

**PAŃSTWOWY INSTYTUT WETERYNARYJNY-  
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY  
w PUŁAWACH**



**ANALIZA WEWNĘTRZNA i  
PLAN DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH  
NA LATA 2020-2021**

**STRATEGIA „HUMAN RESOURCES” DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH  
PIWet-PIB**

Puławy, marzec 2020 r.

## Spis treści

I. Wprowadzenie.....	4
1. Podstawowe wiadomości o Instytucie.....	4
2. Najważniejsze osiągnięcia.....	6
II. Przebieg prac HR.....	6
1. Analiza wewnętrzna aktów prawnych.....	9
2. Badanie ankietowe.....	10
a) Informacje ogólne o badanej grupie:.....	12
III. Analiza wewnętrzna funkcjonowania PIWet-PIB w odniesieniu do zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca.....	15
1. Uznanie zawodu.....	15
2. Środowisko badań naukowych.....	15
3. Warunki pracy.....	16
4. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie.....	16
5. Finansowanie i wynagrodzenie.....	17
6. Równowaga płci.....	17
7. Rozwój kariery zawodowej.....	17
8. Wartość mobilności.....	17
9. Dostęp do doradztwa zawodowego.....	18
10. Prawo własności intelektualnej.....	18
11. Współautorstwo.....	18
12. Nauczanie.....	18
13. Skargi i apelacje.....	18
14. Wpływ na organy decyzyjne.....	19
15. Zasady niedyskryminacji.....	19
IV. Analiza wewnętrzna funkcjonowania PIWet-PIB w odniesieniu do zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.....	19
1. Rekrutacja.....	20
2. Dobór kadr.....	20
3. Przejrzystość.....	20
4. Ocena zasług.....	21
5. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów.....	21
6. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności.....	21
7. Uznawanie kwalifikacji.....	21
8. Staż pracy.....	22
9. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.....	22
V. Monitorowanie wdrożenia działań.....	22

VI. Plan działań naprawczych.....	23
VII. Spis wykresów:.....	30

# **I. Wprowadzenie.**

## **1. Podstawowe wiadomości o Instytucie.**

Państwowy Instytut Weterynaryjny został powołany w 1945 roku jako jednostka badawczo-rozwojowa, nadzorowana przez Ministra Rolnictwa. Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 21 października 2003 roku Instytut otrzymał z dniem 1 listopada 2003 roku status Państwowego Instytutu Badawczego (PIB).

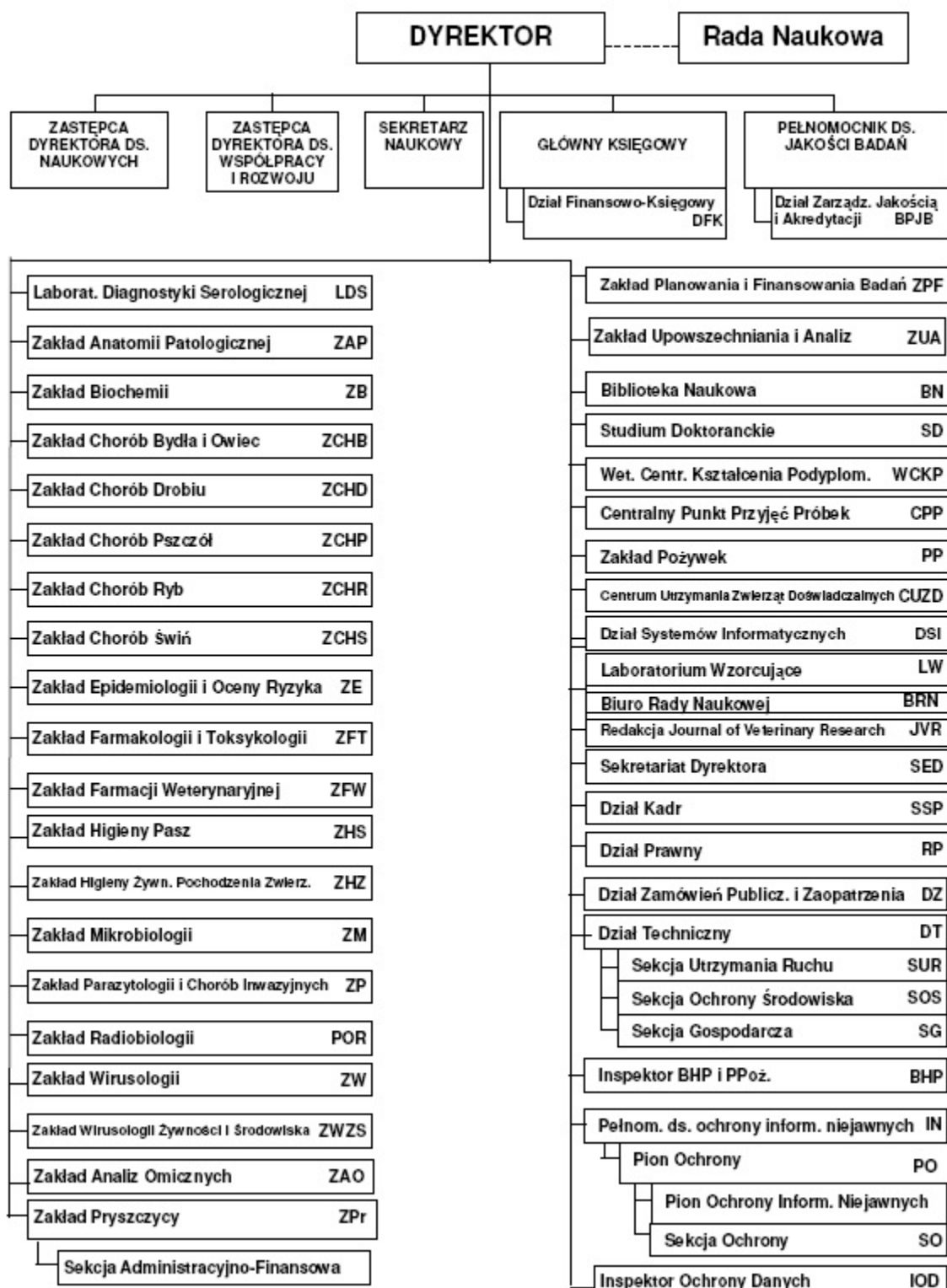
Przedmiotem działalności Instytutu jest prowadzenie i wdrażanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych w zakresie ochrony zdrowia zwierząt, profilaktyki i diagnostyki chorób zakaźnych zwierząt, w tym zoonoz, higieny i toksykologii żywności zwierzęcego pochodzenia i higieny pasz. Instytut prowadzi także badania aplikacyjne i adaptacyjne przystosowujące wyniki badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki.

