8.2.1, 20. pracowników naukowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych ukończyło 40-godzinne szkolenia pt. *Menedżer badań naukowych i Pozyskiwanie zewnętrznych źródeł finansowania prac badawczych*. W 2015 roku odbyło się szkolenie dla pracowników naukowych poświęcone zasadom realizacji projektów finansowanych ze źródeł publicznych.

Działania do wdrożenia: brak.

3.6. Odpowiedzialność (A = 4,66)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Odpowiedzialność względem pracodawcy wynika z wewnętrznych regulacji Instytutu, zawartych w Zarządzeniu Nr 17/2012 Dyrektora Instytutu z dnia 18 grudnia 2012r. Odpowiedzialność względem sponsorów, grantodawców i innych podmiotów regulują zapisy umów i kontraktów. Dział Planowania i Analiz koordynuje oraz nadzoruje prawidłowość procesu realizacji umów i projektów oraz raportowania zgodnie z wymaganiami instytucji finansujących. Jako jednostka naukowa Instytut jest zobowiązany do przestrzegania zasad przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami. W związku z tym w Instytucie, zgodnie z zapisami zawartych umów na finansowanie projektów, na zlecenie instytucji finansujących bądź w ramach wewnętrznych procedur, przeprowadzane niezależne audyty zewnętrzne sprawdzające prawidłowość wydatkowania i rozliczania środków przyznanych na badania. Raporty z audytów przekazywane są właściwym instytucjom finansującym oraz archiwizowane. Dodatkowo, corocznie biegły rewident, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przeprowadza badanie bilansu Instytutu. Ponadto, wsparcie procesu kontroli i zarządzania zasobami finansowymi i kadrowymi zapewnia wprowadzony system informatyczny Simple ERP.

Działania do wdrożenia: brak.

3.7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (A = 4,56)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Pracodawca jest odpowiedzialny za przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym celu pracownicy Instytutu przechodzą dwa typy szkoleń:

- a) szkolenie wstępne oraz instruktaż stanowiskowy przed rozpoczęciem pracy lub po zmianie stanowiska,

- b) okresowe szkolenia z zasad BHP przeprowadzanie nie rzadziej niż raz na 5 lat. Za kwestie związane z przeprowadzeniem szkoleń i przestrzeganiem zasad BHP odpowiada powołany Inspektor BHP i P. Poż.

W Instytucie brakuje ujednoczonych regulacji dotyczących ochrony danych osobowych.

Działania do wdrożenia: wprowadzenie procedury regulującej poufność dokumentacji i ochronę danych osobowych (czerwiec 2018, Dział Administracyjno-Prawny i Dział Informatyczny), szkolenia dla pracowników z zakresu ochrony danych osobowych (lipiec 2019, Dział Kadr).

3.8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników badań (A = 4,18)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane jako 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 udostępnianie ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzącej się sposobności.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Podstawowym obowiązkiem pracowników naukowych jest upowszechnianie wyników prowadzonych badań w postaci patentów, publikacji czy wystąpień na konferencjach. Sprzyja temu wewnętrzny system nagród motywacyjnych w Instytucie, który premiuje finansowo pracowników aktywnych naukowo za opracowanie i zgłoszenie patentów, publikacje w punktowanych czasopismach, monografiach itp. Informacje o wszystkich osiągnięciach naukowych Instytutu (realizowane projekty, publikacje, patenty, konferencje) są na bieżąco umieszczane, zarówno w języku polskim jak i częściowo w języku angielskim, na stronie internetowej Instytutu www.ins.pulawy.pl. W 2015 roku pracownicy naukowcy Instytutu opublikowali 33 artykuły w czasopismach znajdującym się w bazie *Journal Citation Reports*, 16 artykułów w innych czasopismach recenzowanych oraz w czasopismach popularno-naukowych, 5 rozdziałów w monografiach, 148 razy upowszechniali wyniki badań na konferencjach i sympozjach krajowych i międzynarodowych. W 2015 r. zgłoszono do Urzędu Patentowego 16 zgłoszeń patentowych z pracownikami Instytutu, jako autorami i współautorami oraz uzyskano 2 patenty. Instytut przygotował prezentację swoich osiągnięć w dziedzinie innowacji (patentów) na krajowych i zagranicznych targach i wystawach wynalazków (Archimedes 2015, iENA 2015, IWIS 2015, Technomart 2015).

Ponadto, rozpowszechnianie informacji o badaniach realizowanych w Instytucie odbywa się również poprzez:

- a) publikacje w wydawnictwach i drukach okolicznościowych (np. Rzeczpospolita Techniczna, Księga Osiągnięć Instytutów Badawczych, informatory branżowe i ogólnotechniczne);
- b) wydawnictwo własne – kwartalnik *Przemysł Nawozowy* (PL ISSN 0239-3050);
- c) promowanie osiągnięć instytutu w mediach (RTV, portale internetowe, prasa) oraz przez własne materiały reklamowe;
- d) tworzenie bibliograficznej bazy danych dla przemysłu azotowego i nawozowego (PAINS);

- e) zorganizowane zwiedzanie zakładów i instalacji badawczych przez uczniów i studentów szkół wyższych, współpraca z uczelniami w zakresie badań podstawowych, studiów podyplomowych i doktoranckich.

Działania do wdrożenia: brak.

3.9. Zaangażowanie społeczne (A = 4,04)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut działa aktywnie na polu współpracy z otoczeniem społecznym i biznesowym, wykorzystując swój potencjał i przyczyniając się do rozwoju wiedzy i jej praktycznego wykorzystania w gospodarce. Przyczynia się do wzrostu świadomości roli innowacyjnej nauki i jej znaczenia dla społeczeństwa poprzez współorganizację z Puławskim Parkiem Naukowo-Technologicznym festiwali nauki oraz pokazów naukowych dla dzieci, propagując jednocześnie zainteresowanie chemią i naukami ścisłymi. W 2015 roku Instytut uczestniczył w organizacji wielu konferencji i inicjatyw mających za zadanie promowanie własnych osiągnięć i wzmocnienie transferu wiedzy z nauki do przemysłu, m.in.:

- X Ogólnopolskiego Sympozjum Granulacja 2015 *Stan techniki oraz nowe zastosowania procesów i aparatury do granulacji*, Nałęczów, 6-8.05.2015;
- VIII Ogólnopolskiego Sympozjum *Nauka i przemysł – metody spektroskopowe w praktyce, nowe wyzwania i możliwości*, Lublin, 9-11.06.2015 (wspólnie z UMCS i PTChem);
- Konferencji producentów i użytkowników polskich katalizatorów, Ustrzyki Dolne, 15-17.09.2015 (wspólnie z Grupą Azoty);
- Seminarium Naukowego *Ekstrakcja i separacja ekstraktów roślinnych*, Puławy, 7.10.2015 (wspólnie z PPNT);
- XL Międzynarodowego Seminarium Naukowo-Technicznego *Chemistry for Agriculture*, Karpacz, 29.11-2.12.2015 (wspólnie z Politechniką Wrocławską, Uniwersytetem Przyrodniczym we Wrocławiu, AGROPHOS, PTCh).

