



***Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej
im. Ludwika Hirszfelda
Polskiej Akademii Nauk
we Wrocławiu***

STRATEGIA HR DLA NAUKOWCÓW (HRS4R)

Podsumowanie analizy luk i planu działania

w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych
w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda
Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu

Grudzień 2022

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
1.1 Ogólna charakterystyka Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii Nauk (IITD PAN).....	4
1.2 Lokalizacja IITD PAN	5
1.3 Misja Instytutu Hirszfelda	6
1.4 Ogólna charakterystyka struktury kadry w IITD PAN.....	6
1.4.1.Współprace naukowe	7
1.5 Finansowanie działalności naukowej.....	10
2. Metodologia.....	11
2.1 Deklaracja poparcia wytycznych Karty i Kodeksu.....	11
2.2 Umocowanie prawne działań	11
2.3 Metodyka pracy Zespołów	12
2.3.1. Harmonogram prac:.....	13
3. Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w IITD PAN.....	14
4. Omówienie wyników badania ankietowego.....	20
4.1. Koncepcja i organizacja badania.....	20
4.2. Charakterystyka respondentów	21
4.3. Analiza danych.....	23
4.4 Mocne i słabe strony	24
4.5 Obszary wymagające poprawy – plan działania	34
4.6. Monitorowanie wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań	54
5. Podsumowanie.....	55
Aneks	56
Załącznik nr 1. Pismo popierające Kartę i Kodeks	56
Załącznik nr 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 21.10.2021r. procedur mającej na celu włączenie IITD PAN do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu.....	57

1. Wprowadzenie

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych to opublikowany w dniu 11 marca 2005 r. zbiór zasad zaleconych instytucjom naukowo-badawczym przez Komisję Europejską. (Recommendation of the European Commission 2005/251/EC) mających na celu zapewnienie przyjaznych warunków pracy i rozwoju kariery naukowej oraz przejrzystych procesów rekrutacji pracowników naukowych. Zasady zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych adresowane są do naukowców, pracodawców oraz podmiotów finansujących badania naukowe, działających w sektorze publicznym i prywatnym i mają na celu zwiększanie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie.

Europejska Karta Naukowca ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców. Europejska Karta Naukowca ma na celu zapewnienie, aby charakter stosunków między naukowcami i ich pracodawcami lub grantodawcami sprzyjał osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie tworzenia, przekazywania, wymiany oraz rozpowszechniania wiedzy oraz rozwoju technologicznego, a także rozwojowi kariery pracowników naukowych. Europejska Karta Naukowca uznaje także wartość wszelkiego typu form mobilności będącej środkiem do dalszego rozwoju zawodowego naukowców.

Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców. Zasady i wymagania, o których mowa, powinny zagwarantować przestrzeganie takich wartości jak przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów, w szczególności mając na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, a także uzupełniają zasady i wymagania określone w Europejskiej Karcie Naukowca. Instytucje oraz pracodawcy przestrzegający Kodeksu Postępowania będą otwarcie wywiązywać się ze zobowiązania do postępowania w sposób odpowiedzialny i godny szacunku oraz zapewnią naukowcom sprawiedliwe warunki ramowe z wyraźnym zamiarem wniesienia wkładu w rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

W kwietniu 2015 r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego uznało, że powszechne wprowadzenie Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych jest ważne dla polskiej nauki, gdyż wspiera proces integracji europejskiej, a także pozwala na stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej w zakresie tworzenia atrakcyjnego dla naukowców środowiska pracy, a także przestrzegania norm etycznych zarówno w relacjach zawodowych, jak i w prowadzeniu badań naukowych.

Po analizie treści wyżej wymienionych dokumentów Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN (IITD PAN), reprezentowany przez Dyrektora prof. dr hab. Andrzeja Gamiana, w dniu 29 września 2021 r. wyraził swoje poparcie dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC (załącznik nr 1), wskazując zbieżność zasad Europejskiej Karty Naukowca (Karta) i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (Kodeks), ze strategią rozwoju Instytutu. 21 października 2021 r. Komisja Europejska poinformowała Instytut o wszczęciu procedury, mającej na celu włączenie Instytutu do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu (załącznik nr 2).

1.1 Ogólna charakterystyka Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii Nauk (IITD PAN)

Pełna nazwa Instytucji (wnioskodawcy):		Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polska Akademia Nauk	
Forma własności:		Własność Skarbu Państwa Numer w Rejestrze Instytutów Naukowych PAN - nr rejestru: RIN-VI-56/98	
Instytucja istnieje od (z uwzględnieniem przekształceń prawnych):		1952	
Ulica, nr domu:	Rudolfa Weigla 12	Miejscowość:	Wrocław
Kod pocztowy:	53-114	Państwo:	Polska
Nr tel. z kier.:	(71) 337 11 72	Nr faksu:	(71) 337 21 71
www:	https://hirszfeld.pl	e-mail:	secretary@hirszfeld.pl
NIP:	896-000-56-96	REGON:	000325883
Osoba kierująca Instytucją (imię, nazwisko, stanowisko):		Prof. dr hab. Andrzej Gamian, dyrektor	
Nr telefonu:		(71) 370 99 05	

Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN został założony w 1952 r. przez Polską Akademię Nauk, a pierwszym dyrektorem Instytutu był Profesor Ludwik Hirszfeld, znany polski immunolog i mikrobiolog.

Instytut posiada uprawnienia do nadawania stopnia:

- doktora i doktora habilitowanego w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych w dyscyplinie nauki biologiczne.
- doktora i doktora habilitowanego w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu w dyscyplinie nauki medyczne.

Instytut prowadzi badania podstawowe oraz prace rozwojowe z zakresu immunologii, mikrobiologii, glikobiologii, immunochemii, jak również badania aplikacyjne z zakresu medycyny, weterynarii, farmacji i biotechnologii. W instytucie funkcjonują 23 laboratoria lub zakłady naukowe, których działalność jest ściśle powiązana z integralnymi jednostkami, takimi jak Centrum Medyczne, a w nim unikatowy na skalę światową, jeśli chodzi o doświadczenie w eksperymentalnej terapii lekoopornych zakażeń bakteryjnych - Ośrodek Terapii Fagowej, Polska Kolekcja Mikroorganizmów (PCM), Kolekcja Linii Komórkowych, Laboratorium NeoLek, specjalistyczne pracownie aparaturowe, Zwierzętarnia oraz Laboratorium Chemii Ogólnej. Laboratorium Immunologii Tkankowej Centrum Medycznego jest jedynym laboratorium w Polsce, z akredytacją Europejskiej Federacji Immunogenetyki (EFI) oraz certyfikatami EU. Organizuje cykliczne Warsztaty Kontroli Jakości Typowania HLA (do 2021 r. warsztaty objęły 67 placówek z 15 krajów) honorowane przez Min. Zdrowia. Polska Kolekcja Mikroorganizmów

(PCM) jako jedna z dwóch kolekcji w Polsce wśród 48 na świecie uzyskała w 2000 roku od Światowej Organizacji Własności Intelektualnej (WIPO) status Międzynarodowego Organu Depozytowego (IDA) do celów patentowych i jest liderem w liczbie przyjmowanych depozytów w całej Europie Środkowej. Polska Kolekcja Mikroorganizmów zarejestrowana jest w Światowej Federacji Kolekcji Drobnoustrojów (WFCC) pod numerem 106 z akronimem PCM oraz w Europejskiej Organizacji Kolekcji Drobnoustrojów (ECCO). Sferę komercjalizacji oraz kontaktów z przemysłem wspiera założona przez Instytut spółka Centrum Transferu Technologii IITD Sp. z o.o.

W ocenie parametrycznej za lata 2017-2021 decyzją Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lipca 2022 roku przyznano Instytutowi Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN kategorię naukową A w dyscyplinie nauki biologiczne i kategorię naukową A+ w dyscyplinie nauki medyczne. Ocenie podlegał poziom naukowy prowadzonej działalności naukowej, efekty finansowe badań naukowych i prac rozwojowych oraz wpływ działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki. Według rankingu SciMago w 2022 r. Instytut znajduje się na 4 miejscu w Polsce oraz 522 na świecie wśród ocenianych jednostek naukowych, uczelni i instytutów. Instytut prowadzi studium doktoranckie oraz Wrocławską Szkołę Doktorską Instytutów PAN.

Instytut jest właścicielem kilkuset patentów na testy diagnostyczne dla onkologii, diagnostyki mikrobiologicznej, na szczepionki przeciwbakteryjne i przeciwwirusowe oraz leki, w różnych fazach komercjalizacji. Projekty badawcze obejmują szereg innowacyjnych rozwiązań i są realizowane w konsorcjach z instytucjami krajowymi i zagranicznymi oraz projekty infrastrukturalne. Zakres współpracy z przemysłem obejmuje otrzymywanie przeciwciał monoklonalnych, oznaczanie endotoksyn w materiałach biologicznych, środowiskowych i w przemyśle; oznaczanie produktów glikacji w materiałach spożywczych i klinicznych; identyfikację gatunkową mikroorganizmów; określanie lekooporności mikroorganizmów; przyjmowanie depozytów patentowych mikroorganizmów; opracowanie nowych szczepionek, opracowanie nowych diagnostyków dla bakterii i nowotworów, leków przeciwbakteryjnych, przeciwnowotworowych; ofertę obejmującą kilkaset metod i testów z zakresu glikobiologii, biochemii, immunochemii, immunologii i mikrobiologii.

1.2 Lokalizacja IITD PAN

Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN posiada swoją siedzibę we Wrocławiu.

Wrocław to miasto na prawach powiatu w południowo-zachodniej Polsce, siedziba władz województwa dolnośląskiego i powiatu wrocławskiego. Liczba mieszkańców Wrocławia oscyluje około 670 000 osób.

Wrocław jest wyjątkowym miastem 12 wysp i 112 mostów, położonym nad rzeką Odrą. Wśród wielu zabytków Dolnego Śląska i Wrocławia znajdują się dwa budynki wpisane na listę światowego dziedzictwa UNESCO: Hala Stulecia we Wrocławiu oraz Kościoły Pokoju w Jaworze i Świdnicy.

Jest silnym ośrodkiem uniwersyteckim obejmującym 5 najważniejszych uniwersytetów, takich jak Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Wrocławska, Wrocławski Uniwersytet Medyczny Piastów Śląskich oraz Uniwersytet Przyrodniczy.

Wrocław jest miejscem wielu ważnych konferencji, kongresów, wydarzeń międzynarodowych, a także ważnym centrum kulturalnym. We Wrocławiu odbywa się cyklicznie prestiżowy festiwal Jazz nad Odrą (od 1963 r.) oraz Międzynarodowy Festiwal Wratislavia Cantans (od 1966 r.), jeden z najbardziej liczących się w dziedzinie muzyki poważnej. Inne coroczne wydarzenia kulturalne to Przegląd Piosenki Aktorskiej, Międzynarodowy Festiwal Teatralny DIALOG, Międzynarodowy Festiwal Nowe Horyzonty, czy Międzynarodowe Biennale Sztuki Mediów WRO.

1.3 Misja Instytutu Hirszfelda

Misja Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii wpisuje się w ideę przyświecającą Profesorowi Hirszfeldowi, założycielowi Instytutu, którego osobowość, pasja tworzenia, ciekawość świata i niezgoda na bierność wobec chorób nękających ludzi wciąż inspiruje zespół Instytutu. Instytut prowadzi badania naukowe na światowym poziomie rozwiązując współczesne problemy szeroko rozumianej immunologii, onkologii i mikrobiologii i dostarczając nauce i gospodarce nowoczesnych rozwiązań służących zrównoważonemu rozwojowi kraju i regionów, a opracowywane technologie i doświadczenie udostępnia społeczeństwu prowadząc Centrum Medyczne, Laboratorium NeoLek posiadające certyfikat DPL oraz Centrum Transferu Technologii sp. z o.o. Misji rozwijania nauki i gospodarki nieodłącznie towarzyszy działalność popularyzatorska oraz kształcenie i inspiracja przyszłych liderów nauki i wysoko wyspecjalizowanej kadry poprzez wielokierunkową edukację w ramach interdyscyplinarnej Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów PAN, projektu "Doktoraty Wdrożeniowe" oraz autorskiego środowiskowego programu studiów doktoranckich POWER - BioTechNan.

1.4 Ogólna charakterystyka struktury kadry w IITD PAN.

Najcenniejszy kapitał w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN tworzą jego pracownicy i doktoranci.

Obecnie (2 grudnia 2022 r.) Instytut zatrudnia 250 pracowników. Instytut tworzy 9 Zakładów, a prace badawcze realizowane są w 23 laboratoriach lub zakładach naukowych.

Kadra naukowa Instytutu to 99 badaczy, w tym 17 profesorów (R4) i 24 profesorów Instytutu (R3), łącznie 55 adiunktów oraz asystentów (R2), 4 pracowników badawczo-technicznych (R1), a także 66 doktorantów. Profesorowie oraz profesorowie instytutu, to kadra naukowa posiadająca ugruntowaną pozycję w środowisku naukowym i zawodowym, będący zarazem ekspertami w zakresie zarządzania i prowadzenia projektów badawczych.

Pozostali pracownicy stanowią wsparcie kadry naukowej w zakresie naukowo-technicznym i obsługi administracyjnej.

Kształcenie przyszłej kadry naukowej realizowane jest przede wszystkim w ramach Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk (WSD IPAN.) Szkoła ta została ustanowiona przez dwa wrocławskie instytuty: Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN oraz Instytut Niskich Temperatur PAN. Ma ona uprawnienia do nadawania stopnia doktora w czterech dyscyplinach: naukach biologicznych, naukach medycznych, naukach fizycznych i naukach chemicznych. W Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN działa również Studium Doktoranckie, które w związku z reformą systemu nauki w Polsce przeprowadzoną w 2018 r. zakończy swoją działalność w 2026 r. W

2022 r. kształcenie we WSD IPAN rozpoczęło 5 doktorantów uczestniczących w programie "Doktorat Wdrożeniowy" - lekarze lub diagności Dolnośląskiego Centrum Onkologii.

Obecnie w Instytucie kształconych jest 66 doktorantów, w tym 2 osoby z zagranicy oraz 5 osób w ramach doktoratów wdrożeniowych - lekarze i diagności z Dolnośląskiego Centrum Onkologii.