W związku z prowadzoną działalnością Instytut:

1. upowszechnia wyniki badań naukowych i prac rozwojowych;
2. wykonuje specjalistyczne badania diagnostyczne i analityczne oraz opracowuje opinie i ekspertyzy w zakresie prowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych;
3. prowadzi badania monitoringowe zagrożenia zdrowia zwierząt i człowieka;
4. sprawuje funkcję krajowego laboratorium referencyjnego w odniesieniu do weterynaryjnych laboratoriów diagnostycznych;
5. prowadzi doradztwo dla organów administracji weterynaryjnej oraz lekarzy weterynarii;
6. udziela informacji naukowych i technicznych w zakresie swojej podstawowej działalności;
7. opracowuje analizy, oceny i ekspertyzy, w tym dotyczące stanu rozwoju nauki i techniki w zakresie nauk weterynaryjnych;
8. wytwarza w związku z prowadzonymi badaniami naukowymi i pracami rozwojowymi antygeny, surowice odpornościowe, surowice i preparaty diagnostyczne, podłoża mikrobiologiczne oraz inne odczynniki diagnostyczne;
9. prowadzi działalność wydawniczą związaną z wykonywanymi badaniami naukowymi i pracami rozwojowymi;
10. prowadzi studia podyplomowe i szkoły doktorskie związane z realizowaną tematyką badawczą;
11. prowadzi szkolenia, w tym specjalizacyjne dla lekarzy weterynarii oraz kursy doszkalające.

Nadzór nad Instytutem sprawuje Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Siedzibą Instytutu jest miasto Puławy.

Ryc. 1. Struktura organizacyjna PIWet-PIB



## **2. Najważniejsze osiągnięcia.**

Uzyskanie statusu Krajowego Naukowego Ośrodka Wiodącego - KNOW, na lata 2015-2019, jako członek konsorcjum „Zdrowe zwierzę – bezpieczna żywność”, finansowane przez MNiSW.

Stworzenie nowoczesnej infrastruktury badawczej – Zakładu Analiz Omicznych - w oparciu o program restrukturyzacji MNiSW, opartej o nowoczesne metody badań genomicznych i proteomicznych.

Uzyskanie kategorii A+ w ocenie parametrycznej instytucji naukowych za lata 2013- 2016.

Koordinacja projektu badawczego w ramach programu Horyzont 2020 pt.: „Strengthening of scientific excellence of the National Veterinary Research Institute in animal health and food chain safety”.

Uzyskanie z Europejskiego Dyrektoriatu Jakości Leków (EDQM) oficjalnego Certyfikatu potwierdzającego członkostwo w Sieci Państwowych Laboratoriów Kontroli Produktów Leczniczych (OMCL)

Ustanowienia programu wieloletniego “Ochrona zdrowia zwierząt i zdrowia publicznego” na lata 2019–2023 z budżetem na łączną kwotę 76 mln zł.

## **II. Przebieg prac HR**

26.01.2018r. odbyło się pierwsze spotkanie grupy roboczej, podczas którego uczestnicy zapoznali się z procedurą ubiegania się o wyróżnienie w postaci znaku HR Excellence in Research.

Zarządzeniem Dyrektora PIWet-PIB nr 4/2018 został powołany zespół ds. wdrożenia zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w składzie:

1. dr hab. Mirosław Polak, prof. nadzw. – przewodniczący zespołu
2. prof. dr hab. Jacek Kuźmak
3. prof. dr hab. Dariusz Bednarek
4. dr hab. Krzysztof Śmietanka, prof. nadzw.
5. dr hab. Małgorzata Olejnik
6. dr Ewelina Iwan
7. dr Tomasz Kiljanek
8. dr inż. Marek Kukier
9. mgr Magdalena Skarżyńska

10. mgr Edyta Świętoń
11. mgr inż. Natalia Styś-Fijoł
12. mgr Iwona Rybak
13. mgr Edyta Wójcicka
14. mgr Beata Ambryszewska

Zadaniem Zespołu będzie przeprowadzenie analizy rozbieżności między zaleceniami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz przepisami i procedurami obowiązującymi w PIWet-PIB oraz przygotowanie strategii HR i planu działania do ich likwidacji.

07.02.2018r.

Odbywa się pierwsze spotkanie już formalnego zespołu ds. wdrożenia zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zostają omówione dokumenty jakie należy złożyć do KE, oraz harmonogram dalszych działań nad wdrożeniem znaku HR.

16.02.2018r.

Dyrektor PIWet-PIB dr hab. Krzysztof Niemczuk, prof. nadzw. podpisuje deklaracje poparcia dla zasad i zaleceń przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Deklaracja zostaje wysłana do Komisji Europejskiej.

19.02.2018r.

Komisja Europejska potwierdza otrzymanie deklaracji i informuje PIWet-PIB o wszczęciu procedury, mającej na celu włączenie Instytutu do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu.

15.03.2018r.

PIWet-PIB otrzymuje oficjalną odpowiedź Komisji Europejskiej na przesłaną uprzednio Deklarację poparcia dla zasad i zaleceń przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Komisja uznaje deklarację i zachęca Instytut do kontynuowania procedury wdrożeniowej zasad Karty i Kodeksu. PIWet-PIB zostaje umieszczony na liście instytucji, które wyraziły swoje poparcie dla zasad Karty i Kodeksu.

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

19.03.2018r.

Do pracowników naukowych, badawczo-technicznych, specjalistów inżynierjno – technicznych i doktorantów zostaje wysłana anonimowa ankieta, opracowana w oparciu

o zasady i zalecenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W ramach działań promujących, wdrożenie w PIWet-PIB zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych została stworzona na stronie internetowej Instytutu witryna na której można zapoznać się z postępowaniem przy wdrażaniu zasad Karty i Kodeksu postępowania.

Wszyscy pracownicy drogą mailową otrzymali informacje o rozpoczęciu procesu wdrażania w PIWet-PIB zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Termin zakończenia ankiety wyznaczono na 18 maja.

Wyniki ankiet zostały przesłane do członków zespołu na ich podstawie zostały przygotowane graficzne wykresy, które będą pomocne do przygotowania tzw. analizy luk (gap analysis),

05.09.2018 r.

Odbyło się spotkanie, na którym podsumowano wyniki ankiet i omówiono dotychczas zrealizowane zadania oraz ustalono dalszy plan działania.

13.09.2018 r.

Odbyło się spotkanie, na którym omówiono szczegółowo pierwszych 11 pytań a także został zaproponowany plan działania (Action plan).

04.10.2018 r.

