

**INSTYTUT ROZRODU ZWIERZĄT I BADAŃ ŻYWNOSCI PAN
W OLSZTYNIE**



DOSKONAŁOŚĆ HR

Wewnętrzna analiza i plan działania

Wrzesień 2015

SPIS TREŚCI:

- I. Wstęp.....
- II. Analiza funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN
na tle zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca
- III. Analiza funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN
na tle zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników
naukowych
- IV. Plan naprawczy.....

I. Wstęp

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk rozpoczął swoją działalność z dniem 1 kwietnia 1988 r. Instytut tworzą dwa oddziały naukowo-badawcze: oddział rozrodu oraz oddział nauk o żywności oraz jednostki administracyjne i obsługi. Od 2012 r. jednostką kieruje prof. dr hab. Mariusz Konrad Piskula, członek korespondencyjny PAN.

W chwili obecnej Instytut zatrudnia 78 pracowników naukowych, 5 pracowników badawczo-technicznych, 54 pracowników inżynieryjno-technicznych oraz 39 pracowników administracyjnych.

Pracownicy naukowci prowadzą badania podstawowe i stosowane w trzech obszarach naukowych: jakość i bezpieczeństwo żywności, biologia rozrodu oraz zdrowie człowieka.

Badania z zakresu żywności dotyczą wzajemnych interakcji pomiędzy składnikami żywności, a organizmem człowieka; identyfikacji, oceny i wdrażania strategii doskonalenia wartości odżywczych i prozdrowotnych żywności, rozpoznawania istoty, następstw i leczenia niepożądanych reakcji organizmu na składniki żywności – w tym nietolerancji, alergii i patogenności.

Prace badawcze z zakresu rozrodu dotyczą rozpoznawania przyczyn zaburzeń rozrodu zwierząt; wprowadzania nowych technik terapeutycznych i metod biotechnologicznych w celu zapobiegania i leczenia niepłodności, a także opracowywania narzędzi służących ochronie bioróżnorodności produkcji zwierzęcej i wybranych gatunków zwierząt zagrożonych wyginieciem.

Badania z zakresu zdrowia skupiają się na osiągnięciu i utrzymaniu wysokiego komfortu życia człowieka z naciskiem na rozpoznanie przyczyn niepłodności człowieka, mechanizmów oddziaływania żywności i środowiska w profilaktyce otyłości, cukrzycy typu 2, alergii i innych chorób diety zależnych.

Równolegle z badaniami kadra naukowa Instytutu nieustannie się szkoli oraz podejmuje współpracę z otoczeniem. Celem tej współpracy jest wdrażanie efektów badań w gospodarce i upowszechnianie zdobyczy nauki w społeczeństwie.

Instytut prowadzi również studium doktoranckie w dziedzinie nauk rolniczych, w specjalnościach: rozród zwierząt i nauk o żywności. Sluchacze studiów, aktualnie w liczbie 40, włączeni są w aktualnie prowadzone badania.

Program studiów obejmuje wykłady i seminaria, których głównym celem jest efektywna realizacja zadań badawczych, a także podniesienie kwalifikacji słuchaczy i wyposażenie ich w aktualną interdyscyplinarną wiedzę dotyczącą nauk biologicznych i chemicznych.

II. Analiza funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN działa na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U.2010.96.619 z późn. zmianami) oraz na podstawie Statutu zatwierdzonego przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk w dniu 16 maja 2011 r.(z późn. zmianami).

Instytucja postrzega zasady i wymagania przyjęte w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jako integralną część działania na rzecz stworzenia atrakcyjnego europejskiego rynku pracy dla naukowców, zapewnienia naukowcom zrównoważonego systemu rozwoju zawodowego oraz stworzenie przejrzystych procedur doboru kadr i rekrutacji pracowników naukowych, niezależnie od etapu kariery zawodowej.

Założone cele Instytut osiąga poprzez stosowanie i wdrażanie zasad oraz przestrzeganie wytycznych:

1. Zasady niedyskryminacji

Instytut nie dyskryminuje w jakikolwiek sposób naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny lub materialny. Na straży zasady niedyskryminacji stoi polskie ustawodawstwo (Konstytucja, kodeks pracy), które pozostaje w ścisłej korelacji z zasadą równego traktowania deklarowaną w dokumentach międzynarodowych. Podobnie jak zasada równości praw jest kontynuacją konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, tak zasada niedyskryminacji nawiązuje na gruncie prawa pracy do konstytucyjnej zasady niedyskryminacji. Zakaz dyskryminacji na gruncie prawa pracy obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, dotyczy on zarówno fazy doboru pracowników, jak i ustalania treści stosunku pracy oraz jego realizacji. Biorąc powyższe pod uwagę i wychodząc z założenia, iż zakaz dyskryminacji jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy przyjmowane w Instytucie regulacje wewnętrzne, hołdują zasadzie równości w zatrudnianiu, w tym:

- „Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010 r.
- „Regulamin pracy w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 04.03.2015 r.
- „Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 09.06.2015 r.
- „Regulamin antymobbingowy” z dnia 12.09.2013 r.
- „Zasady równego traktowania w zatrudnieniu” z dnia 04.03.2015 r.

2. Środowisko badań naukowych

Instytut zapewnia dbałość o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań i szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę naukową na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Obecnie w Instytucie pracuje ok. 90 pracowników naukowych. Są to pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych i bogatych kompetencjach badawczych. Wielu z nich to liderzy potrafiący mobilizować zespoły do podejmowania śmiałych wyzwań, do trudnej pracy obciążonej ryzykiem niepowodzenia, chętnie dzielący się wiedzą podczas wspólnych seminariów, spotkań naukowych.