1.4.1.Współprace naukowe

IITD PAN prowadzi współpracę naukową z następującymi ośrodkami krajowymi:

1. 4 Szpital Wojskowy z Polikliniką we Wrocławiu
2. Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
3. Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie
4. Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
5. Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków
6. Dolnośląskie Centrum Transplantacji Komórkowej z Krajowym Bankiem Dawców Szpiku, Wrocław
7. Dolnośląskie Centrum Onkologii, Wrocław
8. Gdański Uniwersytet Medyczny
9. Instytut Archeologii i Etnologii PAN
10. Instytut Biochemii i Biofizyki PAN, Warszawa
11. Instytut Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej im. Macieja Nałęcza PAN, Warszawa
12. Instytut Biologii Medycznej PAN, Łódź
13. Instytut Biologii Doświadczalnej im. Marcelego Nenckiego PAN, Warszawa
14. Instytut „Centrum Zdrowia Matki Polki”, Łódź
15. Instytut Gruźlicy i Chorób Płuc w Warszawie
16. Instytut „Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka” w Warszawie
17. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
18. Narodowy Instytut Kardiologii im. Stefana kardynała Wyszyńskiego – Państwowy Instytut Badawczy
19. Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego – Państwowy Zakład Higieny
20. Politechnika Gdańska
21. Politechnika Łódzka
22. Politechnika Warszawska
 - a. - Wydział Elektryczny
23. Politechnika Wrocławska
 - a. - Wydział Chemiczny
 - b. - Wydział Elektroniki Mikrosystemów i Fotoniki
 - c. - Wydział Podstawowych Problemów Techniki
24. Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie
25. Samodzielny Publiczny Szpital Kliniczny im. A. Mielęckiego Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
26. Samodzielny Publiczny Wojewódzki Szpital Zespolony w Szczecinie
27. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji we Wrocławiu
28. Sieć Badawcza Łukasiewicz: PORT- Polski Ośrodek Rozwoju Technologii Sp z o.o., Wrocław
29. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
30. Szpital Gameta w Rzgowie i Kielcach
31. Szpital im. Św. Jadwigi Śląskiej w Trzebnicy
32. Szpital Kliniczny Dzieciątka Jezus w Warszawie

33. Szpitale Wojewódzkie w Gdyni
34. Śląskie Centrum Chorób Serca w Zabrzu
35. Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach
36. Uniwersytecki Szpital Kliniczny im. J. Mikulicza Radeckiego we Wrocławiu
37. Uniwersytet Gdański
 - a. - Wydział Biologii
 - b. - Wydział Chemii
38. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
39. Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
 - a. - Wydział Biologii
40. Uniwersytet Łódzki
 - a. - Wydział Biologii i Ochrony Środowiska
41. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
42. Uniwersytet Medyczny w Białymstoku
43. Uniwersytet Medyczny w Łodzi
44. Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich, Wrocław
 - a. - Katedra Nauk o Zdrowiu
 - b. - Katedra i Zakład Chemii i Immunochemii
 - c. - Katedra i Klinika Chirurgii Klatki Piersiowej
 - d. - Katedra i Klinik Chirurgii Naczyniowej, Ogólnej i Transplantacyjnej
 - e. - Katedra i Klinika Dermatologii, Wenerologii i Alergologii
 - f. - Katedra i Klinika Nefrologii Pediatrycznej
 - g. - Katedra i Klinika Neurologii
 - h. - Katedra i Klinika Pulmonologii i Nowotworów Płuc
 - i. - Katedra i Zakład Fizjologii
 - j. - Katedra i Zakład Genetyki
 - k. - Katedra i Zakład Stomatologii Doświadczalnej
 - l. - I Klinika Ginekologii i Położnictwa
 - m. - Klinika Urologii i Onkologii Urologicznej
 - n. - Zakład Chirurgii Eksperymentalnej i Badania Biomateriałów
45. Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
46. Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie
47. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
 - a. - Wydział Biologii i Hodowli Zwierząt
 - b. - Wydział Biotechnologii i Nauk o Żywności
 - c. - Wydział Medycyny Weterynaryjnej
48. Uniwersytet Śląski w Katowicach
 - a. - Wydział Biologii i Ochrony Środowiska
49. Uniwersytet Wrocławski
 - a. - Wydział Biotechnologii
 - b. - Wydział Chemii
 - c. - Wydział Nauk Biologicznych
50. Uniwersytet Zielonogórski
51. Warszawski Uniwersytet Medyczny
52. Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego we Wrocławiu
53. Wojskowa Akademia Techniczna w Warszawie
54. Wrocławskie ZOO

Od wielu lat pracownicy Instytutu biorą udział w Dolnośląskim Festiwalu Nauki. Prowadzą wykłady, warsztaty oraz konkursy dotyczące immunologii i mikrobiologii dla

młodzieży licealnej i osób dorosłych. Dużym zainteresowaniem cieszą się wydarzenia w trybie zdalnym np. transmitowane na kanale Youtube.

IITD PAN prowadzi współpracę naukową z następującymi ośrodkami zagranicznymi w ramach podpisanych umów:

1. Augusta University, USA
2. Dinabandhu Mahavidyalaya, Bongaon, Indie
3. Institute of Bioscience and Biotechnology Research, University of Maryland, USA
4. Instytut Badawczy Norweskich Sił Zbrojnych (FFI - Forsvarets Forskningsinstitut)
5. Instytut Syntezy Organicznej w Rydze, Łotwa
6. Kraje Europy Środkowej i Wschodniej (9 krajów) – Warsztaty Kontroli Jakości Typowania HLA
7. LEA, UNIFESP, São Paulo, Brazylia
8. Medical University of South Carolina, Charleston, USA
9. Plateforme d'Analyse Protéomique de Paris Sud Ouest (PAPPSO)
10. University of Maryland, Rockville, USA
11. University of Winnipeg, Kanada
12. Vidyasagar University, Midnapore, Indie

IITD PAN prowadzi współpracę naukową z następującymi ośrodkami zagranicznymi bez formalnie podpisanych umów:

1. Akademia Nauk Republiki Czeskiej, Praga, Czechy
2. Belgian Federal Science Policy Office, Bruksela, Belgia
3. BOKU – University of Natural Resources and Life Sciences, Wiedeń, Austria
4. California Institute of Medical Research, San Jose, USA
5. Deutsche Gesellschaft für Auxologie, Altenhof, Niemcy
6. EMSKE Phytochem, San Francisco, USA
7. Evangelismos Hospital, Ateny, Grecja
8. Federal Institute for Risk Assessment (BfR), Berlin, Niemcy
9. German Cancer Research Center, Heidelberg, Niemcy
10. Immune Compass LTD, Londyn, Wielka Brytania
11. Imperial College London, Wielka Brytania
12. INRA - Institut National de la Recherche Agronomique, Paryż, Francja
13. Instytut Biologii Ewolucyjnej (CSIC-UPF), Barcelona, Hiszpania
14. Institute of Medical Biology, Chinese Academy of Medical Sciences & Peking Union Medical College, Kunming, Chiny
15. Instytut Mikrobiologii Czeskiej Akademii Nauk, Novy Hradek, Czechy
16. Instytut Pasteura, Paryż, Francja
17. Instytut Ruđera Boškovića, Zagrzeb, Chorwacja
18. International Research Council of Italy, Institute of Biomolecular Chemistry, Pozzuoli, Neapol, Włochy
19. JAFRAL, Ljubljana, Słowenia
20. Leiden University, Lejda, Holandia
21. Masaryk University, Brno, Czechy
22. National Centre for Scientific Research Demokritos, Ateny, Grecja
23. Newcastle University, Wielka Brytania
24. Research Center Borstel, Niemcy
25. Sars International Centre for Marine Molecular Biology, Bergen, Norwegia
26. School of Physics & Astronomy, University of St Andrews, Szkocja
27. Southern Research Institute, Phoenix, USA

28. Swedish University of Agricultural Sciences, Uppsala, Szwecja
29. Technical University Dresden, Niemcy
30. Toyama Prefectural University, Toyama, Japonia
31. Universitat Bayreuth, Niemcy
32. Universitat de Valencia, Walencja, Hiszpania
33. Université de Genève, Szwajcaria
34. University College London, Wielka Brytania
35. Uniwersytet Neapolitański im. Fryderyka II , Neapol, Włochy
36. Uniwersytet w Barcelonie, Hiszpania
37. University of Antwerpen, Belgia
38. University of California Los Angeles, David Geffen School of Medicine, UCLA Immunogenetic Center, Los Angeles, USA
39. University of Kent, Wielka Brytania
40. University of Minho, Braga, Portugalia
41. University of Nevada, Reno, USA
42. University of Nyiregyhaza, Węgry
43. University of Stirling, Wielka Brytania
44. University of Texas, Austin, USA
45. Uniwersytet Karola, Praga, Czechy
46. Uniwersytet Michigan, Ann Arbor, USA
47. VIBT – Vienna Institute of Biotechnology, Wiedeń, Austria
48. Wellcome Trust Sanger Institute, Cambridge, Wielka Brytania
49. Westerdijk Fungal Biodiversity Institute, Utrecht, Holandia
50. Yale University, New Haven, USA

1.5 Finansowanie działalności naukowej

Źródła finansowania badań naukowych i rozwojowych realizowanych w Instytucie uzależnione są od zakresu tematycznego. Pracownicy naukowcy wykazują wysoką skuteczność w pozyskiwaniu środków finansowych. Aktualnie projekty finansowane są przez organizacje międzynarodowe (Norweski Mechanizm Finansowy, ERA.NET, Transatlantic, NAWA, COST) oraz krajowe (Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowe Centrum Nauki, Centrum Projektów Polska Cyfrowa, Agencję Badań Medycznych, Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz Ośrodek Przetwarzania Informacji - Państwowy Instytut Badawczy).

2. Metodologia

2.1 Deklaracja poparcia wytycznych Karty i Kodeksu

Po analizie Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (Karta i Kodeks) - dokumentów opublikowanych w 2005 r. przez Komisję Europejską, Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN, reprezentowany przez Dyrektora prof. dr hab. Andrzeja Gamiana, w dniu 29 września 2021 r. wyraził swoje poparcie (załącznik nr 1) dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC. Instytut wskazał zbieżność zasad Karty i Kodeksu, ze strategią rozwoju Instytutu. 21 października 2021 r. Komisja Europejska poinformowała Instytut o wszczęciu procedury, mającej na celu włączenie Instytutu do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu (załącznik nr 2).

2.2 Umocowanie prawne działań

Dyrektor Instytutu Zarządzeniem nr 7/2022 z dnia 12.08.2022 r. powołał 2 zespoły:

1. Zespół ds. monitorowania HRS4R, który stanowi Komisja ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej Rady Naukowej IITD PAN. Do zadań Zespołu należy:

- opiniowanie działań oraz dokumentów przygotowanych przez Zespół ds. wdrażania HRS4R wraz z raportowaniem prowadzonych prac Radzie Naukowej IITD PAN;
- pełnienie funkcji doradczych na rzecz Rady Naukowej IITD PAN oraz Dyrektora IITD PAN;
- systematyczne monitorowanie wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych i Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji, zwanej dalej „Polityką OTM-R”, w IITD PAN w zakresie kompetencji Rady Naukowej IITD PAN.

2. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R w składzie:

- dr Katarzyna Szczauńska-Nowak – Pełnomocnik Dyrektora ds. jakości - przewodnicząca komisji;
- prof. dr hab. Jolanta Łukasiewicz – Zastępca Dyrektora ds. naukowych, profesor, kierownik laboratorium;
- mgr Małgorzata Sachs – Kierownik Działu Kadr i Płac;
- dr hab. Sabina Górńska – profesor Instytutu, kierownik laboratorium, Laboratorium Immunobiologii Mikrobiomu;
- dr hab. Wojciech Kałas – profesor Instytutu, kierownik laboratorium, Laboratorium Immunobiologii Molekularnej Nowotworów;
- dr Honorata Kraśkiewicz – adiunkt, Samodzielne Laboratorium Biologii Komórek Macierzystych i Nowotworowych;
- dr Łukasz Sobala – adiunkt, Laboratorium Glikobiologii
- mgr Marta Piksa – doktorant, Przewodnicząca Samorządu Doktorantów

Do zadań Zespołu należy:

- pełnienie funkcji doradczych na rzecz Dyrektora IITD PAN;
- analiza luk dotyczących funkcjonowania w IITD PAN zasad Karty i Kodeksu oraz polityki OTM-R, w oparciu o listy wewnętrznych aktów prawnych oraz procedur i praktyk stosowanych w IITD PAN;
- opracowanie propozycji rozwiązań formalnych i organizacyjnych (planu działania) zgodnych ze standardami Karty i Kodeksu oraz polityki OTM-R;
- systematyczne monitorowanie wdrażania przez poszczególne jednostki IITD PAN standardów Karty i Kodeksu oraz polityki OTM-R, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej;
- monitorowanie i koordynowanie działań w zakresie dostosowania wewnętrznych aktów prawnych IITD PAN i rozwiązań organizacyjnych do wymagań Karty i Kodeksu oraz polityki OTM-R w oparciu o przyjęty harmonogram działań;
- informowanie o realizowanych zadaniach społeczność IITD PAN oraz motywowanie pracowników IITD PAN do współpracy z Zespołem w celu umożliwienia realizacji zadań;
- aktualizacja planu działania;
- opracowanie dokumentacji przedkładanej Komisji Europejskiej za pomocą e-narzędzia HRS4R portalu EURAXESS.

Dyrektor Instytutu Zarządzeniem nr 8/2022 z dnia 12.08.2022 r. zdecydował o wprowadzeniu w Instytucie Polityki otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji (Polityka OTM-R).

2.3 Metodyka pracy Zespołów

W lipcu 2022r. do pracowników naukowych Instytutu została przesłana informacja o podjęciu przez Instytutu starań o uzyskanie prestiżowej Nagrody HR Excellence Research. Jednocześnie do tych pracowników została przesłana prośba o wypełnienie anonimowej ankiety dotyczącej wytycznych Europejskiej Strategii Kadrowej.

Ankieta została opracowana przez Zespół roboczy ds. wdrażania w IITD PAN Europejskiej Strategii Kadrowej (HRS4R) zgodnej ze standardami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, a także z Polityką otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników naukowych (OTM-R).

Celem ankiety była ocena, w jakim stopniu funkcjonowanie Instytutu jest spójne z Kartą i Kodeksem. Ankieta posłużył do identyfikacji słabych stron pracy w Instytucie.

Kolejnym etapem było przeprowadzenie analizy luk (GAP) na podstawie odpowiedzi ankietowanych. Na jej podstawie przygotowany został plan działań służący zwiększaniu atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych Instytutu.

Plan działania został rozpropagowany wśród pracowników Instytutu poprzez opublikowanie go na stronie internetowej Instytutu (PL: <https://hirszfeld.pl/instytut/hrs4r-europejska-strategia-kadrowa/>; ENG: <https://hirszfeld.pl/en/institute/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/>).