Odbyło się spotkanie na którym omówiono szczegółowo kolejnych 16 pytań a także został zaproponowany plan działania (Action plan).

19.10.2018 r.

Odbyło się spotkanie na którym omówiono szczegółowo kolejnych 14 pytań a także został zaproponowany plan działania (Action plan).

07.01.2019 r.

Przygotowana analiza GAP została rozesłana drogą mailową do wszystkich członków zespołu z prośbą o uwagi i sugestie co do planowanych działań naprawczych.

W 2019 r.

Trwały prace nad przygotowaniem „Zasad rekrutacji na stanowisko naukowe w PIWet-PIB” oraz nad „Polityką otwartych przejrzystych i opartych o kompetencje kandydata zasad rekrutacji (OTM-R) dla pracowników naukowych w PIWet-PIB” została również opracowana analiza GAP oraz plan działania.



## **1. Analiza wewnętrzna aktów prawnych.**

Zespół ds. wdrożenia zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przeanalizował zapisy Karty i Kodeksu z obowiązującymi w aktami prawnymi i przepisami wewnętrznymi takimi jak:

- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1350 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1231 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1770)
- Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 85)
- Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 3 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 maja 2015 r. w sprawie szkoleń, praktyk i staży dla osób wykonujących czynności związane z wykorzystywaniem zwierząt do celów naukowych lub edukacyjnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 628 z późn. zm.)
- Kodeks Etyki Pracownika Naukowego
- Statut PIWet-PIB
- Zakładowy układ zbiorowy pracy
- Regulamin pracy
- Regulamin organizacyjny
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- Regulamin trybu oceny okresowej pracowników naukowych i badawczo-technicznych
- Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych
- Zarządzenie Dyrektora dotyczące zatrudniania i awansowania pracowników naukowych
- Porozumienie w sprawie zatrudniania w formie telepracy

- Regulamin konkursu na finansowanie działalności polegającej na prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych, służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich.
- Porozumienie o stosowaniu ruchomego czasu pracy

## **2. Badanie ankietowe.**

Badanie ankietowe miało na celu pozyskanie obiektywnej informacji na temat zgodności procedur, oraz wewnętrznych przepisów i praktyk stosowanych w PIWet-PIB do zasad określonych w Karcie i Kodeksie.

Do badania zaproszono pracowników naukowych, badawczo-technicznych, inżynierjno - technicznych oraz doktorantów.

Ankieta składała się z 45 pytań. Pierwsze 5 pytań charakteryzowały grupę docelową i dotyczyły płci, wieku, posiadanego stopnia/tytułu naukowego, stanowiska oraz stażu pracy. Pozostałe 40 pytań dotyczyło 4 obszarów tematycznych:

### **Aspekty etyczne i zawodowe**

1. Systemy oceny pracowników
2. Zasada niedyskryminacji
3. Zaangażowanie społeczne
4. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
5. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
6. Odpowiedzialność
7. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
8. Profesjonalne podejście
9. Odpowiedzialność zawodowa
10. Zasady etyczne
11. Wolność badań naukowych

### **Rekrutacja**

12. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora
13. Staż pracy
14. Uznawanie kwalifikacji
15. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności
16. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów
17. Ocena zasług
18. Przejrzystość
19. Dobór kadr
20. Rekrutacja (Kodeks Postępowania)
21. Rekrutacja

### **Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne**

22. Wpływ na organy decyzyjne

23. Skargi/apelacje
24. Nauczanie
25. Współautorstwo
26. Prawa własności intelektualnej
27. Dostęp do doradztwa zawodowego
28. Wartość mobilności
29. Rozwój kariery zawodowej
30. Równowaga płci
31. Finansowanie i wynagrodzenie
32. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
33. Warunki pracy
34. Środowisko badań naukowych
35. Uznanie zawodu

### **Szkolenia**

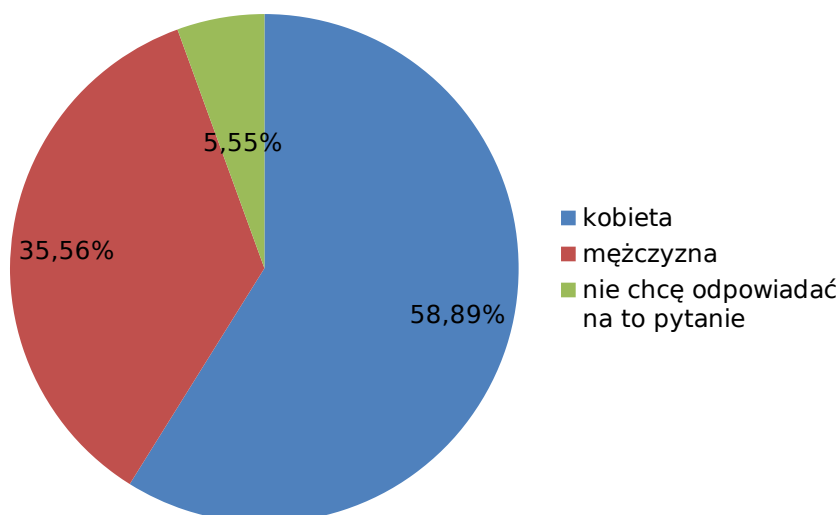
36. Opieka naukowa
37. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego
39. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
40. Relacje z opiekunem naukowym

W każdym punkcie ankiety należało ocenić stan dostosowania poszczególnych zasad do wewnętrznych regulacji w PIWet-PIB. W tym celu respondenci mieli do dyspozycji 5-stopniową skalę ocen: 1. zdecydowanie nie, 2. raczej nie, 3. nie mam zdania, 4. raczej tak, 5. zdecydowanie tak

Przy każdym pytaniu dodatkowo znajdowało się nieobowiązkowe pole tekstowe w którym ankietowani mogli wpisać własne sugestie oraz uwagi.

