



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

STRATEGIA HR DLA NAUKOWCÓW na lata 2025-2028

Podsumowanie analizy luk

oraz

Planu Działania na lata 2023-2025

w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca

w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej
im. Ludwika Hirsztfelda

Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu

Maj 2025

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
1.1. Ogólna charakterystyka Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej Polskiej Akademii Nauk (IITD PAN).....	4
1.2. Lokalizacja IITD PAN	5
1.3. Misja Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN	5
1.4. Polityka OTM-R	6
1.5. Ogólna charakterystyka struktury kadry w IITD PAN.....	7
1.5.1. Współprace naukowe.....	9
1.6. Finansowanie działalności naukowej	12
2. Metodologia opracowania "Planu Działania na lata 2025-2028"	12
2.1. Umocowanie prawne działań	14
2.2. Etapy wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN	15
2.3. Monitorowanie procesu wdrożenia "Planu działania na lata 2023-2025" i skuteczności realizacji zaplanowanych działań.....	18
2.4. Metodyka zaangażowania społeczności naukowej i głównych interesariuszy w proces wdrożenia "Planu Działania na lata 2023-2025"	18
2.5. Dostosowanie polityki organizacyjnej do HRS4R	19
2.6. Polityka IITD PAN mająca na celu zapewnienie wdrożenia "Planu Działania na lata 2023-2025" oraz "Planu Działania na lata 2025-2028"	21
3. Metodyka przygotowania przeglądu wewnętrznego	21
3.1. Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w IITD PAN w odniesieniu do 20 zasad Europejskiej Karty Naukowca.....	21
3.2. Przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej	27
3.2.1. Koncepcja i organizacja badania ankietowego.....	27
3.2.2. Charakterystyka respondentów.....	28
3.2.3. Analiza danych	29
3.2.4. Mocne i słabe strony – poziom wdrożenia Europejskiej Strategii Kadrowej w IITD PAN ...	30
3.2.5. Priorytety IITD PAN w perspektywie krótko- i średnioterminowej, które uległy zmianie	36
3.2.6. Okoliczności, w których działa IITD PAN, które uległy zmianie i w związku z tym miały wpływ na strategię HR Instytutu	37
3.2.7. Decyzje strategiczne IITD PAN, które mają wpływ na "Plan Działania 2025-2028"	37
3.2.8. Stopień zrealizowania "Planu Działania na lata 2023-2025" oraz "Plan Działania na lata 2025-2028"	38
3.2.9. Monitorowanie procesu wdrożenia "Planu działania na lata 2023-2025" i skuteczności realizacji zaplanowanych działań.....	79
3.2.10. Sposób mierzenia postępów (wskaźników) w perspektywie kolejnej oceny	79
4. Podsumowanie STRATEGII HR DLA NAUKOWCÓW na lata 2023-2025, podsumowanie analizy luk i planu działania w zakresie wdrożenia Zasad Europejskiej Karty Naukowca w IITD PAN	80
5. Załączniki.....	81

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 były do naukowców, pracodawców oraz podmiotów finansujących badania naukowe, działających w sektorze publicznym i prywatnym i miały 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 miała 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 obejmował 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 otwarcie wywiązują się ze zobowiązania do postępowania w sposób odpowiedzialny i godny szacunku oraz zapewniają 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 Instytutu 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.

12 maja 2023 r. Komisja Europejska przyznała Instytutowi Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN LOGO „HR Excellence in Research”.

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

Tabela 1. Dane teleadresowe IITD PAN.

Pełna nazwa Instytucji (wnioskodawcy):		Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii 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:		Prof. dr hab. Andrzej Gamian, Dyrektor IITD PAN	
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 (Tabela 1) 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 24 laboratoria, 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, Zwierzętnia oraz Laboratorium Chemii Ogólnej. Laboratorium Immunologii Tkankowej Centrum Medycznego jest jedynym laboratorium w Polsce, prowadzącym działalność diagnostyczną na rzecz transplantacji narządowych z akredytacją Europejskiej Federacji Immunogenetyki (EFI). Organizuje cykliczne Warsztaty Kontroli Jakości Typowania HLA (do 2024 r. warsztaty objęły 70 placówek z 15 krajów) honorowane przez Ministerstwo Zdrowia. Centrum Zasobów Biologicznych BIOBANK 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 MediTransfer Sp. z o.o.

W ocenie parametrycznej za lata 2017-2021 decyzją Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lipca 2022 r. 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 prowadzonej działalności naukowej, efekty finansowe badań naukowych i prac rozwojowych oraz wpływ działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki.

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. Instytut realizuje również projekty infrastrukturalne. Zakres współpracy z przemysłem obejmuje otrzymywanie przeciwciał monoklonalnych, oznaczanie endotoksyn w materiałach biologicznych i środowiskowych, 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 kilkadziesiąt 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 673 000. To wyjątkowe miasto 12 wysp i 112 mostów, położonym nad rzeką Odrą. Wśród wielu zabytków Dolnego Śląska i Wrocławia znajdują się budynki wpisane na listę światowego dziedzictwa UNESCO: Hala Stulecia we Wrocławiu oraz Kościoły Pokoju w Jaworze i Świdnicy.

Wrocław jest silnym ośrodkiem uniwersyteckim obejmującym 5 najważniejszych uniwersytetów, takich jak Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Wrocławska, Wrocławski Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich, Uniwersytet Przyrodniczy oraz Uniwersytet Ekonomiczny. To miasto 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 Wroclavia Cantans (od 1966 r.), jeden z najbardziej licznych 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 Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN

Misja Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej 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 pracowników Instytutu. Jednostka 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 Doświadczalnej Onkologii i Innowacyjnych Technologii, posiadające certyfikat DPL oraz Centrum Transferu Technologii MediTransfer 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 (WSD IPAN).

Nieodłączną częścią Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN jest Centrum Medyczne IITD PAN, w którego skład wchodzi:

- Laboratorium Immunologii Tkankowej Centrum Medycznego IITD PAN, którego misją jest nadzorowanie staży dla lekarzy w ramach specjalizacji z transplantologii oraz
- Ośrodek Terapii Fagowej CM IITD PAN, którego misją jest prowadzenie kształcenia podyplomowego lekarzy w zakresie biologii i terapeutycznego zastosowania bakteriofagów.

Ponadto w Instytucie działa Centrum Zasobów Biologicznych BIOBANK PCM, którego misją jest przyjmowanie, gromadzenie i przechowywanie ludzkiego materiału biologicznego, linii komórkowych, a także mikroorganizmów, w stanie zapewniającym ich stabilność biochemiczną i genetyczną, deponowanych przez instytucje krajowe i zagraniczne, jako element m.in. procesu patentowego, a także udostępnianie ich uczelniom i przedsiębiorstwom do badań i aplikacji biotechnologicznych.

1.4. Polityka OTM-R

Dyrektor Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN Zarządzeniem nr 8/2022 z dnia 12.08.2022 r. wprowadził w Instytucie Politykę otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji (Politykę OTM-R, Załącznik 2). Opis jak prowadzona jest polityka OTM-R w IITD (w odniesieniu do Listy OTM-R) przedstawiony został w Załączniku nr 3.

Celem polityki OTM-R jest stworzenie systemu rekrutacji zapewniającego pozyskiwanie najlepszych kandydatów poprzez określenie zasad i standardów przyjmowania do pracy w IITD PAN pracowników naukowych zatrudnianych w obszarze badawczym, w szczególności:

- a) określenie transparentnych, porównywalnych na poziomie międzynarodowym zasad i procedur rekrutacji dostosowanych do rodzaju oferowanego stanowiska,
- b) zapewnienie przejrzystości procesu rekrutacji oraz równego traktowania wszystkich kandydatów,
- c) standaryzacja dokumentacji związanej z procesem rekrutacji i zapewnienie kandydatom z zagranicy dostępu do przetłumaczonych na język angielski dokumentów rekrutacyjnych,
- d) zwiększenie liczby naukowców z zagranicy podejmujących stałe lub czasowe zatrudnienie w IITD PAN,
- e) zapewnienie ustalonych ścieżek rozwoju kadry naukowej,
- f) budowanie wizerunku IITD PAN jako atrakcyjnego pracodawcy w Polsce i za granicą,
- g) zapewnienie zrównoważonej reprezentacji i równego traktowania płci, w szczególności w składach komisji, zespołów eksperckich i badawczych,

- h) uznawanie wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej, a także mobilności między sektorem publicznym i prywatnym,
- i) wspieranie rozwoju zawodowego pracowników naukowych na każdym etapie kariery,
- j) ograniczenie do minimum obciążenia administracyjnego kandydatów w procesie rekrutacji.

IITD PAN prowadzi aktywną, prorozwojową politykę kadrową, której celem jest pozyskiwanie wybitnych naukowców z kraju i z zagranicy oraz stworzenie warunków do rozwoju przyjaznego naukowcom środowiska badawczego.

Dyrektor Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN Zarządzeniem nr 3/2025 z dnia 30.01.2025 r. wprowadził w Instytucie nowy "Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe IITD PAN" oraz "Regulamin awansów na stanowiska naukowe IITD PAN". Regulaminy te są ściśle powiązane z Polityką OTM-R.

1.5. Ogólna charakterystyka struktury kadry w IITD PAN.

Najcenniejszy kapitał w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN stanowią jego pracownicy oraz doktoranci.

Obecnie Instytut zatrudnia 254 pracowników (Tabela 2). Kadra naukowa Instytutu to 110 badaczy, w tym 13 profesorów (R4) i 28 profesorów Instytutu (R3), 3 adiunktów z habilitacją, 48 adiunktów oraz 11 asystentów (R2), 7 specjalistów prowadzących badania naukowe, a także 56 doktorantów (R1), w tym 5 osób z zagranicy oraz 4 osoby w ramach doktoratów wdrożeniowych - lekarze i diagnosty z Dolnośląskiego Centrum Onkologii. Instytut tworzy 9 Zakładów, a prace badawcze realizowane są w 24 laboratoriach.

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. Adiunkci oraz asystenci to młodsza kadra naukowa, która rozwijają swój warsztat naukowy. Tabela 3 przedstawia źródła finansowania badań naukowych w 2024 roku. Pozostali pracownicy IITD PAN 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 im. Ludwika Hirszfelda PAN oraz Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. Włodzimierza Trzebiatowskiego 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 do końca 2024 r. działało również Studium Doktoranckie. Ponadto, w 2022 r. kształcenie we WSD IPAN rozpoczęło 5 doktorantów uczestniczących w programie MNiSW "Doktorat Wdrożeniowy".

Tabela 2. Liczba pracowników i doktorantów IITD PAN na dzień 01.04.2025.

Pracownicy i doktoranci	Pełen etat
Łączna liczba badaczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania naukowe	166
W tym narodowość międzynarodowa (tj. cudzoziemca)	5
z których są finansowane zewnętrznje (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)	1
Wśród nich są kobiety	122
W tym stopień R3 lub R4 = Naukowcy o dużym stopniu autonomii, zazwyczaj posiadający status Głównego Badacza lub Profesora	41
W tym stopień R2 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi podoktorskiemu	62
W tym stopień R1 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi doktoranckiemu	63
Łączna liczba doktorantów (wliczona do R1)	56
Łączna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej i badawczej)	254

Tabela 3. Źródła finansowania badań naukowych (za rok 2024).

FINANSOWANIE BADAŃ NAUKOWYCH (dane za ostatni rok podatkowy)	€ TAB nr 252/NBP/A/2024 kurs Euro= 4,2730 Dane zawierają wykaz przychodów w ujęciu memoriałowym za 2024 rok
Całkowity roczny budżet organizacyjny	12 963 579,62
Roczne bezpośrednie finansowanie organizacyjne ze środków rządowych (przeznaczone na badania naukowe)	8 301 942,21
Roczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w ramach konkurencji z innymi organizacjami – w tym finansowanie unijne)	3 636 667,03
Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania	1 024 970,38

1.5.1. 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 Pożarnictwa w Warszawie
5. Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
6. Akademia Wychowania Fizycznego w Krakowie
7. Centrum Antyterrorystyczne ABW
8. Centrum Dioscuri, Małopolskie Centrum Biotechnologii
9. Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego w Warszawie
10. Centrum Reagowania Epidemiologicznego Sił Zbrojnych (CRESZ)
11. Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków
12. Dolnośląskie Centrum Onkologii, Pulmonologii i Hematologii, Wrocław
13. Gdański Uniwersytet Medyczny
14. Instytut Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej im. Macieja Nałęcz PAN, Warszawa
15. Instytut Biologii Doświadczalnej im. Marcelego Nenckiego PAN, Warszawa
16. Instytut Biologii Medycznej PAN, Łódź
17. Instytut „Centrum Zdrowia Matki Polki”, Łódź
18. Instytut Ekspertyz Sądowych im. Prof. Dr. Jana Senha, Kraków
19. Instytut Farmakologii im. Jerzego Maja PAN, Kraków
20. Instytut Katalizy i Fizykochemii Powierzchni PAN, Kraków
21. Instytut Medycyny Wsi im. Witolda Chodźki w Lublinie
22. Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych PAN, Wrocław
23. Instytut Psychologii PAN, Warszawa
24. Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego Uniwersytetu Warszawskiego
25. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
26. Ośrodki Przeszczepiania Komórek Macierzystych Układu Krwiotwórczego (Wrocław, Warszawa, Gliwice, Gdańsk)
27. Politechnika Gdańska
28. Politechnika Krakowska
29. Politechnika Łódzka
30. Politechnika Wrocławska
31. Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie
32. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji we Wrocławiu
33. Sieć Badawcza Łukasiewicz – PORT Polski Ośrodek Rozwoju Technologii we Wrocławiu
34. Szpital Gameta w Rzgowie
35. Szpital Uniwersytecki nr 2 im. dr Jana Biziela w Bydgoszczy
36. Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach
37. Uczelnia Łazarskiego w Warszawie
38. Uniwersytecki Szpital Kliniczny im. J. Mikulicza Radeckiego we Wrocławiu
39. Uniwersytet Gdański
40. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
41. Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
42. Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie
43. Uniwersytet Łódzki
44. Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

45. Uniwersytet Medyczny w Łodzi
46. Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich, Wrocław
47. Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
48. Uniwersytet Opolski
49. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
50. Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
51. Uniwersytet Śląski w Katowicach
52. Uniwersytet Warszawski
53. Uniwersytet Wrocławski
54. Warszawski Uniwersytet Medyczny
55. Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego we Wrocławiu
56. Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie
57. Wojskowy Instytut Higieny i Epidemiologii (WIHE)
58. Wojskowy Instytut Medyczny – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie
59. Wojskowy Ośrodek Medycyny Prewencyjnej (WOMP)
60. Wrocławskie ZOO

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

1. Akademia Nauk Republiki Czeskiej, Praga, Czechy
2. Alfred Hospital and Monash University, Melbourne, Australia
3. ALVIMEDICA TIBBI URUNLER SAN. ve DIS TIC. A.S., Turcja
4. Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Montpellier, Francja
5. Fraunhofer IKTS, Drezno, Niemcy
6. Imperial College London, Wielka Brytania
7. Institut de la Santé et de la Recherche Médicale, Montpellier, Francja
8. Instytut Badawczy Norweskich Sił Zbrojnych (FFI - Forsvarets Forskningsinstitut)
9. Instytut Biologii Ewolucyjnej (CSIC-UPF), Barcelona, Hiszpania
10. Karolinska Institutet, Sztokholm, Szwecja
11. King's College London, Wielka Brytania
12. Kraje Europy Środkowej i Wschodniej (7 krajów) – Warsztaty Kontroli Jakości Typowania HLA
13. LEA, UNIFESP, São Paulo, Brazylia
14. Marmara University, Stambuł, Turcja
15. Sars International Centre for Marine Molecular Biology, Bergen, Norwegia
16. Sidho-Kanho-Birsha University, Purulia, West Bengal (Indie)
17. Swedish University of Agricultural Sciences, Uppsala, Szwecja
18. Technical University of Munich, Monachium, Niemcy
19. University of Montana, Missoula, USA
20. University of Winnipeg, Kanada
21. Uniwersytet Łotewski w Rydze
22. Uniwersytet Neapolitański im. Fryderyka II, Neapol, Włochy
23. Uniwersytet w Kijowie, Ukraina
24. Vidyasagar University, Midnapore, Indie
25. Wuhan Institute of Virology, Chinese Academy of Sciences, Wuhan, Chiny

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

1. Agricultural Institute of Slovenia, Ljubljana, Słowenia
2. Akademia Nauk Republiki Czeskiej, Praga, Czechy
3. Arizona State University, Tempe, USA
4. Assiut University, Egipt

5. Carol Davila University of Medicine and Pharmacy, Bukareszt, Rumunia
6. Centro de Astrobiología, CSIC-INTA, Hiszpania
7. Colorado State University, Fort Collins, USA
8. Constructor University, Brema, Niemcy
9. Danylo Halytsky Lviv National Medical University, Lwów, Ukraina
10. EULAR, Zurych, Szwajcaria
11. Federal Institute for Risk Assessment (BfR), Berlin, Niemcy
12. Fundeni Clinical Institute, Bukareszt, Rumunia
13. Georg-August-Universität Göttingen, Getynga, Niemcy
14. GENYO – Centre for Genomics and Oncological Research, University of Granada-Junta de Andalucía, Granada, Hiszpania
15. Harvard University – Harvard Medical School, Brigham and Women's Hospital, Boston, USA
16. Institute of Biophysics, Czeska Akademia Nauk, Brno, Czechy
17. Instytut Biologii Morskiej im. Maxa Plancka, Brema, Niemcy
18. International Research Council of Italy, Institute of Biomolecular Chemistry, Pozzuoli, Neapol, Włochy
19. Istanbul University, Stambuł, Turcja
20. Ivan Franko National University of Lviv (IFNUL), Lwów, Ukraina
21. Kennedy Institute of Rheumatology, University of Oxford (Wielka Brytania)
22. Leiden University, Lejda, Holandia
23. Masaryk University, Brno, Czechy
24. Medical University of Vienna, Wiedeń, Austria
25. Mongolian National University of Medical Sciences, Ułan Bator, Mongolia
26. Mutah University, Jordania
27. Mycoplasma-Bacteriology and Antibioresistance Unit Ploufragan Plouzane-Niort laboratory (ANSES)
28. National Museums of Tanzania, Dar es Salaam, Tanzania
29. Nazarbayev University, Astana, Kazachstan
30. Ohio State University, Columbus, USA
31. Quadram Institute Bioscience, Norwich, Wielka Brytania
32. Research Center Borstel, Niemcy
33. Rutgers University, New Brunswick, USA
34. Swedish University of Agricultural Sciences, Uppsala, Szwecja
35. Technical University of Munich, Monachium, Niemcy
36. Texas State University, San Marcos, USA
37. The Arctic University of Norway, Trømso, Norwegia
38. Tufts University, Medford, Niemcy
39. University College Dublin, Irlandia
40. University Hospital Alexandrovska, Medical University, Sofia, Bułgaria
41. Uniwersytet Helsiński, Finlandia
42. Uniwersytet Neapolitański im. Fryderyka II, Neapol, Włochy
43. Uniwersytet w Barcelonie, Hiszpania
44. Universitas Airlangga, Surabaya, Indonezja
45. University of Bologna, Bolonia, Włochy
46. University of Bonn, Niemcy
47. University of California Los Angeles, David Geffen School of Medicine, UCLA Immunogenetics Center, Los Angeles, USA
48. University of Connecticut, Center on Aging, USA
49. University of Maryland, Rockville, USA
50. University of Minho, Braga, Portugalia
51. University of Oxford, Wielka Brytania
52. University of Padova, Padwa, Włochy
53. University of Science and Technology Houari Boumediene (USTHB), Algieria
54. University of St. Andrews, Szkocja
55. University of Texas, Austin, USA
56. University of Würzburg, Niemcy

57. University of York, Wielka Brytania
58. Uniwersytet Hohenheim, Stuttgart, Niemcy
59. Uniwersytet Karola, Praga, Czechy
60. Wellcome Trust Sanger Institute, Cambridge, Wielka Brytania

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 oraz Stacja IITD - pierwszy popularyzatorski projekt IITD PAN (<https://stacja.iitd.pl>).