Działania do wdrożenia: brak.

3.10. Zasada niedyskryminacji (A = 4,68)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

W dotychczasowej działalności Instytutu nie było przypadków dyskryminacji pracowników naukowych ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religie lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. Dowodem na to jest bardzo wysoki wynik ankiety dotyczący tych kwestii. Instytut przestrzega zasad niedyskryminacji wynikających z obowiązującego, zarówno pracodawcę jak i wszystkich pracowników INS, prawa pracy wyrażonego w Rozdziale IIa *Kodeksu pracy*: „*Równe traktowanie w zatrudnieniu*”.

Wszyscy pracownicy Instytutu, w tym pracownicy naukowcy, są równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, a także bez względu na rodzaj umowy o pracę czy wymiar czasu pracy. Szczególnie duży nacisk kładzie się w Instytucie na wsparcie kobiet poprzez umożliwienie im powrotu do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego. Ta sama zasada dotyczy mężczyzn korzystających z urlopów ojcowskich.

Działania do wdrożenia: uzupełnienie istniejącego instytutowego regulaminu pracy o zapisy zawarte w Kartce i Kodeksie, dotyczące niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu (styczeń 2018, Dział Administracyjno-Prawny).

3.11. Systemy oceny pracowników (A = 4,39)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Okresowa ocena dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych INS regulowana jest Ustawą o instytutach badawczych z dnia 30 kwietnia 2010 roku oraz Zarządzeniem Dyrektora Nr 7/2016 w sprawie *Regulaminu trybu dokonywania oceny okresowej dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych*. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego podlegają ocenom nie rzadziej niż raz na 4 lata, a pracownicy zatrudnieni na stanowiskach adiunkta i asystenta nie rzadziej niż raz na 2 lata. Ocena wyników zawodowych dotyczy zarówno aspektów naukowych, jak i techniczno-wdrożeniowych. Rada Naukowa, dokonując oceny, uwzględnia liczbę i jakość:

- a) patentów, wdrożeń, licencji i praw ochronnych na wzory użytkowe;
- b) publikacji naukowych w uznanych wydawnictwach oraz monografii naukowych;
- c) prowadzonych i planowanych badań naukowych lub prac rozwojowych, w tym prac konstrukcyjnych, technologicznych i projektowych;
- d) opracowanych nowych technologii, materiałów, wyrobów, systemów i usług;
- e) opracowań naukowych wykonanych na zamówienie instytucji naukowych lub gospodarczych, w szczególności ekspertyz, raportów, programów badań eksperymentalnych, opinii, prognoz oraz programów komputerowych;

- f) uzyskanie tytułu naukowego profesora oraz stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora,
- g) pełnienie funkcji promotora lub recenzenta;
- h) referaty, komunikaty i postery wygłoszone na kongresach, konferencjach, sympozjach i seminariach naukowych.

Szczegółowe zasady i kryteria oceny zawarte są w załączniku do Zarządzenia Dyrektora nr 7/2016. Pracownicy naukowcy, którzy nie zgadzają się z dokonaną oceną, mogą złożyć wniosek do Rady Naukowej o ponowne dokonanie oceny dorobku naukowego i technicznego.

Pracownicy będący kierownikami tematów realizowanych w ramach działalności statutowej oraz prac własnych są zobowiązani do przedłożenia końcowego raportu z badań, który podlega procedurze recenzji albo upowszechnienia poprzez prezentację osiągniętych rezultatów na corocznym seminarium INS.

Działania do wdrożenia: brak.

3.12. Rekrutacja (A = 4,0)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standard 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Pracownicy na stanowiskach naukowo-badawczych zatrudniani są w INS wyłącznie w drodze otwartych konkursów, co zapewnia staranny dobór kadry naukowej pod względem dorobku naukowego i doświadczenia. Rekrutacja pracowników odbywa się zgodnie z *Regulaminem postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Nowych Syntezy Chemicznych*, wprowadzonym w Instytucie Zarządzeniem Dyrektora Nr 15/2015. W istniejących dokumentach nie istnieją jednak przepisy dotyczące zasad prawidłowego postępowania w INS, w tym dobrych nawyków i praktyk we wzajemnym kontakcie, wskazania zachowań uważanych przez pracodawcę za niedopuszczalne i określenia sposobu reagowania na przypadki molestowania psychicznego lub dyskryminacji.

Działania do wdrożenia: Opracowanie procedur prawidłowego zachowania w Instytucie (grudzień 2018, Dział Administracyjno-Prawny).

3.13. Procedury rekrutacji (A = 4,19)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.

Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłoszenia kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Ogłoszenie konkursu następuje poprzez podanie jego warunków do publicznej wiadomości na stronie internetowej Instytutu, na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki, w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej KE w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Zgodnie z przyjętymi przez INS zasadami publikowane ogłoszenia zawierają następujące informacje: nazwę stanowiska, miejsce wykonywanej pracy, niezbędne kryteria i kwalifikacje, wykaz wymaganych dokumentów, termin, miejsce i formę przesyłania aplikacji. Wymagania dotyczące ukończonych studiów i specjalizacji są zdefiniowane w sposób ogólny. Wymagania i kwalifikacje zależą od rodzaju stanowiska i charakteru pracy badawczej na tym stanowisku. Kandydaci na stanowisko asystenta i adiunkta zobowiązani są do złożenia następujących dokumentów:

- 1) Podanie o zatrudnienie na stanowisku objętym konkursem;
- 2) Kwestionariusz osobowy;
- 3) CV;
- 4) List motywacyjny;
- 5) Odpis dyplomu nadania stopnia naukowego według wymagań;
- 6) Kopię świadectwa ukończenia studiów podyplomowych, (jeśli wymagane);
- 7) Wykaz publikacji i patentów;
- 8) Dokumenty poświadczające znajomość języka angielskiego na wymaganym poziomie;
- 9) Kopie innych dokumentów poświadczających wymagane kwalifikacje;
- 10) Oświadczenie, że Instytut Nowych Syntezy Chemicznych będzie podstawowym miejscem pracy.