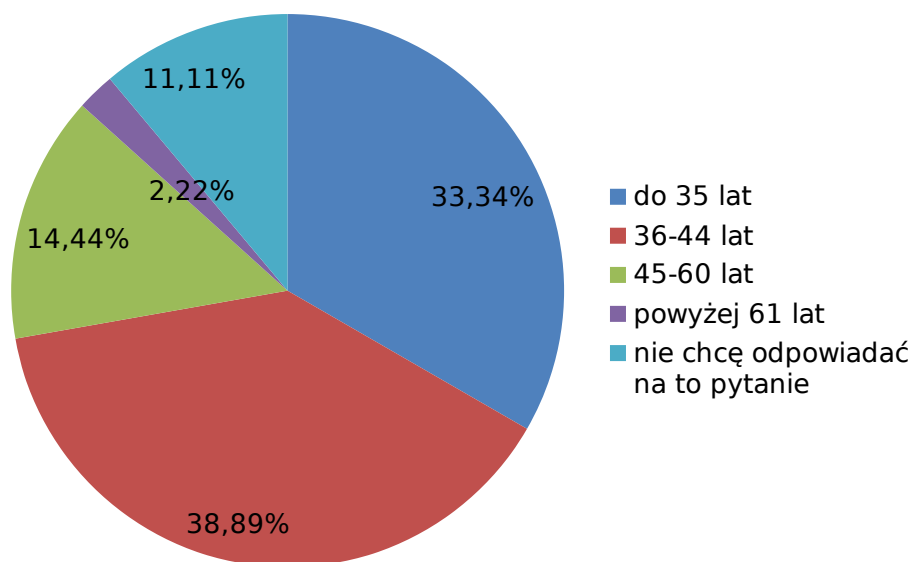
#### **a) Informacje ogólne o badanej grupie:**

W badaniu wzięło udział 90 osób. Największą grupę stanowiły kobiety 58,9%. (Wykres 1.)



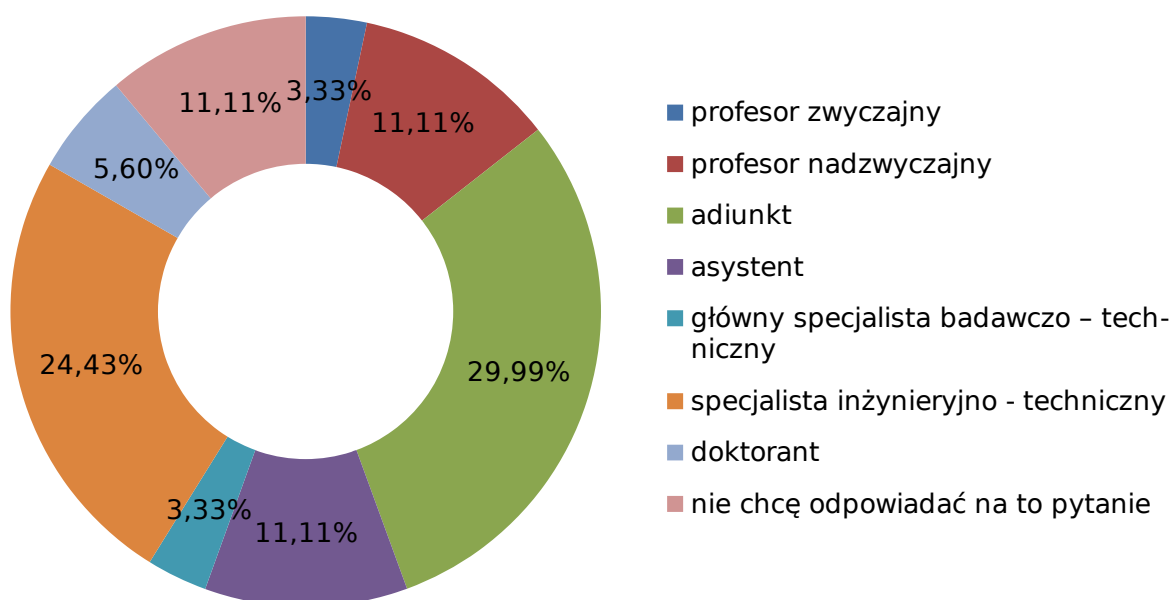
Wykres 1. Ankietowani wg. płci.

Najliczniej reprezentowane były dwie najmłodsze grupy respondentów 38,9% stanowiły osoby w przedziale wiekowym 36-44 lat, 33,3% osoby w wieku do 35 roku życia. Najmniej liczną grupą respondentów były osoby powyżej 61 roku - 2,2% ankietowanych.

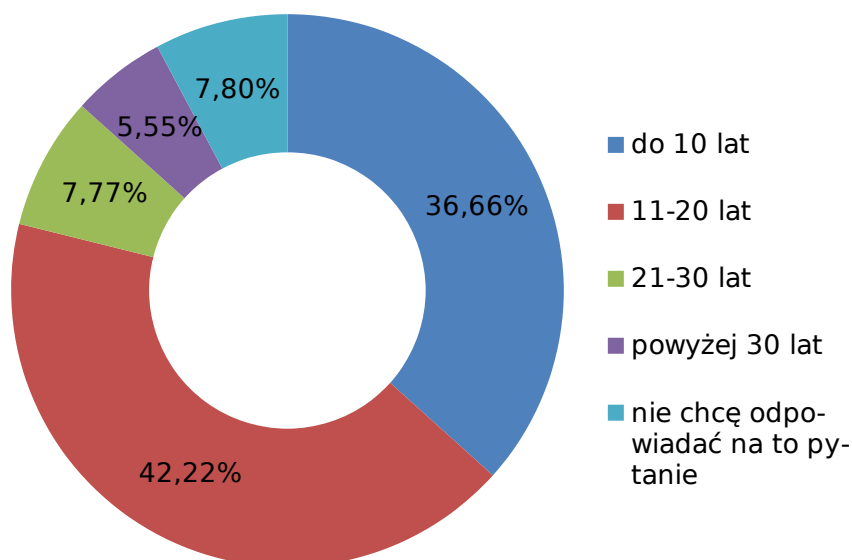


Wykres 2. Procentowy udział respondentów wg. wieku.

Największą aktywność spośród badanych grup zawodowych wykazali pracownicy zatrudnieni na stanowisku adiunkta 30% oraz specjaliści inżynieryjno – techniczni 24,4% respondentów. Najmniejsza liczba respondentów była zatrudnionych na stanowiskach: profesora zwyczajnego oraz głównych specjalistów badawczo – technicznych po 3,3%.



Wykres 3. Procentowy udział respondentów wg. stanowisk.



Wykres 4. Procentowy udział respondentów wg. stażu pracy.

Największą aktywnością w wypełnianiu ankiety wg stażu pracy wykazali się pracownicy zatrudnieni 11-20 lat pracy – 42,2% oraz do 10 lat pracy - 36,7% respondentów. Najmniejsza liczba respondentów dotyczyła osób zatrudnionych powyżej 30 lat - 5,6%.