Dalsze postępy dotyczące wdrażania HRS4R będą na bieżąco monitorowane przez:

1. Dział Kadr (bieżąca kontrola i ewidencja wszystkich postępowań konkursowych oraz gromadzenie dokumentów dotyczących procesu rekrutacji, coroczny raport przedstawiany Dyrektorowi Instytutu i Radzie Naukowej)
2. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R (1 posiedzenie /kwartał; analiza postępów realizacji wskaźników oraz ich zgodności z harmonogramem)
3. Zespół monitorujący ds. HRS4R (1 posiedzenie/kwartał, opiniowane postępy realizacji wskaźników oraz ich zgodności z harmonogramem)
4. Pełnomocnika Dyrektora ds. Jakości (1 audyt wewnętrzny / rok; działania monitorujące jakość procesu rekrutacji, analiza wybranych postępowań konkursowych, weryfikacja działań informacyjno-promocyjnych, poprawności procedur i kompletności dokumentacji)
5. Radę Naukową (co najmniej 1 posiedzenie/rok; opiniowanie efektów prac związanych z wdrażaniem HRS4R oraz ich zgodności z harmonogramem)

2.3.1. Harmonogram prac:

IX-X 2021 deklaracja poparcia wytycznych C&C

XI 2021 – I 2022 przegląd wytycznych C&C, jak i metod ich wdrożenia w różnych instytucjach

II 2022 – V 2022 analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w IITD PAN

VI 2022 Zgoda Dyrektora IITD PAN na powołanie:

- Zespołu ds. monitorowania HRS4R
- Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R

VII 2022 – VIII 2022 przygotowanie oraz przeprowadzenie ankiety wśród pracowników naukowych (155 osób ankietowanych)

VIII 2022 powołanie Zarządzeniem nr 7/2022 Dyrektora IITD PAN Zespołu ds. monitorowania HRS4R oraz Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R

VIII 2022 Wprowadzenie Zarządzeniem nr 8/2022 Dyrektora IITD PAN Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji w IITD PAN.

IX –XI 2022 Analiza Luk, przygotowanie Planu Działania oraz opracowanie Strategii HR dla Naukowców

13 X 2022 Przedstawienie Radzie Naukowej Instytutu sprawozdania z dotychczas wykonanych prac oraz planów wdrożeniowych.

XI 2022 Przedstawienie Zespołowi ds. monitorowania HRS4R Analizy Luk, Planu Działania, OTM-R i Strategii HR dla Naukowców

8 XII 2022 Przedstawienie Radzie Naukowej Instytutu Analizy Luk, Planu Działania, OTM-R i Strategii HR dla Naukowców

XII 2022 Przesłanie dokumentacji do Komisji Europejskiej

I 2023 – XII 2024 Bieżące monitorowanie postępów wdrażania HRS4R

3. Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w IITD PAN

Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN	
ETYKA I PROFESJONALIZM Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, tj.: 1. Wolność badań naukowych 2. Zasady etyczne 3. Odpowiedzialność zawodowa 4. Profesjonalne podejście 5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów 6. Odpowiedzialność 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników 9. Zaangażowanie społeczne 10. Zasada niedyskryminacji 11. Systemy oceny pracowników	
<i>Prawodawstwo krajowe</i>	<i>Regulacje lub praktyki obowiązujące w IITD PAN</i>
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Ustawa o Polskiej Akademii Nauk Ustawa Prawo własności intelektualnej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o finansach publicznych Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych Ustawa Prawo zamówień publicznych Ustawa o ochronie danych osobowych Ustawa o ochronie informacji niejawnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o dostępie do informacji publicznej Kodeks Pracy Kodeks cywilny Kodeks Karny Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Uchwała nr 20/2016 Rady NCN) Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej MNiSW 2012r.	Regulamin pracy IITD PAN Regulamin wynagradzania pracowników IITD PAN Statut Instytutu Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN Regulamin oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Regulamin odwołań od oceny działalności zawodowej pracowników naukowych jednostek naukowych PAN Regulamin zarządzania prawami autorskimi Zasady przyznawania premii naukowej za aktywność naukową pracownikom naukowym zatrudnionym w IITD PAN Kodeks Etyki Pracownika Naukowego Zarządzenie nr 2/2020 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie zasad i sposobu stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy pracowników Instytutu Zarządzenie nr 14/2020 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie Regulaminu Systemu Kontroli Zarządczej w IITD PAN oraz Polityki Zarządzania Ryzykiem w IITD PAN Zarządzenie nr 15/2020 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia Polityki Antykorupcyjnej w IITD PAN Zarządzenie nr 16/2020 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie powołania

Kodeks Etyki Pracownika Naukowego (załącznik do uchwały nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN 25.06.2020) Kodeks Etyki Lekarskiej Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (Zespół do spraw Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009-2010) Zasady Dobrej Praktyki Klinicznej Rozp. Ministra Zdrowia z dnia 02.05.2012r. w sprawie Dobrej Praktyki Klinicznej Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30.04.2004r. w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej badacza i sponsora Ustawa o służbie medycyny pracy Ustawa z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej Ustawa z 06.09.2001 r. Prawo farmaceutyczne Ustawa z 01.07.2005r. o pobieraniu przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów Ustawa z 21.01.2005 r. o doświadczeniach na zwierzętach Ustawa z 15.01.2015 r. o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów naukowych lub edukacyjnych Ustawa z 26.06.2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2.05.2012 r. w sprawie Dobrej Praktyki Klinicznej Ustawa o wyrobach medycznych	Koordynatora Kontroli Zarządczej i Zarządzania Ryzykiem, koordynatora Rządowego Programu Antykorupcyjnego oraz Doradcy Etycznego Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w IITD PAN Zarządzenie nr 18/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia Planu działań w zakresie równości płci w IITD PAN Zarządzenie nr 17/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie szczegółowych zasad powoływania i finansowania oraz trybu działania komisji etycznych
REKRUTACJA I SELEKCJA	
Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych tj.: 1. Rekrutacja 2. Procesy rekrutacji 3. Procesy doboru kadr 4. Przejrzystość 5. Kryteria oceny 6. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności 7. Uznawanie kwalifikacji 8. Staż pracy 9. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	
<i>Prawodawstwo krajowe</i>	<i>Regulacje lub praktyki obowiązujące w IITD PAN</i>
Ustawa o Polskiej Akademii Nauk	Regulamin pracy IITD PAN

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Kodeks Pracy Ustawa z 03.03.2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education) Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora Departament Wymiany Międzynarodowej MNiSW, poradnik: http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-wyksztalcenia/dla-uczelni.html oraz http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/	Regulamin wynagradzania pracowników IITD PAN Statut Instytutu Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN Regulamin oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Regulamin odwołań od oceny działalności zawodowej pracowników naukowych jednostek naukowych PAN Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych IITD PAN Regulamin zarządzania prawami autorskimi Regulamin udzielania zamówień w IITD PAN Kodeks Etyki Pracownika Naukowego Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w IITD PAN Zarządzenie nr 16/2020 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie powołania Koordynatora Kontroli Zarządczej i Zarządzania Ryzykiem, koordynatora Rządowego Programu Antykorupcyjnego oraz Doradcy Etycznego Zarządzenie nr 18/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia Planu działań w zakresie równości płci w IITD PAN Zarządzenie nr 8/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Doktoranckiej Komisji Stypendialnej oraz Trybu i Zasad przyznawania Stypendium doktoranckiego dla doktorantów Studium Doktoranckiego Zarządzenie nr 7/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wypłaty stypendiów doktoranckich
WARUNKI I BEZPIECZEŃSTWO PRACY	
Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych tj.:	
1. Uznane zawodu 2. Środowisko badań naukowych 3. Warunki pracy 4. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 5. Finansowanie i wynagrodzenie 6. Równowaga płci 7. Rozwój kariery zawodowej 8. Wartość mobilności 9. Dostęp do doradztwa zawodowego 10. Prawa Własności Intelktualnej 11. Współautorstwo 12. Nauczanie 13. Skargi/apelacje 14. Wpływ na organy decyzyjne	

<i>Prawodawstwo krajowe</i>	<i>Regulacje lub praktyki obowiązujące w IITD PAN</i>
Kodeks pracy Ustawa O PAN Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Ustawa o finansowaniu nauki Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy Ustawa o Państwowej Inspekcji Sanitarnej Ustawa o społecznej inspekcji pracy Ustawa o związkach zawodowych Ustawa o służbie medycyny pracy Rozporządzenie MPiPS z 26.09.1997r. w sprawie ogólnych przepisów bhp Ustawa o ochronie przeciwpożarowej Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 18.02.2011r. w sprawie bezpiecznego stosowania promieniowania jonizującego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 30.12.2004 r. w sprawie bhp związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 22.04.2005r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa Prawo własności przemysłowej Uchwała nr 20/2016 Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych	Regulamin pracy IITD PAN Regulamin wynagradzania pracowników IITD PAN Statut Instytutu Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN Regulamin oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Regulamin odwołań od oceny działalności zawodowej pracowników naukowych jednostek naukowych PAN Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych IITD PAN Regulamin w sprawie określania zasad delegowania i rozliczania kosztów podróży służbowych oraz wyjazdów w ramach urlopów naukowych i szkoleniowych w IITD PAN Regulamin Systemu Informatycznego Kodeks Etyki Pracownika Naukowego Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w IITD PAN Zarządzenie nr 2/2020 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie zasad i sposobu stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy pracowników Instytutu Zarządzenie nr 18/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia Planu działań w zakresie równości płci w IITD PAN Instrukcje i procedury BHP: Bezpieczna praca z materiałem biologicznym Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy w laboratorium Postępowanie przy likwidacji, neutralizacji wycieków płynnych, wysypów substancji niebezpiecznych Postępowanie przy likwidacji utylizacji substancji chemicznych Postępowanie z odpadami wytwarzanymi w IITD Gospodarowanie i magazynowanie odpadami wytwarzanymi w IITD Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze kserokopiarki Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu na regałach Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze komputera i drukarki Bhp w biurze Ergonomia pracy z laptopem

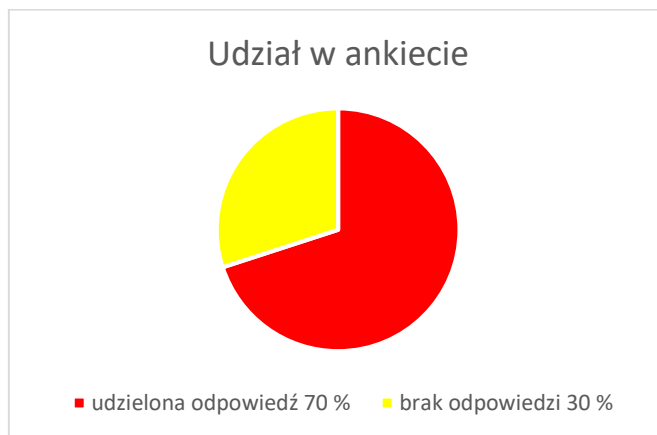
Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania doktorantom stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków przyznawania stypendiów osobom, którym wszczęto przewód doktorski Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób Rozporządzenie MNiSW w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie Ustawa z 20.05.2010r. o wyrobach medycznych Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education) Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej MNiSW 2012	GMO/GMM Instrukcja wykonywania bezpiecznej pracy podczas zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMO) Instrukcja wykonywania bezpiecznej pracy podczas zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych GMM I Instrukcja wykonywania bezpiecznej pracy podczas zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych GMM II Wewnętrzny regulamin bezpieczeństwa dla osób biorących udział w zamkniętym użyciu GMM I Wewnętrzny regulamin bezpieczeństwa dla osób biorących udział w zamkniętym użyciu GMM II
ROZWÓJ I SZKOLENIA	
Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych tj.: 1. Relacje z opiekunem naukowym 2. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania 3. Kontynuacja rozwoju zawodowego 4. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 5. Opieka naukowa	
<i>Prawodawstwo krajowe</i>	<i>Regulacje lub praktyki obowiązujące w IITD PAN</i>
Kodeks pracy Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	Regulamin pracy Regulamin w sprawie określania zasad delegowania i rozliczania kosztów podróży służbowych oraz wyjazdów w ramach urlopów naukowych i szkoleniowych w IITD PAN

Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich UE Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	Zarządzenie nr 8/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Doktoranckiej Komisji Stypendialnej oraz Trybu i Zasad przyznawania Stypendium doktoranckiego dla doktorantów Studium Doktoranckiego Zarządzenie nr 7/2021 Dyrektora IITD PAN we Wrocławiu w sprawie wypłaty stypendiów doktoranckich
--	---

4. Omówienie wyników badania ankietowego

Ankietę skierowano do 155 doktorantów, pracowników naukowych oraz specjalistów IITD PAN, co stanowiło 100% osób należących do „liczby N”.

Zależało nam na tym, aby jak największy odsetek pracowników wziął udział w badaniu ankietowym. Na pytania ankietowe odpowiedziało 109 osób (70% ankietowanych).



4.1. Koncepcja i organizacja badania

Cel ankiety – zebranie informacji pozwalających ocenić, w jakim stopniu funkcjonowanie Instytutu jest spójne z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz opracowanie konstruktywnego planu działań na najbliższe lata. Ankieta pozwoliła zidentyfikować słabe strony pracy w Instytucie. Na jej podstawie przygotowany został plan działań służący zwiększaniu atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych Instytutu.

Ankieta składa się ze 115 pytań podzielonych na 5 bloków tj.:

- sylwetka ankietowanego pracownika naukowego lub doktoranta,
- zawodowe i etyczne aspekty pracy naukowej,
- rekrutacja i ocena kandydatów,
- warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne
- szkolenia i rozwój pracowników.

Skala odpowiedzi uzależniona była od kontekstu pytania i pozwalała na precyzyjne udzielenie odpowiedzi zróżnicowanej (pod względem wieku płci, stopnia naukowego i doświadczenia) grupie osób ankietowanych.

Do każdego z pytań ankietowani mogli dodać swój komentarz lub opinię.

4.2. Charakterystyka respondentów

W badaniu ankietowym przeprowadzonym w lipcu i sierpniu 2022 r. pośród pracowników naukowych Instytutu udział wzięło 70 % uprawnionych osób. Wśród respondentów 73,4% stanowiły kobiety, natomiast 26,6% mężczyźni.

Najliczniejszymi grupami wiekowymi są grupy doktorantów i młodszych pracowników naukowych (20-49 lat), co stanowi 73,4% respondentów.