Termin składania dokumentów nie może być krótszy niż 14 dni kalendarzowych liczonych od dnia zamieszczenia ogłoszenia o konkursie. Dokumenty mogą być składane osobiście w Kancelarii Instytutu lub przesłane drogą pocztową. Procedura wyboru obejmuje dwa etapy:

1. ocenę formalną złożonych dokumentów;
2. rozmowę kwalifikacyjną z każdym z kandydatów, który pozytywnie przeszedł ocenę formalną.

Wyboru kandydata dokonuje komisja rekrutacyjna na podstawie ocen uzyskanych w trakcie procesu rekrutacji.

Działania do wdrożenia: umieszczenie regulaminu postępowania konkursowego na stronie internetowej w języku polskim i angielskim, zawierającego szczegółową specyfikację kryteriów wyboru oraz zakres odpowiedzialności związanej z każdą funkcją, informacje o procesie rekrutacji, liczbie wakatów, możliwościach rozwoju osobistego itd. (kwiecień 2018, Sekretarz Naukowy/Dział Wspomagania Badań).

3.14. Dobór kadr (A = 4,0)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut kładzie duży nacisk na zatrudnianie pracowników naukowych reprezentujących różnorodne doświadczenia i kwalifikacje. Wyboru kandydatów dokonuje komisja rekrutacyjna powoływana przez Dyrektora Naukowego INS na podstawie *Regulaminu postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Nowych Syntezy Chemicznych*, w której skład wchodzi: Dyrektor Naukowy, Kierownik Działu Kadr, Kierownik komórki wnioskującej o zatrudnienie oraz 2 dodatkowe osoby, w tym jedna będąca samodzielnym pracownikiem.

Działania do wdrożenia: brak.

3.15. Transparentność / przejrzystość (A = 4,01)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Pierwsza informacja o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru znajduje się w ogłoszeniu o konkursie. W trakcie procesu rekrutacji kandydaci są informowani o dostępnych stanowiskach oraz o możliwościach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu rekrutacji kandydaci otrzymują informację zwrotną o wynikach rekrutacji z uwzględnieniem wskazania mocnych i słabych stron aplikacji.

Działania do wdrożenia: ustanowienie osoby odpowiedzialnej za prawidłowy przebieg procedury konkursowej i kontakty z kandydatami (październik 2017, Dyrektor Naukowy).

3.16. Kryteria oceny (A = 4,01)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 i ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie znaczenie wskaźników biblio metrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone w szerszym zakresie kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w

społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze Przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Ocena kandydatów przez komisję konkursową jest kompleksowa i uwzględnia zarówno osiągnięcia naukowe jak i praktyczne. Pod uwagę bierze się przede wszystkim publikacje naukowe, patenty, licencje i wdrożenia, opracowane nowe technologie i ich transfer do praktyki przemysłowej, udział w realizacji grantów krajowych i zagranicznych, jako kierownik i/lub wykonawca, aktywny udział w krajowych i zagranicznych konferencjach naukowych.

Działania do wdrożenia: uszczegółowienie kryteriów oceny kandydatów w istniejącym *Regulaminie postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych w Instytucie Nowych Syntezy Chemicznych* (lipiec 2018, Sekretarz Naukowy).

3.17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (A = 3,95)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane, jako rewolucja 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut nie ma wewnętrznej regulacji dotyczącej formy życiorysu przy ubieganiu się o pracę. Niemniej, jako element dobrej praktyki, Instytut w trakcie procesu rekrutacji traktuje przerwy w karierze naukowej na rzecz zdobycia praktycznych umiejętności, jako przejaw zróżnicowanego modelu kariery, jej ewolucję i cenny wkład w rozwój zawodowy pracownika. Kandydat w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej może swobodnie opisywać swoje osiągnięcia i plany naukowe oraz doświadczenia zdobyte w pracy w innych jednostkach badawczych. W Instytucie są przykłady ponownego zatrudniania powracających pracowników, którzy zdecydowali się na zmianę otoczenia naukowego i pracę w innych jednostkach. W Instytucie istnieje także powszechna akceptacja dla przerw w karierze związanych z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym.

Działania do wdrożenia: wprowadzenie do *Regulaminu postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych* zapisów o odstępstwach od porządku chronologicznego życiorysów (grudzień 2017, Dział Administracyjno-Prawny).

3.18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (A = 3,99)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. Pobyt w innym kraju/regionie lub 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Mobilność jest ważnym elementem kariery naukowej, instytut docenia doświadczenia wynikające ze staży i pobytów zagranicznych w procesie doboru kandydatów i wewnętrznych awansach. Jednakże ze względu na przemysłowy/aplikacyjny charakter badań prowadzonych w Instytucie oraz kwestie związane z ochroną własności intelektualnej w przypadku wyników prowadzonych prac badawczych wymiana zagraniczna z uczelniami nie jest tak intensywnie praktykowana jak w jednostkach akademickich.

Instytut zachęca pracowników do uczestniczenia w międzynarodowych targach, wystawach i konferencjach. Co roku liczna reprezentacja pracowników Instytutu obecna jest na międzynarodowej konferencji i targach Nitrogen&Syngas najważniejszego eventu dla światowego przemysłu produkcji amoniaku, metanolu i gazu syntezowego.

Działania do wdrożenia: wprowadzenie do *Regulaminu postępowania konkursowego na stanowiska pracowników naukowych* zapisów o uznawaniu doświadczenia w zakresie mobilności (grudzień 2017, Dział Administracyjno-Prawny).

3.19. Uznawanie kwalifikacji (A = 4,16)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Komisja rekrutacyjna starannie analizuje kwalifikacje i doświadczenia kandydatów, również z uwzględnieniem mobilności zawodowej i międzynarodowej. W polskim prawodawstwie kwestia kwalifikacji na stanowiska naukowe oraz uznawania kwalifikacji w zakresie nostryfikacji dyplomów regulowana jest *Ustawą z dnia 18 marca 2011 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw* oraz *Rozporządzeniem MNiSW z dnia 22 września 2011 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodach doktorskich, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (DZ. U. Nr 204)*.

Działania do wdrożenia: brak.