1.6. 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 realizowane są projekty międzynarodowe, takie jak: Transatlantic, M-ERA.NET 3 Call 2021, Weave-UNISONO, Sheng, JPIAMR ACTION Call 2024, Cure EB, Alzheimer's Association Research Grant i projekt finansowany przez Norweski Mechanizm Finansowy. Instytut jest również beneficjentem wielu grantów krajowych finansowanych m.in. przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Narodowe Centrum Nauki, Agencję Badań Medycznych, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz Ośrodek Przetwarzania Informacji - Państwowy Instytut Badawczy, Fundację im. Jakuba hr. Potockiego, Wirtualny Instytut Badawczy oraz Polski Bank Komórek Macierzystych S.A.

2. Metodologia opracowania "Planu Działania na lata 2025-2028"

W maju 2023 r. Komisja Europejska przyznała Instytutowi Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN **LOGO „HR Excellence in Research”**.

"Plan działania na lata 2025-2028" (Tabela 5) został przygotowany przez pracowników IITD PAN (Tabela 4), w oparciu o konsultacje z przedstawicielami środowiska naukowego IITD PAN we Wrocławiu tj. Profesorami, Profesorami instytutu, Adiunktami, Asystentami, Doktorantami oraz Specjalistami ze statusem "Pracownika prowadzącego badania naukowe" wg obowiązujących zasad ewaluacji jakości nauki w Polsce.

Znaczącym elementem opracowywania planu było przygotowanie przez Zespół roboczy ds. wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej (HRS4R) anonimowej "AnkietyHRS4R2024" zawierającej 135 pytań dotyczących zagadnień obejmujących zakres czterech filarów opisanych w Europejskiej Karcie Naukowca. Analiza wyników ankiety umożliwiła przeprowadzenie analizy mocnych i słabych stron IITD PAN. Równocześnie umożliwiła przygotowanie propozycji działań naprawczych. Dużą rolę w przygotowaniu tego dokumentu odegrał Zespół ds. monitorowania HRS4R tj. Komisja ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej IITD PAN. Na podstawie przeprowadzonej przez Zespół roboczy ds. wdrażania europejskiej strategii kadrowej dogłębnej oceny dotyczących aktualnych luk w procesie HR, przygotowano "Plan Działania na lata 2025-2028". W dokumencie uwzględniono również działania, których wdrożenie wymaga dłuższego czasu, rozpoczęte w "Planie Działania na lata 2023-2025" będące nadal w trakcie realizacji oraz nowe działania, które wyniknęły z zapotrzebowania pracowników i doktorantów. Strategia oraz Plan zostały pozytywnie zaopiniowane przez Radę Naukową IITD PAN.

Tabela 4. Wykaz pracowników IITD PAN zaangażowanych w opracowanie "Planu Działania na lata 2025-2028".

Imię i nazwisko	Zespół ds. monitorowania HRS4R	Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R	Funkcja kierownicza / dział
Prof. dr hab. Andrzej Gamian	Tak	Nie	- Dyrektor Instytutu - Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Mikrobiologii Lekarskiej
Dr hab. Łukasz Łaczmanski	Tak	Tak	- Zastępca Dyrektora ds. naukowych - Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Genomiki i Bioinformatyki
Prof. dr hab. Katarzyna Bogunia-Kubik	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Immunologii Tkankowej Centrum Medycznego - Kierownik Laboratorium Immunogenetyki Klinicznej i Farmakogenetyki
Prof. dr hab. Marcin Czerwiński	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Glikobiologii
Prof. dr hab. Krystyna Dąbrowska	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Biologii Molekularnej Bakteriofagów
Prof. dr hab. Sławomir Koziół	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Zakładu Antropologii
Prof. dr hab. inż. Jolanta Łukasiewicz	Tak	Tak	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Immunochemii Drobnoustrojów i Szczepionek
Prof. dr hab. Joanna Wietrzyk	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Doświadczalnej Terapii Przeciwnowotworowej
Dr hab. Anna Pawlik	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik laboratorium Biologii Molekularnej Mikroorganizmów
Dr hab. Tomasz Goszczyński	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Chemii Biomedycznej
Dr hab. inż. Marta Kaszowska	Tak	Tak	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Laboratorium Immunochemii Drobnoustrojów i Szczepionek
Dr Mateusz Psurski	Tak	Nie	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Laboratorium Doświadczalnej Terapii Przeciwnowotworowej
Dr hab. Sabina Górską	Nie	Tak	- Członek Rady Naukowej IITD PAN - Kierownik Laboratorium Immunobiologii Mikrobiomu
Dr inż. Honorata Kraśkiewicz	Nie	Tak	Samodzielne Laboratorium Biologii Komórek Macierzystych I

			Nowotworowych
Dr inż. Łukasz Sobala	Nie	Tak	• Laboratorium Glikobiologii
Dr Katarzyna Szczaurska-Nowak	Nie	Tak	• Pełnomocnik Dyrektora ds. jakości - główny specjalista
Mgr Małgorzata Sachs	Nie	Tak	• Kierownik Działu Kadr i Płac
Mgr Agnieszka Wilczyńska	Nie	Tak	• Pełnomocnik Dyrektora ds. wdrożeń
Dr inż. Marta Marszałek	Nie	Tak	• Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej
Mgr inż. Dorota Misztal	Nie	Tak	• Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej
Mgr Łukasz Zambrowski	Nie	Tak	• Doktorant • Przewodniczący Samorządu Doktorantów

2.1. Umocowanie prawne działań

Dyrektor Instytutu Zarządzeniem nr 7/2022 z dnia 12.08.2022 r. powołał 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 oraz Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (Polityki OTM-R), w IITD PAN w zakresie kompetencji Rady Naukowej IITD PAN.

Dyrektor Instytutu Zarządzeniem nr 7/2022 z dnia 12.08.2022 r. powołał Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R. Zarządzeniem Dyrektora nr 19/2024 z dnia 21.11.2024 r. skład zespołu został rozszerzony. Aktualnie w skład zespołu wchodzi:

- prof. dr hab. inż. Jolanta Łukasiewicz – profesor, Kierownik Laboratorium Immunochemii Drobnoustrojów i Szczepionek,
- dr hab. Łukasz Łaczmanski – zastępca Dyrektora ds. naukowych, profesor instytutu, Kierownik Laboratorium Genomiki i Bioinformatyki,
- dr hab. Sabina Górská – profesor instytutu, Kierownik Laboratorium Immunobiologii Mikrobiomu,
- dr hab. inż. Marta Kaszowska – adiunkt z habilitacją, Laboratorium Immunochemii Drobnoustrojów i Szczepionek,
- dr Katarzyna Szczaurska-Nowak – Pełnomocnik Dyrektora ds. jakości - główny specjalista,
- dr inż. Honorata Kraśkiewicz – adiunkt, Samodzielne Laboratorium Biologii Komórek Macierzystych i Nowotworowych,
- dr inż. Łukasz Sobala – adiunkt, Laboratorium Glikobiologii,

- dr inż. Marta Marszałek – Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej,
- mgr Agnieszka Wilczyńska – Pełnomocnik Dyrektora ds. Wdrożeń,
- mgr Małgorzata Sachs – Kierownik Działu Kadr i Płac,
- mgr inż. Dorota Misztal - Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej,
- mgr Łukasz Zambrowski – Przewodniczący Samorządu Doktorantów Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk,

Do zadań Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R należy:

- pełnienie funkcji doradczych na rzecz Dyrektora IITD PAN w zakresie HRS4R,
- analiza luk dotyczących funkcjonowania w IITD PAN zasad zaktualizowanej w styczniu 2024 r. Europejskiej Karty Naukowca oraz Polityki OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers), 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 Europejskiej Karty Naukowca oraz polityki OTM-R,
- systematyczne monitorowanie wdrażania przez poszczególne jednostki IITD PAN standardów Europejskiej Karty Naukowca 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 Europejskiej Karty Naukowca 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-narzędzi HRS4R na portalu EURAXESS.

2.2. Etapy wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN

Etap 1. FAZA WSTĘPNA

IX-X 2021 Złożenie deklaracji poparcia dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

XI 2021 - I 2022 Przegląd wytycznych zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, jak i metod ich wdrożenia w różnych instytucjach.

II-V 2022 Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w IITD PAN.

VII-VIII 2022 Przygotowanie oraz przeprowadzenie ankiety wśród pracowników naukowych mającej na celu ustalenie stopnia realizacji w IITD PAN założeń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji 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 (OTM-R) w IITD PAN.

IX-XI 2022 Analiza Luk, przygotowanie Planu Działania na lata 2023-2025 oraz opracowanie Strategii HR dla Naukowców.

X 2022 Przedstawienie Radzie Naukowej Instytutu sprawozdania z dotychczas wykonanych prac oraz planów wdrożeniowych dotyczących Europejskiej Strategii Kadrowej.

XI 2022 Przedstawienie Zespołowi ds. monitorowania HRS4R Analizy Luk, Planu Działania na lata 2023-2025, OTM-R i Strategii HR dla Naukowców.

8 XII 2022 Przedstawienie Radzie Naukowej Instytutu Analizy Luk, Planu Działania na lata 2023-2025, OTM-R i Strategii HR dla Naukowców.

XII 2022 Przesłanie dokumentacji do Komisji Europejskiej.

XI-XII 2022 Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów (dotyczy punktu 14.3. „Planu Działania na lata 2023-2025”). Osoba przeprowadzająca konsultacje: mgr inż. Marta Piksa - Przewodnicząca samorządu doktorantów. Konsultanci: dr hab. Egbert Piasecki - Zastępca Kierownika Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów PAN, prof. dr hab. Andrzej Gamian – Dyrektor IITD PAN, mgr Anna Zięba – Główna Księgowa IITD PAN. Zaplanowano kolejne tury rozmów w roku akademickim 2023/2024.

I 2023 – XII 2024 Bieżące monitorowanie postępów wdrażania HRS4R.

12 V 2023 Komisja Europejska przyznała Instytutowi Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN **LOGO „HR Excellence in Research”**.

ETAP 2. FAZA WDROŻENIA

VI-IX 2023 Konsultacje wewnętrzne dotyczące zasadności i możliwości zawarcia porozumienia z instytucjami naukowymi Wrocławia w zakresie współpracy w aspekcie doradztwa zawodowego (dotyczy punktu 14.8. „Planu Działania na lata 2023-2025”).

Osoba przeprowadzająca konsultacje: mgr inż. Marta Piksa (Przewodnicząca Samorządu Doktorantów). Konsultant: mgr Agnieszka Wilczyńska – Pełnomocnik Dyrektora ds. Wdrożeń. Zawarto porozumienie z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej w zakresie współpracy w aspekcie doradztwa zawodowego udzielanego doktorantom i pracownikom IITD PAN.

IX-X 2023 Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości udziału pracowników w zajęciach oferowanych doktorantom Szkoły Doktorskiej WSD IPAN (dotyczy punktu 14.9. „Planu Działania na lata 2023-2025”). Osoba przeprowadzająca konsultacje: mgr inż. Marta Piksa (Przewodnicząca Samorządu Doktorantów), konsultant: dr hab. Egbert Piasecki - Zastępca Kierownika Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów PAN. Postanowiono umożliwić udział zainteresowanych pracowników Instytutu w zajęciach prowadzonych dla doktorantów Szkoły Doktorskiej Instytutów PAN w roku akademickim 2023/2024.

XI 2023 Wydarzenie pt. „Instytut w pigułce” - krótkie prezentacje wszystkich działów Instytutu wspierających pracę pracowników naukowych i doktorantów. Zaprezentowano: Kierowników wszystkich działów administracji, Komisji Socjalnej, Polskiej Kolekcji Mikroorganizmów, Pracowni Chemii Ogólnej, Zwierzętarni, Pracowni Interakcji Nanostruktur Biologicznych, Pracowni Spektroskopii NMR, Międzyzakładowej Pracowni Analizy Instrumentalnej i Preparatyki, Międzyzakładowej Pracowni Cytometrii i Mikroskopii Konfokalnej.

XII 2023 Przeprowadzono audyt wewnętrzny w Dziale Kadr i Płac dotyczący procesu rekrutacji w ramach wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej. Celem audytu było: monitorowanie jakości procesu rekrutacji, analiza wybranych postępowań konkursowych, w tym weryfikacja działań informacyjno-promocyjnych, poprawności procedur i kompletności dokumentacji. Potwierdzono zgodność procesów rekrutacji z obowiązującymi przepisami.

III 2024 Przedstawienie Radzie Naukowej Instytutu sprawozdania z dotychczas wykonanych prac oraz planów wdrożeniowych w zakresie Europejskiej Strategii Kadrowej.

VII 2024 Dyrektor IITD PAN powołał Pełnomocnika ds. równości płci

XI 2024 - II 2025 odbywały się cykliczne prezentacje działów Instytutu wspierających pracę pracowników naukowych i doktorantów. Wydarzenie pt. „Instytut w pigułce” zawierało krótkie prezentacje m.in. Prezesa Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o., Pełnomocnika Dyrektora ds. wdrożeń, Kierownika Działu Kadr i Płac, Pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci, pracownika Działu Dokumentacji i Informacji Naukowej, Przewodniczącej Komisji ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej IITD PAN, Kierownika działu IT, Pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych - do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą oraz Rzecznika Dyscyplinarnego. „Instytut w pigułce” obejmował również prezentację Stacji IITD – popularyzatorskiego projektu IITD PAN. (<https://stacja.iitd.pl>)

XI 2024 Wykład Doradcy Etycznego IITD PAN dotyczący tematu „Etyka w nauce”.

XI 2024 Rozszerzenie, Zarządzeniem Dyrektora IITD PAN, składu Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R o osoby posiadające unikalne kompetencje i wiedzę.

XII 2024 – I 2025 Zespół roboczy ds. wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej przeprowadził wśród pracowników naukowych oraz doktorantów (grupy R1-R4, 162 osoby) anonimową ankietę, której celem było uzyskanie opinii na temat wdrażania w IITD PAN zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca.

I 2025 Wprowadzenie Zarządzeniem Dyrektora IITD PAN „Regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe IITD PAN” oraz „Regulaminu awansów na stanowiska naukowe IITD PAN”.

II 2025 przygotowanie “Strategii HR dla naukowców na lata 2025-2028”. Podsumowanie analizy luk oraz przygotowanie “Planu Działania na lata 2025-2028”.

II 2025 przedstawienie Zespołowi ds. monitorowania HRS4R “Strategii HR dla naukowców na lata 2025-2028”, podsumowania analizy luk oraz “Planu Działania na lata 2023-2025”.

III 2025 przedstawienie Radzie Naukowej Instytutu sprawozdania z dotychczas wykonanych prac oraz planów wdrożeniowych w zakresie Europejskiej Strategii Kadrowej. Uzyskano pozytywną opinie Rady Naukowej instytutu.

2.3. Monitorowanie procesu wdrożenia „Planu działania na lata 2023-2025” i skuteczności realizacji zaplanowanych działań

„Plan Działania na lata 2023-2025” był realizowany przez okres 2 lat. Realizacja zaplanowanych 14 działań postępowała zgodnie z ustalonym harmonogramem i była koordynowana przez Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R. Działania realizowały zobowiązane do tego jednostki organizacyjne IITD PAN i/lub wyznaczeni pracownicy.