W wyniku analizy zidentyfikowano mocne i słabe strony funkcjonowania Instytutu wg zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie. Opinie pozytywne stanowiły sumę odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”, natomiast odpowiedzi negatywne były sumą odpowiedzi „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”. Dodatkową kategorią były opinie neutralne. W czterech analizowanych obszarach najwięcej opinii pozytywnych (wartość średnia) zanotowano w kategoriach „aspekty etyczne i zawodowe” (67%) oraz „szkolenia” (54%). Odsetek ocen negatywnych w tych dwóch kategoriach wyniósł odpowiednio 18% oraz 25%. W kategorii „rekrutacja i selekcja” oraz „warunki pracy” odsetek odpowiedzi pozytywnych wyniósł odpowiednio 48% oraz 40%. Odsetek ocen negatywnych w tych dwóch kategoriach wyniósł odpowiednio 24% oraz 33%. Zaskakująco wysoki był odsetek odpowiedzi neutralnych, który wahał się od 15% w kategorii „aspekty etyczne i zawodowe” do 27 i 28% odpowiednio w kategoriach „warunki pracy” oraz „rekrutacja i selekcja”.

Do słabych stron, wymagających podjęcia działań w pierwszej kolejności, zaliczono następujące elementy (pytania w których średni odsetek negatywnych opinii („raczej nie” oraz „zdecydowanie nie” przekraczał 30%):

1. system oceny pracowników naukowych jest niedoskonały i istnieje swobodna interpretacja przydzielania punktów;
2. przejrzystość rekrutacji i selekcji pracowników – brak informacji o perspektywach rozwoju zawodowego ani o kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk pracy oraz mocnych i słabych stronach kandydata;
3. stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora w procesie rekrutacji – brak informacji o maksymalnym okresie pracy na danym stanowisku, brak przejrzystych zasad rekrutacji i mianowania;
4. uznanie zawodu – brak profesjonalnego podejścia do młodych naukowców, zatrudnianie osób z doktoratem na stanowiskach inżyniersko-technicznych;
5. stabilizacja oraz stałe zatrudnienie – brak stabilności przy podpisywaniu umów na czas określony przez młodych naukowców
6. równowaga płci – nierówna reprezentacja płci na stanowiskach decyzyjnych, kierowników zakładów oraz w składzie Rady Naukowej
7. rozwój kariery zawodowej
8. dostęp do doradztwa zawodowego - brak odpowiedniej porady zawodowej oraz pomocy w przypadku poszukiwania pracy, chociażby poprzez wskazanie innych ścieżek rozwoju zawodowego
9. współautorstwo
10. nauczanie - 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
11. skargi/apelacje

### **III. Analiza wewnętrzna funkcjonowania PIWet-PIB w odniesieniu do zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca**

Wyniki analizy wewnętrznej uzyskane zostały w oparciu o analizę funkcjonowania w Instytucie zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca. Celem tych zasad jest stworzenie atrakcyjnego miejsca pracy dla naukowców, zapewnienie naukowcom zrównoważonego rozwoju zawodowego oraz stosowanie przejrzystych procedur doboru kadr i rekrutacji pracowników naukowych, niezależnie od tego na jakim etapie kariery zawodowej znajduje się dana osoba. Szczegółowe punkty omówiono poniżej.

## **1. Uznanie zawodu**

W Instytucie każdy naukowiec bez względu na stopień i tytuł naukowy, począwszy od asystenta jest uznawany za profesjonalistę i traktowany zgodnie z tym podejściem.

## **2. Środowisko badań naukowych**

Instytut zapewnia dbałość o stworzenie jak najlepszych warunków badań i szkoleń naukowych, które obejmują dostęp do nowoczesnego sprzętu badawczego i możliwości rozwoju, głównie poprzez współpracę naukową w ramach dedykowanych szkoleń, zadań krajowych laboratoriów referencyjnych, sieci badawczych. Instytut przestrzega ogólne przepisy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy i prowadzi regularne szkolenia w tym obszarze. Aktualnie w Instytucie pracuje 115 pracowników naukowych. Są to osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i bogatych kompetencjach badawczych.

Istotnym elementem kształtowania stymulującego środowiska badań naukowych jest działalność dydaktyczna prowadzona przez Instytut głównie poprzez szkolenia w ramach programu wieloletniego, wykłady specjalizacyjne oraz szkolenia dla doradców ODR.

## **3. Warunki pracy**

Instytut zapewnia naukowcom warunki pracy, umożliwiające osiągnięcie efektywnych wyników badań naukowych zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym. Instytut zapewnia przestrzeganie prawa do dodatkowych przerw w pracy, wypoczynku dobowego i tygodniowego.

Zapewnia także warunki pracy umożliwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego.

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.94<sup>2</sup> 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**

Wynagrodzenie za pracę zgodnie z ustawodawstwem krajowym (przepisy Kodeksu pracy) oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Instytucji (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy) ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu a także z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy oraz osiągniętych wyników. Na straży przestrzegania równego traktowania w wynagradzaniu stoi zapis art. 183c 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. Mimo tego na niektórych poziomach personelu występuje problem z równowagą płci.



Dbłość w zachowaniu równowagi płci podejmowana będzie w kolejnych etapach procedury rekrutacyjnej. Wynikiem analizy jest również konieczność wypracowania praktyk zapewniających równowagę płci w innych gremiach jak np. komisje rekrutacyjne.

## **7. Rozwój kariery zawodowej**

W chwili obecnej elementem strategii rozwoju zawodowego pracowników naukowych, a tym samym strategii rozwoju i podnoszenia poziomu naukowego instytucji jest Strategia Rozwoju Państwowego Instytutu Weterynaryjnego – Państwowego Instytutu Badawczego w Puławach do roku 2025 – opublikowana na stronie internetowej jednostki. Instytut rozpoczął opracowywanie strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie ich kariery, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę poprzez opracowanie polityki zarządzania zasobami ludzkimi w aspekcie awansu zawodowego.

## **8. Wartość mobilności**

Instytut uznaje wartość mobilności naukowców jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego pracowników naukowych na każdym etapie kariery. Planowane jest ujęcie takiego kryterium w kryteriach oceny dorobku naukowego oraz w przypadku postępowań awansowych.

## **9. Dostęp do doradztwa zawodowego**

W Instytucie nie istnieje doradztwo zawodowe. Planowane jest stworzenie na stronie internetowej Instytutu specjalnej zakładki „wsparcie mobilności zawodowej” w której zostaną zamieszczone linki do portali internetowych, które zamieszczają oferty pracy dla naukowców zarówno w kraju jak i za granicą.

## **10. Prawo własności intelektualnej**

W Instytucie obowiązuje Zarządzenie nr 5/2015 w sprawie Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych z dnia 26 marca 2015 r. określający 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 zapewnia 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. Nauczanie**

Instytut zapewnia opiekę naukową początkującym naukowcom. Młodzi naukowcy otrzymują wsparcie od wykwalifikowanej i doświadczonej kadry naukowej, która wprowadza młodego naukowca w tematykę badawczą, zapoznaje ze stosowanymi technikami badawczymi i zachęca do szkoleń w zakresie prowadzonych badań.