3.20. Staż pracy (A = 4,11)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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

kwalfikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut zatrudnia pracowników naukowych na różnych szczeblach kariery zawodowej, dużą grupę stanowią młodzi naukowcy rozpoczynający drogę zawodową. W trakcie oceny kwalifikacji Komisja rekrutacyjna bierze pod uwagę przede wszystkim osiągnięcia i kwalifikacje zawodowe kandydata i całościowy przebieg kariery zawodowej (patrz pkt. 16). Wymagany poziom kwalifikacji zależy głównie od stanowiska i charakteru prowadzonych prac badawczych.

Działania do wdrożenia: brak.

3.21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (A = 4,32)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut zatrudnia pracowników naukowych na następujących stanowiskach: asystenta (ze stopniem magistra lub magistra inżyniera), adiunkta (ze stopniem doktora) i profesora nadzwyczajnego (ze stopniem doktora habilitowanego). Pracownicy przychodzący do Instytutu z innych instytucji z tytułem doktora zatrudniani są na stanowisku adiunkta. Obowiązkiem pracowników naukowych jest ustawiczne podnoszenie swoich kompetencji zawodowych, pracownicy mają też możliwość awansu naukowego. Instytut współpracuje z ośrodkami akademickimi (UMCS, Politechnika Wrocławska, Politechnika Warszawska, Politechnika Rzeszowska etc.) w obszarze studiów doktoranckich i przewodów habilitacyjnych.

Działania do wdrożenia: brak.

3.22. Uznawanie zawodu (A = 4,33)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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).

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut wspiera pracowników naukowych na każdym szczeblu kariery, szczególnie jednak młodych doktorów i doktorantów. Doktoranci otrzymują wsparcie merytoryczne i finansowe (stypendia

doktoranckie) w trakcie trwania doktoratu, mogą liczyć również na finansowanie wyjazdów na krajowe i międzynarodowe konferencje.

Działania do wdrożenia: brak.

3.23. Środowisko badań naukowych (A = 4,50)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 zapewniają odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut na przestrzeni ostatnich lat ustawicznie rozwija swoją infrastrukturę badawczą, oferując pracownikom nowoczesną aparaturę do przeprowadzania eksperymentów i prowadzenia prac projektowych. Instytut modernizuje budynki i laboratoria, zarówno ze środków własnych jak i z funduszy krajowych i unijnych, podnosząc jakość wykonywanych badań i usług oraz komfort pracy badawczych.

W ciągu ostatnich lat gruntownie zmodernizowano i wyposażono w najnowszy sprzęt:

- Laboratorium Wysokich Ciśnień;
- Zakład Analityczny i Pracownię Preparatyki i Jakości Katalizatorów;
- Zakład Produkcji Doświadczalnej;

Ponadto, powstały nowe laboratoria:

- Związków Bioaktywnych i Tworzyw Biodegradowalnych;
- Centrum Badawcze Nawozów.

Efektom inwestycji w nowoczesną aparaturę do badań naukowych jest m.in. wzrost aktywności naukowej pracowników Instytutu mierzony liczbą publikacji naukowych w czasopismach z list JCR, referatów na konferencjach i patentów.

Oprócz rozbudowy infrastruktury badawczej, Instytut tworzy optymalne warunki i stymulujące środowisko badań poprzez wsparcie stałego rozwoju naukowców, finansując szkolenia i studia podyplomowe. Instytut wspólnie z Wydziałem Inżynierii Chemicznej i Procesowej Politechniki Warszawskiej realizuje cyklicznie studia podyplomowe dla pracowników pt. Inżynieria Chemiczna i Procesowa (2007/2008 oraz 2015/2016). Studia te mają na celu zdobycie nowej wiedzy i podwyższenie kwalifikacji przez pracowników Instytutu Nowych Syntezy Chemicznych w obszarze inżynierii chemicznej i procesowej.

Działania do wdrożenia: brak.

3.24. Warunki pracy (A = 4,68)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut zapewnia swoim pracownikom warunki pracy pozwalające osiągać wysokie wyniki naukowe przy jednoczesnym zapewnieniu elastycznych warunków pracy. Pracownicy naukowcy wykonują swoje obowiązki określone w umowach o pracę oraz indywidualnych „Zakresach obowiązków” z uwzględnieniem postanowień wynikających ze Statutu INS i Regulaminu Organizacyjnego INS. Ze względu na prowadzone prace badawcze, Instytut stosuje ruchomy czas pracy, umożliwiając tym samym racjonalne i efektywne jego wykorzystanie w zależności od rodzaju i czasochłonności prowadzonych prac badawczych. Ruchomy czas pracy daje także szansę młodym rodzicom, zwłaszcza powracającym po urlopach rodzicielskich na pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi. Powyższe rozwiązanie, jak również możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy, pozwala na zachowanie równowagi między czasem poświęcanym na pracę zawodową i sferę życia prywatnego. Instytut stwarza dogodne warunki młodym pracownikom przeprowadzającym się do Puław z innych ośrodków naukowych w postaci dopłat do wynajmu mieszkania.

Działania do wdrożenia: brak.

3.25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (A = 4,59)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

W interesie Instytutu jest zapewnienie pracownikom naukowym stałych warunków zatrudnienia. Cel ten Instytut osiąga poprzez zatrudnianie pracowników naukowych w ramach umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony, precyzyjne określenie możliwości dalszego rozwoju naukowego i awansu oraz udzielanie znacznej pomocy organizacyjnej i finansowej w procesie samokształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu określają: *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych*, *Statut INS* oraz *Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy*. Duży wpływ na stabilizację zatrudnienia mają warunki mieszkaniowe. Instytut pomaga nowym pracownikom w wynajęciu mieszkania na terenie miasta, udziela wsparcia finansowego pokrywając część kosztów wynajmu oraz, w ramach funduszu socjalnego, udziela niskoprocentowanych pożyczek na zakup mieszkania.

Działania do wdrożenia: brak.

3.26. Finansowanie i wynagradzanie (A = 3,94)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut zatrudnia pracowników naukowych w ramach umowy o pracę wraz z wynikającymi z tego tytułu świadczeniami (ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, urlopy rodzicielskie, świadczenia socjalne) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, europejskimi i wewnątrz-instytutowymi. Ponadto pracownicy korzystają z dodatkowych świadczeń i dodatków do wynagrodzenia:

- 1) Pracownikom posiadającym stopień naukowy i powołanym na stanowisko naukowe i badawczo-techniczne przysługuje dodatek (Art. 27 ZUZP).
- 2) Pracownikom, którzy są autorami wniosków racjonalizatorskich, patentów, prac naukowych i badawczych mogą być przyznane:
 - a) wynagrodzenia i nagrody z tytułu wdrożeń (Załącznik nr 10 do ZUZP);
 - b) nagrody motywacyjne (Załącznik nr 12 do ZUZP).