Postępy dotyczące wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej były na bieżąco monitorowane przez:

1. Dział Kadr i Płac - bieżąca kontrola postępowań rekrutacyjnych i aktualizacja formularzy związanych z rekrutacją,
2. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R – comiesięczne spotkania i szczegółowa analiza postępów w realizacji działań,
3. Zespół ds. monitorowania HRS4R – coroczny przegląd dokumentacji związanej z postępowaniem w realizacji działań, wysłuchanie sprawozdania przedstawiciela Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R, propozycje działań doskonalących,
4. Radę Naukową (co najmniej 1 posiedzenie/rok) - coroczne zaopiniowanie efektów prac związanych z wdrażaniem HRS4R oraz ich zgodność z harmonogramem,
5. Pełnomocnika Dyrektora ds. jakości - głównego specjalisty – coroczny audyt wewnętrzny przeprowadzany w ramach działań monitorujących jakość procesu rekrutacji, analiza wybranych postępowań konkursowych, która obejmuje weryfikację działań informacyjno-promocyjnych, poprawność procedur i kompletność dokumentacji.

2.4. Metodyka zaangażowania społeczności naukowej i głównych interesariuszy w proces wdrożenia „Planu Działania na lata 2023-2025”

Społeczność naukowa IITD PAN obejmująca pracowników na wszystkich etapach kariery (R1-R4) regularnie angażowała się we wdrażanie „Planu Działania na lata 2023-2025”. Kluczowe działania, podczas których zaangażowana była duża grupa pracowników naukowych oraz doktorantów:

- opracowanie przez Komisję ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej „Regulaminu rekrutacji na stanowiska naukowe IITD PAN” oraz „Regulamin awansów na stanowiska naukowe IITD PAN”, a także konsultacje treści tych dokumentów z całym środowiskiem naukowym IITD PAN, w tym na Kolegiach i posiedzeniach Rady Naukowej instytutu,
- zaprezentowanie propozycji działań strategicznych IITD PAN przez Zastępcę Dyrektora ds. naukowych podczas Kolegium Instytutu, a także umożliwienie dyskusji środowiska naukowego dotyczącej tych działań,
- wdrażanie działań zaplanowanych i opisanych w „Planie Działania na lata 2023-2025” z aktywnym udziałem przedstawicieli różnych grup pracowników np. Dział IT zaangażowany był w proces przekazywania informacji do pracowników drogą mailową,
- umożliwienie pracownikom i doktorantom IITD PAN zaproponowania tematyki prezentacji wydarzenia „Instytut w pigułce” 2024/2025,
- przygotowanie i przeprowadzenie wśród pracowników naukowych (R2-R4) i doktorantów (R1) badania ankietowego dotyczącego potencjalnych możliwości zaobserwowania dyskryminacji w IITD PAN,

- przygotowanie i przeprowadzenie wśród pracowników naukowych i doktorantów badania ankietowego dotyczącego wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej w IITD PAN. Poinformowanie ankietowanych o wynikach przeprowadzonych ankiet i o zaplanowanych działaniach korygujących i działaniach doskonalących.
- konsultacje Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R z Zespołem ds. monitorowania HRS4R,
- konsultacje z Pełnomocnikami Dyrektora i Doradcą Etycznym w zakresie wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej,
- organizacja corocznego wydarzenia "Instytut w pigułce" umożliwiające zapoznanie pracowników i doktorantów IITD PAN z jednostkami Instytutu wspierającymi badaczy,
- regularne informowanie społeczności Instytutu o działaniach dotyczących wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej,
- umożliwienie zgłaszania przez pracowników i doktorantów wszelkich uwag, sugestii bezpośrednio do Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R poprzez założonego maila HRS4R@hirszfeld.pl,
- utworzenie i aktualizacja zakładki na stronach internetowych instytutu (intranet i ekstranet) dotyczącej działań związanych z logo HRS4R.

2.5. Dostosowanie polityki organizacyjnej do HRS4R

Cele strategiczne dla Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN zostały przedstawione przez Zastępcę Dyrektora ds. naukowych dr hab. Łukasza Łaczmąńskiego podczas Kolegium Instytutu w listopadzie 2024 r.

Cele strategiczne obejmowały:

- zwiększenie międzylaboratoryjnych współprac w ramach Instytutu – wspólny udział w większych projektach,
- istotna intensyfikacja współpracy międzynarodowej poprzez pozyskiwanie projektów, ze szczególnym uwzględnieniem źródeł międzynarodowych,
- zwiększenie pozycjonowania Instytutu na arenie międzynarodowej i krajowej, a tym samym poprawa sytuacji finansowej Instytutu z uwzględnieniem finansowania z powyższych źródeł.

Działania prowadzące do realizacji celów strategicznych:

1. Utrzymanie finansowania grantów na granty.
2. Zwiększenie zasięgu Szkoły Doktorskiej.
3. Wzmocnienie współpracy z wybranymi uczelniami oraz Instytutami PAN jako jeden ze sposobów wzmocnienia pozycji Instytutu w pozyskiwaniu środków zewnętrznych.
4. Rozwój sieci relacji międzynarodowych ukierunkowanych na rozwój współpracy naukowej oraz wzmocnienie pozycji IITD PAN na arenie międzynarodowej.

5. Kontynuowanie i planowanie zadań inwestycyjnych Instytutu realizowanych z pozyskiwanych środków zewnętrznych jako droga do unowocześnienia zasobów niezbędnych do prowadzenia wysokiej jakości działalności naukowej.
6. Zwiększenie skali działalności usługowej Instytutu – stworzenie szerszej oferty dla kliniki i biznesu.
7. Weryfikacja planów i zasobów badawczych laboratoriów.
8. Administracja – usługodawca wewnętrzny – usprawnienie działania administracji.

Usprawnienie administracji:

1. Powołanie wewnętrznego zespołu ds. rozliczania projektów – wzmocnienie współpracy i przepływu informacji między kluczowymi działami administracji, wprowadzenie dodatkowych instrukcji i usprawniających regulacji wewnętrznych.
2. Udostępnienie w intranecie wszystkich obowiązujących w Instytucie dokumentów tj. Zarządzenia Dyrektora, Regulaminy, instrukcje, wnioski, formularze, co przyczyni się do szybszego i łatwiejszego korzystania z tych dokumentów – działanie realizowane w ramach Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R.
3. Wprowadzenie obiegu dokumentów drogą elektroniczną w ramach systemu ITE Work-flow – działanie w toku.
4. Poprawa obsługi kadrowej, poprzez przygotowanie planu obejmującego między innymi pozyskanie nowego programu informatycznego do obsługi Kadr i Płac zintegrowanego z systemem FK – działanie w toku.

Stymulacja współpracy:

Podpisanie umów o współpracy przy aplikowaniu o granty ze szczególnym uwzględnieniem funduszy europejskich z:

- 1) największymi instytutami Polskiej Akademii Nauk,
- 2) jednostkami klinicznymi,
- 3) uczelniami, ze szczególnym uwzględnieniem uczelni wrocławskich.

Rozwój sieci relacji międzynarodowych ukierunkowanych na rozwój współpracy naukowej oraz wzmocnienie pozycji IITD na arenie międzynarodowej,

- 1) Czynne uczestnictwo w konferencjach międzynarodowych,
- 2) Opracowanie bazy publikacji konferencyjnych,
- 3) Zapraszanie uczonych z jednostek zagranicznych do wygłoszenia seminarium/wykładu dla pracowników Instytutu oraz gości zewnętrznych – wykorzystanie Towarzystw Naukowych.

Finansowanie publikowania manuskryptów.

2.6. Polityka IITD PAN mająca na celu zapewnienie wdrożenia “Planu Działania na lata 2023-2025” oraz “Planu Działania na lata 2025-2028”

W IITD PAN w 2022 r. wdrożona została polityka OTM-R (Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej rekrutacji). Przygotowano również listę kontrolną OTM-R (Załącznik 3), która jest dokumentem samooceny Instytutu dostarczającym w celu przedstawienia Komisji Europejskiej sprawozdania na temat stanu osiągnięć w zakresie wdrażania polityki i praktyk dotyczących rekrutacji. 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.

3. Metodyka przygotowania przeglądu wewnętrznego

Przeprowadzenie przeglądu wewnętrznego po 2-letnim (2023-2025) okresie wdrożenia „Strategii HR dla naukowców” obejmowało następujące etapy:

1. przeprowadzenie badania ankietowego, która pozwoliło wyrazić opinię wszystkim pracownikom naukowym i doktorantom na temat realizacji “Planu działania na lata 2023-2025” oraz ocenić, w jakim stopniu funkcjonowanie Instytutu jest spójne z 20 zasadami NOWEJ Europejskiej Karty Naukowca obowiązującej od stycznia 2025,
2. konsultacje z zespołami i komisjami działającymi w IITD PAN w zakresie wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej,
3. cykliczne spotkania Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R, podczas których omawiano postępy w realizacji “Planu działania 2023-2025”,
4. przegląd Polityki OTM-R oraz przegląd i aktualizacja Listy kontrolnej OTM-R,
5. opracowanie Strategii HR oraz “Planu działania na lata 2025-2028”,
6. zaopiniowanie i zatwierdzenie przez Radę Naukową IITD PAN, przeglądu wewnętrznego wykonanego przez Zespół Roboczy ds. wdrażania HRS4R.

3.1. Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w IITD PAN w odniesieniu do 20 zasad Europejskiej Karty Naukowca.

Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN
FILAR 1. Etyka, uczciwość, płęć i otwarta nauka Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z 20 zasadami Europejskiej Karty Naukowca tj.: 1. Etyka i uczciwość badań 2. Wolność badań naukowych 3. Otwarta nauka 4. Równość płci 5. Przyjmowanie różnorodności 6. Badacze 7. Swobodny przepływ badaczy 8. Trwałość badań

<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) Rozporządzenie Ministra Nauki z dnia 15 maja 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i trybu udzielania pomocy publicznej za pośrednictwem Narodowego Centrum Nauki Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej MNiSW 2012 r. 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)	Regulamin pracy IITD PAN Regulamin wynagradzania pracowników IITD PAN Statut Instytutu Zarządzenie Dyrektora nr 3/2025 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe oraz Regulaminu awansów na stanowiska naukowe Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN Regulamin awansów na stanowiska naukowe w IITD PAN Regulamin odwołań od oceny działalności zawodowej pracowników naukowych jednostek naukowych PAN Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN we Wrocławiu 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 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

Zasady Dobrej Praktyki Klinicznej Rozp. Ministra Zdrowia z dnia 02.05.2012 r. w sprawie Dobrej Praktyki Klinicznej Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30.04.2004 r. 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 01.07.2005 r. 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	powoływania i finansowania oraz trybu działania komisji etycznych Zarządzenie Dyrektora nr 10/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Funduszu Badań Własnych IITD PAN Zarządzenie Dyrektora nr 22/2023 w sprawie organizacji pracy zdalnej okazjonalnej w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN
FILAR 2. Ocena naukowców, rekrutacja i awans	
Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z 20 zasadami Europejskiej Karty Naukowca tj.: 9. Ocena naukowców 10. Rekrutacja 11. Selekcja podczas rekrutacji 12. Postęp kariery	
<i>Prawodawstwo krajowe</i>	<i>Regulacje lub praktyki obowiązujące w IITD PAN</i>
Ustawa o Polskiej Akademii Nauk Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Kodeks Pracy Ustawa z 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi	Regulamin pracy IITD PAN Regulamin wynagradzania pracowników IITD PAN Statut Instytutu Zarządzenie Dyrektora nr 3/2025 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe oraz Regulaminu awansów na stanowiska naukowe Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN Regulamin awansów na stanowiska naukowe w IITD PAN

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 oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Regulamin odwołań od oceny działalności zawodowej pracowników naukowych jednostek naukowych PAN Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN we Wrocławiu 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 Dyrektora nr 11/2024 w sprawie powołania pełnomocnika ds. równości płci 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
FILAR 3. Warunki i praktyki pracy	
Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z 20 zasadami Europejskiej Karty Naukowca tj.: 13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia 14. Stabilność zatrudnienia 15. Zobowiązania umowne i prawne 16. Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników	
<i>Prawodawstwo krajowe</i>	<i>Regulacje lub praktyki obowiązujące w IITD PAN</i>

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

Uchwała nr 20/2016 Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych 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 20.05.2010 r. o wyrobach medycznych Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education) Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej MNiSW 2012	Bhp w biurze Ergonomia pracy z laptopem 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 <u>Dobre praktyki obowiązujące w IITD PAN dotyczące wspierania nauki:</u> - Systemowe wsparcie finansowania publikacji naukowych
FILAR 4. Kariera naukowa i rozwój talentów	
Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z 20 zasadami Europejskiej Karty Naukowca tj.: 17. Docenienie różnorodnych karier naukowych 18. Rozwój kariery i doradztwo 19. Ciągły rozwój zawodowy 20. Nadzór i mentoring	
<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 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	Regulamin pracy Regulamin w sprawie określania zasad delegowania i rozliczania kosztów podróży służbowych oraz wyjazdów w ramach urlopów naukowych i szkoleniowych 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 <u>Dobre praktyki obowiązujące w IITD PAN dotyczące wspierania nauki:</u> - coroczne nagrody Dyrektora za osiągnięcia naukowe, - seminaria czwartkowe jako szansa dla młodych pracowników nauki i doktorantów prezentacji wyników badań naukowych, - Wprowadzono Zarządzeniem nr 10/2024 Dyrektora IITD PAN z dnia 05.08.2024 w sprawie wprowadzenia "Regulaminu Funduszu Badań Własnych IITD PAN"
--	---

3.2. Przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej

Ankietę skierowano do pracowników naukowych, których grupa wg definicji Komisji Europejskiej obejmuje w przypadku Instytutu: Profesorów, Profesorów instytutu, Adiunktów/Adiunktów z habilitacją, Asystentów, Doktorantów, oraz Specjalistów ze statusem "Pracownika prowadzącego badania naukowe" wg obowiązujących zasad ewaluacji jakości nauki w Polsce – łącznie do 162 osób, co stanowiło 100% osób należących do tzw. „liczby N”, tj. „osób prowadzących badania naukowe” (na dzień 29.11.2024 r). Zależało nam na tym, aby jak największy odsetek pracowników wziął udział w badaniu ankietowym. Na pytania ankietowe odpowiedziały 92 osoby (57% ankietowanych).

3.2.1. Koncepcja i organizacja badania ankietowego

Cel ankiety – zebranie informacji pozwalających ocenić, w jakim stopniu funkcjonowanie Instytutu jest spójne z 20 zasadami Europejskiej Karty Naukowca oraz opracowanie konstruktywnego planu działań na najbliższe lata. Ankieta pozwoliła zidentyfikować mocne i słabe strony pracy w Instytucie.

Na jej podstawie przygotowany został plan działań służący zwiększaniu atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych oraz Doktorantów Instytutu.

Ankieta składała się ze 135 pytań podzielonych na 5 bloków tj.:

1. sylwetka ankietowanego pracownika naukowego lub doktoranta,
2. etyka, uczciwość, płeć i otwarta nauka,
3. ocena naukowców, rekrutacja i postęp,
4. warunki i praktyki pracy,
5. kariera naukowa i rozwój talentów.

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.

3.2.2. Charakterystyka respondentów

W badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród pracowników naukowych oraz Doktorantów Instytutu (grudzień 2024/styczeń 2025) udział wzięło 57% uprawnionych osób. Wśród respondentów 69,6% stanowiły kobiety, 27,2% mężczyźni oraz 3,3% osób nie chciało podać płci. Najliczniejszymi grupami wiekowymi są Doktoranci oraz Adiunkci, co stanowi 61% respondentów.

	20-29 lat	27 osób (29,3 %)
	30-39 lat	23 osoby (25,0 %)
	40-49 lat	19 osób (20,6 %)
	50-59 lat	17 osób (18,5 %)
	60-69 lat	4 osoby (4,3 %)
	70-79 lat	2 osoby (2,2 %)

Ze względu na stanowiska zajmowane w Instytucie respondentami były najczęściej osoby zatrudnione na stanowisku profesora instytutu, adiunkta/adiunkta z habilitacją (po 23,9%) oraz Doktoranci Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej (38,0%).

	Profesor	6 osób (6,5 %)
	Profesor instytutu	22 osoby (23,9 %)
	Adiunkt/ Adiunkt z habilitacją	22 osoby (23,9 %)
	Asystent	6 osób (6,5 %)
	Doktorant Szkoły Doktorskiej	35 osób (38,0 %)
	Specjalista prowadzący badania naukowe	8 osób (8,7 %)

Ze względu na posiadane stopnie i tytuły naukowe respondentami były najczęściej osoby posiadające tytuł mgr (37,0%) oraz stopień dr/dr inż. (30,4%).

	prof. dr hab./ prof. dr hab. inż.	6 osób (6,5 %)
	dr hab./ dr hab. inż.	23 osoby (25,0 %)
	dr / dr inż.	28 osób (30,4 %)
	mgr / mgr inż.	34 osoby (37,0 %)

62% spośród osób biorących udział w badaniu ankietowym przebywało kiedykolwiek na stażu zagranicznym. Najczęściej były to staże krótkie (do 3 miesięcy lub 3-6 miesięcy). Natomiast 31% respondentów brało udział w stażach krajowych, najczęściej krótkich (do 3 miesięcy).

	Staż/e zagraniczne	Staż/e krajowe
 NIE	35 osób (38,0 %)	62 osoby (67,4 %)
 TAK (do 3 miesięcy)	17 osób (18,5 %)	19 osób (30,6 %)
 TAK (3-6 miesięcy)	16 osób (17,4 %)	4 osoby (4,3 %)
 TAK (6-24 miesięcy)	10 osób (10,9 %)	4 osoby (4,3 %)
 TAK (powyżej 24 miesięcy)	13 osób (14,1 %)	2 osoby (2,2%)

Charakteryzując respondentów pod kątem stażu pracy (do którego wliczamy okres studiów doktoranckich) należy zauważyć, że oprócz licznej grupy doktorantów (1-4 lat pracy naukowej) najliczniej reprezentowaną grupą są osoby od 27 lat pracujące w Instytucie. Wśród respondentów były również pojedyncze osoby, których staż pracy w Instytucie wynosi 55 lat.