Istotnym elementem kształtowania stymulującego środowiska badań naukowych jest działalność dydaktyczna prowadzona przez Instytut tj. studia doktoranckie, zajęcia dydaktyczne prowadzone przez pracowników naukowych w innych jednostkach naukowych, warsztaty naukowe i szkoły letnie. W parze z kształtowaniem stymulującego środowiska badań naukowych idzie popularyzacja nauki, która obok badań naukowych i nieustannego rozwoju kadry pełni bardzo ważną funkcję Instytutu. W ramach popularyzacji nauki pracownicy naukowcy, wspierając młodą kadra - prowadzą warsztaty szkoleniowe „Wiedza i Rozwój Regionu”, które służą zwiększaniu dostępności potencjału badawczego Instytutu i wspierają budowę dialogu pomiędzy nauką, przemysłem, administracją lokalną i społeczeństwem, zainicjowali cykle popularyzatorskich audycji w Radiu Olsztyn pod nazwą „Letnia Akademia Nauk” i „Poranna Akademia Nauk”, w których objaśniają wybrane zagadnienia związane z żywieniem, zdrowiem oraz problemami rozrodu człowieka i zwierząt, wydają we współpracy z „Gazetą Olsztyńską” cykliczny dodatek pod tytułem: „Nauka dla Regionu, Europy i Świata” ukazując wpływ badań na codzienne życie człowieka.

3. Warunki pracy

Instytut zapewnia naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym elastyczne warunki pracy, umożliwiające osiągnięcie efektywnych wyników badań naukowych zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym. Zapewnia także warunki pracy umożliwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery naukowej. Czas pracy pracowników niepełnosprawnych dostosowany został do stopnia ich niepełnosprawności. Profilaktyka w zakresie badań lekarskich umożliwia bowiem pracownikom niepełnosprawnym w stopniu znacznym i umiarkowanym zmniejszenie norm czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu efektywności wyników badań naukowych. Instytut zapewnia przestrzeganie prawa do dodatkowych przerw w pracy, wypoczynku dobowego i tygodniowego, większego wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracowników niepełnosprawnych oraz możliwości korzystania z turnusów rehabilitacyjnych.

Instytut jest gwarantem godzenia obowiązków rodzicielskich z życiem zawodowym. Zapewnia pracownikom pełne korzystanie z przysługujących im uprawnień związanych z rodzicielstwem na podstawie przepisów prawa pracy, m.in. prawo do urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, obniżenia

wymiaru czasu pracy. Zapewnia ochronę stosunku pracy przed jego rozwiązaniem, stosuje rozwiązania umożliwiające czasowe wykonywanie pracy poza siedzibą Instytucji w okresie sprawowania obowiązków rodzicielskich, i co istotne stosuje umowy na czas zastępstwa dające gwarancję powrotu do pracy pracownikom kończącym urlopy rodzicielskie.

4. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Instytut zapewnia pracownikom naukowym stabilne warunki zatrudnienia oraz zapobiega powstawaniu jakichkolwiek nierówności w traktowaniu pracowników naukowych w zależności od rodzaju zawartej umowy o pracę. Rodzaj umowy (na czas określony/na czas nieokreślony) nie może być źródłem mniej korzystnego traktowania. Jest to część zasady równości postulującej nakaz jednakowego traktowania podmiotów charakteryzujących się tą samą cechą istotną, a co za tym idzie, mających równe prawa z tytułu spełniania takich samych obowiązków.

Instytucja zapewnia swoim pracownikom równy dostęp do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz upublicznia informację o przeprowadzanych konkursach na stanowiska naukowe, informując tym samym pracowników o dostępnych stałych miejscach pracy. Obowiązek informacyjny wynika wprost z przepisów prawa krajowego (art.94² kodeksu pracy). Ponadto omawiana regulacja koresponduje z innymi regulacjami antydyskryminacyjnymi obowiązującymi w Polsce oraz regulacjami na szczeblu unijnym.

Brak informacji pracodawcy w omawianym zakresie może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach określonych w kodeksie cywilnym.

5. Finansowanie i wynagrodzenie

Instytut zapewnia pracownikom naukowym sprawiedliwe warunki wynagradzania oraz objęcie świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi. Powyższe warunki obejmują naukowców na każdym etapie kariery naukowej. Wynagrodzenie za pracę zgodnie z ustawodawstwem krajowym (przepisy Kodeksu pracy) oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Instytucji („Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 09.06.2015 r.) jest tak ustalane, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy oraz posiadanym kwalifikacjom, a także były proporcjonalne do osiągniętych wyników („Regulamin premiowania i nagradzania pracowników Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 25.05.2015 r.

Na straży przestrzegania równego traktowania w wynagradzaniu stoi zapis art. 18^{3c} kodeksu pracy zgodnie, z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym.

6. Równowaga płci

Instytut dąży do reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry naukowej. Cel ten osiągany jest na podstawie polityki równych szans już na etapie rekrutacji, czego gwarantem jest m.in. Regulamin procedury konkursowej obowiązujący w jednostce. Dbalność w zachowaniu równowagi płci podejmowana jest również na kolejnych etapach kariery zawodowej. W celu zapewnienia równego traktowania, w komisjach powoływanych do rekrutacji kadry naukowej w miarę możliwości zachowana jest odpowiednia równowaga płci.

7. Rozwój kariery zawodowej

Instytut podejmuje działania w kierunku opracowania strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie ich kariery, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę. W chwili obecnej elementem strategii rozwoju zawodowego pracowników naukowych, a tym samym strategii rozwoju i podnoszenia poziomu naukowego instytucji są przyjęte przez Radę Naukową Instytutu uchwały o kryteriach oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego pracowników ubiegających się o stopień doktora habilitowanego oraz o tytuł naukowy profesora (uchwała nr 7 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie oraz uchwała nr 8 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie z dnia 2 grudnia 2014r.).

8. Wartość mobilności

Instytut uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.

Instytut uznaje wartość mobilności za ważny element w rozwoju kariery naukowej, co znajduje odzwierciedlenie w kryteriach oceny dorobku naukowego: uchwały o kryteriach oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego pracowników ubiegających się o stopień doktora habilitowanego oraz o tytuł naukowy profesora (uchwała nr 7 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie oraz uchwała nr 8 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie z dnia 2 grudnia 2014r.).

9. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Instytut zapewnia pracownikom naukowym na każdym etapie kariery zawodowej dostęp do szkoleń naukowych bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, co daje możliwość stałego rozwoju zawodowego i zwiększa szanse pracowników naukowych na rynku pracy.

Ważnym elementem w zdobywaniu doświadczenia dla pracowników naukowych jest możliwość wyjazdu na staż naukowy. W czasie pobytu w innym ośrodku naukowym naukowcy podnoszą swoje kwalifikacje poznając m.in. nowe metody badawcze, które wdrażają w badaniach realizowanych w Instytucie. Wpływ na rozwój zawodowy ma również udział pracowników jednostki w różnych formach kształcenia podyktorskiego w instytucjach krajowych i zagranicznych (studia, staże, stypendia). Pracownicy naukowcy jednostki mają

również możliwość i prowadzą działalność dydaktyczną w krajowych i zagranicznych ośrodkach naukowych.

10. Prawo własności intelektualnej

W Instytucie obowiązuje przyjęty przez Radę Naukową Instytutu w dniu 26 lutego 2015 r. Regulamin zasad i procedury komercjalizacji wyników badań naukowych, prac rozwojowych i know-how związanego z tymi wynikami oraz zarządzania prawami własności przemysłowej. Przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu w Instytucie obowiązywał Regulamin ochrony własności intelektualnej i transferu wiedzy z dnia 17 grudnia 2012 r. Powyższe akty wewnętrzne określały i określają prawa przysługujące pracownikom naukowym związane z wykorzystywaniem swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną, w szczególności właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

11. Współautorstwo

Instytut pozytywnie odnosi się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej. Instytut podejmuje kroki zmierzające do opracowania strategii zapewniających naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, korzystanie z prawa do uznania w kontekście rzeczywistego wkładu jaki wnoszą współautorzy prac i patentów lub z prawa publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

12. Opieka naukowa i nauczanie

Instytut zapewnia opiekę naukową początkującym naukowcom. Młodzi naukowcy otrzymują wsparcie od wykwalifikowanej i doświadczonej kadry naukowej, która wprowadza młodego naukowca w tematykę badawczą i mobilizuje do podejmowania nowych wyzwań. Wyniki pracy początkujących naukowców (w tym doktorantów) są na bieżąco monitorowane i oceniane zgodnie z zapisami obowiązującego w Instytucie „Regulaminu dziennych studiów doktoranckich w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 04.04.2014 r. Instytut prowadzi działalność dydaktyczną trojakiego rodzaju: pierwsza forma to studia doktoranckie, druga zajęcia dydaktyczne prowadzone przez pracowników naukowych Instytutu w innych jednostkach naukowych, trzecia to warsztaty i szkoły letnie. Młodzi doktoranci oraz uczestnicy warsztatów i szkół letnich od samego początku objęci są opieką opiekuna naukowego i doświadczonego pracownika naukowego. Współpraca między młodą i doświadczoną kadrą skutkuje szybszym osiągnięciem pożądanych wyników badań, a tym samym satysfakcją obu stron.

13. Systemy oceny pracowników

W Instytucie obowiązuje Regulamin okresowej oceny pracowników naukowych przyjęty przez Radę Naukową w dniu 26 lutego 2015 r. Regulamin wprowadził system okresowej oceny wyników pracy naukowej. Ocena pracowników przeprowadzana jest nie rzadziej niż na 2 lata i obejmuje działalność naukową i twórczą organizacyjną, patenty, zarządzanie projektami.

14. Skargi

Działając na podstawie przepisów ustawy o Polskiej Akademii Nauk w Instytucie powołana została komisja dyscyplinarna oraz rzecznik dyscyplinarny. Organy te uprawnione są zgodnie z procedurą przyjętą przez ustawę o Polskiej Akademii Nauk do rozpatrywania skarg za rażące naruszenie obowiązków, naruszenie zasad etyki lub uchybienie godności pracownika naukowego. W Instytucie obowiązuje również „Regulamin antymobbingowy” z dnia 12.09.2013 r., obejmujący procedurę zgłaszania i rozpatrywania skarg w sprawach o lobbing.

15. Wpływ na organy decyzyjne

Jednym z organów Instytutu jest Rada Naukowa, w skład której wchodzi przedstawiciele całego środowiska naukowego Instytutu, w tym przedstawiciel doktorantów, co gwarantuje ochronę i reprezentowanie indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców oraz ich aktywne włączenie się w prace Instytutu. Rada Naukowa instytutu sprawuje bowiem bieżący nadzór nad działalnością Instytutu, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój osób rozpoczynających karierę naukową. Organ określa profil Instytutu, uwzględniając kierunki rozwoju światowej nauki. Pracownicy naukowcy posiadają swoich reprezentantów w każdym działającym na podstawie wewnętrznych regulacji organie konsultacyjnym, opiniotwórczym czy decyzyjnym, w tym m.in. Komisji Rady Naukowej ds. Nauki, Rozwoju Kadry i Oceny Pracowników Naukowych, Komisji biologii rozrodu, Komisji nauk o żywności.

16. Rekrutacja

Instytut podejmuje działania, by standardy rekrutacji pracowników naukowych, szczególnie na początkowym etapie kariery naukowej, były jasno określone, a także ułatwia dostęp do pracy grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej.

III. Analiza funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, które stosuje Instytut przy mianowaniu i rekrutacji pracowników naukowych.

Zasady, o których mowa są gwarantem przestrzegania przejrzystości procesu rekrutacji oraz równego traktowania kandydatów aplikujących na stanowiska naukowe, co zapewnia rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców.