20-29 lat	31 osób (28,4 %)
30-39 lat	22 osoby (20,2 %)
40-49 lat	27 osób (24,8 %)
50-59 lat	15 osób (13,8 %)
60-69 lat	7 osób (6,4 %)
70-79 lat	7 osób (6,4 %)
80+ lat	0 osób (0 %)

Ze względu na stanowiska zajmowane w Instytucie respondentami były najczęściej osoby zatrudnione na stanowisku adiunkta (28,4%) oraz Doktoranci Szkoły Doktorskiej (18,3%)

Profesor	13 osób (12 %)
Profesor instytutu	17 osób (15,5 %)
Adiunkt	31 osób (28,4 %)
Asystent	5 osób (4,6 %)
Doktorant Szkoły Doktorskiej	20 osób (18,3 %)
Doktorant Studium	10 osób (9,2 %)
Specjalista prowadzący badania naukowe	13 osób (12 %)

Ze względu na posiadane stopnie i tytuły naukowe respondentami były najczęściej osoby posiadające tytuł mgr (34%) lub stopień dr/dr inż. (33%).

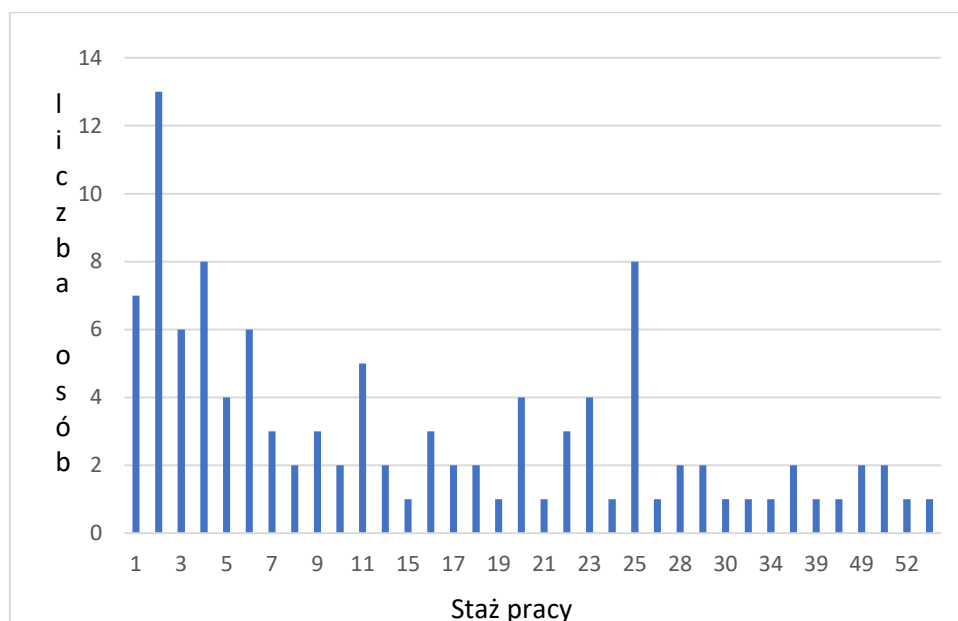
prof. dr hab./ Prof. dr hab. Inż.	14 osób (13 %)
dr hab./ dr hab. Inż.	22 osoby (20 %)
dr / dr Inż.	36 osób (33 %)
mgr / mgr inż.	37 osób (34 %)

59,5% spośród osób biorących udział w badaniu ankietowym przebywało kiedykolwiek na stażu zagranicznym. Najczęściej były to staże krótkie (do 3 miesięcy) lub długie (powyżej 24 miesięcy).

Natomiast 31% respondentów brało udział w stażach krajowych, najczęściej krótkich (do 3 miesięcy).

	Staż/e zagraniczne	Staż/e krajowe
NIE	44 osoby (40,5 %)	75 osób (69 %)
TAK (do 3 miesięcy)	24 osoby (22 %)	25 osób (23 %)
TAK (3-6 miesięcy)	9 osób (8,2 %)	7 osób (6,4 %)
TAK (6-24 miesięcy)	12 osób (11 %)	2 osoby (1,6 %)
TAK (powyżej 24 miesięcy)	20 osób (18,3 %)	0 osób (0%)

Charakteryzując respondentów pod kątem stażu pracy (do którego wliczamy okres studiów doktoranckich) należy zauważyć, że oprócz licznej grupy doktorantów (1-4 lat pracy) najliczniej reprezentowaną grupą są osoby od 25 lat pracujące w Instytucie. Wśród respondentów były również pojedyncze osoby, których staż pracy w Instytucie wynosi 50 lub więcej lat.



Na pytanie, czy jesteś absolwentem IITD PAN respondenci udzielili następujących odpowiedzi (można było udzielić kilku odpowiedzi):

NIE	44 osoby (40,5 %)
TAK (realizowałem /-łam pracę licencjacką w Instytucie)	5 osób (4,6 %)
TAK (realizowałem /-łam pracę magisterską w Instytucie)	39 osób (36 %)
TAK (realizowałem /-łam pracę doktorską w Instytucie)	53 osób (49 %)

4.3. Analiza danych

Analiza luk miała na celu udzielenie odpowiedzi na pytania "gdzie jesteśmy?" i "gdzie chcemy być?" jako instytucja, w odniesieniu do 40 zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Analizowano następujące aspekty:

Aspekty etyczne i zawodowe

1. Swobodę badań
2. Zasady etyczne
3. Odpowiedzialność zawodowa
4. Profesjonalne podejście
5. Zobowiązania umowne i prawne
6. Odpowiedzialność
7. Dobre praktyki w badaniach naukowych
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
9. Zaangażowanie publiczne
10. Niedyskryminację
11. Systemy oceny

Rekrutacja i selekcja

12. Rekrutację
13. Rekrutację (Kodeks)
14. Selekcję (Kodeks)
15. Przejrzystość (Kodeks)
16. Merytoryczne podstawy wyboru kandydata (Kodeks)
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności zawodowej (Kodeks)
19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)
20. Staż pracy (Kodeks)
21. Zatrudnianie pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)

Warunki pracy

22. Uznanie zawodu
23. Środowisko badań naukowych
24. Warunki pracy
25. Stabilizację oraz stałe zatrudnienie
26. Finansowanie i wynagrodzenie

- 27. Równowagę płci
- 28. Rozwój kariery zawodowej
- 29. Wartość mobilności
- 30. Dostęp do doradztwa zawodowego
- 31. Prawa własności intelektualnej
- 32. Współautorstwo
- 33. Nauczanie
- 34. Skargi/apelacje
- 35. Wpływ na organy decyzyjne

Szkolenia i rozwój

- 36. Relacje z opiekunami naukowymi
- 37. Nadzór i obowiązki kierownicze
- 38. Ciągły rozwój zawodowy
- 39. Dostęp do szkoleń dotyczących badań i ciągły rozwój
- 40. Nadzór opiekunów naukowych

Analiza luk wskazała aspekty wymagające doskonalenia. Pozwoliła ustalić priorytety, a także ustalić wkład pracy, który będzie wymagany do ich zrealizowania.

Przygotowano również listę kontrolną OTM-R, która jest dokumentem samooceny Instytutu dostarczającym w celu przedstawienia Komisji Europejskiej sprawozdania na temat stanu osiągnięć w zakresie wdrażania polityki i praktyk w zakresie rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach (OTM-R). W połączeniu z analizą luk zapewni ona Instytutowi jaśniejszy obraz potrzeb rozwojowych, które zostaną potraktowane priorytetowo i uwzględnione za pomocą konkretnych działań, co stanowi część planu działania, który ma zostać wdrożony w nadchodzących latach.

4.4 Mocne i słabe strony

W Planie Działania dotyczącym wdrożenia HRS4R opisano szczegółowo zidentyfikowane mocne strony strategii kadrowej Instytutu.

MOCNE STRONY:

(1) Swoboda badań / Research freedom: Pracownicy naukowcy i doktoranci zmierzają do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie bardzo pozytywnie oceniają możliwość korzystania z wolności przekonań i wypowiedzi oraz wyboru metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Bardzo dobrze oceniono możliwości wyboru kierunków badawczych (81,6% respondentów) oraz otwartość opiekunów naukowych na nowe techniki (91,3% respondentów).

(2) Zasady etyczne / Ethical Principles: Pracownicy naukowcy i doktoranci bardzo dobrze (4.2/5pkt.) ocenili przestrzeganie zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują.

(3) Odpowiedzialność zawodowa / Professional responsibility: Pracownicy naukowcy i doktoranci dokładają wszelkich starań, żeby ich badania miały znaczenie dla społeczeństwa. Istotne znaczenie dla społeczeństwa prowadzonych w Instytucie badań potwierdza 89% ankietowanych, natomiast 78% podkreśla duże znaczenie dla społeczeństwa własnych badań. Świadomość problematyki związanej z plagiatem jest wysoka. Przez ostatnie 30 lat nie doszło do tego typu naruszeń w Instytucie. Sekretariat Rady Naukowej Instytutu rutynowo stosuje system antyplagiatowy do kontroli prac doktorskich. Połowa ankietowanych wyraziła opinię, że zasady i praktyki dotyczące praw własności intelektualnej są właściwie respektowane, druga połowa ankietowanych odpowiedziała „nie wiem”.

(4) Profesjonalne podejście / Professional attitude: Respondenci znają strategiczne cele swojego środowiska oraz mechanizmy finansowania badań. Zdobywają niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do funduszy. 68,2% respondentów wie jakie podjąć działania formalne w przypadku zmian w harmonogramie grantu, zmian merytorycznych albo ukończenia grantu. Wsparcie w tym zakresie oferują Dział Projektów oraz Dział Finansowo-Księgowy Instytutu oraz agencje finansujące (np. NCN, NCBiR).

(5) Zobowiązania umowne i prawne / Contractual and legal obligations: Pracownicy naukowcy na wszystkich etapach kariery zawodowej znają krajowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń, pracy oraz praw własności intelektualnej. Pracownicy kierujący grantami rozumieją i wiedzą, jak spełniać wymagania formalne stawiane w projektach. Na pytanie ankietowe dotyczące znajomości działań formalnych, które należałoby podjąć w przypadku opóźnień w projekcie blisko 94% ankietowanych, którzy kierują bądź kierowali grantem, odpowiedziało twierdząco.

(6) Odpowiedzialność / Accountability: Pracownicy bardzo dobrze ocenili przestrzeganie zasad odpowiedzialności zawodowej, w tym za efektywne wykorzystanie środków publicznych. Pracownicy naukowcy Instytutu są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawców, grantodawców, a także z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. 94% respondentów, którzy pełnili funkcję kierownika grantu odpowiedziało, że nie zdarzyło im się dokonać wydatku niekwalifikowanego w ramach środków finansowych z grantu. 67% pracowników uważa, że Instytut zapewnia możliwość zarchiwizowania wyników zakończonych badań. 93% pracowników, których granty były poddane kontroli zewnętrznej twierdzi, że otrzymali wystarczające wsparcie ze strony administracji Instytutu.

(7) Dobre praktyki w badaniach naukowych / Good practice in research: Znacząca większość (82%) pracowników potwierdza przestrzeganie podczas realizacji badań naukowych przepisów BHP. Od 2016 r. Instytut posiada Good Laboratory Practice Certificate. W 2019 r. Instytutu wprowadził „Politykę ochrony danych”, „Przewodnik użytkownika sieci, urządzeń i systemów informatycznych w IITD PAN” i „Instrukcję tworzenia i weryfikowania kopii zapasowych”. Podczas badania ankietowego pracownicy naukowcy zostali zapytani, czy Instytut zapewnia im możliwość zarchiwizowania wyników zakończonych badań. 67% pracowników odpowiedziało twierdząco. W 2022 roku Instytut został wyróżniony *European Quality Certificate* ® 2022 – *Brązowym Wyróżnieniem* w Kategorii Nauka.

(8) Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników / Dissemination, exploitation of results: Zgodnie z zapisami umów grantowych wszyscy pracownicy naukowcy zapewniają, by wyniki ich badań były rozpowszechniane. Aż 75% ankietowanych osobiście bierze udział w

popularyzacji nauki. 45% ankietowanych wyraziło opinię, że wyniki badań naukowych prowadzonych w Instytucie są w wystarczającym stopniu upowszechniane. 35% respondentów nie miało zdania w tej kwestii. Aż 90% osób ankietowanych odpowiedziało, że nie napotykają na trudności formalne w zakresie upowszechniania wyników badań.

(9) Zaangażowanie publiczne / Public engagement: Pracownicy zapewniają, że ich działania naukowe są przedstawiane ogółowi społeczeństwa w taki sposób, że są zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami. Podwyższają tym samym poziom powszechnego zrozumienia nauki. Pracownicy Instytutu w ramach współpracy z Fundacją Uniwersytet Dzieci prowadzili wykłady i warsztaty dla dzieci i młodzieży, promując osiągnięcia naukowe. Od wielu lat Instytut bierze udział w dorocznym Dolnośląskim Festiwalu Nauki, przyczyniając się do edukacji dzieci, młodzieży i osób dorosłych w zakresie biologii, medycyny i immunologii. W 2022 r. Instytut otrzymał projekt Ministerstwa Edukacji i Nauki "Społeczna odpowiedzialność nauki – Popularyzacja nauki i promocja sportu", który realizowany jest pod hasłem "Stacja IITD – popularyzacja nauki z zakresu współczesnej epidemiologii". Podczas badania ankietowego około 60% osób wyraziło pozytywną opinię na temat dostarczania przez Instytut wystarczających możliwości w zakresie popularyzacji nauki, a ok. 64% pracowników oświadczyło, że bierze udział w działaniach mających na celu popularyzację nauki.

(10) Niedyskryminacja / Non discrimination: Przeprowadzono badanie ankietowe mające na celu ocenę, czy respondenci stykają się z dyskryminacją w miejscu pracy. Środowisko Instytutu zostało ocenione bardzo dobrze (4,27 pkt/5 pkt) pod kątem tolerancji i braku dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, język, orientację seksualną, przekonania i religię.

(11) Systemy oceny / Evaluation / appraisal systems: Instytut prowadzi okresową ocenę pracowników naukowych na wszystkich etapach kariery naukowej w celu regularnej weryfikacji ich wyników zawodowych. Ocena prowadzona jest w sposób przejrzysty przez niezależną komisję. W Instytucie od 2011 do 14.07.2022 r. funkcjonował (nieaktualny obecnie) Regulamin oceny pracowników naukowych. Jego postrzeganie przez pracowników jest bardzo zróżnicowane. 24% osób uznało go za niesprawiedliwy i nieskuteczny. Przeciwnego zdania jest 34% ankietowanych, 41% nie ma zdania na ten temat. Komisje HRS4R stwierdziły, że ocena ta ma wartość historyczną, ponieważ 14.07.2022 r. wprowadzono nowy, zmodyfikowany „Regulamin Oceny Aktywności Naukowej pracowników naukowych Instytutu” szeroko konsultowany z pracownikami naukowymi oraz podczas 3 Kolegiów i 3 posiedzeń Rady Naukowej Instytutu. Uczestnicy Szkoły Doktorskiej podlegają śródkresowej ewaluacji zgodnie z regulaminem WSD IPAN.