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

 NIE	46 osób (50,0 %)
 TAK (realizowałem /-łam pracę licencjacką w Instytucie)	5 osób (5,4 %)
 TAK (realizowałem /-łam pracę magisterską w Instytucie)	22 osoby (23,9 %)
 TAK (realizowałem /-łam pracę doktorską w Instytucie)	36 osób (42,4 %)

3.2.3. Analiza danych

Przeprowadzono szczegółową analizę odpowiedzi, których udzielili ankietowani pracownicy naukowcy (R1-R4). Zebrane informacje pozwoliły ocenić, w jakim stopniu funkcjonowanie Instytutu jest spójne z Europejską Kartą Naukowca. Opracowano Plan działania na lata 2025-2028.

Analiza luk miała na celu udzielenie odpowiedzi na pytania "gdzie jesteśmy?" i "gdzie chcemy być?" jako instytucja, **w odniesieniu do 20 zasad nowej Europejskiej Karty Naukowca obowiązującej od stycznia 2025**, której treść została dostosowana do zapisów obecnych wyzwań, zmieniającego się środowiska naukowego i ścieżek kariery naukowej.

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

Analizowano następujące aspekty:

FILAR 1. Etyka, uczciwość, płęć i otwarta nauka

1. Etyka i uczciwość badań
2. Wolność badań naukowych
3. Otwarta nauka
4. Równość płci
5. Przyjmowanie różnorodności
6. Badacze
7. Swobodny przepływ badaczy
8. Trwałość badań

FILAR 2. Ocena naukowców, rekrutacja i awans

9. Ocena naukowców
10. Rekrutacja
11. Selekcja podczas rekrutacji
12. Postęę kariery

FILAR 3. Warunki i praktyki pracy

13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia
14. Stabilność zatrudnienia
15. Zobowiązania umowne i prawne
16. Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników

FILAR 4. Kariera naukowa i rozwój talentów

17. Docenienie różnorodnych karier naukowych
18. Rozwój kariery i doradztwo
19. Ciągły rozwój zawodowy
20. Nadzór i mentoring

3.2.4. Mocne i słabe strony – poziom wdrożenia Europejskiej Strategii Kadrowej w IITD PAN

W Planie Działania dotyczącym wdrożenia Europejskiej Strategii Kadrowej opisano szczegółowo zidentyfikowane mocne strony strategii kadrowej Instytutu. Odniesiono je do **20 zasad nowej Europejskiej Karty Naukowca** obowiązującej od stycznia 2025.

MOCNE STRONY

FILAR 1. Etyka, uczciwość, płęć i otwarta nauka

1. Etyka i uczciwość badań. Pracownicy naukowci i doktoranci bardzo dobrze ocenili przestrzeganie zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują - 78% nie zetknęło się z nieuczciwością lub nieetycznymi praktykami w Instytucie. Dodatkowo, 60% osób, które zetknęły się z nieetycznymi praktykami wiedziało, jak zareagować.

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.

Respondenci znają strategiczne mechanizmy finansowania badań. Zdobywają niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do funduszy. Wsparcie

w tym zakresie oferują Dział Projektów oraz Dział Finansowo-Księgowy Instytutu oraz agencje finansujące (np. NCN, NCBiR, ABM, NAWA).

Pracownicy naukowcy Instytutu są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawców i grantodawców. Instytut zapewnia możliwość zarchiwizowania wyników zakończonych badań. Pracownicy, których granty były poddane kontroli zewnętrznej otrzymują wystarczające wsparcie ze strony administracji Instytutu. Nie zdarzył się przypadek kontroli zewnętrznej z negatywnym wynikiem lub zaleceniami naprawczymi.

Pracownicy potwierdzają przestrzeganie podczas realizacji badań naukowych przepisów BHP. Od 2016 r. Instytut posiada Good Laboratory Practice Certificate. W 2019 r. wprowadzono „Politykę ochrony danych”, „Przewodnik użytkownika sieci, urządzeń i systemów informatycznych w IITD PAN” oraz „Instrukcję tworzenia i weryfikowania kopii zapasowych”. Podczas badania ankietowego pracownicy naukowcy zostali zapytani, czy Instytut zapewnia im możliwość zarchiwizowania wyników zakończonych badań. Znaczna większość pracowników odpowiedziała twierdząco. W 2022 roku Instytut został wyróżniony *European Quality Certificate*® 2022 – *Brązowym Wyróżnieniem* w Kategorii Nauka.

2. Wolność badań naukowych. 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 (8,17/10 pkt.) oraz wolność do prowadzenia badań w zakresie swoich kompetencji/stanowiska: 8,16/10 pkt.

3. Otwarta nauka. Zasady FAIR: Znajomość, Dostępność, Interoperacyjność, Ponowne wykorzystanie są znane 45% respondentów. Pracownicy korzystają z różnych, dostępnych repozytoriów (IITD PAN nie posiada własnego repozytorium). Najmłodszy pracownicy jeszcze nie korzystali z repozytorium (35% respondentów). Większość nie napotyka na trudności podczas deponowania danych.

Pracownicy naukowcy i doktoranci oceniają znaczenie dla społeczeństwa prowadzonych w Instytucie badań na 7,85/10 pkt. Ocena, wskazuje na duże zaangażowanie ze strony respondentów w swoje badania.

4. Równość płci. Badanie ankietowe wskazało, że 75% respondentów nie spotkało się z przejawami dyskryminacji. Wśród pozostałych, 9% wskazało, że spotkała się z dyskryminacją ze względu na płeć. W 2024 powołano Pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci, który podczas „Instytutu w pigułce” przedstawił „Politykę Instytutu dotyczącą równości płci”.

6. Badacze. Respondenci w 35% zadeklarowali, że przerwy w przebiegu kariery naukowej, wynikające z pracy dla przemysłu, wyjazdów zagranicznych nie wpływają niekorzystnie na ocenę osiągnięć i kwalifikacji przy rekrutacji pracowników naukowych do Instytutu. Dodatkowo, 42% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź „nie mam zdania”. Większość pracowników (75%) uważa, że ich ścieżka kariery nie jest hybrydowa.

7. Swobodny przepływ badaczy. 82% ankietowanych pozytywnie wyraziła się w sprawie umożliwiania przez IITD PAN mobilności. Duża część aktywnie korzysta z programu Erasmus+ oraz z dostępnych krótkoterminowych wizyt/stypendiów.

Większość pracowników (61%) potwierdza, że Instytut jest przygotowany do prowadzenia rekrutacji pracowników z zagranicy.

8. Trwałość badań. 54% ankietowanych uważa, że obecnie realizowane badania w Instytucie są zgodne z europejskimi celami zrównoważonego rozwoju. 32% odpowiedziało "nie wiem".

FILAR 2. Ocena naukowców, rekrutacja i awans

9. Ocena naukowców. 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 komisję Rady Naukowej instytutu. Uczestnicy Szkoły Doktorskiej podlegają śródkresowej ewaluacji zgodnie z regulaminem WSD IPAN w połowie 4-letniego okresu kształcenia. Po wprowadzeniu nowego Regulaminu oceny pracowników, który funkcjonuje w Instytucie od 15.07.2022 r. wzrósł procent pracowników oceniających go pozytywnie (z 34% do 52%). Niemniej jednak 65% ankietowanych zaznaczyła, że regulamin powinien zawierać minimalne wymagania (min. punkty) dla każdego stanowiska. Ta informacja zwrotna od ankietowanych została natychmiastowo uwzględniona i Komisja ds. oceny aktywności naukowej pracowników naukowych zaproponowała pracownikom i Radzie Naukowej Instytutu modyfikacje do funkcjonującego regulaminu, przedstawiając progi punktowe dla każdego stanowiska, które zostały wprowadzone Zarządzeniem Dyrektora nr 6/2025 z dn. 3.04.2025 r.

10. Rekrutacja. Ankietowani wykazują znajomość (66-80%) procedur rekrutacji obowiązujących w IITD PAN, zarówno pod kątem łatwości dotarcia do dokumentacji, jak i ich zrozumienia, skuteczności w zakresie indywidualnej oceny (83%). Większość uważa, że obecny sposób upowszechniania ogłoszeń jest wystarczający (85%). Spośród głównych cech rekrutacji zgodnych z wymogami HRS4R, mocną stroną Instytutu jest prowadzenie rekrutacji w sposób otwarty. Mocną stroną Instytutu jest opieranie rekrutacji na bezpośrednich spotkaniach komisji rekrutacyjnej z kandydatami z dopuszczeniem spotkań w formie zdalnej w uzasadnionych przypadkach.

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. 78% respondentów przyznało, że formuła rekrutacji doktorantów posiada jasno określone zasady.

Ponad połowa (54%) ankietowanych potwierdza, że Instytut promuje włączanie naukowców na początku kariery do zespołów badawczych.

Z 26% ankietowanych, 18% potwierdziło, że Instytut posiada niezbędne dokumenty do przeprowadzenia rekrutacji i zatrudnienia pracowników z zagranicy. 65% udzieliło odpowiedzi: "nie wiem".

11. Selekcja podczas rekrutacji. 87% respondentów przyznało, że w Instytucie funkcjonują skuteczne i jasne (zarówno dla rekrutujących jak i dla kandydatów) procedury rekrutacji pracowników naukowych. 83% ankietowanych przyznało, że proces weryfikacji pracowników naukowych umożliwia ocenę opartą nie tylko na wskaźnikach bibliometrycznych, ale także na ocenie osiągnięć naukowych, doświadczenia zawodowego i dydaktycznego oraz pracę zespołową.

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.

12. Postęp kariery. Instytut posiada procedury dotyczące ścieżki rozwoju zawodowego dla naukowców (Regulamin awansów na stanowiska naukowe) oraz specjalistów prowadzących

badania naukowe. 80% pracowników zapoznało się z minimalnymi wymaganiami dotyczącymi awansu naukowego w Instytucie.

87% naukowców uważa, że ich wkład w publikowane prace zespołowe jest odpowiednio uwzględniany. 78,5% ankietowanych nie doświadczyło problemów związanych z publikowaniem wyników własnych badań jako "senior author".

FILAR 3. Warunki i praktyki pracy

13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia. Respondenci dobrze ocenili (55%) zapewnienie przez Instytut przyjaznego środowiska badań naukowych w zakresie infrastruktury badawczej oraz szkoleniowe. Pozytywnie została oceniona współpraca z większością jednostek Instytutu wspomagających badania. Dobrze oceniono zapewnienie przez Instytut elastyczności w zakresie organizacji pracy wspierającej pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (7,27/10 pkt).

Większość respondentów korzystało dotychczas z pozaetatowych możliwości wynagrodzenia za pracę tj. projekty zewnętrzne (38%), współpraca z przemysłem (7%), premia uznaniowa za aktywność naukową (25%), regulamin wynagradzania z projektów tzw. PAKT dla aktywnych (5%). 63% ankietowanych nie wie czy Instytut skutecznie rozwiązuje konflikty między pracownikami, co wskazuje, że nie spotkali się nigdy z konfliktem w miejscu pracy na tyle poważnym by wymagał konkretnych rozwiązań.

14. Stabilność zatrudnienia. Znacząca większość pracowników odpowiedziała, że praca w Instytucie jest stabilna. Dodatkowo 65% respondentów korzysta w wprowadzonej możliwości pracy zdalnej.

15. Zobowiązania umowne i prawne. 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.

Ponad połowa respondentów (53%) potwierdziła, że zna regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej obowiązujący w Instytucie. Jedynie 35% pracowników wie, do kogo się zgłosić w celu podpisania umowy o poufności oraz 54% wie do kogo się zgłosić w celu objęcia ochroną własność intelektualną. Niemal wszyscy pracownicy (92%) wiedzą, że właścicielem ich rezultatów badawczych (pracowniczych dóbr intelektualnych) uzyskanych w ramach badań prowadzonych w IITD PAN jest Instytut.

16. Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników. Zgodnie z zapisami umów grantowych wszyscy pracownicy naukowcy zapewniają, aby wyniki ich badań były rozpowszechniane. Znaczna większość pracowników osobiście bierze udział w popularyzacji nauki (Dolnośląski Festiwal Nauki, Stacja IITD, audycje radiowe). 74% ankietowanych nie napotyka trudności formalnych w zakresie upowszechniania wyników badań naukowych.

FILAR 4. Kariera naukowa i rozwój talentów

17. Docenienie różnorodnych karier naukowych. Respondenci w swoich opiniach dostrzegają wyzwania z jakimi wiąże 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. Rozwój kariery i doradztwo. Zgodnie z oczekiwaniami, Instytut umożliwił Doktorantom skorzystanie z doradztwa zawodowego. Skorzystało 8,6% Doktorantów.

19. Ciągły rozwój zawodowy. Pracownicy zapewniają, że ich działania naukowe są przedstawiane ogółowi społeczeństwa w zrozumiały sposób dla osób nie będących specjalistami. Od wielu lat Instytut bierze udział w Dolnośląskim Festiwalu Nauki, przyczyniając się do edukacji dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych w zakresie biologii, mikrobiologii, medycyny i immunologii, poprzez wykłady oraz warsztaty. W 2024 r. Instytut otrzymał kolejny projekt Ministerstwa Edukacji i Nauki "Społeczna odpowiedzialność nauki – Popularyzacja nauki i promocja sportu", na kontynuację projektu Stacja IITD – popularyzatorskiego kanału Instytutu. Prawie 64% ankietowanych korzysta ze szkoleń zewnętrznych.

20. Nadzór i mentoring. Ponad 69% ankietowanych pozytywnie ocenia wsparcie promotora w rozwoju kariery naukowej. Równie pozytywnie oceniane jest wsparcie promotora pomocniczego przez Doktorantów.

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 8,22/10 pkt. natomiast ze starszymi 7,15/10 pkt.

Ponad 76% pracowników stwierdziło, że działalność dydaktyczna nie stanowi przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Pracownicy mocno wskazują na potrzebę ciągłego podnoszenia kwalifikacji. 64% ankietowanych zadeklarowało, że korzystała ze szkoleń zewnętrznych. Wiodącymi tematami tych szkoleń było zapoznanie się z nowymi metodami oraz obsługa aparatury. Dobrze zostały też ocenione cotygodniowe wykłady instytutowe tzw. czwartkowe jako miejsce zdobywania oraz praktycznego jej przekazywania. Należy tutaj również zwrócić uwagę na dobre postrzeganie zajęć dydaktycznych, które odbywają się w ramach szkoły doktorskiej i na pozytywne postrzeganie rozszerzenia dostępności wykładów dla wszystkich pracowników.

Osoby mające opiekunów naukowych bardzo dobrze oceniły wsparcie jakie otrzymują od opiekuna naukowego. 92% ankietowanych bierze udział w seminariach swoich zespołów, z których 47% odbywa je regularnie.

SŁABE STRONY:

FILAR 1. Etyka, uczciwość, płeć i otwarta nauka

1. Etyka i uczciwość badań. 51% respondentów nie wie, kto pełni rolę Doradcy Etycznego Instytutu. Pokazuje to, że potrzebne są działania ułatwiające dostęp do informacji w tym zakresie. Równocześnie respondenci w odpowiedziach wskazali na jednostkowe problemy z przestrzeganiem zasad etyki w Instytucie.

Pomimo technicznych możliwości zapewnianych przez Instytut w zakresie archiwizacji danych i tworzenia kopii zapasowych, wiedza na temat dostępnych sposobów archiwizacji i ich wykorzystanie jest ciągle niewystarczająca.

3. Otwarta nauka. Zasady FAIR: Znajomość, Dostępność, Interoperacyjność, Ponowne wykorzystanie są nie znane 55% respondentów. W razie potrzeby, pracownicy korzystają z

repozytoriów. Jednak badanie wskazało na potrzebę rozwinięcia informacji o dostępności i zasadach korzystania z repozytoriów.

4. Równość płci. Przeprowadzone badanie wykazało, że 26% pracowników spotkało się w miejscu pracy z dyskryminacją z powodu płci (3%), wieku (25%), pochodzenia (8%), orientacji seksualnej (11%), religii (3%) oraz innych powodów (31%) (niepodane).

5. Przyjmowanie różnorodności. 25% ankietowanych na pytanie o dyskryminację odpowiedziało twierdząco. Osoby te reprezentowały szeroki przekrój stanowisk (wieku). Pomimo bardzo dobrego postrzegania środowiska pracy w Instytucie należy zbadać powody, dla których ankietowani zetknęli się z przypadkami dyskryminacji. Instytut wyszedł naprzeciw wymogom Unii Europejskiej i powołał w 2022 r. Pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych-do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą.

Dodatkowo, ponad połowa ankietowanych nie wie do kogo zgłaszać przypadki dyskryminacji. 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.

6. Badacze. Respondenci w 23% zadeklarowali, że przerwy w przebiegu kariery naukowej, wynikające z pracy dla przemysłu, wyjazdów zagranicznych wpływ niekorzystny na ocenę osiągnięć i kwalifikacji przy rekrutacji pracowników naukowych do Instytutu.

7. Swobodny przepływ badaczy. Przyjmowanie naukowców z zagranicy boryka się z potrzebą wzmocnienia strony administracyjnej w tym procesie (ocena respondentów 4,79/10 pkt.). Najistotniejszym problemem jest brak posługiwania się pracownikami administracyjnymi komunikatywnie językiem angielskim.

FILAR 2. Ocena naukowców, rekrutacja i awans

9. Ocena naukowców. 76% ankietowanych uważa, że w Instytucie brakuje systemu motywującego pracowników naukowych. Ze względu na brak środków finansowych na premie naukowe od kilku lat zawieszono funkcjonowanie regulaminu przyznawania premii za aktywność naukową. 73% ankietowanych uważa, że negatywnie oceniani pracownicy nie ponoszą żadnych konsekwencji oceny negatywnej.

10. Rekrutacja. Respondenci wskazali na brak polityki gospodarowania potencjałem ludzkim, jakim są absolwenci Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. W opiniach ankietowanych oczekiwano wsparcia w zakresie organizacji staży zagranicznych oraz otwierania konkursów skierowanych do najlepiej rokujących absolwentów WSD IPAN i zatrudniania ich na stanowiskach naukowych o adekwatnych do etapu kariery naukowej wymaganiach, a nie na stanowiskach specjalistów (w opinii respondentów – poniżej ich kwalifikacji).