W ramach Funduszu Nagród Dyrektora (Załącznik nr 6 §3 ZUZP) przyznawane są nagrody za: doktoraty, habilitacje, patenty i wzory użytkowe.

Ponadto Instytut zachęca i udziela wsparcia administracyjnego pracownikom na pozyskiwanie środków na realizację projektów badawczych.

Działania do wdrożenia: brak.

3.27. Równowaga płci (A = 4,29)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 ds. doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut popiera ideę równowagi płci min. poprzez równe szanse w procesie rekrutacji kadry, a także dostępu do uzyskiwania kolejnych etapów kariery naukowej oraz administracyjnej. Zarówno w trakcie rekrutacji jak i awansów zawodowych kluczowymi kryteriami są aspekty merytoryczne, takie jak kompetencje, doświadczenie, osiągnięcia naukowe, zdolności organizacyjne.

Działania do wdrożenia: brak.

3.28. Rozwój kariery zawodowej (A = 4,36)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 określić 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Rozwój kariery zawodowej pracowników naukowych Instytutu realizowany jest w oparciu o *Ustawę o stopniach naukowych i tytule naukowym z dnia 14.03.2003 r. (z późn. zm.)*, *Ustawę o instytutach badawczych z dnia 30.04.2010 r.* oraz dokumenty wewnętrzne Instytutu (Statut INS, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy). *Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym z dnia 14.03.2003 r. (z późn. zm.)* przewiduje następujący rozwój kariery zawodowej: asystent, adiunkt, doktor habilitowany, profesor nadzwyczajny, profesor zwyczajny. Ze względu na specyficzny charakter instytutów naukowo-badawczych istnieje także możliwość zatrudnienia w pionie badawczo-technicznym na stanowisku specjalisty, st. specjalisty lub głównego specjalisty badawczo-technicznego. Podstawowymi kryteriami do realizacji kariery zawodowej są: podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz dorobek naukowy i techniczny. Awans na kolejne szczeble kariery (adiunkt, doktor habilitowany, profesor) w pionie naukowym może odbywać się w obszarze nauk ścisłych (publikacje, wynalazki, wzory użytkowe i przemysłowe) bądź technicznych (publikacje, patenty, oryginalne osiągnięcia projektowe, konstrukcyjne lub technologiczne, wynalazki, wzory użytkowe i przemysłowe) zgodnie z *Rozporządzeniem 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*. Instytut daje szanse rozwoju pracownikom wykazującym zdolności organizacyjne w zakresie zarządzania zespołami, powołując je na stanowiska kierowników i zastępców kierowników zakładów.

Działania do wdrożenia: brak.

3.29. Wartość mobilności (A = 4,06)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 poszerzenia wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenia 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut z racji specyfiki jego działalności kładzie większy nacisk na kontakty z partnerami przemysłowymi niż ze szkołami wyższymi w obszarze wymiany kadry i doświadczeń. Wspiera on mobilność swoich pracowników, postrzegając ją, jako jeden z ważniejszych aspektów rozwoju kariery zawodowej. Pomimo swojego przemysłowego charakteru, w 2013 roku Instytut nawiązał współpracę z RWTH Aachen i do tej pory kontynuuje prowadzenie wspólnych badań. Instytut jest zainteresowany nawiązywaniem kontaktów i współpracy z renomowanymi ośrodkami naukowymi zagranicą w celu podniesienia poziomu prac badawczych, uczestnictwa we wspólnych przedsięwzięciach naukowych, rozwoju zawodowego pracowników poprzez zdobycie nowych doświadczeń i fachowej wiedzy. W 2014 roku w ramach projektu POKL 8.2.1 „PWP Budowa potencjału naukowo-inżynierskiego INS poprzez wdrożenie opracowanych technologii do praktyki przemysłowej” pracownicy Instytutu byli na tygodniowych wizytach studyjnych na Uniwersytecie w Belgradzie i Cardiff Catalysis Institute, a pracownicy Uniwersytetu w Belgradzie gościli przez tydzień w INS.

Działania do wdrożenia: brak.

3.30. Dostęp do doradztwa zawodowego

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

INS wspiera pracowników naukowych przy szukaniu pracy, istnieje nieformalny mechanizm wsparcia wykorzystujący współpracę INS z innymi jednostkami akademickimi, instytutami badawczymi, jak również z zakładami przemysłowymi. Ponadto, INS wyróżnia się na tle innych jednostek naukowych poprzez prowadzenie polityki umożliwiającej ponowne zatrudnienie pracownikom naukowym, którzy zdecydowali się z przyczyn zawodowych bądź osobistych na przeniesienie do innych jednostek naukowych.

Działania do wdrożenia: brak.

3.31. Prawa własności intelektualnej (A = 4,61)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy a każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystania (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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Zarządzanie własnością intelektualną, komercjalizacja wyników badań naukowych i prac rozwojowych przez jednostki naukowe uregulowana jest *Ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i jej nowelizacją z dnia 1 października 2014 r.* Ustawowo zdefiniowany zakres obowiązkowych uregulowań w Instytucie określa *Ustawa o instytutach badawczych w art. 24 ust. 1a*. W 2015 roku w Instytucie zarządzeniem Dyrektora Nr 5/2015 z dnia 26 lutego 2015 r. wprowadzono *Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Nowych Syntezy Chemicznych*. W Instytucie pracownicy mają również możliwość konsultacji prawnych dot. praw własności intelektualnej.

Działania do wdrożenia: szkolenie dla pracowników naukowych z praw własności intelektualnej (Dział Wspomagania Badań, na bieżąco).

3.32. Współautorstwo (A = 4,50)*Definicja Europejskiej Karty Naukowca*

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 w 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

W okresowej ocenie pracowników Instytutu punkty za publikacje, monografie wieloautorskie wg wykazu MNiSW dzieli się pomiędzy wszystkich autorów proporcjonalnie do ich wkładu. Przy określaniu zasad współautorstwa uwzględnia się zasady dobrych praktyk (Zespół Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki, 25 maj 2004 r.), które określają, że „minimalnym kryterium współautorstwa stanowi udział w stworzeniu koncepcji badań, ich przeprowadzeniu, interpretacji lub przygotowania publikacji w obszarze specjalności współautora, co najmniej w takiej części, jaka wystarcza, aby podjął on za nią publiczną odpowiedzialność” oraz że „nie stanowią tytułu do współautorstwa takie działania, jak pozyskiwanie funduszy, dostarczenie materiałów, wykształcenie współautorów w stosowaniu metod, zbieranie i zestawianie danych, czy kierowanie instytucją, w której badania są prowadzone”.