(12) Rekrutacja / Recruitment: Procedura rekrutacji pracowników naukowych w Instytucie została przez około 60% respondentów oceniona jako skuteczna i przejrzysta, podobnie pozytywnie oceniono skład komisji rekrutacyjnej wynikający z zapisów obowiązującego Regulaminu Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe w IITD PAN. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie respondentów (pracownicy i doktoranci), dobrze wypadła znajomość Regulaminu Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe w IITD PAN (55% respondentów). W przypadku rekrutacji do Szkoły Doktorskiej WSD IPAN ok. 60% ankietowanych zna procedury i pozytywnie ocenia jej zasady, co stanowi bardzo dobry wynik biorąc pod uwagę fakt, że 37% osób zaznaczyło, że z racji etapu rozwoju kariery pytanie ich nie dotyczy.

(13) Rekrutacja (Kodeks) / Recruitment (Code): Spośród głównych cech rekrutacji zgodnych z wymogami HRS4R, mocną stroną Instytutu jest prowadzenie rekrutacji w sposób otwarty. Pozostałe cechy (skuteczność, przejrzystość, wsparcie administracyjne kandydatów,

porównywalność w skali międzynarodowej) wymagają wzmocnienia lub wdrożenia zarówno w przypadku rekrutacji na stanowiska naukowe, jak i do Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.

(14) Selekcja (Kodeks) / Selection (Code): Pozytywnie oceniono skład komisji rekrutacyjnej pracowników naukowych (60% respondentów). Tylko 29% ankietowanych brało udział w pracach tej komisji. Mocną stroną Instytutu jest opieranie rekrutacji na bezpośrednich spotkaniach komisji rekrutacyjnej z kandydatami z dopuszczeniem spotkań w formie zdalnej w uzasadnionych przypadkach.

(15) Przejrzystość (Kodeks) / Transparency (Code): Instytut prowadzi rekrutację zgodnie z Regulaminem Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe w IITD PAN, który jest znany respondentom. W przypadku Szkoły Doktorskiej WSD IPAN wytyczne w zakresie rekrutacji zawarte są w Zasadach Rekrutacji do WSD IPAN i znane ankietowanym.

(16) Merytoryczne podstawy wyboru kandydata (Kodeks) / Judging merit (Code): 63% respondentów przyznało, że rekrutacja pracowników naukowych oparta jest nie tylko na wskaźnikach bibliometrycznych, ale także na ocenie osiągnięć naukowych i doświadczenia zawodowego. Proces weryfikacji kandydatów oceniono bardzo dobrze (56%), biorąc pod uwagę fakt, że ok. 38% respondentów nie brało udziału w tym procesie.

(17) Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) / Variations in the chronological order of CVs (Code): Respondenci w swoich opiniach dostrzegają wyzwania z jakimi wiążą się przerwy w karierze naukowej, przy czym nie wskazali tego czynnika jako istotnego elementu utrudniającego ich rozwój zawodowy w Instytucie, czy też możliwość zatrudnienia na stanowisku naukowym.

(18) Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności zawodowej (Kodeks) / Recognition of mobility experience (Code): Proces rekrutacji w Instytucie uwzględnia element mobilności zawodowej jako pozytywny i ważny element doświadczenia zawodowego, natomiast każdorazowo doświadczenie to rozpatrywane jest na tle wszystkich osiągnięć naukowych i zawodowych kandydatów. Takie podejście zgodne jest z odpowiedziami respondentów, wśród których 41% uważa, że mobilność nie powinna być kryterium decydującym w procesie rekrutacji.

(19) Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) / Recognition of qualifications (Code): Proces weryfikacji kandydatów aplikujących na stanowisko naukowe lub do Szkoły Doktorskiej WSD IPAN oceniono bardzo dobrze (56%), biorąc pod uwagę fakt, że ok. 38% respondentów nie brało udziału w tym procesie.

(20) Staż pracy (Kodeks) / Seniority (Code): Proces weryfikacji kandydatów oceniono bardzo dobrze (56%). Respondenci w swoich opiniach dostrzegają wyzwania z jakimi wiążą się przerwy w karierze naukowej związane z macierzyństwem, stażem naukowym lub okresową zmianą środowiska pracy na uczelnię lub firmę biotechnologiczną, przy czym nie wskazali tych przerw jako istotnego elementu utrudniającego aplikowanie na stanowisko naukowe i rozwój zawodowy w Instytucie. Postawę Instytutu we wspieraniu relacji Nauka-Biznes oceniono dobrze (3 pkt./5 pkt.).

(21) Zatrudnianie pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) / Postdoctoral appointments (Code): Ocena Instytutu przez respondentów w tym zakresie była dobra (3.3/5 pkt.). Instytut w miarę możliwości finansowych stara się zatrudniać zdolnych absolwentów studium doktoranckiego, a w przyszłości absolwentów Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. W początkowym okresie kariery absolwenci studium doktoranckiego zatrudniani byli zazwyczaj na stanowisku specjalisty badawczo-technicznego lub głównego specjalisty ds. aparatury naukowo-badawczej.

(22) Uznanie zawodu / Recognition of the profession: W ankiecie dobrze oceniono uznawanie pracowników naukowych (3,8/5 pkt) oraz doktorantów (3,2/5 pkt.) za profesjonalistów.

(23) Środowisko badań naukowych / Research environment: Respondenci dobrze ocenili (3,66/5 pkt) zapewnienie przez Instytut przyjaznego środowiska badań naukowych w zakresie infrastruktury badawczej. Również dobrze (3,34/5 pkt) oceniono umożliwianie przez Instytut korzystania z dostępnych w kraju i za granicą strumieni finansowania badań naukowych i prac rozwojowych. Pozytywnie została oceniona współpraca z większością jednostek Instytutu wspomagających badania.

(24) Warunki pracy / Working conditions: Bardzo dobrze (82% pozytywnych odpowiedzi) zostały ocenione warunki pracy pod względem przestrzegania przepisów BHP. Dobrze oceniono zapewnienie przez Instytut elastyczności w zakresie organizacji pracy wspierającej pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (3,76/5 pkt).

(25) Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie / Stability and permanence of employment: Pracownicy dobrze ocenili (3,75/5 pkt) stabilność warunków zatrudnienia w Instytucie.

(26) Finansowanie i wynagrodzenie / Funding and salaries: Większość respondentów korzystało dotychczas z pozaetatowych możliwości wynagrodzenia za pracę tj. projekty zewnętrzne (66%), współpraca z przemysłem (20%), premia uznaniowa za aktywność naukową (54%), regulamin wynagradzania z projektów tzw. PAKT dla aktywnych (4,6%).

(28) Rozwój kariery zawodowej / Career development: 39% ankietowanych odpowiedziało, że Instytut posiada procedury dotyczące ścieżki rozwoju zawodowego dla naukowców.

(29) Wartość mobilności / Value of mobility: Ankietowani dobrze (3,51/5) ocenili motywowanie przez Instytut pracowników i doktorantów do aktywności w zakresie różnych form mobilności.

(30) Dostęp do doradztwa zawodowego / Access to career advice: Pracownicy dobrze ocenili (3,91/5pkt) wsparcie ze strony Instytutu dotyczące uzyskiwania informacji na temat wymagań formalnych związanych z uzyskaniem stopnia doktora, doktora habilitowanego lub profesora. 45% ankietowanych wyraziło oczekiwanie działań związanych z doradztwem zawodowym ze strony Instytutu.

(31) Prawa Własności Intelktualnej / Intellectual Property Rights: Ponad połowa respondentów (54%) wyraziła opinię, że zasady i praktyki dotyczące prawa własności intelektualnej są w Instytucie właściwie respektowane, 44% ankietowanych udzieliło odpowiedź 'nie wiem', a tylko 2% 'nie'.

(32) Współautorstwo / Co-authorship: 37% naukowców uważa, że zasady i praktyki dotyczące współautorstwa są w Instytucie jasno określone. 71% ankietowanych nie doświadczyło problemów związanych ze współautorstwem podczas publikowania wyników badań.

(33) Nauczanie / Teaching: Ponad 70% pracowników stwierdziło, że działalność dydaktyczna nie stanowi przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

(34) Skargi/apelacje / Complains/appeals: Wielu pracowników naukowych dobrze (3,01/5 pkt) oceniło skuteczność rozwiązywania konfliktów pomiędzy pracownikiem, a Instytutem lub między pracownikami.

(35) Wpływ na organy decyzyjne /Participation in decision-making bodies: Około połowa (2,89/5) ankietowanych wyraziła zdanie, że ma poczucie wpływu na zapewnienie interesów swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu.

(36) Relacje z opiekunami naukowymi /Relation with supervisors: 60% ankietowanych (pracownicy i doktoranci) wyraziło opinię, że ma mentora lub opiekuna naukowego. Osoby te bardzo dobrze (4.36/5 pkt) oceniły wsparcie jakie otrzymują od opiekunów.

(37) Nadzór i obowiązki kierownicze /Supervision and managerial duties: Badanie wykazało bardzo dobre wykorzystanie potencjału rozwoju jaki niesie indywidualna relacja pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami nauki. Badanie wykazało, że 89% ankietowanych było zaangażowanych w opiekę nad mniej doświadczonymi kolegami. Co więcej, taki sposób wymiany doświadczeń funkcjonuje bardzo dobrze. Relacje z młodszymi (junior) pracownikami nauki zostały bardzo dobrze ocenione (4.58/5 pkt), natomiast ze starszymi (4.29/5 pkt).

(38) Ciągły rozwój zawodowy /Continuing Professional Development: Wśród ankietowanych dominuje świadomość potrzeby ciągłego podnoszenia kwalifikacji. 73% ankietowanych zadeklarowała, że korzystała ze szkoleń zewnętrznych. Wiodącymi tematami tych szkoleń było zapoznanie się z nowymi metodami oraz obsługa aparatury. Tak wysoki odsetek należy przypisać temu, że w latach 2014-2018 Instytut w konsorcjum z innymi lokalnymi jednostkami posiadał status KNOW - Krajowy Naukowy Ośrodek Wiodący, co wiązało się z funduszami na szkolenia i rozwój. Dobrze zostały też ocenione cotygodniowe wewnętrzne wykłady instytutowe jako miejsce zdobywania wiedzy, jak i praktycznego przekazywania wiedzy. Należy tutaj również zwrócić uwagę na dobre postrzeganie zajęć dydaktycznych, które odbywają się w ramach studium doktoranckiego i na bardzo pozytywne postrzeganie rozszerzenia dostępności wykładów dla wszystkich pracowników.

(39) Dostęp do szkoleń dotyczących badań i ciągły rozwój / Access to Research training and continious development: Ponad 50% ankietowanych uważa, że Instytut daje im możliwość stałego rozwoju poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach, kursach itp., natomiast przeciwnego zdania jest tylko 20% ankietowanych. W Instytucie odbywają się regularne wykłady i prawie 75% ankietowanych korzysta ze szkoleń zewnętrznych. Spośród tych, którzy korzystają ze szkoleń, znakomita większość brała udział w szkoleniach z więcej niż jednej dziedziny.

(40) Nadzór opiekunów naukowych /Supervision: Osoby mające opiekunów naukowych bardzo dobrze (4.36/5 pkt) oceniły wsparcie jakie otrzymują od opiekuna naukowego. 85% ankietowanych bierze udział w seminariach swoich zespołów, z których 65% odbywa się regularnie. dd

SŁABE STRONY:

(2) Zasady etyczne / Ethical Principles: Ankietowani zostali zapytani o to, czy wiedzą o funkcjonującej Komisji ds. Etyki w Nauce lub czy wiedzą, gdzie znaleźć dokumenty i regulacje prawne związane z tą problematyką. Na obydwie pytania otrzymaliśmy ok. 40% odpowiedzi negatywnych. Pokazuje to, że pomimo przestrzegania zasad etycznych w badaniach naukowych potrzebne są działania ułatwiające dostęp do informacji w tym zakresie.

(6) Odpowiedzialności / Accountability: Pomimo technicznych możliwości zapewnianych przez Instytut w zakresie archiwizacji danych i tworzenia kopii zapasowych, wiedza na temat dostępnych sposobów archiwizacji i ich wykorzystanie jest niewystarczająca.

(7) Dobre praktyki w badaniach naukowych / Good practice in research: Około 50% pracowników wyraziło niepewność (odpowiedź "trudno powiedzieć") co do możliwości jakie daje Instytut w zakresie przechowywania danych elektronicznych oraz odzyskiwania danych

utraconych wskutek awarii technologii informatycznych. Około połowa respondentów (2,96 pkt/5 pkt.) zadeklarowała wiedzę na temat ochrony danych i zapewnienia poufności w Instytucie. Pomimo dobrej oceny przestrzegania zasad BHP podczas prowadzenia badań naukowych, 18 % respondentów negatywnie oceniło ten aspekt.

(8) Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników / Dissemination, exploitation of results: Oprócz wysokiej świadomości społecznego znaczenia prowadzonych badań około 12% ankietowanych uważa, że Instytut nie zapewnia dostatecznych możliwości popularyzacji nauki.

(10) Niedyskryminacja / Non discrimination: Instytut jest bardzo dobrze postrzegany pod względem braku dyskryminacji. 90% pracowników nie zaobserwowało oznak dyskryminacji. Tylko 10% ankietowanych na pytanie o dyskryminację odpowiedziało twierdząco. Osoby te reprezentowały szeroki przekrój stanowisk (wieku). Płeć udzielających odpowiedzi pozytywnej była odzwierciedleniem struktury ogółu zatrudnionych. Pomimo bardzo dobrego postrzegania środowiska pracy w Instytucie pod względem braku dyskryminacji uznajemy, że należy zbadać powody, dla których 10% ankietowanych zetknęło się z przypadkami dyskryminacji. Dodatkowo, aż 70% ankietowanych nie wie do kogo zgłaszać takie przypadki, w tym połowa z osób, które zetknęły się z przypadkami braku tolerancji. Zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, do 17 grudnia 2021 r. państwa członkowskie Unii Europejskiej miały obowiązek ustanowić przepisy krajowe wdrażające dyrektywę o ochronie sygnalistów. Polska nie wypracowała powyższej dyrektywy, jednak Instytut jest gotowy wdrożyć rozwiązania w tej kwestii. Instytut wychodząc naprzeciw wymogom Unii Europejskiej powołał w 2022r. pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń. Po wejściu w życie przepisów krajowych instytutowy Regulamin dotyczący przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu zostanie wdrożony. Natomiast stanowisko pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń zostanie wpisane do schematu organizacyjnego Instytutu.