Ankietowani ocenili na 4,79/10 pkt. przygotowanie Instytutu od strony administracyjnej na przyjmowanie naukowców z zagranicy.

46% ankietowanych uważa, że Instytut nie promuje włączanie naukowców na początku kariery do zespołów badawczych.

12. Postęp kariery. 21,5% ankietowanych doświadczyło problemów związanych ze publikowaniem wyników własnych badań jako "senior author".

FILAR 3. Warunki i praktyki pracy

13. Warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenia. 59% respondentów uważa, że zasady wynagradzania w IITD PAN nie są sprawiedliwe, natomiast 32% odpowiedziało „nie wiem” na zadane pytanie.

45% ankietowanych uważa, że Instytut nie zapewnia stymulującego środowiska badań (sprzęt, infrastruktura). Zwracają uwagę na trudny dostęp do sprzętów, brak funduszy na serwis sprzętu, brak funduszy na szkolenia zewnętrzne, brak szkoleń prowadzonych przez core facilities.

14. Stabilność zatrudnienia. Na 5,6/10 pkt. oceniono wsparcie, jakie otrzymują młodzi naukowcy w zakresie ochrony socjalnej i stabilnych warunków pracy.

Wzmocnienia wymaga wsparcie środowiska naukowego w zakresie administracyjnym, które zostało przez respondentów ocenione: 4,75/10 pkt.

15. Zobowiązania umowne i prawne. Prawie połowa respondentów (47%) nie zna regulaminu zarządzania prawami własności intelektualnej obowiązujący w Instytucie. Jedynie 35% pracowników wie, do kogo się zgłosić w celu podpisania umowy o poufności oraz 54% wie do kogo się zgłosić w celu objęcia ochroną swoją własność intelektualną.

31% pracowników wskazało, że Instytut nie rozwiązuje skutecznie konfliktów między pracownikami.

FILAR 4. Kariera naukowa i rozwój talentów

18. Rozwój kariery i doradztwo. Pracownicy mocno zaznaczają w swoich wypowiedziach, że brakuje im szkoleń z umiejętności miękkich tj. komunikacja w zespole, wystąpień publicznych, przygotowywania prezentacji, zarządzania grupą badawczą, pisanie projektów grantowych.

W związku z przygotowywaniem projektów krajowych oraz międzynarodowych pracownicy ocenili wsparcie Instytutu w tym zakresie na 4,65/10 pkt. (wnioski krajowe) oraz 4,45/10 pkt. (wnioski międzynarodowe).

20. Nadzór i mentoring. Duża część ankietowanych wyraziła swoją opinie dotyczącą potrzeby wsparcia dla przełożonych w doskonaleniu komunikacji interpersonalnej.

3.2.5. Priorytety IITD PAN w perspektywie krótko- i średnioterminowej, które uległy zmianie

Za priorytety rozwojowe IITD PAN zostały uznane następujące kwestie:

- istotna intensyfikacja współpracy międzynarodowej poprzez pozyskiwanie projektów, ze szczególnym uwzględnieniem źródeł międzynarodowych,
- zwiększanie pozycjonowania Instytutu na arenie międzynarodowej i krajowej.

Realizacja tych celów wymaga podjęcia działań na rzecz znacznie szerszego niż dotychczas umiędzynarodowienia zespołów pracujących w Instytucie, efektywniejszej wymiany międzynarodowej ukierunkowanej nie tylko na wyjazdy pracowników i doktorantów IITD do uznanych ośrodków naukowych, ale również na pozyskiwanie pracowników zagranicznych do udziału w pracach badawczych w Instytucie np. w ramach zatrudniania na stanowiskach post-doc. Kluczowym zadaniem jest więc wspieranie szeroko rozumianej mobilności, w tym zapewnienie

powrotów do IITD osób po stażach i okresowych, nawet kilkuletnich, pobytach w innych, ośrodkach. Jednym z zadań jakie podjął IITD PAN w celu zwiększenia mobilności pracowników i doktorantów oraz wzmocnienia umiędzynarodowienia IITD PAN było złożenie wniosków do programów: Partnerstwa Strategiczne (NAWA) oraz PROM - krótkookresowa wymiana akademicka (NAWA).

3.2.6. Okoliczności, w których działa IITD PAN, które uległy zmianie i w związku z tym miały wpływ na strategię HR Instytutu

W ostatnich trzech latach zmianie uległa struktura grantów realizowanych w IITD podlegająca na stopniowym wzroście udziału grantów badawczo-rozwojowych uwzględniających wdrażanie wypracowanych rozwiązań do działalności gospodarczej i społecznej (np. w zakresie ochrony zdrowia) w stosunku do głównie dotychczas realizowanych grantów w zakresie nauk podstawowych w ramach finansowania z Narodowego Centrum Nauki. Sytuacja ta wymusza zwiększenie zatrudnienia pracowników zaangażowanych wyłącznie do realizacji projektów, jak również potencjalnie istotnie wpłynie na strukturę zaangażowania pracowników naukowych oraz pracowników badawczo-technicznych między działalnością statutową (finansowaną jako badania własne w ramach subwencji) oraz działalnością projektową finansowaną z różnych źródeł zewnętrznych. W tym kontekście konieczne stało się podjęcie prac nad zmianą Regulaminu wynagradzania pracowników IITD, ze szczególnym uwzględnieniem zasad zatrudniania i wynagradzania w ramach projektów. Spadł również odsetek pracowników naukowych zdobywających granty na realizację badań podstawowych, co wymaga wprowadzenia działań naprawczych w tym zakresie, gdyż badania podstawowe stanowią nieodłączny element budowania marki IITD PAN na arenie międzynarodowej.

3.2.7. Decyzje strategiczne IITD PAN, które mają wpływ na "Plan Działania 2025-2028"

Celem jest usprawnienie realizacji Planu Działania w kontekście podejmowanych działań strategicznych Instytutu zwiększających rolę i udział grantów badawczo-rozwojowych, które mają m.in. istotnie rozszerzyć potencjał wdrożeniowy IITD PAN, co oznacza konieczność odpowiedniego przygotowania i przeszkolenia pracowników, jak również odpowiedniego zarządzania potencjałem kadrowym IITD PAN. Konieczne stało się stworzenie prostych i klarownych reguł związanych z angażowaniem pracowników do realizacji grantów. W tym kontekście podjęto prace nad zmianą Regulaminu wynagradzania pracowników Instytutu, ze szczególnym uwzględnieniem zasad zatrudniania i wynagradzania w ramach grantów.

Znaczącego usprawnienia wymaga również techniczna strona obsługi kadrowo-płacowej poprzez wdrożenie nowego oprogramowania w Dziale Kadr i Płac, które docelowo ma zapewnić bieżący dostęp każdego pracownika do informacji o swojej sytuacji kadrowej i płacowej.

3.2.8. Stopień zrealizowania "Planu Działania na lata 2023-2025" oraz "Plan Działania na lata 2025-2028"

W Tabeli 5 przedstawiono wszystkie zaplanowane działania realizowane przez IITD PAN od 2023 roku - działania zaplanowane zarówno w "Planie Działania na lata 2023-2025" oraz "Planie Działania na lata 2025-2028" uwzględniono etap realizacji każdego z działań: (I) zakończone, (II) w toku, (III) rozszerzone oraz (IV) nowe.

W "Planie Działania na lata 2023-2025" zaplanowano i podjęto realizację 14 działań, przygotowanych zgodnie ze Europejską Kartą Naukowca obowiązującą do grudnia 2024 (zasady GAP 1-40). W ciągu 2 lat zakończono działania nr 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 13 (9 z 14 działań zaplanowanych). Niezakończone działania zostały wpisane do "Planu działania na lata 2025-2028" jako: (I) w toku (działanie nr 6) oraz rozszerzone (działania nr 1, 10, 11, 14).

W "Plan Działania na lata 2025-2028" – wpisano łącznie 13 działań do realizacji – 5 działań z "Planu Działania na lata 2023-2025" (opisane powyżej) oraz 8 nowych działań, zdefiniowanych na podstawie przeprowadzonej ankiety (analizy luk) wśród Pracowników naukowych oraz Doktorantów IITD PAN (Tabela 5, działania nr 15-22). Działaniom, które zostały przeniesione do kontynuacji z "Planu Działania na lata 2023-2025" pozostawiono przypisane wcześniej zasady GAP (1-40) natomiast nowym zadaniom przypisano zasady zgodnie z nową Europejską Kartą Naukowca obowiązującą od stycznia 2025 – 20 zasad nowej Europejskiej Karty Naukowca. Dodatkowo, wybranym działaniom kontynuowanym z "Planu Działania na lata 2023-2025" przypisano nowe jednostki/osoby odpowiedzialne za ich realizację.

"Plan Działania na lata 2025-2028" wdrażany będzie przez okres trzech lat, począwszy od marca 2025 r. Realizacja wszystkich działań zgodnie z zaproponowanym harmonogramem koordynowana będzie nadal przez Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R, a monitorowanie prac przez Zespół ds. monitorowania HRS4R ze wsparciem Rady Naukowej instytutu. Jednostki organizacyjne i/lub osoby odpowiedzialne za realizację danego działania oraz terminy wskazano w Tabeli 5.

Zespół roboczy 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 Zastępca Dyrektora ds. naukowych IITD PAN. Co najmniej raz w roku Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R będzie przekazywać Dyrektorowi Instytutu oraz członkom Rady Naukowej Instytutu sprawozdanie z wdrażania Strategii HR. 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. Jednocześnie postęp prac oraz efekty wdrażania strategii konsultowane będą na bieżąco z pracownikami i doktorantami Instytutu w ramach Kolegiów Instytutu.

Tabela 5. Wykaz wszystkich akcji/działań zaplanowanych do realizacji w ramach "Planu Działań 2023-2025" oraz "Planu Działań 2025-2028".

AKCJA / DZIAŁANIE	ZASADA (Y) GAP	TERMIN / CZAS REALIZACJI	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA	WSKAŹNIKI / CELE
ZADANIE ROZSZERZONE Akcja 1. Uzupełnienie i poprawa funkcjonalności ogólnodostępnej i intranetowej witryny internetowej Instytutu w zakresie popularyzacji zagadnień związanych z wymogami HRS4R. A1.1 <u>ZAKOŃCZONE</u>. 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. A1.2 <u>W TOKU</u>. Umieszczanie dokumentów, zarządzeń i regulaminów i wzorów pism w	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	A1.1. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R – wytyczne/Dział Informatyczny i poszczególne jednostki - realizacja	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. I1.2. Upublicznienie i opisanie reprezentantów wszystkich grup pracowniczych w organach i komisjach instytutowych. Uzyskano zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości Po zakończeniu badania ankietowego odbyło się spotkanie z pełnomocnikiem dyrektora ds. zgłoszeń oraz rzecznikiem dyscyplinarnym w ramach „Instytutu w pigułce”. Celem spotkania było przypomnienie do kogo i w jaki sposób zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości.

formacie, który pozwala przeszukiwać tekst.		KONTYNUACJA :A1.2. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028 NOWE: A1.3. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028 A1.4. I kwartał 2025-IV kwartał 2025	A1.2. Sekretariat Dyrektora oraz Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R/ Dział Informatyczny i poszczególne jednostki - realizacja NOWE: A1.3. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R / Dział Informatyczny A1.4. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej we współpracy z poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi	----- T1. 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. Osiągnięto cel dotyczący 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. Odnotowano tendencję rosnącą w zakresie: - Liczba opublikowanych aktualności na stronie IITD w 2023-2024 r.: 94, - Liczby odwiedzin strony internetowej https://hirszfeld.pl (2023-2024): 436401 wyświetleń; styczeń-luty 2025 r.: 51196 wyświetleń. T1. Zwiększenie odsetka pracowników deklarujących wiedzę o tym, gdzie znaleźć informacje na temat procedur i regulacji wewnętrznych Instytutu oraz deklarujących wiedzę o funkcjonujących w Instytucie jednostkach wspierających pion naukowy. Przeprowadzono serię spotkań dla pracowników i doktorantów w ramach akcji "Instytut w Pigułce". Od października 2024 r. zmieniono formułę "Instytutu w Pigułce" na regularne cotygodniowe spotkania
---	--	---	--	---

				prezentujące poszczególne jednostki i procedury instytutu. ----- T1. Wzmocnienie 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.
ZADANIE ZAKOŃCZONE 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	Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R/Dział Informatyczny	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. Uzyskano poprawę dostępności informacji i dokumentów związanych z rekrutacją, pracą w instytucie i procedur obowiązujących w instytucie.
ZADANIE ZAKOŃCZONE Akcja 3. Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na	12, 13, 15, 16, 17, 19	I kwartał 2023 – III kwartał 2023	A3.1-10. Dział Kadr i Płac w konsultacji z Z-cą Dyrektora ds. naukowych	I3.1-10. Zmiana Regulaminu Rekrutacji na stanowiska naukowe zarządzeniem Dyrektora Instytutu.

stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R. A3.1. Dodanie kompletnego opisu procedury rekrutacji, w tym wskazanie jednostek organizacyjnych 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 do 30 dni, z zachowaniem możliwości jego				I3.4, I3.8, I3.10. Określenie udziału procentowego aplikantów z grup niewystarczająco reprezentowanych (obecnie nie monitorowany). I3.3., I3.4., I3.1.0, 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. I3.1-8. Zmiana Regulaminu Rekrutacji na stanowiska naukowe zarządzeniem Dyrektora Instytutu 3/2025 z dn. 30.01.2025 r. Regulamin uzupełniono o elementy A3.1-A3.8 tego działania. Oba regulaminy były konsultowane z pracownikami i doktorantami oraz uzyskały pozytywną opinię Rady Naukowej Instytutu. Przygotowano formularze i instrukcje niezbędne do realizacji procesu rekrutacji. Zapewniono dostęp do wszystkich dokumentów na stronie internetowej IITD PAN (intranet i ekstranet). Nowy Regulamin był przedmiotem spotkania informacyjnego „Instytut w Pigułce” dn. 30.01.2025 r., szkolenie przeprowadziła dr hab. Anna Pawlik, Przewodnicząca Komisji ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej Rady Naukowej. Określenie udziału procentowego aplikantów z grup niewystarczająco reprezentowanych oraz tych, którzy nie są absolwentami Instytutu, w tym kandydatów z zagranicy, jest realizowane podczas corocznego audytu procesu rekrutacji
--	--	--	--	---

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.				prowadzonego przez Głównego Specjalistę ds. Jakości w Dziale Kadr i Płac. W wyniku analizy luk z 2022 r. utworzono dodatkowe kanały do upowszechniania ogłoszeń o pracę, takie jak portale LinkedIn, Facebook. Natomiast po konsultacjach z kadrą kierowniczą jednostek organizacyjnych uznano, że wykorzystywanie tych kanałów będzie dobrowolne. Regulamin rekrutacji wskazuje jako obowiązkowe kanały BIP, stronę internetową IITD PAN, strony agencji grantowych oraz Euraxess. Ankieta z 2024/2025 wykazała dobrą ocenę sposobu prezentacji ogłoszeń o pracę. Pojedyncze głosy niezadowolenia w tym zakresie są przykładami przyjęcia perspektywy promocji IITD i dotarcia z ogłoszeniami (punkt widzenia osoby szukającej). ----- T3. Zasady procesu rekrutacji w Instytucie są zgodne ze Strategią HRS4R oraz OTM-R – zarówno na poziomie organizacyjnym, procesowym.
--	--	--	--	---

A3.9. Opracowanie dwujęzycznego (j. polski i j. angielski) wzoru ofert pracy. A3.10. Wykonanie tłumaczenia regulaminu oraz udostępnienie dokumentu na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu.				
ZADANIE ZAKOŃCZONE Akcja 4. Opracowanie i wprowadzenie kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych.	21, 30	I kwartał 2023 – IV kwartał 2023	Dział 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. Pracownicy znają minimalne wymagania dotyczące zatrudnienia i awansu na stanowiskach naukowych. T4. Instytut zapewnia pracownikom równy i sprawiedliwy dostęp do ścieżki awansu. Zmiana Regulaminu Rekrutacji na stanowiska naukowe (Patrz Akcja 3) oraz wprowadzenie po raz pierwszy Regulaminu awansów na stanowiska naukowe zarządzeniem Dyrektora Instytutu 3/2025 z dn. 30.01.2025 r. Nowe Regulaminy zawierają minimalne zalecenia dla rekrutacji i awansów, były przedmiotem spotkania informacyjnego „Instytut w Pigułce” dn. 30.01.2025, szkolenie przeprowadziła dr hab. Anna

				Pawlik, Przewodnicząca Komisji ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej Rady Naukowej. Oba regulaminy były konsultowane z pracownikami i doktorantami oraz uzyskały pozytywną opinię Rady Naukowej instytutu.
ZADANIE ZAKOŃCZONE 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	8, 12,13, 18, 21, 23, 39	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	A5.1. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej; Dział Informatyczny A5.2. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej; 5.3. Samorząd Doktorancki, Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o., 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.

doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.				----- T5. Poprawa dostępności do ofert pracy. T5. Poprawa dostępności do informacji związanych z naborem do szkoły doktorskiej, z wydarzeniami organizowanymi w Instytucie, z lokalnymi wydarzeniami naukowymi. T5. Poprawa dostępności ofert szkoleniowych. T5. Zwiększenie liczby obserwujących media społecznościowe Instytutu. Profil Instytutu na FACEBOOK został założony 17.08.2023 r. Dotychczas zostały na nim opublikowane 202 posty, które dotyczyły min.: - Stypendiów, nagród i osiągnięć pracowników Instytutu (29 postów), - Grantów i publikacji (24 posty), - Obron prac doktorskich (15 postów), - Konferencji, wykładów seminariów, Dolnośląskiego Festiwalu Nauki, warsztatów naukowych i spotkań (60 postów), - Ofert pracy (1 post), - Innych tematów (73 posty). Profil Instytutu na Facebook cieszy się dużą popularnością. W ciągu ostatniego miesiąca odnotowano: - 10 586 wyświetleń, - Zasięg: 1347 - Interakcje z zawartością: 308 Profil Instytutu na LINKEDIN został założony 11.09.2023. Dotychczas został na nim opublikowany 1 wpis, udostępniono 5 publikacji i 1 ofertę pracy.
--	--	--	--	---