Działania do wdrożenia: brak.

3.33. Nauczanie (A = 3,82)*Definicja Europejskiej Karty Naukowca*

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 uwzględnianie w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany, jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Ze względu na swój charakter i zgodnie z polskim ustawodawstwem Instytut nie prowadzi działalności dydaktycznej w rozumieniu nauczania akademickiego. Pracownicy Instytutu są jednak zaangażowani w opiekę naukową nad stażystami i stypendystami z innych wyższych uczelni i ośrodków naukowych. Ponadto, pełnią oni rolę opiekunów i promotorów w pracach magisterskich i przewodach doktorskich. Pracownicy Instytutu są również zatrudniani na umowę o pracę oraz umowę o dzieło, jako wykładowcy w innych jednostkach, np. na Uniwersytecie Marii Curie Skłodowskiej, a w szczególności na Wydziale Zamiejscowym UMCS w Puławach.

Działania do wdrożenia: brak.

3.34. Skargi i odwołania (A = 3,85)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dot. 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

W Instytucie istnieje otwarta polityka komunikacji, wszyscy pracownicy mają możliwość zwracania się w kwestiach spornych do Dyrektora Instytutu. W regulaminie dokonywania oceny okresowej dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych zapewniono pracownikom możliwość składania wniosku o ponowne dokonanie oceny dorobku naukowego i technicznego w przypadkach, gdy Pracownik nie zgadza się z dokonaną oceną. Ponadto, informacje dot. spraw finansowych podawane są do wiadomości pracowników, którzy mają możliwość skierowania zapytania lub skargi czy odwołania do Dyrekcji Instytutu.

Działania do wdrożenia: powołanie „rzecznika pracowników” do rozpatrywania skarg/apelacji naukowców, w tym kwestii dotyczących konfliktów między kierownikami zakładów/opiekunami naukowymi a podległymi pracownikami/początkującymi naukowcami (październik 2017, Dyrektor INS).

3.35. Wpływ na organy decyzyjne (A = 4,20)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Zgodnie z *Ustawą o instytutach badawczych* w Instytucie funkcjonuje Rada Naukowa. Pracownicy naukowcy mają swoją reprezentację w Radzie Naukowej. W jej skład, w liczbie określonej w statucie instytutu, wchodzi pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni Instytutu w liczbie stanowiącej co najmniej 50% składu Rady.

Działania do wdrożenia: brak.

3.36. Relacje z opiekunem naukowym (A = 4,35)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut współpracuje z renomowanymi polskimi ośrodkami naukowymi w zakresie kształcenia swojej kadry naukowej (doktoraty, habilitacje). Pracownicy naukowcy w trakcie przewodu doktorskiego czy habilitacyjnego mają ustalone regularne formy kontaktu z opiekunami naukowymi/promotorami. Relacje te obejmują rejestrowanie postępów badań, omówienia wyników, ustalanie harmonogramów prac, terminów wykonania. Ze względu na fakt, że Instytut nie ma uprawnień do nadawania stopni naukowych i w związku z tym opiekunowie/promotorzy są pracownikami innych ośrodków naukowych, doktoranci i habilitanci Instytutu mają zapewnioną możliwość konsultacji poza Instytutem i refundację kosztów delegacji.

Działania do wdrożenia: brak.

3.37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (A = 4,21)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Transfer wieloletnich doświadczeń od starszych pracowników do młodych jest istotnym elementem zachowania ciągłości pracy badawczej i wysokiego poziomu świadczonych usług. W Instytucie wypracowywany jest model przejmowania obowiązków przez młodych pracowników naukowych od starszych bardziej doświadczonych pracowników, odchodzących na emeryturę bądź zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jako emeryci. Jednakże model ten wymaga ciągłego udoskonalania. Obowiązkiem starszych pracowników jest pomaganie młodym pracownikom w rozwoju ich kariery zawodowej poprzez sprawowanie funkcji mentorów i doradców.

Działania do wdrożenia: wprowadzenie systemowych rozwiązań poprawiających transfer wiedzy od starszych pracowników do młodych – np. wprowadzenie konieczności angażowania młodych pracowników w prace i projekty badawczo-rozwojowe, opracowanie publikacji, udział w patentach (grudzień 2019, Dyrektor/Dział Administracyjno-Prawny).

3.38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (A = 4,62)*Definicja Europejskiej Karty Naukowca*

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

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Wysoka jakość kadry naukowej jest najważniejszym kapitałem i potencjałem Instytutu, gwarantującym utrzymanie wysokiej pozycji oraz jakości oferowanych usług i prowadzonych prac badawczych. Wszystkie działania Instytutu ukierunkowane są na systematyczny rozwój kadry naukowej i podniesienie jakości prowadzonych prac badawczych. Instytut corocznie przeznacza środki na działalność naukowo-badawczą oraz system motywacyjny premiowania pracowników za osiągnięcia naukowe, wdrożeniowe oraz pozyskiwanie projektów i funduszy z zewnątrz. Instytut wspiera wszelkie działania pracowników podejmowane w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz dorobku naukowego i technicznego, a w szczególności poprzez:

- finansowanie (współfinansowanie) studiów zaocznych, studiów podyplomowych, studiów doktoranckich, postępowań habilitacyjnych),
- umożliwienie pracownikom uczestnictwa w konferencjach, sympoziach naukowych,
- tworzenie zespołów do prowadzenia badań w ramach zdobytych grantów i zleceń z przemysłu.

W 2015 roku wprowadzono wewnętrzny konkurs na małe projekty dla młodych pracowników naukowych Instytutu.

Działania do wdrożenia: brak.

3.39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (A = 4,26)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Instytut zapewnia pracownikom naukowym i badawczo-technicznym na każdym etapie kariery zawodowej dostęp do szkoleń, seminariów. W 2015 roku w ramach szkoleń zostało przeszkolonych 327 pracowników INS (w tym 111 w ramach seminariów, sympozjów i konferencji, 96 w ramach szkoleń indywidualnych i specjalistycznych, 102 w ramach szkolenia z przepisów bhp i pierwszej pomocy medycznej, 14 osobom Instytut częściowo zrefundował kurs języka angielskiego).