(12) Rekrutacja (Recruitment): Procedura rekrutacji pracowników naukowych została oceniona negatywnie przez 17% respondentów. Wskazywano: nieintuicyjny dostęp do informacji na stronie internetowej Instytutu, konieczność poprawienia procedury o wszystkie etapy procesu rekrutacji z wyraźnym wskazaniem jednostek i osób odpowiedzialnych i zakresem ich czynności. Respondenci dobrze (3 pkt/5pkt) ocenili zasięg ogłoszeń o pracę. 41% respondentów wskazało na potrzebę uzupełnienia Regulaminu o wzór formularza oceny kandydata w zgodzie z zasadami HRS4R.

(13) Rekrutacja (Kodeks) / Recruitment (Code): Skuteczność (3/5 pkt.), przejrzystość, wsparcie administracyjne kandydatów, porównywalność w skali międzynarodowej procedur rekrutacyjnych wymagają wzmocnienia lub wdrożenia zarówno w przypadku rekrutacji na stanowiska naukowe, jak i do Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.

(14) Selekcja (Kodeks) / Selection (Code): nie wskazano uchybień.

(15) Przejrzystość (Kodeks) / Transparency (Code): Brak dostępu do Regulaminu Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe w IITD PAN na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu. Brak wersji anglojęzycznej Regulaminu. Ankieta wykazała, że nie wszystkie rekrutacje zakończone były informowaniem o wynikach konkursu wszystkich aplikujących kandydatów. Dodatkowo niezakwalifikowani kandydaci nie otrzymywali informacji na temat słabych i mocnych stron swoich aplikacji.

(16) Merytoryczne podstawy wyboru kandydata (Kodeks) / Judging merit (Code): Pomimo iż przeprowadzona ankieta nie wskazała uchybień w tym zakresie, analiza procedury rekrutacji pracowników naukowych funkcjonującej w Instytucie przez Zespół Roboczy ds. Wdrażania HRS4R pokazała, że formularz oceny kandydata powinien zostać uzupełniony o ocenę pod kątem kreatywności, samodzielności, dydaktyki, opieki nad studentami, umiejętności pracy w grupie, transferu wiedzy, popularyzowania nauki czy działań innowacyjnych (w przypadku kandydatów pochodzących z przemysłu).

(17) Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) / Variations in the chronological order of CVs (Code): Brak wymogu przedkładania przez kandydatów Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV".

(18) Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności zawodowej (Kodeks) / Recognition of mobility experience (Code): Nie wskazano uchybień.

(19) Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) / Recognition of qualifications (Code): Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe nie posiada wskazówek w zakresie konsultacji uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy.

(20) Staż pracy (Kodeks) / Seniority (Code): Nie wskazano uchybień.

(21) Zatrudnianie pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) / Postdoctoral appointments (Code): Respondenci wskazali na brak polityki gospodarowania potencjałem ludzkim, jakim są absolwenci studium doktoranckiego/ Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. W opiniach ankietowanych oczekiwano wsparcia w zakresie organizacji staży zagranicznych oraz otwierania konkursów skierowanych do najlepiej rokujących absolwentów studium doktoranckiego i zatrudniania ich na stanowiskach naukowych o adekwatnych do etapu kariery naukowej wymaganiach, a nie na stanowiskach specjalistów (w opinii respondentów – poniżej ich kwalifikacji).

(22) Uznanie zawodu / Recognition of the profession: Ocena (3.1-3.8/5 pkt.) w przypadku uznania zawodu pracowników naukowych wynikała z zawieszenia (częściowo za rok 2021 i całkowicie w 2022 r.) premii uznaniowej oraz obciążenia pracowników naukowych pracami administracyjnymi i technicznymi (zastępowanie sekretarek, wpisywanie zamówień i faktur do systemu ITFlow, wykonywanie napraw awarii technicznych, koordynowanie i akceptacja zmian w treści umów, itp.). Dobrze oceniono (3,21 /5pkt) uznawanie doktorantów za profesjonalistów.

(23) Środowisko badań naukowych / Research environment: Około połowa respondentów pozytywnie oceniła zapewnienie przez Instytut przyjaznego środowiska badań w zakresie szkoleń naukowych (2,75/5 pkt), administracyjnym (2,94/5pkt), komercjalizacji badań naukowych (2,44/ 5pkt). Podobnie (2,44/ 5 pkt) oceniono zapewnienie przez system grantowy funkcjonujący w Polsce wystarczającego wsparcia badań naukowych. Negatywne opinie respondentów (>10% odpowiedzi) dotyczyły współpracy pracowników naukowych i doktorantów z Działem Kadr i Płac (13,7%) oraz Międzyzakładowej Pracowni Cytometrii i Preparatyki (11,9%). Słabiej oceniono przygotowanie administracji Instytutu do zatrudniania pracowników i doktorantów z zagranicy (bariera językowa, brak dokumentów i umów w j. angielskim itp.).

(24) Warunki pracy / Working conditions: 5,5% ankietowanych stwierdziło, że przepisy BHP nie są przestrzegane, natomiast 12% odpowiedziało 'trudno powiedzieć'.

(26) Finansowanie i wynagrodzenie / Funding and salaries: Pracownicy naukowcy wyrażają niezadowolenie z niskiego wynagrodzenia zasadniczego oraz z zawieszenia premii uznaniowej. Doktoranci są niezadowoleni z niskiego stypendium, którego wartość netto na I i II roku Szkoły Doktorskiej WSD IPAN wynosi mniej niż wynagrodzenie minimalne krajowe.

Stypendium uczestnika Szkoły Doktorskiej WSD IPAN wynosi 2370zł, co stanowi około 2100 zł netto i jest niższe od minimalnego wynagrodzenia 3010 zł – 2360 zł netto obecnie.

(27) Równowaga płci / Gender balance: Brak równowagi płci wśród zatrudnionych osób (około 70% stanowią kobiety). Ta dysproporcja związana jest z warunkami finansowymi obowiązującymi w polskiej nauce. Znacząca większość pracowników (4,16/5 pkt) uważa, że w Instytucie panuje polityka równych szans pod względem płci na etapie rekrutacji, na kolejnych etapach kariery zawodowej, a także w dostępie do stanowisk kierowniczych. W 2021 r. Instytut wprowadził Zarządzeniem Dyrektora nr 18/2021 Plan działań w zakresie równości płci w IITD PAN.

(28) Rozwój kariery zawodowej / Career development: Aż 55% ankietowanych nie wie, że w Instytucie funkcjonuje Szczegółowy tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora i doktora habilitowanego. Ponadto około połowa respondentów dobrze (2,83/5 pkt) oceniło wspieranie przez Instytut planowania kariery naukowej swoich pracowników.

(29) Wartość mobilności / Value of mobility: Pracownicy dobrze ocenili (2,95 pkt) stopień przygotowania Instytutu pod względem administracyjnym do przyjmowania naukowców z zagranicy, jednak brak formularzy w języku angielskim i to, że większa część pracowników administracyjnych nie posługuje się komunikatywnie językiem angielskim wymaga działań korygujących.

(30) Dostęp do doradztwa zawodowego / Access to career advice: 43% ankietowanych odpowiedziało, że w Instytucie nie ma dostępu do doradztwa zawodowego, pozostali pracownicy nie posiadali wiedzy w tym zakresie. Instytut, ze względu na małą liczbę pracowników administracyjnych oraz ograniczone możliwości finansowe nie posiada pracownika odpowiedzialnego za doradztwo zawodowe.

(31) Prawa Własności Intelektualnej / Intellectual Property Rights: Tylko 2% badanych uważa, że prawa własności intelektualnej nie są właściwie respektowane.

(32) Współautorstwo / Co-authorship: 33% ankietowanych uważa, że zasady i praktyki dotyczące współautorstwa nie są jasno określone, a 30% badanych odpowiedziało, że nie wie.

(33) Nauczanie / Teaching: Wielu (3,27/5) pracowników naukowych wyraziło potrzebę dostępu do szkoleń w zakresie przekazywania wiedzy i dydaktyki.

(34) Skargi/apelacje / Complaints/appeals: 68% respondentów nie posiada wiedzy na temat tego, czy w przypadku konfliktów i sporów związanych z pracą Instytut zapewnia poufną i nieformalną pomoc. Ponadto, 54% pracowników naukowych nie wie do kogo należy się zwrócić w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości.

(35) Wpływ na organy decyzyjne /Participation in decision-making bodies: Około jedna trzecia ankietowanych udzieliła odpowiedzi negatywnej, twierdząc, że nie ma poczucia wpływu na zapewnienie interesów swojej grupy zawodowej.

(39) Dostęp do szkoleń dotyczących badań i ciągły rozwój /Access to Research training and continious development: 26% respondentów nie korzystała ze szkoleń zewnętrznych. Biorąc pod uwagę, specyfikę pracy naukowej, należy dołożyć starań, aby jak największa liczba pracowników miała możliwość i regularnie podnosiła swoje kwalifikacje. Tylko 50% respondentów stwierdziło, że Instytut daje możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach naukowych. Podobnie oceniono (2.72/5 pkt) Instytut jako stymulujące środowisko w zakresie szkoleń naukowych. Adekwatnie do tych wyników, pomimo dobrej oceny relacji z opiekunami a podopiecznymi, 33% ankietowanych wyraziło potrzebę zdobycia umiejętności związanych ze sprawowaniem opieki naukowej. Również, pomimo

dobrego postrzegania opieki naukowej 26% badanych uznało, że ich opiekun naukowy potrzebuje podnieść kwalifikację związane ze sprawowaniem opieki naukowej.

(40) Nadzór opiekunów naukowych /Supervision: Pomimo dobrego postrzegania wsparcia przez opiekunów naukowych, 44% nie ma możliwości uczestniczenia w regularnych spotkaniach swojego zespołu. Co więcej wśród 40% ankietowanych, którzy nie mają mentora 16 respondentów to osoby ze stopniem doktora. Należy się zastanowić, czy są to osoby prawdziwie samodzielne, czy też osoby bez odpowiedniej opieki lub pod opieką osoby nie wpisującej się w znaczenie określenia "mentor".

4.5 Obszary wymagające poprawy – plan działania

Plan Działania będzie wdrażany przez okres dwóch lat, począwszy od stycznia 2023 r., a zaplanowany etap implementacji zakończy się 31.12.2024 r. Realizacja Działań 1-14 zgodnie z zaproponowanym harmonogramem koordynowana będzie przez Grupę Roboczą ds. wdrażania HRS4R kierowaną przez Pełnomocnika Dyrektora ds. Jakości. Przy czym wyniki konsultacji w ramach Działania 14 mogą zaowocować sformułowaniem dodatkowych działań do realizacji jeszcze w 2024 r. Jednostki organizacyjne i/lub osoby odpowiedzialne za realizację danego Działania oraz terminy wskazano poniżej w Planie Działań. Należy zaznaczyć, że część wdrożeń wiązać się będzie z wprowadzaniem zarządzeń dyrektora Instytutu (Działanie 3 i 4). Począwszy od stycznia 2023 Grupa Robocza ds. Wdrażania HRS4R spotykać się będzie raz na kwartał w celu monitorowania postępu prac (realizacja zadań, wskaźników i celów) oraz reagowania na ewentualne opóźnienia i utrudnienia w realizacji. W spotkaniach uczestniczyć będą kierownicy jednostek odpowiedzialnych za realizację działań oraz dyrekcja IITD PAN. Co najmniej raz na pół roku Grupa Robocza będzie przekazywać Dyrektorowi Instytutu oraz członkom Rady Naukowej Instytutu sprawozdanie z wdrażania strategii. Rada Naukowa co najmniej raz w roku będzie opiniować ww. sprawozdanie. Działania, które leżą w kompetencjach Rady Naukowej będą realizowane na bieżąco z uwzględnieniem harmonogramu posiedzeń (Działania 3, 4 i 14.1). Jednocześnie postęp prac oraz efekty wdrażania strategii konsultowane będą na bieżąco z pracownikami i doktorantami Instytutu w ramach Kolegiów, które odbywają się 4 razy do roku przed każdym posiedzeniem Rady Naukowej. Kamienie milowe związane z realizacją Planu Działań raportowane będą w aktualnościach utworzonej zakładki HRS4R na stronie internetowej Instytutu (PL: <https://hirszfeld.pl/instytut/hrs4r-europejska-strategia-kadrowa/>; ENG: <https://hirszfeld.pl/en/institute/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/>).

AKCJA	Zasada(y) GAP	Termin / czas realizacji (kwartały)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki / cele
Akcja 1: Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej Instytutu w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R: A1.1 Utworzenie zakładki dotyczącej strategii HRS4R obejmującej jej kluczowe aspekty, takie jak Etyka w Nauce, Rekrutacja, Warunki i bezpieczeństwo pracy, szkolenia i rozwój, w tym wskazanie reprezentantów grup pracowniczych w organach i komisjach Instytutu.	2,12, 13, 15, 32, 35, 30, 39	A.1.1 I kwartał 2023 – II kwartał 2024 A.1.2 I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	1.1. Grupa Robocza ds. wdrażania HRS4R – wytyczne / Dział informatyczny i poszczególne jednostki - realizacja 1.2. Sekretariat Dyrektora	I1.1 Zwiększenie odsetka pracowników deklarujących wiedzę o tym, gdzie znaleźć informacje na temat procedur i regulacji wewnętrznych Instytutu, deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu Doradcy Etycznego w Instytucie oraz Komisji Dyscyplinarnej pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego, krajowej Komisji ds. Etyki w Nauce przy Polskiej Akademii Nauk, pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń. Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości I1.2 Upublicznienie i opisanie reprezentantów wszystkich grup pracowniczych w organach i komisjach instytutowych -----