				W ciągu ostatnich 15 dni odnotowano: - 471 wyświetleń - Reakcji: 20 W przeprowadzonym wśród pracowników naukowych i doktorantów badaniu ankietowym 85% ankietowanych odpowiedziało, że publikowanie ogłoszeń o prace na stronie internetowej Instytutu, profilu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Biuletyn Informacji Publicznej), stronie EURAXESS, witrynach instytucji finansujących badania naukowe oraz opcjonalnie na LinkedIn i Facebook są wystarczające dla promocji zatrudnienia w instytucie. Stwierdzono znaczny wzrost kontaktów nawiązanych w mediach społecznościowych z współpracownikami, partnerami Instytutu, absolwentami studium doktoranckiego i szkoły doktorskiej nawiązanych poprzez LinkedIn i Facebook: OBSERWATORZY (stan na dzień 19.02.2025) FACEBOOK: 439 osób W tym: 73,2% - kobiety, 26,8% mężczyźni W tym: 92,7% Polska, 7,3% mieszkańcy innych krajów LINKEDIN: 197 osób - nowi obserwujący (ostatnie 30 dni): 38 osób Zarządzeniem nr 1/2025 Dyrektora IITD PAN z dnia 10.01.2025 r. określono zasady publikowania informacji na kanałach informacyjnych IITD PAN oraz zasady wykorzystania imienia i majątku Instytutu w wypowiedziach, wywiadach i
--	--	--	--	--

				publikacjach o charakterze naukowym i pozanaukowym.
ZADANIE W TOKU Akcja 6. Działania na rzecz obcokrajowców. A6.1. <u>W TOKU.</u> Przetłumaczenie i publikacja istotnych dokumentów i regulaminów na język angielski. A6.2. <u>ZAKOŃCZONE.</u> Przetłumaczenie i publikacja regulaminu rekrutacji i dokumentów związanych z rekrutacją na język angielski. A6.3. <u>W TOKU.</u> Upowszechnianie komunikatów ważnych dla pracowników i doktorantów w języku angielskim. A6.4 <u>W TOKU.</u> Prowadzenie kursów języka angielskiego dla pracowników działów pomocniczych. A6.5. <u>W TOKU.</u> Usprawnienie anglojęzycznej wersji strony internetowej.	15, 18, 21, 29	ZAKOŃCZONE: A.6.2 I kwartał 2023 – II kwartał 2024 W TOKU: A6.1, A6.3-6.4 I kwartał 2023 – IV kwartał 2028	6.1. Dział Kadr i Płac 6.2. Dział Kadr i Płac 6.3. Sekretariat Dyrektora 6.4. Sekretariat Dyrektora 6.5. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej/Dział Informatyczny	I6.1. Liczba przetłumaczonych i udostępnionych dokumentów kadrowych. I6.2. Terminowe udostępnienie angielskiej wersji regulaminu rekrutacji i dokumentów na stronie internetowej. I6.3. Liczba zakładów 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. ----- T6. Polepszenie przystosowania Instytutu do przyjmowania pracowników z zagranicy. T6. Zwiększenie odsetka ankietowanych pozytywnie oceniających wsparcie dla mobilności. T6. Zwiększenia odsetka ankietowanych pozytywnie oceniających przystosowanie Instytutu do przyjmowania naukowców z zagranicy. Instytut realizuje wiele działań na rzecz obcokrajowców. Stwierdzamy polepszenie przystosowania Instytutu do przyjmowania

				pracowników z zagranicy. Wdrożono Politykę OTM-R, zaktualizowano Regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe IITD PAN dostosowując go do wytycznych Europejskiej Strategii Kadrowej. Wszystkie niezbędne dokumenty kadrowe zostały udostępnione pracownikom IITD PAN na stronie internetowej Instytutu. Większość dokumentów/formularzy wykorzystywanych podczas rekrutacji pracowników naukowych i prowadzenia polityki kadrowej zostało przetłumaczone na język angielski. Kontynuowane są kursy języka angielskiego dla pracowników działów pomocniczych, w których udział bierze 20 osób. 60% pracowników działów pomocniczych deklaruje znajomość języka angielskiego. Aktualnie trwają prace nad doskonaleniem anglojęzycznej strony internetowej Instytutu. Przetłumaczono Regulamin rekrutacji i regulamin awansów pracowników naukowych IITD PAN. Podczas badania ankietowego przeprowadzonego na przełomie 2024/2025 60% ankietowanych odpowiedziało, że Instytut zapewnia możliwość zatrudniania pracowników / studentów z zagranicy. Ankietowani wyrazili opinię, że potrzebna jest promocja Instytutu poza granicami Polski.
ZADANIE ZAKOŃCZONE	21, 22, 23, 28, 30	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024		17.1. Utworzenie profilu LinkedIn. 17.2. Liczba kontaktów na profilu LinkedIn.

Akcja 7. Działania na rzecz wsparcia rozwoju zawodowego i mobilności. 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 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.			A7.1. Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o. A7.2. Samorząd Doktorantów/Dział Informacji i Dokumentacji Naukowej/ Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o. A7.3. Samorząd Doktorantów	I7.3. Liczba zorganizowanych spotkań. ----- T7. Poprawa oceny środowiska badań naukowych. T7. Zapewnienie doradztwa zawodowego dla doktorantów. T7. Poprawa oceny wsparcia planowania kariery zawodowej. T7. Poprawa oceny środowiska badań pod względem komercjalizacji. Podczas badania ankietowego w 2024/2025 zapytano pracowników naukowych i doktorantów, które z działań realizowanych w Instytucie w latach 2022-2024 w ramach Europejskiej Strategii Kadrowej uważają za wspierające. Około 40% odpowiedziało, że uruchomienie instytutowych mediów społecznościowych: Facebook, LinkedIn. Korzystnym aspektem jest wsparcie instytutu w możliwości nawiązania lub odnowienia kontaktów z byłymi pracownikami Instytutu, obecnie zatrudnionymi w przemyśle lub innych jednostkach naukowo-badawczych. Podczas „Instytutu w pigułce” prezes Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o. IITD PAN zaprezentował możliwości nawiązania współpracy z sektorem komercyjnym i korzyści z tego płynące.
---	--	--	--	---

				Instytut dzięki porozumieniu z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej zapewnia doktorantom i pracownikom naukowym możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego. Podczas badania ankietowego ponad 80% pracowników naukowych i doktorantów odpowiedziało, że Instytut umożliwia mobilność zawodową. Pracownicy są zainteresowani mobilnością geograficzną, międzydyscyplinarną i międzysektorową. Ankietowani przyznali, że korzystają z programu ERASMUS, krótkich wyjazdów w celach konsultacji z konsorcjantem i prowadzenia badań lub na konferencje naukowe.
ZADANIE ZAKOŃCZONE 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	10, 24, 34, 35	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	A8.1. Dział Kadr i Płac A8.2. Dyrektor Instytutu	I8.1. Wyniki i analiza ankiety diagnozującej sygnały o dyskryminacji. I8.2. Prezentacja kompetencji pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych-do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą pracownikom Instytutu. I8.3. Publikacja regulaminu funkcjonowania Pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych-do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą 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

przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych naruszenia prawa oraz podejmowania działań następczych obowiązujący w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej 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.			A8.3. Pełnomocnik Dyrektora ds. zgłoszeń A8.4. Doradca Etyczny IITD PAN A8.5. Inspektor BHP	Etycznego oraz Komisję Dyscyplinarną pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego IITD PAN. I8.7. Wyniki i analiza ankiety diagnozującej komunikację między kierownikami laboratoriów/zakładów a pracownikami i doktorantami. ----- T8. Zmniejszenie liczby osób deklarujących, że zetknęło się przejawami dyskryminacji. T8. Zwiększenie odsetka osób deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń, Doradcy Etycznego, Komisji Dyscyplinarnej pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego IITD PAN. T8. Zwiększenie odsetka osób deklarujących wiedzę o zakresie uprawnień i obowiązków pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych - do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą. T8. Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości. T8. Zwiększenie świadomości o poufnej i nieformalnej pomocy dotyczącej rozwiązywania sporów w Instytucie.
--	--	--	--	--

A8.6. Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potencjalnych naruszeń /uchybień BHP. 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.			A8.6. Inspektor BHP A8.7. Dział Kadr i Płac. A8.8. Dyrektor Instytutu, Sekretariat Dyrektora	T8. Poprawa oceny skuteczności rozwiązywania problemów pomiędzy pracownikiem a Instytutem lub pomiędzy pracownikami. T8. Zmniejszenie liczby pracowników deklarujących wiedzę o nieprzestrzeganiu przepisów lub udzielających odpowiedź „nie wiem”. T8. Zwiększenie poczucia wpływu na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu. W IV kwartale 2022 r. wśród pracowników naukowych i doktorantów przeprowadzono anonimową ankietę dotyczącą tego, czy ankietowani zetknęli się z jakimikolwiek symptomami dyskryminacji lub mobbingu podczas pracy w Instytucie. Około 10 procent spośród 102 ankietowanych odpowiedziało, że zetknęło się w swojej pracy z mobbingiem, jednak żadna z tych sytuacji nie została zgłoszona do Pełnomocnika Dyrektora ds. mobbingu lub Pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych- do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą. Z wyników ankiety z 2022 r. wynikało, że około 60% pracowników nie zna procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji w IITD PAN. Reagując na niepokojące sygnały podjęto szereg działań: - W ramach „Instytutu w pigułce” 2-krotnie (w latach 2023 i 2025) przedstawiono osobę Pełnomocnika
--	--	--	---	--

				Dyrektora ds. podejmowania działań następnych- do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą, Rzecznika Dyscyplinarnego oraz Pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci - zadbano o łatwy dostęp pracownikó-w do dokumentó-w precyzujących zasady zgłaszania dyskryminacji lub mobbingu. - w 2024 powołano Pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci, który podczas „Instytutu w pigułce” przedstawił „Politykę Instytutu dotyczącą równości płci”. - na przełomie 2024/2025 ponownie przeprowadzono anonimową ankietę dotyczącą tego, czy ankietowani zetknęli się z jakimikolwiek symptomami dyskryminacji lub mobbingu podczas pracy w Instytucie. Tylko około połowa pracowników deklarowała, że wie do kogo zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości związanych z pracą w Instytucie. 60% ankietowanych nie wiedziało, czy w przypadku konfliktów i sporów związanych z pracą Instytut zapewnia poufną i nieformalną pomoc w ich rozwiązywaniu. 16% ankietowanych potwierdziło, że taka pomoc jest zapewniona, natomiast 24% zaprzeczyło takiemu twierdzeniu. Okolo 50% ankietowanych deklarowało, że zapoznało się z „Polityką antymobbingową” oraz „Planem działań w zakresie równości płci”.
--	--	--	--	---

				Ponad 80% ankietowanych deklarowało, że wiedzą o powołaniu w IITD Pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci. Warunki pracy ściśle uzależnione są od relacji interpersonalnych. Podczas badania ankietowego realizowanego na przełomie 2024/2025 zapytano pracowników naukowych i doktorantów jak oceniają współpracę z różnymi działami administracyjnymi Instytutu oraz z Pracownikami Instytutu. <table><tr><th>Dział/ Pracownia</th><th>Procent ankietowanych, którzy współpracowali z danym Działem/ Pracownią i pozytywnie ocenili tę współpracę</th></tr><tr><td>IT</td><td>94</td></tr><tr><td>Pracownia Chemii Ogólnej (pożywkarnia, centralne zmywalnia)</td><td>90</td></tr><tr><td>Dział Finansowo-Księgowy</td><td>72</td></tr><tr><td>Dział Techniczny</td><td>71</td></tr><tr><td>Dział Administracyjno-Gospodarczy</td><td>71</td></tr><tr><td>Dział Zamówień</td><td>69</td></tr><tr><td>Dział Projektów</td><td>53</td></tr><tr><td>Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej</td><td>66</td></tr><tr><td>Zwierzętarnia</td><td>82</td></tr><tr><td>Międzyzakładowa Pracownia Analizy</td><td>82</td></tr></table>	Dział/ Pracownia	Procent ankietowanych, którzy współpracowali z danym Działem/ Pracownią i pozytywnie ocenili tę współpracę	IT	94	Pracownia Chemii Ogólnej (pożywkarnia, centralne zmywalnia)	90	Dział Finansowo-Księgowy	72	Dział Techniczny	71	Dział Administracyjno-Gospodarczy	71	Dział Zamówień	69	Dział Projektów	53	Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej	66	Zwierzętarnia	82	Międzyzakładowa Pracownia Analizy	82
Dział/ Pracownia	Procent ankietowanych, którzy współpracowali z danym Działem/ Pracownią i pozytywnie ocenili tę współpracę																									
IT	94																									
Pracownia Chemii Ogólnej (pożywkarnia, centralne zmywalnia)	90																									
Dział Finansowo-Księgowy	72																									
Dział Techniczny	71																									
Dział Administracyjno-Gospodarczy	71																									
Dział Zamówień	69																									
Dział Projektów	53																									
Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej	66																									
Zwierzętarnia	82																									
Międzyzakładowa Pracownia Analizy	82																									

				Instrumentalnej i Preparatyki (TEM)	
				Międzyzakładowa Pracownia Cytometrii i Mikroskopii Konfokalnej	68
				Międzyzakładowa Pracownia Analizy Instrumentalnej i Preparatyki (MALDI/GC-MS)	66
				Dział Kadr i Płac	34
				Archiwum	59
				Centrów Zasobów Biologicznych BIOBANK PCM	65
				Pracownia Spektroskopii NMR	69
				Pracownia Mikroskopii SEM	60
				Podczas badania ankietowego realizowanego na przełomie 2024/2025 zapytano pracowników naukowych i doktorantów jak oceniają współpracę z jednostkami wspierającymi pracę Instytutu.	
				Jednostki wspierające pracę Instytutu	Procent ankietowanych, którzy współpracowali z daną jednostką i pozytywnie ocenili tę współpracę
Specjalista ds. BHP i ochrony środowiska	72				

				Wrocławska Szkoła Doktorska Instytutów PAN	71
				Firma wspierająca pisanie wniosków grantowych	59
				Kancelaria Prawna	33
				Inspektor Ochrony Danych Osobowych	53
				Główny Specjalista ds. jakości	50
				Pełnomocnik Dyrektora ds. rozwoju	38
				Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o. Spółka Instytutu	26
				Pełnomocnik Dyrektora ds. wdrożeń	26
				Doradca Etyczny	24
				Pełnomocnik Dyrektora do podejmowania działań następczych - do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą	25
				Pełnomocnik Dyrektora ds. równości płci	17
				Rzecznik Dyscyplinarny	21

				Zarządzeniem nr 2/2025 Dyrektora IITD PAN z dnia 29.01.2025 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zaktualizowano zasady szkoleń wstępnych i okresowych, oraz instruktażu stanowiskowego. Liczba prowadzonych postępowań przez Pełnomocnika Dyrektora ds. zgłoszeń, Pełnomocnika Dyrektora ds. mobbingu, Doradcę Etycznego oraz Komisję Dyscyplinarną pierwszej instancji: Pełnomocnik ds. podejmowania działań następczych-do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą - 1 Pełnomocnika Dyrektora ds. mobbingu - 2 Doradca Etyczny IITD PAN - 0 Komisja dyscyplinarna - 0
ZADANIE ZAKOŃCZONE Akcja 9. Organizacja corocznego spotkania pt. "Instytut w pigułce" w celu prezentacji działów wspomagających badania od strony przepisów, procedur i oferowanego wsparcia. A9.1. Prezentacja działów administracji, pionu Dyrektora oraz działów wspomagających badania,	7, 23, 24	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	A9.1. Z-ca Dyrektora ds. administracyjnych,	I9.1. Liczba/odsetek uczestników spotkania. ----- T9. Odsetek deklarujących wiedzę o zakresie uprawnień i obowiązków Pełnomocników i doradców Dyrektora wynoszący powyżej 80% respondentów. T9. Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości. T9. Zwiększenie świadomości o poufnej i nieformalnej pomocy dotyczącej rozwiązywania sporów w Instytucie.