## **13. Skargi i apelacje**

Na podstawie art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U.Nr 96, poz. 618 z późn. zm.), Rada Naukowa Uchwałą nr 76/2019 powołała rzecznika dyscyplinarnego w Państwowym Instytucie Weterynaryjnym - Państwowym Instytucie Badawczym. Ponadto w Instytucie funkcjonuje „Wewnętrzna polityka antymobbingowa w PIWet-PIB „wprowadzona Zarządzeniem Dyrektora nr 17/2019 z dnia 26.06.2019.

## **14. Wpływ na organy decyzyjne**

Jednym z organów Instytutu jest Rada Naukowa, w skład której wchodzi m.in. przedstawiciele naukowców Instytutu różnych szczebli, co gwarantuje reprezentowanie indywidualnych i grupowych interesów naukowców w pracach tego gremium. Rada Naukowa instytutu sprawuje bieżący nadzór nad funkcjonowaniem naszej jednostki, dbając o wysoki poziom prowadzonych badań, możliwości ich finansowania i rozwój naukowy kadry Instytutu. Pracownicy naukowcy posiadają swoich reprezentantów w komisjach rekrutacyjnych na stanowiska naukowe.

## **15. 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.

#### **IV. Analiza wewnętrzna funkcjonowania PIWet-PIB w odniesieniu do zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**

Komisja przeprowadziła również szczegółową analizę funkcjonowania w Instytucie zasad przyjętych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zasady, o których mowa w kodeksie 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.

Szczegóły analizy poniżej:

##### **1. Rekrutacja**

Zatrudnienie pracownika naukowego poprzedzone jest konkursem (Ustawa o instytutach art. 43). Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu określa statut instytutu oraz Zarządzenie Dyrektora w sprawie zatrudniania i awansowania pracowników na stanowiska naukowe. Ogłoszenie o konkursie zamieszcza się także na stronie MNiSW oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców. 24,4% ankietowanych jest zdania że brak jest jasno określonych kryteriów oceny kandydata. Procedura wyboru pracownika naukowego obejmuje dwa etapy: ocenę formalną złożonych dokumentów oraz rozmowę kwalifikacyjną. Z każdego postępowania sporządzany jest protokół, podpisywany przez wszystkich członków komisji.

W wyniku przeprowadzonych analiz wywnioskowano, że konieczne jest opracowanie procedury rekrutacyjnej oraz wprowadzenie regulacji określających przejrzyste zasady rekrutacji pracowników z uwzględnieniem dodatkowych kryteriów dla osób powracających do kariery naukowej. Planowane jest także umieszczenie w ogłoszeniach w sprawie zatrudniania dokładnego opisu wymaganej wiedzy i kwalifikacji, opisu warunków pracy oraz uprawnień w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego.

## **2. Dobór kadr**

W instytucie zgodnie z Zarządzeniem Dyrektora w sprawie zatrudniania i awansowania pracowników na stanowiska naukowe działają dwie komisje konkursowe: komisja do przeprowadzania konkursów na stanowiska asystent i adiunkt oraz komisja do przeprowadzania konkursów na stanowiska profesor instytutu i profesor.

Wynik analizy wskazuje, że Instytut musi podjąć działania zmierzające do przeszkolenia członków komisji rekrutacyjnych w zakresie metod rekrutacji. Planowane jest wdrożenie zasady rekrutacji pracowników naukowych, jako Zarządzenie Dyrektora.

## **3. Przejrzystość**

Wymagania, ilość dostępnych stanowisk, zamieszczane są w ogłoszeniu o konkursie. Po zakończeniu procesu rekrutacji kandydaci otrzymują informację o wyniku postępowania konkursowego jednak nie otrzymują uzasadnienia decyzji, jak również informacji o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.

Istnieje konieczność opracowania procedury rekrutacyjnej która określi, formę składania aplikacji, minimalne terminy publikacji ogłoszeń konkursowych, wprowadzi obowiązek informowania wszystkich kandydatów uczestniczących w procesie rekrutacji o wyniku konkursu z uzasadnieniem decyzji komisji oraz informacją o mocnych i słabych stronach kandydata.

## **4. Ocena zasług**

Instytut w procesie rekrutacyjnym uwzględni cały zakres doświadczenia kandydatów.

Planowane jest opracowanie procedury rekrutacyjnej z uwzględnieniem kryteriów oceny ilościowej i jakościowej kandydata oraz zapoznanie członków Komisji Konkursowych na stanowiska naukowe z Zasadami rekrutacji na stanowiska naukowe w PIWet-PIB.

### **5. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów**

Institut 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 naukowej wynikające z macierzyństwa czy problemów zdrowotnych nie stanowią bariery w procesie rekrutacji. Planowane jest włączenie doświadczenia w zakresie mobilności do corocznej oceny naukowców jako jeden z kluczowych atutów naukowca.

### **6. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności**

Mobilność pracowników naukowo-dydaktycznych nie znajduje uznania w okresowej ocenie pracownika. Planowane jest uwzględnienie w procesie oceny pracownika naukowego doświadczeń zdobytych w okresie mobilności.

### **7. Uznawanie kwalifikacji**

Wśród ankietowanych znalazły się również głosy że kwalifikacje zawodowe nie znajdują odzwierciedlenia w zajmowanym stanowisku lub nie są więc właściwie i równo oceniane dla wszystkich. Konieczne jest opracowanie procedury rekrutacyjnej oraz stworzenie polityki rozwoju pracownika naukowego.

### **8. Staż pracy**

Poziom kwalifikacji wymagany od kandydatów na dane stanowisko określany jest każdorazowo w ogłoszeniu o pracę. Minimalne wymagania na stanowiska naukowe określa Zarządzenie Dyrektora w sprawie zatrudniania i awansowania pracowników na stanowiska naukowe, na pozostałe stanowiska obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

## **9. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora**

Naukowcy posiadający stopień doktora zatrudnieni są w większości na stanowisku adiunkta. Minimalne wymagania na stanowiska naukowe określa zarządzenie Dyrektora w sprawie zatrudniania i awansowania pracowników na stanowiska naukowe. Brak jest szczegółowych zapisów dotyczących rozwoju pracownika naukowego.

Planowane jest stworzenie polityki rozwoju pracownika naukowego, która będzie określała zasady rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

## **V. Monitorowanie wdrożenia działań**

Kierując się najlepszymi wzorcami krajów UE został wdrożony proces działań naprawczych i korygujących. Planowane jest powołanie formalnego zespołu monitorującego wdrożenie zaplanowanych ulepszeń. Powołany zespół będzie się składał z przedstawicieli wszystkich grup pracowników naukowych, doktorantów, oraz pracowników administracyjnych. Zespół będzie realizował działania monitorujące poprzez regularne spotkania oraz zgodnie z opracowanym harmonogramem prac.