A1.2 Umieszczanie dokumentów, zarządzeń i regulaminów i wzorów pism w formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.				T1.1 Poprawa funkcjonalności witryny internetowej Instytutu w zakresie popularyzacji zagadnień związanych ze strategią kadrową Instytutu mierzona liczbą aktualności i ogłoszeń udostępnianych na stronie Instytutu oraz wzrostem liczby odwiedzin strony.
Akcja 2: Utworzenie interaktywnego narzędzia ułatwiającego dostęp do informacji związanych z pracą w Instytucie i procedur obowiązujących w Instytucie Zakłada się, że narzędzie opierać się będzie na alfabetycznym wykazie haseł z linkami do najistotniejszych informacji i dokumentów związanych z czterema głównymi filarami strategii HRS4R.	2, 13, 15, 24, 34	I kwartał 2023 – II kwartał 2024	Grupa Robocza ds. wdrażania HRS4R we współpracy z Działem Informatycznym	I2.1. Procent ankietowanych pracowników deklarujących poprawę dostępu do informacji związanych z pracą w Instytucie po wdrożeniu interaktywnego narzędzia I2.2 Licznik odwiedzin/użycia narzędzia ----- T2. Poprawa oceny dostępności informacji i dokumentów związanych z rekrutacją T2. Poprawa oceny wsparcia rozwoju kariery zawodowej przez pracowników i doktorantów
Akcja 3: Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R A3.1 Dodanie kompletnego opisu procedury rekrutacji, w tym wskazanie jednostek organizacyjnych	12, 13, 15, 16, 17, 19	I kwartał 2023 – III kwartał 2023	Kierownik Działu Kadr i Płac w konsultacji z Z-cą Dyrektora ds. Naukowych	I3.1-10: Zmiana Regulaminu Rekrutacji na stanowiska naukowe zarządzeniem Dyrektora Instytutu. I3.4, I3.10, I3.8: Określenie udziału procentowego aplikantów z grup niewystarczająco reprezentowanych (obecnie nie monitorowany).

odpowiedzialnych za poszczególne etapy procedury rekrutacji. A3.2 Dodanie formularza oceny kandydata uwzględniającego kryteria oceny zgodne z wytycznymi Kodeksu HRS4R, w tym kreatywność, samodzielność, doświadczenie wynikające z dydaktyki i opieki nad studentami, umiejętność pracy w grupie, transfer wiedzy, popularyzowanie nauki, czy działania innowacyjne (w przypadku kandydatów z doświadczeniem zawodowym w sektorze przemysłowym). A3.3.Wskazanie obligatoryjnych miejsc publikowania ogłoszeń, w tym strona internetowa Instytutu, BIP, Euraxess, strony agend finansujących granty, LinkedIn, Facebook i Twitter. A3.4 Wydłużenie czasu publikacji ogłoszenia				I3.3, I3.4, I3. I3.10, I3.8: Określenie udziału procentowego kandydatów, którzy nie są absolwentami Instytutu, w tym kandydatów z zagranicy. I3.3: Określenie liczby dodatkowych narzędzi wykorzystywanych do publikowania ogłoszeń o pracę. ----- T3: Zasady procesu rekrutacji w Instytucie są zgodne ze Strategią HRS4R oraz OTM-R – zarówno na poziomie organizacyjnym, procesowym oraz monitorowania
---	--	--	--	---

do 30 dni, z zachowaniem możliwości jego skrócenia do 14 dni w przypadku stanowisk finansowanych z grantów. A3.5 Procedura rekrutacji (Regulamin) zostanie uzupełniona o wymóg przedłożenia Curriculum Vitae w formie "evidence-based-CV". A3.6 Procedura oceny kandydatów na stanowiska naukowe zostanie uzupełniona o wskazówki z zakresu konsultacji uznania kwalifikacji kandydatów zza granicy, oparte o wytyczne stowarzyszeń takich jak National Academic Recognition Information Centres oraz ENIC Network (European Network of Information Centres). A3.7 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o zalecenie informowania o wynikach konkursu oraz mocnych i słabych stronach aplikacji ocenianych kandydatów.				
---	--	--	--	--

A3.8 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona o tryb odwoławczy, 10 dni na odwołanie. A3.9 Opracowanie dwujęzycznego (j. polski i j. angielski) wzoru ofert pracy. A 3.10 Wykonanie tłumaczenia regulaminu oraz udostępnienie dokumentu na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu.				
Akcja 4: Opracowanie i wprowadzenie Kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych.	21, 30	I kwartał 2023 – IV kwartał 2023	Kierownik Działu Kadr i Płac w konsultacji z Z-cą Dyrektora ds. Naukowych, Rada Naukowa	I4.1. Wprowadzenie Kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych. I4.2. Kontrola jakości wniosków awansowych w Instytucie PAN. T4.1: Pracownicy znają minimalne wymagania dotyczące zatrudnienia i awansu na stanowiskach naukowych. T4.2. Instytut zapewnia pracownikom równy i sprawiedliwy dostęp do ścieżki awansu.

Akcja 5: Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki A5.1 Założenie i prowadzenie profilu Instytutu na profilu Facebook i LinkedIn A5.2 Aktualizacja i prowadzenie profilu Twitter A5.3 Nawiązanie kontaktów LinkedIn z współpracownikami Instytutu, partnerami Instytutu i absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.	8, 12,13, 18, 21, 23, 39	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	5.1 Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej; Dział Informatyczny 5.2. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej; prof. Marcin Czerwiński 5.3. Samorząd Doktorancki, Centrum Transferu Technologii, Z-ca Dyrektora ds. Naukowych	I5.1 Liczba promowanych w mediach społecznościowych osiągnięć naukowych Instytutu oraz wydarzeń organizowanych w Instytucie, liczba ofert pracy na profilach społecznościowych, liczba wydarzeń udostępnionych na profilach społecznościowych I5.2 Zwiększenie liczby kontaktów i wiadomości w mediach społecznościowych, liczba ofert pracy na profilach społecznościowych, liczba wydarzeń udostępnionych na profilach społecznościowych I5.3 Utworzenie profilu LinkedIn, liczba ofert pracy na profilach społecznościowych, liczba wydarzeń udostępnionych na profilach społecznościowych I5.4 Liczba kontaktów z współpracownikami, partnerami Instytutu, absolwentami studium doktoranckiego i szkoły doktorskiej nawiązanych poprzez LinkedIn I5.5 Liczba zgłaszających się kandydatów na konkursy I5.6 Liczba kandydatów do szkoły doktorskiej w corocznej rekrutacji
---	---------------------------------	---	--	---

				----- T5.1 Poprawa dostępności do ofert pracy T5.2 Poprawa dostępności do informacji związanych z naborem do szkoły doktorskiej, z wydarzeniami organizowanymi w Instytucie, z lokalnymi wydarzeniami naukowymi T5.3. Poprawa dostępności ofert szkoleniowych T5.4 Zwiększenie liczby obserwujących media społecznościowe Instytutu
Akcja 6: <i>Działania na rzecz obcokrajowców</i> A6.1 Przetłumaczenie i publikacja istotnych dokumentów i regulaminów na język angielski. A6.2 Przetłumaczenie i publikacja regulaminu rekrutacji i dokumentów związanych z rekrutacją na język angielski. A6.3 Upowszechnianie komunikatów ważnych dla pracowników i doktorantów w języku angielskim.	15, 18, 21, 29	I kwartał 2023 – II kwartał 2024	6.1. Dział Kadr i Płac 6.2. Dział Kadr i Płac 6.3. Sekretariat Dyrektora 6.4. Dyrektor 6.5. Dział Dokumentacji i Informacji	I6.1 Liczba przetłumaczonych i udostępnionych dokumentów kadrowych I6.2 Terminowe udostępnienie angielskiej wersji regulaminu rekrutacji i dokumentów na stronie internetowej I6.3 Liczba zakładki na stronie internetowej w j. angielskim I6.4 Liczba dwujęzycznych komunikatów I6.5 Liczba pracowników działów pomocniczych uczestniczących w kursach języka angielskiego I6.6.Liczba pracowników działów pomocniczych deklarujących znajomość języka angielskiego -----

A6.4 Prowadzenie kursów języka angielskiego dla pracowników działów pomocniczych. A6.5. Usprawnienie anglojęzycznej wersji strony internetowej.			Naukowej/Dział Informatyczny	T6.1 Polepszenie przystosowania Instytutu do przyjmowania pracowników z zagranicy T6.2 Zwiększenie odsetka ankietowanych pozytywnie oceniających wsparcie dla mobilności T6.3 Zwiększenia odsetka ankietowanych pozytywnie oceniających przystosowanie Instytutu do przyjmowania naukowców z zagranicy
Akcja 7: <i>Działania na rzecz wsparcia rozwoju zawodowego i mobilności</i> A7.1 Zaprezentowanie i promocja istniejącej współpracy Instytutu z sektorem komercyjnym, A7.2 Nawiązanie / odnowienie kontaktów z byłymi pracownikami Instytutu obecnie zatrudnionymi w przemyśle lub w innych jednostkach naukowo-badawczych, poprzez utworzenie sieci kontaktów w mediach społecznościowych np. LinkedIn	21, 22, 23, 28, 30	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	7.1. Centrum Transferu Technologii 7.2. Samorząd Doktorantów/Dział Informacji i Dokumentacji Naukowej/Centrum Transferu Technologii 7.3. Samorząd Doktorantów	I7.1 Utworzenie profilu LinkedIn I7.2 Liczba kontaktów na profilu LinkedIn I7.3 Liczba zorganizowanych spotkań ----- T7.1 Poprawa oceny środowiska badań naukowych T7.2 Zapewnienie doradztwa zawodowego dla doktorantów T7.3 Poprawa oceny wsparcia planowania kariery zawodowej T7.4 Poprawa oceny środowiska badań pod względem komercjalizacji

A7.3 Organizacja spotkań z byłymi doktorantami lub pracowników Instytutu, którzy obecnie są zatrudnieni w przemyśle. Dyskusja na temat rozwoju zawodowego, kariery i komercjalizacji badań.				
Akcja 8: Diagnoza i narzędzia umożliwiające rozwiązywanie problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów A8.1. Przeprowadzenie ankiety uszczegóławiającej sygnały o dyskryminacji w Instytucie. A8.2. Prezentacja kompetencji Pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń oraz opracowanie Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej	10, 24, 34, 35	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	8.1. Dział Kadr i Płac 8.2. Dyrektor 8.3. Pełnomocnik Dyrektora ds. zgłoszeń 8.4. Doradca Etyczny IITD PAN 8.5. Inspektor BHP 8.6. Inspektor BHP 8.7. Dział Kadr i Płac. 8.8. Dyrektor, Sekretariat Dyrektora	I8.1 Wyniki i analiza ankiety diagnozującej sygnały o dyskryminacji I8.2. Prezentacja kompetencji pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń pracownikom Instytutu I8.3 Publikacja regulaminu funkcjonowania pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń na stronach Instytutu I8.4 Utworzenie zakładki dotyczącej Etyki w Nauce na stronie internetowej Instytutu I8.5 Rewizja i upowszechnienie zasad przeprowadzenia instrukcji stanowiskowej BHP I8.6 Liczba prowadzonych postępowań przez pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń, Doradcę Etycznego oraz Komisję Dyscyplinarną pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego IITD PAN.

PAN (aktualizacja schematu organizacyjnego Instytutu). A8.3 Zapewnienie znajomości Regulaminu dotyczącego przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do odpowiedniego pełnomocnika. A8.4 Zwiększenie znajomości regulaminu i trybu zgłaszania skarg i konfliktów do Doradcy Etycznego w IITD PAN. A8.5 Zwiększenie znajomości trybu zgłaszania uchybień BHP do Inspektora ds. BHP. A8.6 Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potencjalnych naruszeń /uchybień BHP.				I8.7 Wyniki i analiza ankiety diagnozującej komunikację między kierownikami laboratoriów/zakładów a pracownikami i doktorantami. ----- T8.1 Zmniejszenie liczby osób deklarujących, że zetknęło się przejawami dyskryminacji T8.2 Zwiększenie odsetka osób deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń, Doradcy Etycznego oraz Komisji Dyscyplinarnej pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego IITD PAN. T8.3 Zwiększenie odsetka osób deklarujących wiedzę o zakresie uprawnień i obowiązków pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń. T8.4 Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości T8.5 Zwiększenie świadomości o poufnej i nieformalnej pomocy dotyczącej rozwiązywania sporów w Instytucie T8.6 Poprawa oceny skuteczności rozwiązywania problemów pomiędzy pracownikiem a Instytutem lub pomiędzy pracownikami T8.7 Zmniejszenie liczby pracowników deklaruujących wiedzę o nieprzestrzeganiu przepisów lub udzielających odpowiedź „nie wiem”
---	--	--	--	---

A8.7. Zwiększenie znajomości Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w IITD PAN. A8.8 Upowszechnienie informacji o planowanych kolegiach wśród wszystkich pracowników i doktorantów, w celu ułatwienia ścieżki zgłaszania problemów.				T8.8 Zwiększenie poczucia wpływu na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu
Akcja 9: <i>Organizacja corocznego spotkania pt. "Instytut w pigułce" w celu prezentacji działów wspomagających badania od strony przepisów, procedur i oferowanego wsparcia.</i> A9.1. Prezentacja działów administracji, pionu Dyrektora oraz działów wspomagających badania, w tym Centrum Transferu Technologii A.9.2. Prezentacja kompetencji i procedur jednostek i pełnomocników pionu Dyrektora.	7, 23, 24	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	9.1. Z-ca Dyrektora ds. Administracyjnych, Kierownicy jednostek organizacyjnych 9.2. Dyrektor, Kierownicy jednostek organizacyjnych i pełnomocnicy. 9.3. Z-ca Dyrektora ds. Naukowych, kierownicy jednostek organizacyjnych 9.4. Z-ca Dyrektora ds. Naukowych, Kierownicy	T9.1 Liczba/odsetek uczestników spotkania. ----- T9.1 Odsetek deklarujących wiedzę o zakresie uprawnień i obowiązków pełnomocników i doradców Dyrektora wynoszący powyżej 80% respondentów. T9.2 Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości T9.3 Zwiększenie świadomości o poufnej i nieformalnej pomocy dotyczącej rozwiązywania sporów w Instytucie T9.4 Poprawa oceny wsparcia Instytutu pod względem administracyjnym T9.5 Odsetek deklarujących wiedzę na temat aparatury, zakresu usług świadczonych przez pracownię i unikatowych metod badawczych Instytutu.