w tym Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o. A.9.2. <i>Prezentacja kompetencji i procedur jednostek i Pełnomocników pionu Dyrektora.</i> 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 MediTransfer Sp. z o.o. IITD PAN			Kierownicy jednostek organizacyjnych A9.2. Dyrektor, Kierownicy jednostek organizacyjnych i pełnomocnicy. A9.3. Z-ca Dyrektora ds. naukowych, kierownicy jednostek organizacyjnych A9.4. Z-ca Dyrektora ds. naukowych, Kierownicy Laboratoriów A9.5. Z-ca Dyrektora ds. administracyjnych	T9. Poprawa oceny wsparcia Instytutu pod względem administracyjnym. T9. Odsetek deklarujących wiedzę na temat aparatury, zakresu usług świadczonych przez pracownię i unikatowych metod badawczych Instytutu. W listopadzie 2023 odbyły się dwudniowe prezentacje wszystkich działów Instytutu wspierających pracę pracowników naukowych i doktorantów. Wydarzenie pt. „Instytut w pigułce” zawierało krótkie prezentacje kierowników wszystkich działów Administracji oraz Komisji Socjalnej, Polskiej Kolekcji Mikroorganizmów, Pracowni Chemii Ogólnej, Zwierzętarń, Pracowni Interakcji Nanostruktur Biologicznych, Pracowni Spektroskopii NMR, Międzyzakładowej Pracowni Analizy Instrumentalnej i Preparatyki, Międzyzakładowej Pracowni Cytometrii i Mikroskopii Konfokalnej. Uwzględniając opinie pracowników naukowych i doktorantów postanowiono zmienić formułę spotkań edycji 2024/2025. Ustalono, że kolejne spotkania w ramach “Instytutu w pigułce” będą odbywały się co tydzień (1 lub 2 prelegentów), bezpośrednio po regularnym w kalendarzu wydarzeń w instytucie wykładzie naukowym. Każda prelekcja zaplanowana była na około 10 minut i zawierała najważniejsze informacje, a jednocześnie zachęcała do dalszej dyskusji lub bezpośrednich kontaktów z jednostką. Podczas każdego spotkania do
---	--	--	--	--

				dyspozycji pracowników i doktorantów był formularz, w którym mogli zdefiniować tematy do prezentacji w ramach „Instytutu w pigułce”. Wydarzenie „Instytut w pigułce 2024/2025” obejmowało krótkie prezentacje m.in. Prezesa Centrum Transferu Technologii MediTransfer Sp. z o.o. (https://meditransfer.pl), Pełnomocnika Dyrektora ds. wdrożeń, Kierownika Działu Kadr i Płac, Pełnomocnika Dyrektora ds. równości płci, pracownika Działu Dokumentacji i Informacji Naukowej, Przewodniczącej Komisji ds. badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej IITD PAN, Kierownika Działu IT, Pełnomocnika Dyrektora ds. podejmowania działań następczych-do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą oraz Rzecznika Dyscyplinarnego. „Instytut w pigułce” obejmował również prezentację Stacji IITD – popularyzatorskiego projektu IITD PAN.
ZADANIE ROZSZERZONE Akcja 10. Upowszechnianie wiedzy i praktyk dotyczących etyki w nauce. A10.1. <u>ZAKOŃCZONE</u> . Organizacja raz w roku wykładu dotyczącego etyki w nauce.	2, 32	A10.1-3 I kwartał 2023 – IV kwartał 2024 KONTYNUACJA : A10.4. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A10.1 Doradca Etyczny IITD PAN	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. Pracownicy i doktoranci deklarują posiadanie wiedzy na temat literatury, zasad związanych z

A10.2. <u>ZAKOŃCZONE</u> <u>NIEZREALIZOWANE</u> Z <u>POWODÓW FORMALNYCH.</u> Udostępnianie pracownikom i doktorantom artykułów Forum Akademickiego dotyczących zagadnień związanych z etyką. A10.3. <u>ZAKOŃCZONE.</u> Upowszechnienie Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego opracowanego i wdrożonego przez PAN w 2020 r. prezentującego m.in. zasady współautorstwa w pracach naukowych. A10.4 <u>W TOKU.</u> 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.		NOWE: A10.5. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A10.2 Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej/Z-ca Dyrektora ds. naukowych A10.3 Z-ca Dyrektora ds. naukowych/ Doradca Etyczny IITD PAN A10.4. Z-ca Dyrektora ds. administracyjnych ZAKTUALIZOWANE ZAKRESY ODPOWIEDZIALNOŚCI: A10.4. Dyrektor/ Pełnomocnik Dyrektora ds. wdrożeń	etyką w nauce oraz przepisów i struktur organizacyjnych wspierających ten aspekt pracy naukowej. T10. Pracownicy śledzą na bieżąco aktualności dotyczące zagadnień związanych z etyką w nauce. T10. Zwiększenie odsetka deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu Doradcy Etycznego IITD PAN. T10. Zmniejszenie odsetka negatywnych odpowiedzi dotyczących przejrzystości zasad i problemów związanych ze współautorstwem. T10. Zwiększenie odsetka deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu krajowej Komisji ds. Etyki przy PAN. Jednym z priorytetowych działań Instytutu jest upowszechnienie wiedzy i praktyk dotyczących etyki w nauce. W 2024 r. Pracownicy i doktoranci Instytutu mieli możliwość wysłuchania wykładu Doradcy Etycznego IITD PAN pt.: „Etyka w nauce”. Na przełomie 2024/2025 przeprowadzono badanie ankietowe wśród pracowników naukowych i doktorantów. Pomimo zorganizowanego wykładu, 51% ankietowanych nie wiedziało, kto pełni rolę Doradcy Etycznego Instytutu. To pokazuje to, że potrzebne są dalsze działania ułatwiające dostęp do informacji w tym zakresie. A10.2. Nie udostępniono pracownikom i doktorantom artykułów Forum Akademickiego dotyczących zagadnień związanych z etyką. Forum Akademickie nie dysponowało odpowiednią licencją
---	--	--	---	---

A10.5. <u>NOWE.</u> Implementacja nowej edycji krajowego Kodeksu etyki pracownika naukowego w IITD PAN.			A10.5. Dyrektora naukowych	Z-ca ds.	dla IITD PAN pozwalającą na zgodne z prawem rozsyłanie pdf, linków do artykułów, które nie były dostępne w domenie publicznej – zadanie zakończono. I10.1. Zwiększenie odsetka ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie znaleźć dokumenty i regulacje związane z etyką w nauce. T10. Pracownicy i doktoranci deklarują posiadanie wiedzy na temat literatury, zasad związanych z etyką w nauce oraz przepisów i struktur organizacyjnych wspierających ten aspekt pracy naukowej. T10. Zwiększenie odsetka deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu Doradcy Etycznego IITD PAN. T10. Zmniejszenie odsetka negatywnych odpowiedzi dotyczących przejrzystości zasad i problemów związanych ze współautorstwem. T10. Zwiększenie odsetka deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu krajowej Komisji ds. Etyki przy PAN.
ZADANIE ROZSZERZONE Akcja 11. Rozszerzenie oferty szkoleń zawodowych w Instytucie A11.1 <u>W TOKU.</u> Organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem	7, 22, 23, 33, 39, 40	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024 W TOKU:	A11.1. Dział Kadr i Płac		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.

dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych (co 2 lata) A11.2 <u>W TOKU</u>. Kontynuowanie oferty kursu j. angielskiego dla administracji i pracowników naukowych A11.3 <u>W TOKU</u>. Organizacja szkolenia z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji A11.4 <u>W TOKU</u>. Organizacja cyklicznego szkolenia dla promotorów przewodów doktorskich (raz w roku) A11.5. <u>ZAKOŃCZONE</u>. Opracowanie wykazu instytucji zagranicznych finansujących szkolenia z zakresu umiejętności miękkich i zarządzania personelem. A11.6. <u>NOWE</u>. Wspieranie ścieżki kariery pracowników naukowych oraz doktorantów poprzez umożliwienie udziału w szkoleniach z kompetencji miękkich i zawodowych.		A11.1-4, A11.7 III kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A11.2. Dyrektor Instytutu A11.3. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R A11.4. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. A11.5. Z-ca Dyrektora ds. naukowych ZAKTUALIZOWANE ZAKRESY ODPOWIEDZIALNOŚCI NA LATA 2025-2028: A11.1. Z-ca Dyrektora ds. naukowych A11.2. Dyrektor Instytutu	I11.4. Udostępnienie wykazu instytucji zagranicznych organizujących szkolenia. ----- T11. Zwiększenie dostępności szkoleń. T11. Zmniejszenie odsetka osób deklarujących, że nie uczestniczyło w szkoleniach. T11. Zmniejszenie liczby osób deklarujących potrzebę wsparcia w nabywaniu kwalifikacji związanych z opieką naukową. T11. Zmniejszenie liczby osób deklarujących, że ich opiekun wymaga wsparcia w nabywaniu kwalifikacji związanych ze sprawowaniem opieki naukowej. T11. Poprawa jakości opieki naukowej. Ze względu na ograniczenia finansowe Instytutu w latach 2024-2025 organizacja obowiązkowego szkolenia z zakresu zarządzania personelem dla kierowników grantów i kierowników jednostek organizacyjnych została zaplanowana na kolejne lata (2025-2028). W latach 2023-2025 kontynuowano kurs języka angielskiego dla pracowników w administracji i pracowników naukowych. Doktoranci WSD IPAN mieli możliwość uczestniczenia w szkoleniu z zakresu przekazywania wiedzy i prezentacji wyników.
--	--	---	--	--

A11.7 <u>NOWE</u> . Organizacja szkoleń z zakresu oprogramowania wdrażanego i wykorzystywanego w Dziale Kadr i Płac			A11.3. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R A11.4. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. A11.6. Komisja ds. Badań i rozwoju kadry naukowo-badawczej A11.7. Dział Kadr i Płac	
ZADANIE ZAKOŃCZONE 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. A12.1b. Opracowanie przez działy wspomagające badania programów naprawczych (jeśli zasadne).	22, 23, 24	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024	A12.1a. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R A12.1b. 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. ----- T12. Wsparcie pracowników naukowych poprzez zmniejszenie obciążenia ich czynnościami technicznymi i administracyjnymi.

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			A12.2. Dyrektor Instytutu A12.3. Dział Projektów we współpracy z Działem Dokumentacji i Informacji Naukowej i Z-cą Dyrektora ds. naukowych. A12.4. Zespół roboczy ds. HRS4R A12.5. Dział Informatyczny/Kierownicy jednostek organizacyjnych	T12. Zwiększenie oceny uznawania za profesjonalistów w grupie pracowników i doktorantów. Porównano wyniki badań ankietowych z lat 2022 i 2024/2025. Stwierdzono znaczącą redukcję obciążenia kadry naukowej czynnościami technicznymi i administracyjnymi np.: - zastępowanie sekretarki podczas jej nieobecności w pracy (z 55% do 13%) - wpisywanie zamówień do systemu ITE Work-flow (z 56% do 14%) - Wpisywanie faktur do systemu ITE Work-flow (z 58% do 13%) W Instytucie jest dostępne tzw. „core facilities” (czyli wspólne zaplecze badawcze dostępne dla wielu użytkowników w IITD PAN, obejmujące specjalistyczną aparaturę i infrastrukturę badawczą, z której mogą korzystać różne grupy badawcze) oraz funkcjonuje system rezerwacji dla wybranej aparatury badawczej. Udostępniono wykaz wszystkich dostępnych urządzeń i ich opiekunów. Na stronie internetowej IITD PAN zaktualizowano informacje dotyczące danych osobowych pracowników pionu administracyjnego i pionu Dyrektora.
ZADANIE ZAKOŃCZONE Akcja 13. Poprawa wiedzy o obowiązkach i możliwościach	6, 7	A13.1-4. I kwartał 2023 –	Dział Informatyczny	I13.1 Zwiększenie liczby użytkowników archiwum cyfrowego.

archiwizacji danych. Zwiększenie dostępności archiwum. A13.1. 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.		IV kwartał 2024		I13.4 Wdrożenie/ rozszerzenie działania archiwum cyfrowego. ----- T13. Zwiększenie wiedzy na temat obowiązku i możliwości archiwizacji danych. T13. Zwiększenie dostępności archiwizacji. T13. Poprawa oceny środowiska badawczego Instytutu przez respondentów. Zapewniono dostępność do archiwum cyfrowego. Podczas „Instytutu w pigułce” Kierownik Działu IT zaprezentował tematykę dotyczącą korzystania z HelpDesk oraz wykonywania kopii zapasowych danych związanych z realizowanymi badaniami i projektami. W certyfikowanym w zakresie Dobrej Praktyki Laboratoryjnej Laboratorium Chemii Biomedycznej IITD PAN obowiązuje Standardowa Procedura Operacyjna dotycząca opracowania, nadzorowania oraz archiwizacji dokumentów oraz zapisów. Podczas badania ankietowego 91% pracowników i doktorantów odpowiedziało, że rozumieją zasady prowadzenia odpowiedniej dokumentacji naukowej (dokumentowania procesu przeprowadzania badań, wyników, archiwizacji danych).
---	--	-----------------	--	--

				Liczba użytkowników archiwum cyfrowego znacząco wzrosła. ----- T13. Zwiększenie liczby użytkowników archiwum cyfrowego.
ZADANIE ROZSZERZONE Akcja 14: Konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości wdrożenia rozwiązań zaproponowanych przez ankietowanych: Konsultacje będą dotyczyć: A.14.1. <u>ZAKOŃCZONE</u>. Otwartej rekrutacji na stanowiska kierowników laboratoriów i zakładów badawczych A.14.2 <u>ZAKOŃCZONE</u>. Zasad i polityki dotyczącej częściowej pracy zdalnej dla pracowników	8, 11, 12, 13, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 35, 39	I kwartał 2023 – IV kwartał 2024 W TOKU: A14.3-7 I kwartał 2023 – IV kwartał 2028 NOWE:	A14.1. Z-ca Dyrektora ds. naukowych A14.2. Kierownik Działu Kadr i Płac A14.3. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN A14.4. Dział Kadr i Płac/Z-ca Dyrektora ds. naukowych A14.5. Komisja Rady Naukowej ds. oceny pracowników naukowych A14.6. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R A14.7. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej	I14.1. Raport z konsultacji. I14.2. Raport z konsultacji. I14.3. Raport z konsultacji 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. Zwiększenie poczucia wpływu na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu. T14. Poprawa oceny uznawania za profesjonalistów w grupie pracowników i doktorantów. A14.1. Zarządzeniem nr 3/2025 Dyrektora IITD PAN wprowadzono Regulamin awansów na stanowiska naukowe IITD PAN. Załącznik do regulaminu szczegółowo określa rekomendację minimalnych

A14.3. <u>W TOKU</u>. Możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów. A14.4. <u>W TOKU</u>. Analizy funkcjonowania i przyszłości premii uznaniowej regulowanej przepisami zasad przyznawania premii uznaniowej za aktywność naukową. A14.5. <u>W TOKU</u>. Badanie ankietowe opinii pracowników naukowych na temat funkcjonowania nowo wprowadzonego Regulaminu oceny aktywności naukowej pracowników naukowych IITD PAN		A14.10-12 I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A14.8. Dział Kadr i Płac A14.9. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN ZAKTUALIZOWANE ZAKRESY ODPOWIEDZIALNOŚCI: A14.3. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. A14.4. Z-ca Dyrektora ds. naukowych/ Dział Kadr i Płac A14.5. Komisja Rady Naukowej ds. oceny pracowników naukowych ZAKTUALIZOWANY ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI: A14.5. Zespół roboczy ds.	wymagań formalnych stawianym osobom ubiegającym się o zatrudnienie na stanowiskach: adiunkta, profesora instytutu i profesora. Nie uzyskano aprobaty Dyrektora dla wprowadzenia otwartych konkursów na stanowiska kierownicze. A14.2. Z dniem 1 lipca 2023 roku zarządzeniem nr 22/2023 Dyrektora IITD PAN wprowadzona została możliwość świadczenia okazjonalnej pracy zdalnej w IITD PAN. Wymiar pracy zdalnej, wykonywanej okazjonalnie, wynosi nie więcej niż 24 dni w roku kalendarzowym. 40% ankietowanych deklarowało, że korzystają z możliwości pracy zdalnej. A14.3. W okresie XI-XII 2022 przeprowadzono konsultacje wewnętrzne dotyczące możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów (dotyczy punktu 14.3 „Planu działania na lata 2023-2024”). Osoba przeprowadzająca konsultacje: mgr inż. Marta Piksa - przewodnicząca samorządu doktorantów. Konsultanci: dr hab. Egbert Piasecki - Zastępcą Kierownika Wrocławskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów PAN, prof. dr hab. Andrzej Gamian – Dyrektor IITD PAN, mgr Anna Zięba – Główna Księgowa. Ze względów finansowych nie jest możliwe wprowadzenie takich regulacji, przy
---	--	---	--	---

w formie ankiety. Zostanie ono przeprowadzone po pełnym cyklu nadchodzącej okresowej oceny pracowników naukowych. A14.6. <u>W TOKU</u>. Możliwości i form finansowego wsparcia uczestnictwa w szkoleniach zewnętrznych. A14.7. <u>W TOKU</u>. Możliwości i zasadności utworzenia instytutowego repozytorium manuskryptów w ramach polityki otwartego dostępu w nauce. A14.8. <u>ZAKOŃCZONE</u>. Zasadności i możliwości zawarcia porozumienia z instytucjami naukowymi Wrocławia w zakresie współpracy w aspekcie doradztwa zawodowego.			wdrażania HRS4R w porozumieniu z Komisją Rady Naukowej ds. oceny aktywności A14.6. Zespół ds. HRS4R ZAKTUALIZOWANY ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI: A14.6. Z-ca Dyrektora ds. naukowych A14.7. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej	czym zakłada się powrót do tego tematu w przypadku poprawy sytuacji finansowej instytutu. A14.4. Z powodów finansowych premia uznaniowa za aktywność naukową nie jest wypłacana od 2020 r. Podczas badania ankietowego wielu pracowników udzieliło odpowiedzi, że oczekują wypłat premii naukowych dla wyróżniających się pracowników naukowych. 76% ankietowanych uważa, że w Instytucie brakuje systemu motywującego pracowników naukowych. Ankietowani zaproponowali również inne niż finansowe sposoby działań motywujących wyróżniających się pracowników i doktorantów: - umożliwienie wyjazdów stażowych na zasadach innych niż urlop bezpłatny - dodatkowe dni wolne dla pracowników o wysokiej aktywności naukowej - elastyczny czas pracy/praca zdalna – umożliwienie naukowcom większej swobody w organizacji pracy - finansowanie szkoleń - usprawnienie systemu awansów - publiczna pochwała/wyróżnienie A14.5. Po wprowadzeniu nowego Regulaminu oceny pracowników, który funkcjonuje w Instytucie od 15.07.2022 wzrósł procent pracowników, którzy podczas badania ankietowego oceniali go
---	--	--	---	--