Działania do wdrożenia: brak.

3.40. Opieka naukowa (A = 4,31)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca

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 naukowci 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.

AKTUALNE PRAKTYKI INS

Pracownicy naukowci Instytutu planują rozwój swojej aktywności naukowej w porozumieniu z bezpośrednimi przełożonymi, kierownikami zakładów badawczych. Wybór celów badawczych jest dostosowany do etapu realizowanej ścieżki zawodowej i powinien wpisywać się w strategię danego zakładu. Kierownik zakładu jest zobowiązany do zapewnienia wsparcia w realizacji założonych celów i nadzorowania postępów prac badawczych. Ewaluacja osiągnięcia założonych celów dokonuje się poprzez system okresowej oceny dorobku naukowego pracowników naukowych i badawczo-technicznych. Generalnie nowozatrudnieni młodzi naukowcy mają przydzielonego opiekuna, który wprowadza ich w zakres obowiązków i specyfikę danego stanowiska pracy, służąc pomocą i radą do czasu osiągnięcia przez młodego pracownika samodzielności w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Działania do wdrożenia: brak.

3.41. Podsumowanie

W wyniku analizy dokumentów wewnętrznych (zarządzeń, regulaminów) Instytutu Nowych Syntez Chemicznych oraz analizy wyników wewnętrznej ankiety wśród pracowników naukowych powołany Zespół ds. wprowadzenia logo *HR Excellence in Research* wykazał spełnienie przez Instytut przeważającej większości zasad włączonych do Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz zdiagnozował obszary, w których wymagane są działania legislacyjne w celu dostosowania wewnętrznych procedur do zapisów w ww. dokumentach. Wiele z kryteriów Karty i Kodeksu jest uregulowanych przez państwowe akty prawne takie jak Kodeks Pracy czy Ustawa o instytutach badawczych i inne przepisy prawa, pozostałe regulowane są wewnętrznymi regulacjami INS. Instytut będzie przestrzegał wszystkich zasad zawartych w Kodeksie i Karcie, doskonaląc swoje działania, procedury i regulaminy.

4. Plan działania

Po analizie i podsumowaniu wyników wszystkich trzech etapów, tj. przeglądu procedur i praktyk obowiązujących w INS, a także przepisów krajowych w odniesieniu do ich zgodności z zasadami Karty i Kodeksu oraz wyników badania ankietowego, przedstawiono konkretne kroki naprawczo-korygujące i informacyjne, które powinny zostać podjęte. Określono osoby odpowiedzialne za ich realizację, harmonogramy i przewidywane wskaźniki.

Plan działań zakłada następujące typy działań:

- naprawczo-korygujące – odnoszące się do proceduralnych uchybień (zmiany, które będą wprowadzone w regulacjach prawnych i dokumentach obowiązujących w INS),
- informacyjne – środki zmierzające do podniesienia świadomości pracowników co do procedur obowiązujących w INS.

Numer	Kryterium Karty i Kodeksu	Środki do podjęcia	Typ działania	Termin zakończenia	Osoba odpowiedzialna	Wskaźnik
2	Zasady etyczne	Opracowanie kodeksu etycznego dotyczącego zasad prowadzenia badań w INS, łączącego istniejące rozproszone przepisy dotyczące kwestii etycznych	długoterminowe	styczeń 2019	Dział Administracyjno-Prawny	Wewnętrzny kodeks etyki obowiązujący w INS
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Wprowadzenie procedury dotyczącej poufności dokumentacji i ochrony danych osobowych	średnioterminowe	czerwiec 2018	Dział Administracyjno-Prawny	- Procedura regulująca poufność dokumentacji i ochrony danych osobowych obowiązująca w INS - 100% przeszkolonych pracowników pionu B+R
		Szkolenie pracowników w zakresie ochrony danych osobowych	długoterminowe	lipiec 2019	Dział Kadr	
10	Zasada niedyskryminacji	Uwzględnienie zapisów o zakazie dyskryminacji zawartych w Kodeksie i Karcie	średnioterminowe	styczeń 2018	Dział Administracyjno-	Zmienione wewnętrzne przepisy

		w istniejących dokumentach/regulacjach INS			Prawny	obowiązujące w INS
12	Rekrutacja	Opracowanie procedur prawidłowego postępowania w Instytucie, w tym dobrych nawyków i praktyk we wzajemnym kontakcie, wskazanie zachowań, które są uznawane przez pracodawcę za niepożądane i określenie sposobu reagowania na przypadki molestowania psychicznego bądź dyskryminacji	długoterminowe	styczeń 2019	Dział Administracyjno-Prawny	Zasady postępowania pracowników naukowych w INS
13	Procedury rekrutacji	Umieszczenie zasad rekrutacji w języku polskim i angielskim na stronie internetowej (włączając wyszczególnienie kryteriów selekcji i zakresu odpowiedzialności związanej z każdą funkcją, informacje o procesie rekrutacji, liczbie wakatów, możliwości rozwoju osobistego itp.)	średnioterminowe	kwiecień 2018	Sekretarz Naukowy/ Dział Wspomagania Badań	Zasady rekrutacji ze szczegółową specyfikacją dostępne na stronie internetowej INS
15	Transparentność /przejrzystość	Powołanie osoby odpowiedzialnej za prawidłowe funkcjonowanie procedury rekrutacyjnej i kontaktów z kandydatami	krótkoterminowe	październik 2017	Dyrektor Naukowy	
16	Kryteria oceny	Postanowienia dotyczące szczegółowych kryteriów oceny kandydatów - Wprowadzenie jakościowej miary oceny osiągnięć naukowych - Wprowadzenie oceny umiejętności miękkich	średnioterminowe	lipiec 2018	Sekretarz Naukowy	Zmienione zasady rekrutacji pracowników naukowych z dokładnymi kryteriami oceny obowiązującymi w INS
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	Wprowadzenie zapisów o uznaniu odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów w regulaminie rekrutacyjnym	krótkoterminowe	grudzień 2017	Dział Administracyjno-Prawny	Zmieniony regulamin dotyczący rekrutacji obowiązujący w INS