A9.3. <i>Prezentacja jednostek wspomagających badania oraz kluczowej aparatury badawczej.</i> A9.4. Prezentacja kluczowej aparatury i unikatowych metod badawczych w laboratoriach A9.5. Utworzenie strony internetowej/zakładki i zwiększenie rozpoznawalności Centrum Transferu Technologii IITD PAN			Laboratoriów/Zakładów. 9.5. Z-ca Dyrektora ds. Administracyjnych	
Akcja10 Upowszechnianie wiedzy i praktyk dotyczących etyki w nauce A10.1. Organizacja raz w roku wykładu dotyczącego etyki w nauce. A10.2. Udostępnianie pracownikom i doktorantom artykułów Forum Akademickiego dotyczących zagadnień związanych z etyką.	2, 32	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	10.1 Doradca Etyczny IITD PAN - prof. dr hab. Aleksandra Klimczak 10.2 Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej/Z-ca Dyrektora ds. Naukowych	I.10.1. Liczba przeprowadzonych wykładów z zakresu etyki w nauce. I.10.2. Liczba udostępnionych artykułów Forum Akademickiego dotyczących zagadnień etyki w nauce. I10.3. Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie znaleźć dokumenty i regulacje związane z etyką w nauce T10.1: Pracownicy i doktoranci deklarują posiadanie wiedzy na temat literatury, zasad związanych z etyką w

A10.3. Upowszechnienie Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego opracowanego i wdrożonego przez PAN w 2020r. prezentującego m.in. zasady współautorstwa w pracach naukowych. A10.4 Uzupełnienie o wzór umowy o poufności Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie.			10.3 Z-ca Dyrektora ds. Naukowych / Doradca Etyczny IITD PAN - prof. dr hab. Aleksandra Klimczak 10.4. Z-ca Dyrektora ds. Administracyjnych	nauce oraz przepisów i struktur organizacyjnych wspierających ten aspekt pracy naukowej. T10.2: Pracownicy śledzą na bieżąco aktualności dotyczące zagadnień związanych z etyką w nauce. T10.3 Zwiększenie odsetka deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu Doradcy Etycznego IITD PAN. T10.4: Zmniejszenie odsetka negatywnych odpowiedzi dotyczących przejrzystości zasad i problemów związanych ze współautorstwem. T10.5 Zwiększenie odsetka deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu krajowej Komisji ds. Etyki przy PAN.
Akcja 11: Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie A11.1 Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata)	7, 22, 23, 33, 39, 40	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	11.1. Dział Kadr i Płac 11.2. Dyrektor Instytutu 11.3. Grupa Robocza ds. wdrażania HRS4R	I11.1 Liczba szkoleń i uczestników szkoleń z umiejętności miękkich I11.2 Liczba kursów i uczestników kursów z j. angielskiego I11.3 Liczba szkoleń i uczestników szkoleń dydaktycznych I11.4 Udostępnienie wykazu instytucji zagranicznych organizujących szkolenia -----

A11.2 Kontynuowanie oferty kursu j. angielskiego dla administracji i pracowników naukowych A11.3 Organizacja szkolenia z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji A11.4 Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w roku) A11.5 Opracowanie wykazu instytucji zagranicznych finansujących szkolenia z zakresu umiejętności miękkich i zarządzania personelem.			11.4. Szkoła Doktorska 11.5. Z-ca Dyrektora ds. Naukowych	T11.1 Zwiększenie dostępności szkoleń T11.2 Zmniejszenie odsetka osób deklarujących, że nie uczestniczyło w szkoleniach T11.3 Zmniejszenie liczby osób deklarujących potrzebę wsparcia w nabywaniu kwalifikacji związanych z opieką naukową T11.4 Zmniejszenie liczby osób deklarujących, że ich opiekun wymaga wsparcia w nabywaniu kwalifikacji związanych ze sprawowaniem opieki naukowej T11.5 Poprawa jakości opieki naukowej
Akcja 12: Działania na rzecz wsparcia pracy naukowej A12.1a Redukcja obciążenia kadry naukowej czynnościami technicznymi i administracyjnymi - przygotowanie i przekazanie kierownikom jednostek raportów z ankiety.	22, 23, 24	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	12.1a. Grupa Robocza ds. HRS4R 12.1b. Kierownicy jednostek organizacyjnych Instytutu.	I12.1: Zmniejszenie odsetka osób deklarujących obciążenie pracowników naukowych czynnościami technicznymi lub administracyjnymi I12.2. Liczba opracowanych przez działy wspomagające badania programów naprawczych I12.3. Zwiększenie odsetka ankietowanych osób, które potwierdzą usprawnienie działania sekretariatów

A12.1b Opracowanie przez działy wspomagające badania programów naprawczych (jeśli zasadne). A12.2 Usprawnienie działania sekretariatów laboratoriów/zakładów naukowych. A12.3 Aktualizacja profilu Instytutu, opisu infrastruktury badawczej i aktualnych informacji metrycznych Instytutu w języku polskim i angielskim na użytek aplikacji grantowych. Przygotowanie wzorów najczęściej wymaganych informacji przy aplikowaniu o projekty. A12.4 Opracowanie wykazu kluczowej aparatury badawczej wraz z opiekunami wraz z umieszczeniem go na stronie internetowej Instytutu. A12.5 Utworzenie zakładki prezentujących pion administracyjny i pion Dyrektora na stronie internetowej Instytutu			12.2. Dyrektor. 12.3. Dział Projektów we współpracy z Działem Dokumentacji i Informacji Naukowej i Z-cą Dyrektora ds. naukowych. 12.4. Grupa Robocza ds. HRS4R 12.5. Dział Informatyczny/kierownicy jednostek organizacyjnych	T12.1. Wsparcie pracowników naukowych poprzez zmniejszenie obciążenia ich czynnościami technicznymi i administracyjnymi T12.2 Zwiększenie oceny uznawania za profesjonalistów w grupie pracowników i doktorantów
Akcja 13. Poprawa wiedzy o obowiązkach i możliwościach archiwizacji danych. Zwiększenie dostępności archiwum.	6, 7	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	Dział Informatyczny	I13.1 Zwiększenie liczby użytkowników archiwum cyfrowego I13.4 Wdrożenie/ rozszerzenie działania archiwum cyfrowego

A.13.1 Zapoznanie pracowników Instytutu z “Polityką ochrony danych”, z załącznikiem 7 do tej Polityki, który stanowi “Przewodnik użytkownika sieci, urządzeń i systemów informatycznych w IITD PAN” oraz z załącznikiem nr 6d zawierającym “Instrukcję tworzenia i weryfikowania kopii zapasowych” A13.2 Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i kierowników laboratoriów / grantów na temat zapotrzebowania na archiwizację A13.3 Prezentacja możliwości technicznych oraz procedur archiwizacji danych w Instytucie (coroczne spotkania cykliczne). A13.4 Zapewnienie dostępności archiwum cyfrowego				----- T13.1 Zwiększenie wiedzy na temat obowiązku i możliwości archiwizacji danych T13.2 Zwiększenie dostępności archiwizacji T13.3 Poprawa oceny środowiska badawczego Instytutu przez respondentów
Akcja 14: Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań	8, 11, 12, 13, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 35, 39	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	14.1. Z-ca Dyrektora ds. Naukowych	I14.1 Raport z konsultacji I14.2 Raport z konsultacji I14.3. Raport z konsultacji

zaproponowanych przez ankietowanych: Konsultacje będą dotyczyć: A.14.1 Otwartej rekrutacji na stanowiska kierowników laboratoriów i zakładów badawczych A.14.2 Zasad i polityki dotyczącej częściowej pracy zdalnej dla pracowników A.14.3 Możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów. A14.4 Analizy funkcjonowania i przyszłości premii uznaniowej regulowanej przepisami zasad przyznawania premii uznaniowej za aktywność naukową			14.2. Kierownik Działu Kadr i Płac 14.3. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN /Studium Doktoranckiego 14.4. Dział Kadr i Płac/Z-ca Dyrektora ds. Naukowych 14.5. Komisja Rady Naukowej ds. Oceny Pracowników Naukowych 14.6. Grupa Robocza ds. wdrażania HRS4R 14.7. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej	I14.4 Raport z konsultacji I14.5 Wyniki ankiety i raport z konsultacji I14.6 Raport z konsultacji I14.7 Raport z konsultacji I14.8 Raport z konsultacji I14.9 Raport z konsultacji ----- T14.1. Zwiększenie poczucia wpływu na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu T14.2 Poprawa oceny uznawania za profesjonalistów w grupie pracowników i doktorantów
---	--	--	---	---

A14.5 Badanie ankietowe opinii pracowników naukowych na temat funkcjonowania nowo wprowadzonego Regulaminu oceny aktywności naukowej pracowników naukowych IITD PAN w formie ankiety. Zostanie ono przeprowadzone po pełnym cyklu nadchodzącej okresowej oceny pracowników naukowych. A14.6 Możliwości i form finansowego wsparcia uczestnictwa w szkoleniach zewnętrznych A14.7 Możliwości i zasadności utworzenia instytutowego repozytorium manuskryptów w ramach polityki otwartego dostępu w nauce. A14.8. Zasadności i możliwości zawarcia porozumienia z instytucjami naukowymi Wrocławia w zakresie współpracy w aspekcie doradztwa zawodowego.			14.8. Dział Kadr i Płac. 14.9. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.	
---	--	--	--	--

A14.9. Możliwości udziału pracowników w zajęciach oferowanych doktorantom Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.				
---	--	--	--	--

4.6. Monitorowanie wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań

Postępy dotyczące wdrażania HRS4R będą na bieżąco monitorowane przez:

1. Dział Kadr (bieżąca kontrola, coroczny raport przedstawiany Dyrektorowi Instytutu i Radzie Naukowej)
2. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R (1 posiedzenie /kwartał)
3. Zespół monitorujący ds. HRS4R (1 posiedzenie/kwartał)
4. Radę Naukową (co najmniej 1 posiedzenie/rok)
5. Pełnomocnika Dyrektora ds. Jakości (1 audyt wewnętrzny / rok)

W celu zapewnienia przestrzegania zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca, Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych oraz wytycznych polityki OTM-R proces rekrutacji kandydatów zostaną podjęte następujące działania:

1. Dział Kadr IITD PAN będzie na bieżąco prowadził ewidencję wszystkich postępowań konkursowych oraz gromadził wszystkie dokumenty dotyczące procesu rekrutacji
2. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R odbędzie minimum 1 posiedzenie w kwartale. Podczas posiedzenia analizowane będą postępy realizacji wskaźników oraz ich zgodność z harmonogramem
3. Zespół monitorujący ds. HRS4R odbędzie minimum 1 posiedzenie w kwartale. Podczas posiedzenia zaopiniowane zostaną postępy realizacji wskaźników oraz ich zgodność z harmonogramem
4. Pełnomocnika Dyrektora ds. Jakości podczas corocznego audytu wewnętrznego przeprowadzanego w ramach działań monitorujących jakość procesu rekrutacji prowadzi analizę wybranych postępowań konkursowych, która obejmuje weryfikację działań informacyjno-promocyjnych, poprawności procedur i kompletności dokumentacji.
5. Rada Naukowa Instytutu zaopiniuje efekty prac związanych z wdrażaniem HRS4R oraz ich zgodność z harmonogramem.

5. Podsumowanie

"Strategia HR dla naukowców" wspiera instytucje badawcze i organizacje finansujące we wdrażaniu Karty i Kodeksu w ich politykach i praktykach.

Wdrożenie zasad Karty i Kodeksu w Instytucie uczyni go bardziej atrakcyjnym dla naukowców poszukujących nowego pracodawcy lub gospodarza dla swojego projektu badawczego.

Nagroda "HR Excellence in Research", o którą aplikujemy będzie wyrazem publicznego uznania dla Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN. Instytucje, którym przyznano prawo do korzystania z LOGO HR, mogą z niego korzystać, aby podkreślić swoje zaangażowanie we wdrażanie uczciwych i przejrzystych procedur rekrutacji i oceny naukowców.

Aneks

Załącznik nr 1. Pismo popierające Kartę i Kodeks



**LUDWIK HIRSZFELD INSTITUTE
OF IMMUNOLOGY AND EXPERIMENTAL THERAPY**
Polish Academy of Sciences
Centre of Excellence: IMMUNE

Rudolfa Weigla 12, 53-114 Wrocław, Poland
tel. (+48-71) 337 11 72, (+48-71) 337 12 75, fax: (+48-71) 337 13 82
<http://immuno.iitd.pan.wroc.pl>

Wrocław, 29 September 2021

European Commission
Directorate-General for Research

**Declaration of endorsement
the "European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of
Researchers"**

The Ludwik Hirszfeld Institute of Immunology and Experimental Therapy, Polish Academy of Sciences (HIIET PAS) welcomes and supports the growing attention the Commission of the European Communities pays to issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area. Therefore the Ludwik Hirszfeld Institute of Immunology and Experimental Therapy is pleased to endorse the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

HIIET PAS is the research institute focused on basic research on immunology, oncology, experimental therapy and microbiology. The Medical Centre of the HIIET PAS includes the Phage Therapy Unit dedicated to unique in EU phage therapy of drug-resistant bacterial infections, Laboratory of Tissue Immunology performing transplant and immune system disorders diagnostics and SARS-CoV-2 Infection Diagnosis Laboratory. The Institute collaborates extensively with universities and scientific research centres in Poland and abroad. Most of the cooperation concerns the implementation of joint research projects, carrying out research in collaboration with SMEs, mostly from pharmaceutical and biotechnological sector.

HIIET PAS recognises importance and values of the principles laid down in the Charter & Code for its attractiveness to researchers and further development of the Institute. The Institute will adopt or develop its regulation according to the Charter & Code recommendations to provide transparent recruitment procedures and supportive environment to researchers.

Yours sincerely

Andrzej Gamian, Ph. D., Professor
Director

Załącznik nr 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 21.10.2021r. procedur mającej na celu włączenie IITD PAN do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu

Od: "EURAXESS" <noreply@euraxess.org>

Do: "katarzyna kogut" <katarzyna.kogut@hirszfeld.pl>

Wysłane: czwartek, 21 października, 2021 12:27:01

Temat: EURAXESS - HRS4R C&C Endorsement: Commitment Letter Compliant

EURAXESS - HRS4R C&C Endorsement: Commitment Letter Compliant

Dear Madam/Sir,

We hereby acknowledge your institution's endorsement of the 40 principles of the "European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers".

Hirszfeld Institute of Immunology and Experimental Therapy Polish Academy of Sciences will be listed on the EURAXESS portal under 'Charter and Code Endorsements'
<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

Your institution's case number on EURAXESS regarding the HRS4R is the following: 2021PL699209. This number should be quoted in all the future correspondence with the European Commission regarding the HRS4R project.

We kindly remind you that your institution committed to complete the first step of the HRS4R within the next 12 months. Please consult the expert report 'Shaping the future of the Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R' for further information. By implementing the 'Charter and Code' principles, your institution will be joining a community of European universities, institutions and funders, including a number of international institutions, which are committed to continuously improve their HR practices. Implementing these principles is important in order to ensure the availability of motivated, highly qualified and skilled human resources in research and innovation. Your institution's declaration of commitment will send a clear signal to researchers that you are determined to make research careers in Europe more attractive and sustainable.

From now on, your institution has 12 months to prepare the application documentation. Please also consult the guidelines on the EURAXESS website at <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> for next steps.

HRS4R case workflow can be viewed [here](#).

Should you need further information, please do not hesitate to contact our functional mailbox RTD-CHARTER@ec.europa.eu.

I wish you every success in implementing the principles of the 'Charter and Code' in your institution.

Best regards,

Apostolia Karamali

Head of Unit

DG Research & Innovation

RTD.A.3. - Research & Innovation Actors and Research Careers