A14.9. <u>ZAKOŃCZONE</u>. Możliwości udziału pracowników w zajęciach oferowanych doktorantom Szkoły Doktorskiej WSD IPAN. A14.10. <u>NOWE</u>. Prawne i finansowe możliwości podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) doktorantów. A14.11. <u>NOWE</u>. Analizy funkcjonowania i przyszłości premii uznaniowej regulowanej przepisami zasad przyznawania premii za aktywność naukową. A14.12. <u>NOWE</u>. Badanie ankietowe opinii pracowników naukowych na temat funkcjonowania nowo wprowadzonego Regulaminu oceny aktywności naukowej pracowników naukowych IITD PAN. Przeprowadzone po pełnym cyklu nadchodzącej okresowej oceny pracowników naukowych.			NOWE: A14.10. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej w porozumieniu z Dyrekcją Instytutu A14.11. Komisja ds. badań rozwoju kadry naukowo-badawczej A14.12. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R	pozytywnie (z 34% do 52%). Niemniej jednak 65% ankietowanych uważa, że regulamin powinien zawierać minimalne wymagania (min. punkty) dla każdego stanowiska. Minimalne wymagania zostały wprowadzone zarządzeniem Dyrektora nr 6/2025 z dn. 03.04.2025 r. A14.6. W ramach "Planu Działania na lata 2025-2028" zaproponowano wdrożenie systemu motywującego pracowników naukowych obejmującego m.in. przeznaczenie środków na rozwój kompetencji naukowców poprzez finansowanie kursów, konferencji oraz programów mentoringowych. A14.7. Podczas badania ankietowego przeprowadzonego wśród pracowników naukowych i doktorantów na przełomie 2024/2025 r. uzyskano odpowiedź, że wielu pracowników Instytutu korzysta z różnych dostępnych na rynku repozytoriów. Około 50 % twierdzi, że nie zauważa problemów w korzystaniu z repozytoriów, a tylko 14% zgłasza problemy lub brak wiedzy w tym zakresie. Ankietowani zaproponowali, aby Instytut wskazał zalecane repozytoria i opracował procedurę zamieszczania w nich danych. W styczniu 2025 r. zorganizowano również w ramach „Instytutu w pigułce” i omówiono problematykę polityki otwartych danych i zasady FAIR. A14.8. Instytut dzięki podpisanemu porozumieniu z Biurem Karier Politechniki Wrocławskiej zapewnia
--	--	--	---	---

				doktorantom i pracownikom naukowym możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego. A14.9. Umożliwiono pracownikom IITD PAN udział w zajęciach oferowanych uczestnikom Szkoły Doktorskiej, jednak tylko 5% pracowników skorzystało z tej oferty. ----- T14. Zwiększenie poczucia wpływu na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu. T14. Poprawa oceny uznawania za profesjonalistów w grupie pracowników i doktorantów.
ZADANIE NOWE Akcja 15: Monitorowanie efektów wprowadzenia regulaminu konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R. A15.1. Prowadzenie ewidencji wszystkich postępowań konkursowych oraz gromadzenie danych pochodzących z ewaluacji procesu rekrutacji prowadzonej wśród uczestników postępowań konkursowych zgodnie z Polityką OTM-R. A15.2. Wdrożenie „e-maila powitalnego” do zatrudnianego	7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 27, 28, 32	A15.1-3. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A15.1. Dział Kadr i Płac A15.2. Dział Kadr i Płac	I15.1. Liczba przeprowadzonych postępowań konkursowych na stanowiska naukowe. ----- T15. Zasady procesu rekrutacji w Instytucie są zgodne ze Strategią HRS4R oraz OTM-R – zarówno na poziomie organizacyjnym, procesowym oraz monitorowania. T15. Kierownicy laboratoriów i zakładów naukowych oraz kierownicy grantów znają i stosują zasady Polityki OTM-R w procesach rekrutacji.

pracownika i doktoranta. E-mail będzie przesyłany do nowoprzyjętej osoby. A15.3. Organizacja spotkań szkoleniowo-dyskusyjnych z zakresu Polityki OTM-R i Regulaminu rekrutacji na stanowiska naukowe dla Kierowników laboratoriów oraz członków Komisji rekrutacyjnych.			A15.3. Dział Kadr i Płac oraz Z-ca Dyrektora ds. naukowych	
ZADANIE NOWE Akcja 16. Wykorzystanie potencjału mediów społecznościowych do zwiększania rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauk w latach 2025-2028 A16.1. Systematyczne prowadzenie profilu Instytutu na platformie Facebook i LinkedIn. A16.2. Prowadzenie profilu Instytutu na platformie Twitter.	8, 12,13, 16, 18, 21, 23, 39	A16.1-2. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A16.1. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej; Dział Informatyczny A16.2. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej;	I16.1. 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. I16.2. Liczba kontaktów i wiadomości w mediach społecznościowych, liczby ofert pracy na profilach społecznościowych, liczby wydarzeń udostępnionych na profilach społecznościowych. I16.3. Liczba kandydatów odpowiadających na oferty pracy. I16.4. Liczba kandydatów do Szkoły Doktorskiej w corocznej rekrutacji. ----- T16. Poprawa dostępności do ofert pracy. T16. Poprawa dostępności do informacji związanych z naborem do Szkoły Doktorskiej, z

				wydarzeniami organizowanymi w Instytucie, z lokalnymi wydarzeniami naukowymi. T16. Poprawa dostępności ofert szkoleniowych. T16. Zwiększenie liczby osób obserwujących media społecznościowe Instytutu – zwiększenie rozpoznawalności IITD PAN.
ZADANIE NOWE Akcja 17. Działania na rzecz wsparcia pracy naukowej w latach 2025-2028 A17.1. Opracowanie i wprowadzenie przez dział wspomagające badania programów naprawczych uwzględniających wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników naukowych na przełomie 2024/2025 r. A17.2. Zapewnienie dostępu do usługi firmy zewnętrznej w zakresie merytorycznego wsparcia w przygotowywaniu wniosków europejskich w roli IITD PAN jako lidera. A17.3. Ustalenie i opublikowanie zasad budowania zespołów dla liderów projektów badawczych,	8, 9, 11, 19, 20, 23, 24, 27, 30, 33, 34, 38, 39	I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A17.1. Kierownicy jednostek organizacyjnych Instytutu. A17.2. Dyrektor Instytutu A17.3. Z-ca Dyrektora ds. naukowych/Komisja ds. badań i rozwoju	I17.1. Liczba opracowanych przez dział wspomagające badania programów naprawczych ----- T17. Wsparcie pracowników naukowych poprzez zmniejszenie obciążenia ich czynnościami technicznymi i administracyjnymi. T17. Ułatwienie dostępu do informacji i procedur poprzez zebranie w formie biuletynu najważniejszych i istotnych informacji dotyczących schematu organizacyjnego Instytutu, osób funkcyjnych i obowiązujących procedur.

konsultacje z pracownikami Instytutu. A17.4. Przygotowanie „Biuletynu informacyjnego: „Instytut w pigułce”.			kadry naukowo-badawczej A17.4. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R	
ZADANIE NOWE Akcja 18: Poprawa warunków wynagradzania i premiowania pracowników i doktorantów. A18.1. Przegląd struktury wynagrodzeń i regulacji w zakresie dostępu do premii i dodatków zadaniowych i motywacyjnych - działania naprawcze w zakresie zapobiegania dyskryminacji. A18.2. Konsultacje z Kierownictwem WSD IPAN o stworzeniu funduszu motywacyjnego dla doktorantów. A18.3. Uzupełnienie ITE Work-flow o formularze usprawniające obieg dokumentów np. Formularze dotyczące: 1. przyznawania dni wolnych od pracy w zamian za prace w godzinach lub dniu wolnym od pracy,	23, 24, 27, 34	A18.1-3. I kwartał 2025 – IV kwartał 2026	A18.1. Komisja ds. rozwoju kadry naukowo-badawczej Instytutu – opinia; Dyrektor i Dział Kadr i Płac - działania naprawcze. A18.2. Kierownictwo Szkoły Doktorskiej WSD IPAN_ A18.3. Dział Kadr i Płac/Z-ca Dyrektora ds. naukowych	I18.1. Raport z konsultacji. I18.2. Raport z konsultacji. I18.3. Udostępnienie pracownikom i doktorantom nowych formularzy w ITE Work-flow. ----- T18. Zwiększenie poczucia wpływu na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu. T18. Poprawa oceny uznawania za profesjonalistów w grupie pracowników i doktorantów.

A19.3. Utworzenie zakładki z dostępnymi nagrodami (np. Krajowe i lokalne nagrody honorowe); implementacja aplikowania pracowników o nagrody na polu naukowym i organizacyjnym.			A19.3. Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej	
ZADANIE NOWE Akcja 20. Rozwój wspólnego zaplecza badawczego dostępnego dla pracowników i doktorantów IITD PAN, obejmującego specjalistyczną aparaturę i infrastrukturę badawczą tzw. „core facilities”. A20.1. Wprowadzenie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej IITD PAN. A20.2. Szkolenia z obsługi aparatury naukowo-badawczej dostępnej w core facilities. A20.3. Uzupełnienie systemu rezerwacji o ogólnodostępną aparaturę. A20.4. Przygotowanie wyszukiwarki aparatury naukowej i urządzeń.	23, 24, 27, 34	A20.1-4. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A20.1. Komisja ds. polityki inwestycyjnej A20.2. Z-ca Dyrektora ds. naukowych/Kierownicy core facilities A20.3. Z-ca Dyrektora ds. naukowych / Dział Informatyczny A20.4. Z-ca Dyrektora ds. naukowych / Dział Informatyczny	I20.1. Wprowadzenie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej IITD PAN. I20.2. Liczba urządzeń, których możliwości zaprezentowano podczas Instytutu w pigułce. I20.3. Liczba przeprowadzonych szkoleń praktycznych z aplikacyjności i obsługi dostępnej aparatury. Liczba przeszkolonych osób. ----- T20. Rozwój wspólnego zaplecza badawczego w IITD PAN. T20. Zwiększenie dostępności aparatury naukowo-badawczej pomiędzy zespołami badawczymi Instytutu.

ZADANIE NOWE Akcja 21. Wprowadzenie w IITD PAN strategii umiędzynarodowienia.	7, 9, 11, 17, 18, 20, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 38, 39	A21.1-3. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A21.1-3. Dyrektor Instytutu/Z-ca Dyrektora naukowych ds.	I21.1. Dokument Strategii umiędzynarodowienia IITD PAN. I21.2. Liczba pracowników i doktorantów, którzy wyjechali za granicę na staże naukowe / wymiany itd. I21.3. Liczba zagranicznych badaczy, którzy nawiązali współpracę z IITD PAN. ----- T21. Umiędzynarodowienie środowiska naukowego IITD PAN. T21. Networking naukowy. T21. Zwiększenie wniosków aplikacyjnych w międzynarodowych projektach.
ZADANIE NOWE Akcja 22: Monitorowanie i dostarczanie narzędzi umożliwiających rozwiązywanie potencjalnych problemów dotyczących warunków pracy, dyskryminacji i konfliktów.	2, 3, 4, 6, 7, 10, 27, 36, 37, 40	A22.1-3. I kwartał 2025 – IV kwartał 2028	A22.1-3. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R	I22.1. Przesyłanie kompletu regulaminów i polityk. I22.2. Ankieta dotycząca potencjalnych naruszeń wyżej wymienionych dokumentów. I22.3. Liczba zgłoszeń i przeprowadzonych procedur antymobbingowych oraz dot. Sygnalistów. I22.4. Odsetek ankietowanych deklarujących, że wiedzą, gdzie zwrócić się w wypadku konfliktów, sporów i nieprawidłowości.

Instytucie: regulaminie i trybie zgłaszania skarg i konfliktów do Doradcy Etycznego, trybie zgłaszania uchybień do Inspektora ds. BHP, obowiązującej Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej. A22.2. Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potencjalnych naruszeń wyżej wymienionych regulacji i procedur. A22.3. Monitorowanie liczby zgłoszeń i przeprowadzonych procedur antymobbingowych oraz dot. Sygnalistów.				I22.5. Liczba prowadzonych postępowań przez Pełnomocnik Dyrektora do podejmowania działań następczych - do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą, Doradcę Etycznego, Komisję Dyscyplinarną pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego IITD PAN. ----- T22. Zmniejszenie liczby osób deklarujących, że zetknęło się przejawami dyskryminacji, mobbingiem lub konfliktami w miejscu pracy. T22. Zwiększenie odsetka osób deklarujących wiedzę o funkcjonowaniu Pełnomocnik Dyrektora do podejmowania działań następczych - do wyjaśniania spraw i komunikacji z sygnalistą, Doradcy Etycznego, Komisji Dyscyplinarnej pierwszej instancji oraz Rzecznika Dyscyplinarnego IITD PAN. T22. Poprawa oceny skuteczności rozwiązywania problemów pomiędzy pracownikiem, a Instytutem lub pomiędzy pracownikami. T22. Zwiększenie poczucia wpływu pracowników naukowych na interesy swojej grupy zawodowej w ramach działań organizacyjnych i administracyjnych Instytutu. T22. Zwiększenie świadomości o poufnej i nieformalnej pomocy dotyczącej rozwiązywania sporów w Instytucie.
--	--	--	--	--

3.2.9. Monitorowanie procesu wdrożenia „Planu działania na lata 2023-2025” i skuteczności realizacji zaplanowanych działań

„Plan Działania na lata 2023-2025” był realizowany przez okres 2 lat. Realizacja zaplanowanych 14 działań postępowała zgodnie z ustalonym harmonogramem i była koordynowana przez Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R. Działania realizowały zobowiązane do tego jednostki organizacyjne IITD PAN i/lub wyznaczeni pracownicy.

Postępy dotyczące wdrażania HRS4R były na bieżąco monitorowane przez:

1. Dział Kadr - bieżąca kontrola postępowań rekrutacyjnych i aktualizacja formularzy związanych z rekrutacją,
2. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R – comiesięczne spotkania i szczegółowa analiza postępów w realizacji zaplanowanych Działań,
3. Zespół ds. monitorowania HRS4R – coroczny przegląd dokumentacji związanej z postępem w realizacji Działań, wysłuchanie sprawozdania przedstawiciela Zespołu roboczego ds. wdrażania HRS4R, propozycje działań doskonalących,
4. Radę Naukową (co najmniej 1 posiedzenie/rok) - coroczne zaopiniowanie efektów prac związanych z wdrażaniem HRS4R oraz ich zgodność z harmonogramem
5. Pełnomocnika Dyrektora ds. jakości- głównego specjalistę – coroczny audyt wewnętrzny przeprowadzany w ramach działań monitorujących jakość procesu rekrutacji, analiza wybranych postępowań konkursowych, która obejmuje weryfikację działań informacyjno-promocyjnych, poprawność procedur i kompletność dokumentacji.

3.2.10. Sposób mierzenia postępów (wskaźników) w perspektywie kolejnej oceny

Działania nr 1, 6, 10, 11, 14 zapisane w „Planie Działania 2023-2025” (Tabela 5) będą kontynuowane. Zadania te zostały przyporządkowane do 40 zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, które obowiązywały przed 2025 rokiem. W Planie Działania 2025-2028 zaplanowano 9 nowych działań, które przyporządkowano do 20 zasad nowej Europejskiej Karty Naukowca obowiązującej od stycznia 2025.

Plan działania będzie wdrażany przez okres trzech lat (2025-2028), począwszy od marca 2025 r (I kwartał 2025). Realizacja wszystkich działań zgodnie z zaproponowanym harmonogramem koordynowana będzie nadal przez Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R. Jednostki organizacyjne i/lub osoby odpowiedzialne za realizację danego działania oraz terminy wskazano powyżej w „Planie Działania 2025-2028” (Tabela 5). Należy zaznaczyć, że część wdrożeń wiązać się będzie z wprowadzaniem zarządzeń Dyrektora Instytutu lub regulaminów. Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R spotykać się będzie przynajmniej 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 Zastępca Dyrektora ds. naukowych IITD PAN. Co najmniej raz w roku Zespół roboczy ds. wdrażania HRS4R będzie przekazywać Dyrektorowi Instytutu oraz członkom Rady Naukowej Instytutu sprawozdanie z wdrażania Strategii HR. 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. Jednocześnie postęp prac oraz efekty wdrażania strategii konsultowane będą na bieżąco z pracownikami i doktorantami Instytutu w ramach Kolegiów, które odbywają się co najmniej 4 razy do roku przed każdym posiedzeniem Rady Naukowej.

4. Podsumowanie STRATEGII HR DLA NAUKOWCÓW na lata 2023-2025, podsumowanie analizy luk i planu działania w zakresie wdrożenia Zasad Europejskiej Karty Naukowca w IITD PAN

Po 2 latach wdrażania Europejskiej Strategii Kadrowej dokonano przeglądu wewnętrznego stopnia realizacji działań opisanych w "Planie Działania na lata 2023-2025". Potwierdzono, że 9 z 14 działań została skutecznie zrealizowana (działania nr 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12 oraz 13). Pozostałe 5 działań zostało przedłużonych i uwzględnionych w "Planie Działania na lata 2025-2028". Równocześnie 4 z 5 działań, które zostały przedłużone na kolejne lata, zostały rozszerzone o dodatkowe zadania.

W "Planie Działania na lata 2025-2028" znalazło się łącznie 13 działań - 5 kontynuowanych z Planu Działania 2023-2025 oraz 8 nowych, zdefiniowanych na podstawie dotychczasowych prac nad wdrażaniem Europejskiej Strategii Kadrowej w IITD PAN. Nowe działania opierają się na 20 zasadach nowej Europejskiej Karty Naukowca obowiązującej od stycznia 2025. Zaplanowane działania przyczynią się do dalszej poprawy polityki kadrowej Instytutu.

Nagroda "HR Excellence in Research", którą Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN otrzymał w 2023 roku oraz wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca, czyni Instytut bardziej atrakcyjnym dla naukowców poszukujących nowego pracodawcy lub gospodarza dla swojego projektu badawczego.

Instytucje, którym przyznano LOGO HR Excellence, mogą z niego korzystać, aby podkreślić swoje zaangażowanie we wdrażanie uczciwych i przejrzystych procedur rekrutacji i oceny naukowców.

5. Załączniki

Załącznik nr 1. Poparcie dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC.

Załącznik nr 2. Polityka OTM-R.

Załącznik nr 3. Lista kontrolna OTM-R.