18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Uznanie pozaakademickiego doświadczenia i mobilności jako zalet w ocenie kandydatów Uwzględniając postanowienia uznania wartości mobilności w zasadach rekrutacji pracowników naukowych Wprowadzenie zapisów w regulaminie rekrutacyjnym o uznaniu wartości mobilności	krótkoterminowe	grudzień 2017	Dział Administracyjno-Prawny	Zmieniony regulamin dotyczący rekrutacji obowiązujący w INS
31	Prawa własności intelektualnej	Szkolenia okresowe dla kadry naukowo-badawczej dotyczące obowiązujących procedur i przepisów dotyczących ochrony własności intelektualnej	na bieżąco		Dział Wspomagania Badań	- minimum 1 szkolenie rocznie
34	Skargi i odwołania	Powołanie mediatora („rzecznika pracowników”) do rozpatrywania skarg/apelacji naukowców, w tym kwestii dotyczących konfliktów między kierownikami zakładów/opiekunami naukowymi a podległymi pracownikami/początkującymi naukowcami Wypracowanie wewnętrznych regulacji dotyczących rozwiązywania tego typu konfliktów.	krótkoterminowe	październik 2017	Dyrektor	Rozporządzenie wewnętrzne ustanawiające stanowisko mediatora.
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Wprowadzenie rozwiązań systemowych poprawiających przekazywanie wiedzy od starszych badaczy (np. w wieku emerytalnym) do początkujących badaczy w celu utrzymania naukowej ciągłości	długoterminowe	grudzień 2019	Dyrektor/ Dział Administracyjno-Prawny/Dział Kadr	Wewnętrzne rozporządzenie w sprawie transferu wiedzy od starszych badaczy do początkujących naukowców

Harmonogram dla pierwszej fazy Strategii HR dla Pracowników Naukowych

Plan dostosowania istniejących w INS regulacji do zapisów Karty i Kodeksu będzie realizowany przez 3 lata, podzielone na dwa okresy. Działania krótkoterminowe i średnioterminowe zostaną wdrożone w ciągu pierwszych dwóch lat (2017 i 2018 r.), a działania długoterminowe - w trzecim roku (2019 r.). Realizacja poszczególnych zadań określonych w Planie Działania zostanie przydzielona poszczególnym osobom. Koordynator ds. Strategii HR mianowany przez dyrektora INS będzie odpowiedzialny za realizację harmonogramu i przesyłanie sprawozdań do Komisji Europejskiej.

No.	C&C principle	Responsibility	2017				2018				2019			
			1 st Q	2 nd Q	3 rd Q	4 th Q	1 st Q	2 nd Q	3 rd Q	4 th Q	1 st Q	2 nd Q	3 rd Q	4 th Q
2	Zasady etyczne	Dział Administracyjno-Prawny												
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Dział Administracyjno-Prawny/ Dział Kadr												
10	Zasada niedyskryminacji	Dział Administracyjno-Prawny												
12	Rekrutacja	Dział Administracyjno-Prawny												
13	Procedury rekrutacji	Sekretarz Naukowy/ Dział Wspomagania Badań												
15	Transparentność /przejrzystość	Dyrektor Naukowy												
16	Kryteria oceny	Sekretarz Naukowy												
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	Dział Administracyjno-Prawny												
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Dział Administracyjno-Prawny												
31	Prawa własności intelektualnej	Dział Wspomagania Badań												
34	Skargi i odwołania	Dyrektor												
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Dyrektor/ Dział Administracyjno-Prawny/ Dział Kadr												

Monitorowanie

Założony plan działań będzie stale monitorowany. Zespół ds. uzyskania logo *HR Excellence in Research*, który opracował strategię HR, co najmniej raz na pół roku oceni postępy i wyniki realizacji zaplanowanych działań. Osoby odpowiedzialne za konkretne zadania przygotowują raporty z wykonanych prac (pod koniec każdego roku), które zostaną poddane przeglądowi podczas spotkań grupy roboczej. W razie konieczności organizowane będą regularne spotkania, na przykład w odpowiedzi na powstały problem. Po wdrożeniu planu działania grupa robocza sprawdzi i oceni skuteczność realizacji strategii oraz zaplanuje w razie konieczności działania naprawcze. Środki korygujące będą wprowadzane od III do IV kwartału 2019 r. Zespół ds. uzyskania logo *HR Excellence in Research* opracuje wewnętrzne sprawozdanie, wskazując postępy osiągnięte w realizacji celów Strategii HR oraz stan dostosowania istniejących regulacji do zapisów Karty i Kodeksu.

5. Wnioski

Analiza dokumentacji wewnętrznej w zakresie jakości środowiska pracy, procedury zatrudniania i warunków pracy w INS dokonana przez Zespół ds. uzyskania logo *HR Excellence in Research* wykazała, że INS przestrzega w praktyce regulacji i zapisów uwzględnionych w Kodeksie i Karcie, jednak niektóre z zapisów wymagają uregulowania bądź doprecyzowania w istniejących wewnętrznych aktach prawnych. Rezultatem prac Zespołu jest przygotowany raport z analizy wewnętrznej dokumentacji oraz badania ankietowego. Przeprowadzone analizy pozwoliły Zespołowi na zidentyfikowanie spośród 40 kryteriów zawartych w Karcie i Kodeksie 12 kryteriów, w których wymagane jest podjęcie działań zmierzających do usunięcia istniejących rozbieżności. Zespół zaproponował plan działań na lata 2017–2019, których wykonanie w pełni dostosuje regulacje INS do zapisów Karty i Kodeksu. Wyniki dotyczące silnych stron Instytutu pokazują, że pracownicy bardzo wysoko oceniają warunki pracy naukowej już stworzone i istniejące w INS, stabilność zatrudnienia oraz możliwości kontynuacji rozwoju zawodowego. Praca nad projektem *HR Excellence in Research* pokazała również, że INS powinien podnosić świadomość pracowników w zakresie ochrony danych osobowych oraz praw własności intelektualnej, co będzie realizowane poprzez warsztaty i szkolenia dla pracowników.

Strategia rozwoju Instytutu na następne lata zakłada kluczową rolę badań naukowych, zarówno podstawowych jak i stosowanych oraz prac wdrożeniowych w pozyskiwaniu środków. W związku z tym INS będzie dalej stwarzać dobre warunki do pozyskiwania i rozwoju potencjału naukowego obecnych i przyszłych pracowników.

AKCEPTACJA

Dyrekcja Instytutu Nowych Syntez Chemicznych w pełni popiera i akceptuje Strategię HR dla Pracowników Naukowych.

Puławy, 12 września 2016 r.



dr inż. Cezary Możejki prof. nadzw.
Dyrektor Instytutu Nowych Syntez Chemicznych