Zastosowanie zasad i wymagań Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Instytucie

1. Rekrutacja

Procedury rekrutacji w Instytucie ujęte są w Regulaminie określającym sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe uchwalonym przez Radę Instytutu na podstawie z art.91 ust 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk w dniu 1 grudnia 2010 r. Procedury rekrutacji przyjęte w Regulaminie są otwarte, efektywne i są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia zawierają dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, wraz z informacją o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego.

2. Dobór kadr

Komisje rekrutacyjne w Instytucie reprezentują różnorodne doświadczenie i kwalifikacje oraz w miarę możliwości wykazują się odpowiednią równowagą płci. Instytut stosuje szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, a jednym z etapów rekrutacji jest bezpośrednia rozmowa z kandydatem. Instytut podejmuje działania zmierzające do przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji.

3. Przejrzystość

Instytut informuje kandydatów aplikujących na stanowiska naukowe o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Informuje również kandydatów, dlaczego w procesie rekrutacyjnym nie zostali zakwalifikowani kolejnego etapu procesu rekrutacyjnego. Informacja o wynikach konkursu uzupełniona zostanie o mocne strony kandydata aplikującego na stanowisko naukowe.

4. Ocena zasług

Instytut w procesie rekrutacyjnym uwzględnia cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ogólnego potencjału naukowego uwzględnia również ich kreatywność, niezależność, doświadczenie w opiece naukowej nad młodą kadrą naukową, transferem wiedzy, umiejętnością pozyskiwania środków na realizację projektów badawczych, a także działaniem w zakresie innowacji i doświadczeniem w zakresie patentów i wynalazków.

W pierwszym etapie rekrutacji kandydaci informowani są o zamieszczeniu w dokumentach aplikacyjnych informacji o posiadanym doświadczeniu, a także wybitnych i innowacyjnych wynikach z przebiegu pracy naukowej, które są wysoko punktowane przez Komisję rekrutacyjną, zgodnie z zapisami „Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie”.

5. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Instytut umożliwia kandydatom ubiegającym się o stanowiska naukowe składanie dokumentów aplikacyjnych (życiorysów) wspartych dowodami, które odzwierciedlają wszystkie osiągnięcia i kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę. Przerwy w przebiegu kariery zawodowej lub odstępstwa od porządku chronologicznego nie są poddawane negatywnej ocenie.

6. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Instytut uznaje doświadczenie kandydatów w zakresie mobilności. Wysoko punktowane w procesie rekrutacyjnym są staże naukowe zagraniczne i krajowe odbywane przez kandydatów oraz współpraca z innymi środowiskami naukowymi, a także umiejętność czasowego przekwalifikowania się i wykonywania prac nie związanych z nauką.

7. Uznawanie kwalifikacji

Instytut zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.

8. Staż pracy

W Instytucie wymagany poziom kwalifikacji na poszczególne stanowiska naukowe został dostosowany do potrzeb stanowiska, bez tworzenia barier w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji Komisja rekrutacyjna skupia się przede wszystkim na ocenie osiągnięć kandydata podczas całego przebiegu jego kariery naukowej, niż jego uwarunkowaniach czy reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje.

9. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Okres zatrudnienia pracownika na stanowisku naukowym ze stopniem doktora określają przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk. Zgodnie z przepisami niniejszej ustawy okres zatrudnienia pracownika, o którym mowa wyżej wynosi 6 lat. Instytut wykształcił szereg narzędzi m.in. system szkoleń, staży oraz możliwości zaangażowania się w system kształcenia, które zapewniają pracownikom ze stopniem doktora dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej, w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

IV. Plan naprawczy i badanie respondentów

Zarządzeniem nr 187/2015 Dyrektora Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie z dnia 16 lipca 2015 r. powołana została **Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**.

Ww. Komisja dokonała analizy funkcjonowania Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN na tle zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Jednocześnie w dniach 05-31.08.2015 r. zostało przeprowadzone badanie (ankieta) na reprezentatywnej grupie **50** respondentów (pracownicy naukowcy).

1. Wyniki analizy

W wyniku analizy danych zidentyfikowano następujące słabe punkty funkcjonowania zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Członkowie Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz reprezentatywna grupa pracowników naukowych uznali, że:

- 1.1. na niektórych poziomach personelu jest problem z równowagą płci, w komisjach powoływanych do rekrutacji kadry naukowej nie zawsze zachowana jest odpowiednia równowaga płci
- 1.2. brak polityki zarządzania zasobami ludzkimi, która przeciwdziałałaby „starzeniu” się kadry naukowej oraz wyznaczałaby ścieżki kariery naukowej, brak polityki kadrowej związanej z karierą naukową doktorantów
- 1.3. dostęp do doradztwa zawodowego - brak odpowiedniej porady zawodowej oraz pomocy w przypadku poszukiwania pracy, chociażby poprzez wskazanie innych ścieżek rozwoju zawodowego
- 1.4. obowiązki w zakresie nauczania powinny być uwzględnione w systemie oceny pracowników naukowych i odpowiednio punktowane i nagradzane, niezależnie od wyników publikacji, brak szkoleń w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców
- 1.5. standardy rekrutacji pracowników naukowych nie ułatwiają dostępu do pracy grupom w trudniejszym położeniu i naukowcom powracającym do kariery naukowej, procedura rekrutacyjna według większości respondentów jest nieprzejrzysta i zamknięta dla pracowników, których przerwa w karierze naukowej spowodowana była pracą w innym niż naukowe środowisku pracy, w szczególności w sektorze prywatnym
- 1.6. braki w zakresie procedur rekrutacyjnych - brak terminu pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku pracy lub zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań

- 1.7. doprecyzowania wymagają zapisy dotyczące informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe
- 1.8. uzupełnienia wymaga informacja o wynikach konkursu o mocne strony kandydata aplikującego na stanowisko naukowe
- 1.9. brak przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji; trzon komisji rekrutacyjnych powinien być stały oraz uzupełniony o członków reprezentujących różnorodne doświadczenie i kwalifikacje oraz w miarę możliwości i konieczności o członków z różnych branż
- 1.10. braki w polityce kadrowej związane z pracownikami naukowymi ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta
- 1.11. w systemie oceny pracowników, niezależnie od wyników publikacji, powinny być uwzględniane punkty za działalność organizacyjną, co pozwoli na wykorzystanie potencjału i zdolności organizacyjnych kadry naukowej, a tym samym zmodyfikuje strukturę działalności naukowej w szczególności, że instytucje naukowe w świetle nadchodzących zmian rynkowych powinny być sprzężone na platformie biznesu z nauką, zmiany te wymuszają wykorzystanie poza publikacyjnego potencjału pracownika naukowego i otwarcie się na nowy typ pracownika nauki
- 1.12. w systemie oceny pracowników, niezależnie od wyników publikacji, powinny być uwzględniane również punkty za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych
- 1.13. wynagradzanie pracowników – przyjęcie systemowego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych

2. Aktualny stan i plan naprawczy

<i>Zasady wymagające planu naprawczego zgodnie z przeprowadzoną analizą</i>	<i>Aktualny stan/ w tym stan prawny</i>	<i>Zalecone rozwiązania</i>
1.1. Równowaga płci	<i>„Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010 r. / brak zapisu dot. zachowania równowagi płci w komisjach rekrutacyjnych</i>	Zmiana <i>Regulaminu</i> wprowadzająca zapis, że komisja rekrutacyjna składa się a z przedstawicieli obu płci.
1.2. Rozwój kariery naukowej	<i>Uchwały Rady Naukowej o kryteriach oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego pracowników ubiegających się o stopień doktora habilitowanego oraz o tytuł naukowy profesora (uchwała nr 7 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie oraz uchwała nr 8 Rady Naukowej IRZiBŻ PAN w Olsztynie z dnia 2 grudnia 2014r.) / braki w zakresie strategii rozwoju zawodowego naukowców, brak polityki zarządzania zasobami ludzkimi</i>	• powołanie Komisji ds. opracowania i wdrożenia polityki zarządzania zasobami ludzkimi, która w szczególności zapobiegałaby „starzeniu się” kadry naukowej co w rezultacie prowadzi do utraty praw do nadawania tytułów i stopni naukowych przez Instytut • zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej polityka zarządzania zasobami ludzkimi będzie zawierała strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery począwszy od doktoranta, poprzez asystenta i adiunkta • przeszkolenie kadry naukowej w zakresie rekrutacji, w tym zastępców dyrektora ds. naukowych, kierowników jednostek organizacyjnych oraz samodzielnej kadry naukowej (dr hab.) • przeszkolenie kadry zarządzającej oraz kierującej pracownikami oraz liderów grup w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. • ujednolicenie dokumentacji w zakresie polityki kadrowej

<i>Zasady wymagające planu naprawczego zgodnie z przeprowadzoną analizą</i>	<i>Aktualny stan/ w tym stan prawny</i>	<i>Zalecone rozwiązania</i>
1.3. Dostęp do doradztwa zawodowego	Brak uregulowań	• polityka zarządzania zasobami ludzkimi uzupełniona będzie o zapisy dotyczące dostępu do doradztwa zawodowego • wprowadzenie obowiązku nadzoru mentora nad młodszym personelem badawczym • dostęp do szkoleń dla liderów grup jak zarządzać karierą w nauce • dostęp do wykładów na temat łączenia nauki, kariery i zarządzania nauką - wykłady otwarte - informujące o możliwych drogach rozwoju zawodowego • dążenie do nawiązania współpracy z agencjami zatrudnienia, firmami zatrudniającymi naukowców lub innymi podmiotami • utworzenie linków na stronie internetowej Instytutu z ofertami pracy na rynku krajowym i zagranicznym • utworzenie linku na stronie internetowej Instytutu ze szkoleniami otwartymi w zakresie doradztwa zawodowego • rozwój wewnętrznych mechanizmów zachęcających młodych naukowców do zakładania własnej działalności gospodarczej m.in. poprzez wprowadzenie otwartych wykładów w przedmiocie przedsiębiorczości (obowiązkowych dla uczestników studiów doktoranckich) • wskazanie młodym naukowcom innej ścieżki rozwoju zawodowego m.in. w administracji naukowej (praca w instytucjach: NCN, NCBR, Urzędy Patentowe), umożliwienie dostępu do linków z ofertami pracy

<i>Zasady wymagające planu naprawczego zgodnie z przeprowadzoną analizą</i>	<i>Aktualny stan/ w tym stan prawny</i>	<i>Zalecane rozwiązania</i>
1.4. Nauczanie	<i>Regulamin okresowej oceny wyników pracy naukowej z dnia 26 lutego 2015 r.</i>	• zmiana <i>Regulaminu</i> wprowadzająca zapis uwzględniający w systemie oceny pracowników naukowych punktów za prowadzenie obowiązków w zakresie nauczania, niezależnie od wyników publikacji • przygotowanie kadry w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców
1.5. } Rekrutacja 1.6. }	<i>„Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010 r./ braki w zakresie ułatwiania dostępu do pracy grupom w trudniejszym położeniu i naukowcom powracającym do kariery naukowej/ brak terminu pomiędzy ogłoszeniem o wolnym miejscu pracy a ostatecznym terminem przekazania podania</i>	• zmiana w <i>Regulaminie</i> wprowadzająca zapis dotyczący kryteriów zatrudniania oraz dorobku naukowego pracowników po co najmniej 2-letniej przerwie w karierze naukowej • zmiana w <i>Regulaminie</i> o zapisy określające terminy w procesie rekrutacyjnym • wprowadzenie w <i>Regulaminie</i> zapisów uwzględniających w procesie rekrutacji doświadczenie kandydata wynikające z zaangażowania w różnych dziedzinach/branżach zawodowych powodujących przerwy w karierze zawodowej lub odstępstwa od porządku chronologicznego w CV kandydata
1.7. } Przejrzystość 1.8. }	<i>Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010 r./ braki w informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydata na stanowisko naukowe oraz w informacji o mocnych stronach kandydata.</i>	• uzupełnienie zapisów <i>Regulaminu</i> oraz ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy o obowiązek informowania o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydata na stanowisko naukowe • uzupełnienie <i>Regulaminu</i> o obowiązek informacji w wynikach konkursu o mocnych stronach kandydata aplikującego na stanowisko naukowe