Wyniki analizy wewnętrznej zostały przedstawione Dyrektorowi Instytutu.

## VI. Plan działań naprawczych.

Obszar Karty i Kodeksu wymagający podjęcia działań	Działanie	Jednostka koordynująca	Okres realizacji	Wskaźniki/cele
1. Wolność badań naukowych	Brak działań			
2. Zasady etyczne	- Przeprowadzenie cyklicznych szkoleń z zakresu etyki pracownika naukowego.	Zakład Upowszechniania i Analiz	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Zwiększenie wiedzy pracowników o standardach etycznych obowiązujących pracowników naukowych.
3. Odpowiedzialność zawodowa	- Szkolenia w zakresie ochrony własności intelektualnej.	Zakład Upowszechniania i Analiz	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Podniesienie kompetencji i wiedzy pracowników w zakresie ochrony własności intelektualnej.
4. Profesjonalne podejście	Brak działań			
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	- Bieżące aktualizowanie w sieci intranet niezbędnych przepisów dotyczących funkcjonowania Instytutu.	Dział Prawny	1x w tygodniu	Ułatwienie dostępu do aktualnych przepisów potrzebnych do wykonywania obowiązków.
6. Odpowiedzialność	- Stworzenie w systemie internetowym dodatkowej pozycji w opisie poszczególnych projektów o nazwie „wydatki planowane” (te	Zakład Planowania i Finansowania Badań/Dział	III kwartał 2020	Ulepszenie narzędzia, które umożliwi bieżące monitorowanie wydatków.

	które zostały zawnioskowane, a nie są jeszcze zrealizowane )	Systemów Informatycznych		
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Brak działań			
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Brak działań			
9. Zaangażowanie społeczne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poszerzenie zakresu wykorzystania internetowych portali społecznościowych do promocji wyników badań PIWet-PIB oraz nawiązywania współpracy naukowej</li> <li>- Wprowadzenie systemu motywowania finansowego dla naukowców, którzy są zaangażowani w popularyzację wyników badań.</li> </ul>	<p>Zespół powołany przez Dyrektora</p> <p>Zespół powołany przez Dyrektora</p>	<p>Koniec 2020</p> <p>Koniec 2020</p>	Promowanie nauki w mediach społecznościowych, które odgrywają coraz większą rolę w życiu społecznym.
10. Zasada niedyskryminacji	- Prowadzenie cyklicznych szkoleń dla wszystkich pracowników z zakresu dyskryminacji i przeciwdziałania mobbingowi	Zakład Upowszechniania i Analiz/Dział Prawny	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Zwiększenie kompetencji i wiedzy pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi
11. Systemy oceny pracowników naukowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie systemu motywowania dla naukowców zajmujących się nauczaniem i opieką naukową oraz działalnością organizacyjną.</li> <li>- Powołanie zespołu składającego się z pracowników naukowych reprezentujących</li> </ul>	Zespół powołany przez Dyrektora	Koniec 2021	Stworzenie systemu motywacyjnego.



	każdy poziom kariery (R1-R4), oceniającego „ankietę oceny pracownika naukowego”	Dyrektor	Koniec 2020	
12. Rekrutacja	- Wdrożenie zasady rekrutacji pracowników naukowych	Dyrektor	II kwartał 2020 r	Publikacja „Zasad rekrutacji na stanowiska naukowe w PIWet-PIB” Stworzenie jasnych i przejrzystych zasad rekrutacji pracowników naukowych w PIWet-PIB . Wprowadzenie sformalizowanych zasad rekrutacji ułatwi komisjom rekrutacyjnym stosowanie dobrych praktyk oraz przestrzeganie zasad OTMR.
13. Rekrutacja	- Wdrożenie zasady rekrutacji pracowników naukowych, jako Zarządzenie Dyrektora, - Opublikowanie zasad rekrutacji na stronie internetowej również w języku angielskim.	Dyrektor	II kwartał 2020 r	Publikacja „Zasad rekrutacji na stanowiska naukowe w PIWet-PIB”.
14. Dobór kadr	- Wdrożenie zasady rekrutacji pracowników naukowych, jako Zarządzenie Dyrektora,	Dyrektor	II kwartał 2020 r	Sformalizowanie procedury postępowania rekrutacyjnego.
15. Przejrzystość	- Wdrożenie zasady rekrutacji pracowników naukowych, jako Zarządzenie Dyrektora,	Dyrektor	II kwartał 2020 r	Publikacja „Zasad rekrutacji na stanowiska naukowe w PIWet-PIB”.
16. Ocena zasług	- Wdrożenie zasady rekrutacji pracowników naukowych, jako Zarządzenie Dyrektora, z uwzględnieniem kryteriów oceny jakościowej i ilościowej kandydatów;  - Zapoznanie członków Komisji Konkursowych na stanowiska naukowe z Zasadami rekrutacji na stanowiska naukowe w PIWet-PIB;	Dyrektor  Dział Kadr	II kwartał 2020 r  III kwartał 2020 r.	Wprowadzenie jednolitego arkusza oceny kandydata.  Wsparcie działań Komisji rekrutacyjnych.

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	- Włączenie doświadczenia w zakresie mobilności do corocznej oceny naukowców jako jeden z kluczowych atutów oceny.	Zespół powołany przez Dyrektora	Koniec 2020 r.	Wspieranie doświadczeń zdobytych przez pracowników w ramach różnych form mobilności.
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	- Włączenie doświadczenia w zakresie mobilności do corocznej oceny naukowców jako jeden z kluczowych atutów oceny.  - Bieżące rozsyłanie drogą mailową informacji o możliwościach współpracy z innymi ośrodkami naukowymi z kraju i zagranicy	Zespół powołany przez Dyrektora  Zakład Planowania i Finansowania Badań	Koniec 2020 r.  Od II kwartału 2020	Zmiana rocznego arkusza oceny naukowców w celu uwzględnienia mobilności.
19. Uznawanie kwalifikacji	- Stworzenie polityki rozwoju pracownika naukowego i opublikowanie jako zarządzenie Dyrektora	Zespół powołany przez Dyrektora	II kwartał 2021	Doprecyzowanie polityki rozwoju pracownika naukowego
20. Staż pracy	Brak działań			
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem dr	- Opracowanie polityki rozwoju pracownika naukowego na każdym etapie kariery. Ustalenie maksymalnego terminu na danym stanowisku.	Zespół powołany przez Dyrektora	II kwartał 2021	Doprecyzowanie polityki rozwoju pracownika naukowego
22. Uznawanie zawodu	- Podjęcie działań prowadzących do pozyskania funduszy na wynagrodzenia dla młodych naukowców, aby zachęcić najlepszych z nich do pozostania w nauce.	Zakład Planowania i Finansowania Badań	Koniec 2021 r.	Wyższe zarobki dla najlepszych młodych naukowców.
23. Środowisko badań naukowych	- Ciągłe działania mające na celu pozyskiwanie funduszy na modernizację laboratoriów i wsparcie techniczne	Zakład Planowania i Finansowania Badań	Koniec 2021 r.	Rozwój infrastruktury Instytutu
24. Warunki pracy	- Lobbing za pośrednictwem różnych jednostek naukowych w MNiSzW oraz w MRPiPS w celu zmiany przepisów prawa pracy, aby umożliwić bardziej elastyczne formy zatrudnienia. Negocjacje ze związkami	Dyrekcja i związki zawodowe	Do końca 2021	Tworzenie bardziej elastycznych warunków pracy.

	zawodowymi działającymi w PIWet-PIB w celu zmiany polityki rekrutacji tak aby umożliwić pracę w formie telepracy			
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	- Wprowadzenie krótszego zatrudnienia na umowy okresowe dla wybitnych młodych naukowców na podstawie opinii kierownika danego zakładu	Dyrektor	II kwartał 2021	Podniesienie doskonałości kadry naukowej.
26. Finansowanie i wynagrodzenia	- Podejmowanie działań w celu pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania wynagrodzeń pracowników w postaci dodatkowych pieniędzy z projektów badawczych i środków z ministerstwa nauki i szkolnictwa wyższego. - Przeprowadzenie wewnętrznej analizy systemu wynagrodzeń w Instytucie i jego aktualizacja; negocjacje nowych przepisów dotyczących wynagrodzeń ze związkami zawodowymi;	Zakład Planowania i Finansowania Badań  Zespół powołany przez Dyrektora	II kwartał 2020  II kwartał 2021	Zmiana systemu wynagradzania
27. Równość płci	- Uwzględnienie w polityce OTM-R Instytutu zasad dotyczących równowagi płci przy zatrudnianiu pracowników naukowych	Dział Kadr	II kwartał 2020	Wyrównanie szans kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Instytucie.
28. Rozwój kariery zawodowej	- Opracowanie polityki rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery z określeniem długoterminowej perspektywy.	Zespół powołany przez Dyrektora	II kwartał 2021	Doprecyzowanie polityki rozwoju pracownika naukowego
29. Wartość mobilności	- Uwzględnienie w procesie oceny pracownika naukowego wszelkich doświadczeń zdobytych w okresie mobilności, na każdym etapie kariery naukowej.	Zespół powołany przez Dyrektora	Koniec 2020	Motywowanie pracowników do zdobywania doświadczeń w innych laboratoriach badawczych.

	- Udostępnianie informacji o dostępnych programach mobilności dla pracowników naukowych	Zakład Planowania i Finansowania Badań	Koniec 2020	
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	- Stworzenie specjalnej zakładki na stronie internetowej Instytutu „wspieranie mobilności zawodowej”, która będzie zawierać linki do stron z ofertami pracy.	Zakład Upowszechniania i Analiz/Dział Systemów Informatycznych	II kwartał 2020	Motywowanie pracowników do zdobywania doświadczeń w innych laboratoriach badawczych, oraz ułatwienie mobilności.
31. Prawa własności intelektualnej	- Organizowanie szkoleń z zakresu ochrony własności intelektualnej i komercjalizacji badań	Zakład Upowszechniania i Analiz	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Zwiększenie kompetencji i wiedzy pracowników w zakresie ochrony własności intelektualnej i skutecznego transferu nauka-biznes
32. Współautorstwo	- Szkolenie dla młodych naukowców i ich mentorów na temat etyki w nauce i praw własności intelektualnej.	Zakład Upowszechniania i Analiz	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Zwiększenie kompetencji i wiedzy pracowników w zakresie ochrony własności intelektualnej
33. Nauczanie	- Wprowadzenie systemu motywowania dla naukowców zajmujących się prowadzeniem szkoleń dla młodych naukowców.	Zespół powołany przez Dyrektora	Koniec 2020	Wprowadzenie systemu motywacyjnego.
34. Skargi/apelacje	- Zwiększenie świadomości pracowników na temat zakresu działalności Rzecznika Dyscyplinarnego. - Zamieszczenie w wewnętrznej sieci intranet informacji o Rzeczniku dyscyplinarnym, o zakresie jego kompetencji.	Dział Kadr	II kwartał 2020 r	Zwiększenie świadomości pracowników naukowych o przysługujących im prawach.
35. Wpływ na organy decyzyjne	Brak działań			
36 Relacja z opiekunem naukowym	- Szkolenie z zasad przedstawionych w „Kodeksie etyki pracowników naukowych” które zostały opublikowane w 2016 r przez	Zakład Upowszechniania i Analiz	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Zwiększenie wiedzy pracowników o standardach etycznych obowiązujących pracowników naukowych.

	Komisje ds. etyki w nauce PAN			
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	- Szkolenia podnoszące umiejętności zarządzania grupami badawczymi.	Zakład Upowszechniania i Analiz	Cykliczne szkolenia 1 x roku	Wspieranie umiejętności w zakresie rozwijania kompetencji miękkich, w zakresie zarządzania pracą w zespołach naukowych.
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	Brak działań			
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	- Stworzenie możliwości finansowania szkoleń i warsztatów dla naukowców którzy nie posiadają środków na ten cel z projektów badawczych czy innych źródeł zewnętrznych. Finansowanie będzie zależało od znaczenia tematu.	Dyrektor	W zależności od sytuacji finansowej instytutu	Stworzenie bardziej elastycznego systemu wsparcia finansowego szkoleń i ciągłego rozwoju,
40. Opieka naukowa	- Modyfikacja istniejącej procedury ogólnej PO-13 uwzględniająca szkolenie młodych naukowców poprzez dodanie etapu monitorowania postępów i oceny pracownika oraz dołączenie informacji zwrotnej dla młodego naukowca.	Dyrektor	II kwartał 2021	Lepsze monitorowanie szkoleń młodych naukowców.

## **VII. Spis wykresów**

Wykres 1. Ankietowani wg. płci.....	11
Wykres 2. Procentowy udział respondentów wg. wieku.....	12
Wykres 3. Procentowy udział respondentów wg. stanowisk.....	13
Wykres 4. Procentowy udział respondentów wg. stażu pracy.....	13