Zasady wymagające planu naprawczego zgodnie z przeprowadzoną analizą	Aktualny stan/ w tym stan prawny	Zalecone rozwiązania
1.9. Dobór kadr	Regulamin określający sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie” z dnia 01.12.2010 r./ brak przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji.	• przeszkolenie członków komisji rekrutacyjnych w zakresie rekrutacji • ustalenie nowych składów komisji rekrutacyjnych z uwzględnieniem równowagi płci oraz uzupełnieniem komisji o członków reprezentujących różnorodne doświadczenie i kwalifikacje oraz w miarę możliwości i konieczności o członków z różnych branż
1.10. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Brak uregulowań.	• stworzenie procedur - w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi - określających postępowanie z pracownikami naukowymi ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, z uwzględnieniem, przejściowego statusu pracownika ze stopniem doktora, przede wszystkim w celu zapewnienia dodatkowych możliwości rozwoju zawodowego w kontekście długoterminowych perspektyw zawodowych oraz nabywania kolejnych stopni i tytułów naukowych
1.11 } Systemy 1.12 } oceny pracowników	Regulamin okresowej oceny wyników pracy naukowej z dnia 26 lutego 2015 r.	• zmiana w Regulaminie wprowadzająca zapis uwzględniający w systemie oceny pracowników punktów za działalność organizacyjną niezależnie od wyników publikacji • zmiana w Regulaminie wprowadzająca zapis uwzględniający w systemie oceny pracowników punktów za recenzowanie prac doktorskich i habilitacyjnych niezależnie od wyników publikacji

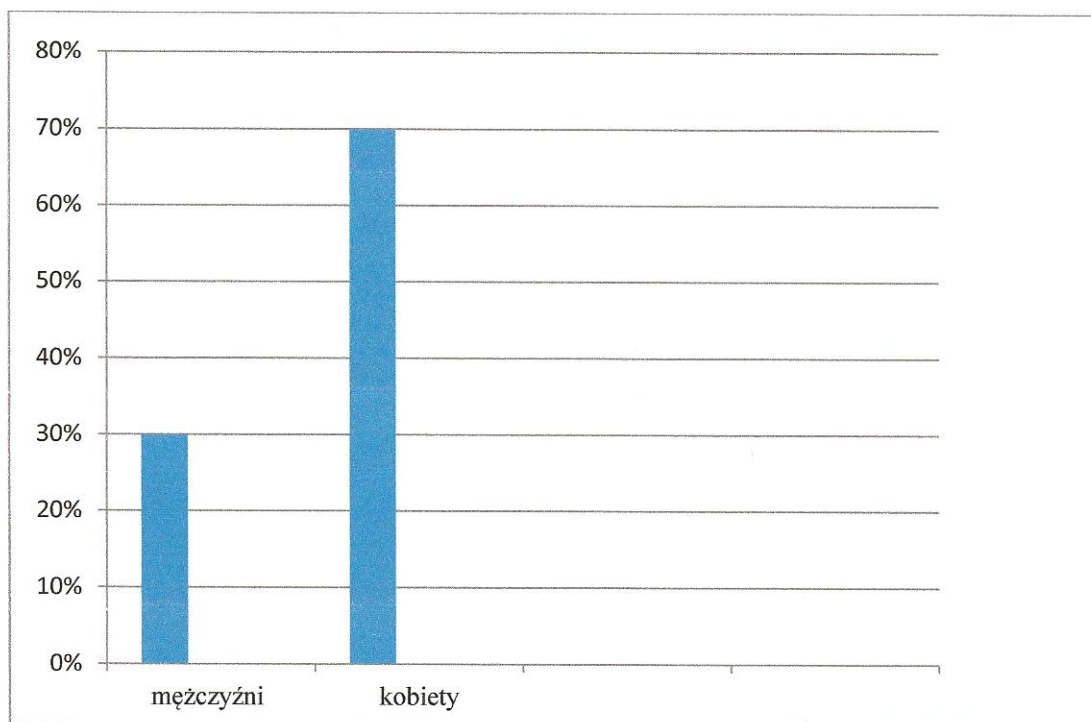
<i>Zasady wymagające planu naprawczego zgodnie z przeprowadzoną analizą</i>	<i>Aktualny stan/ w tym stan prawny</i>	<i>Zalecone rozwiązania</i>
1.13 Wynagradzanie i finansowanie	Brak uregulowań	• wprowadzenie w drodze zarządzenia systemowego wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych

3. Ankieta - charakterystyka badań respondentów

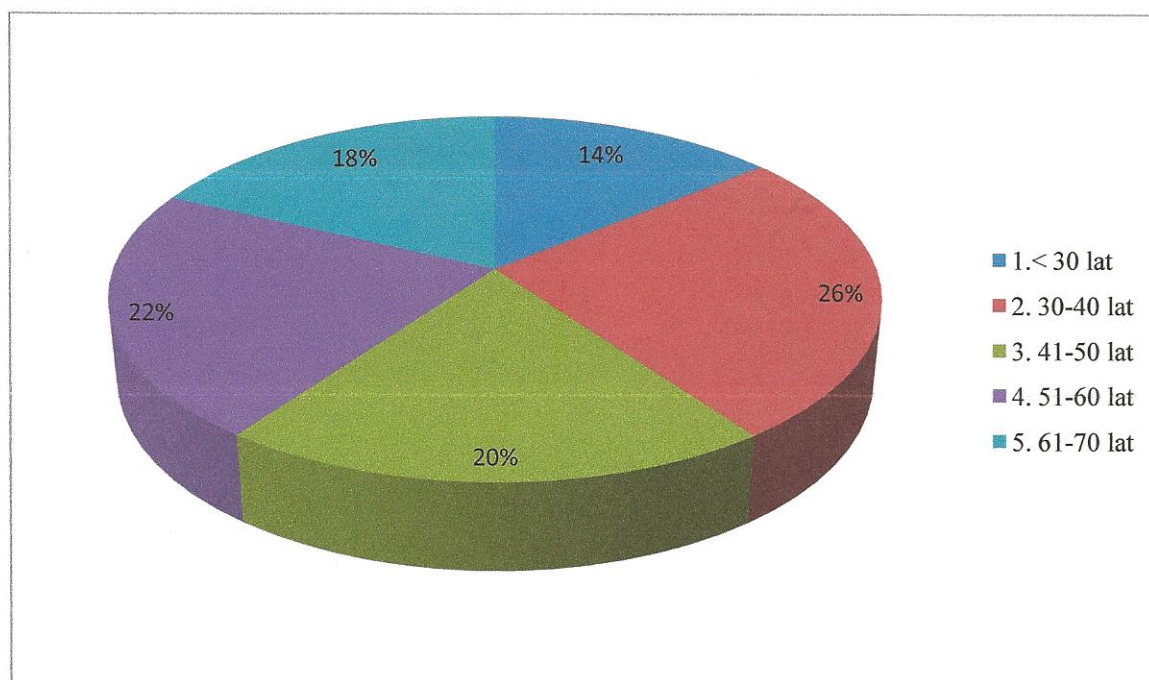
Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej grupie **50** respondentów (pracownicy naukowcy) w okresie 05-31.08.2015 r. Poniżej charakterystyka i wyniki badania respondentów, którzy zdecydowali się wziąć udział w badaniu.

Kwestionariusz został przygotowany tak, aby zapewnić reprezentatywne pokrycie grupy docelowej. Kwestionariusz składał się z wypowiedzi i zadaniem respondenta była ocena, czy respondent zgadza się z tymi stwierdzeniami. Wybór odpowiedzi był następujący TAK/NIE.

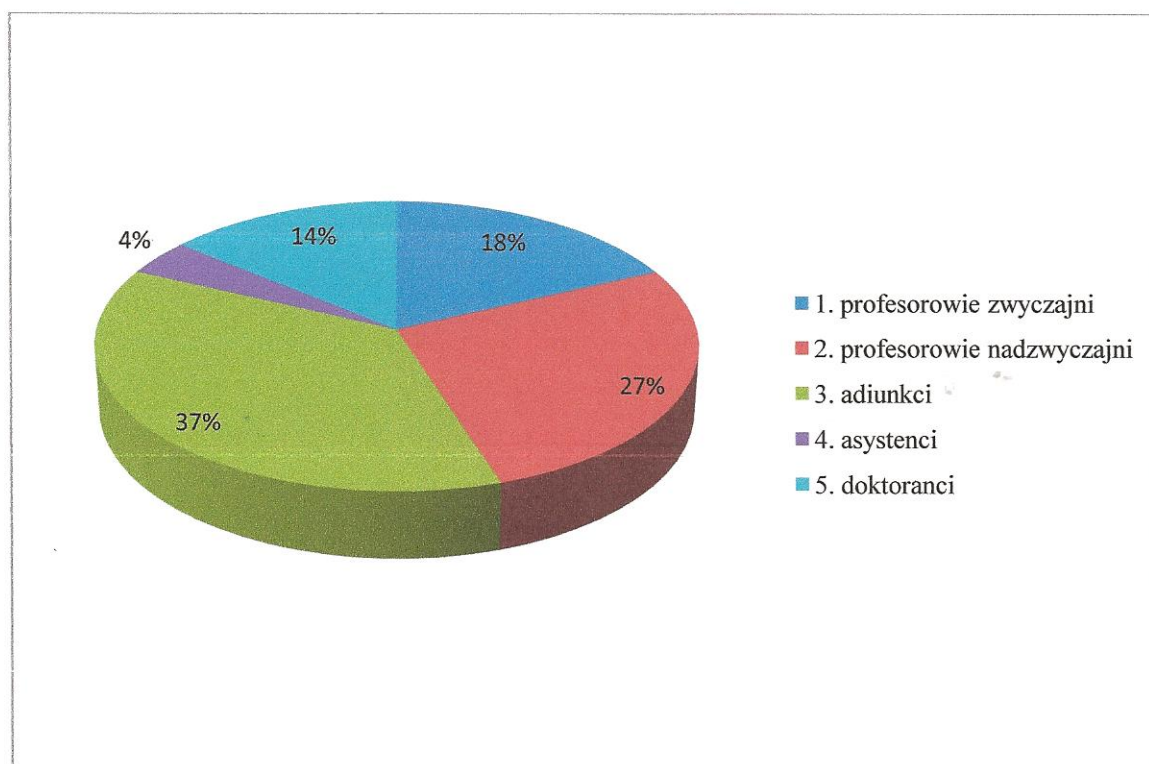
Wykres 1 Płeć respondentów



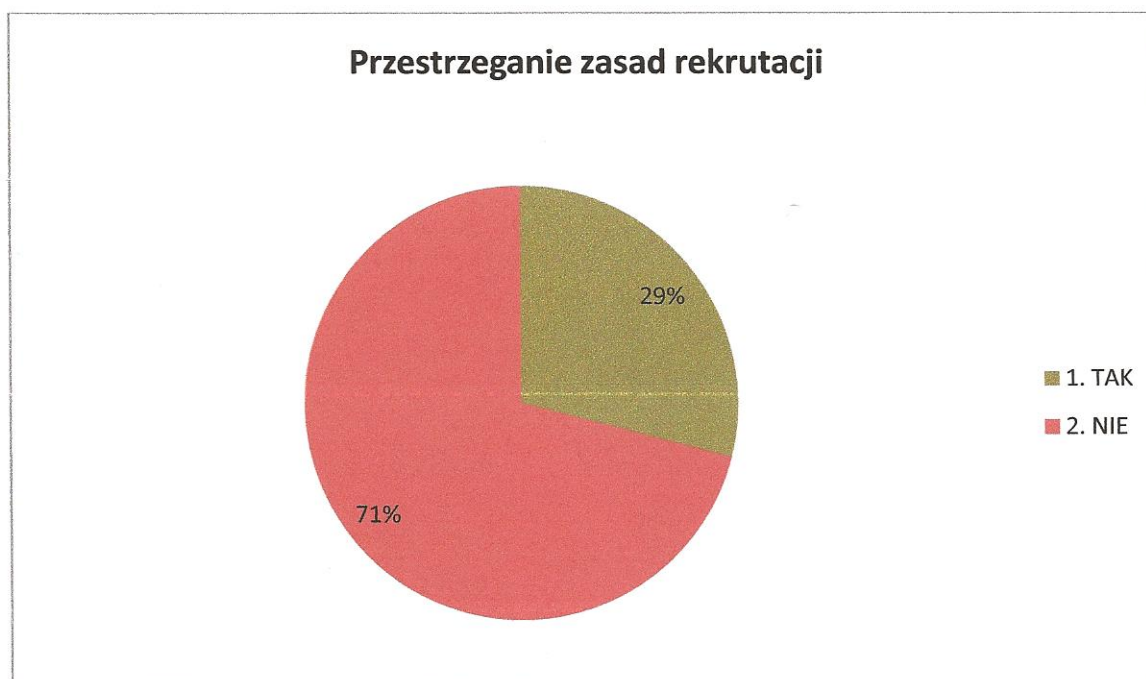
Wykres 2 Wiek respondentów



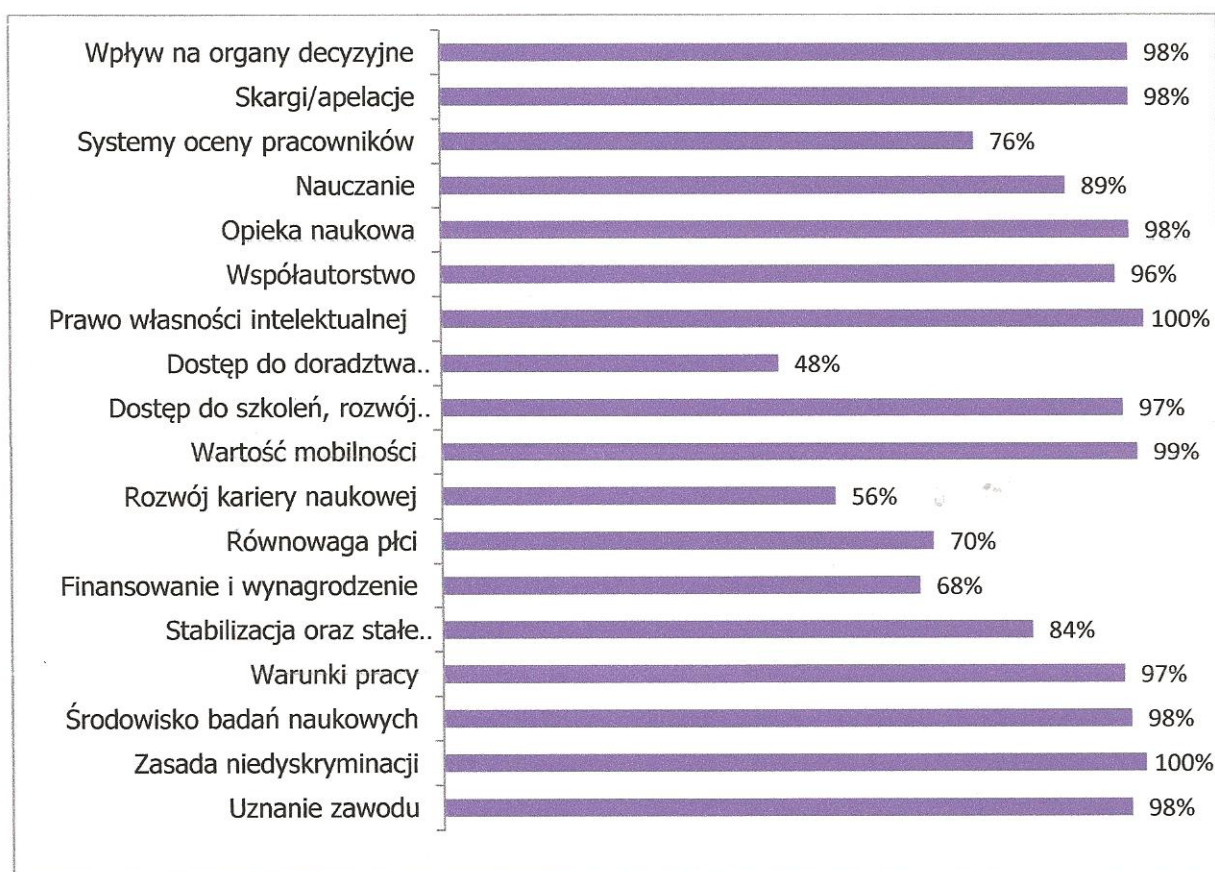
Wykres 3 Profil zawodowy respondentów



Wykres 4 Rekrutacja



Wykres 5 Przestrzeganie zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca



Wykres 6 Przestrzeganie zasad wynikających z Kodeksu rekrutacji



INSTYTUT ROZRODU ZWIERZĄT
I BADAŃ ŻYWNOSCI
POLSKIEJ AKADEMII NAUK
w Olsztynie
10-748 Olsztyn, ul. Tuwima 10
NIP 739-05-04-515

DYREKTOR

Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN