

Ankieta HR EXCELLENCE in Research

**Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy
w Warszawie**

Szanowni Państwo

Ankieta dotyczy realizacji zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Naukowców.

Zwracamy się do Państwa z serdeczną prośbą o wypełnienie ankiety, której wyniki pozwolą na określenie czy i w jakim zakresie w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie - Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie realizowane są zasady zawarte w

Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Naukowców.

Ankieta ta jest elementem wysiłku, podjętego dla uzyskania przez Instytut praw do używania europejskiego logo HR Excellence in Research.

Korzyści z posiadania Logo HR Excellence in Research to m.in. zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia w Instytucie, który stwarza przyjazne środowisko pracy naukowej i respektuje transparentne zasady przy rekrutacji pracowników oraz premiowanie Instytutu w krajowych i międzynarodowych konkursach grantowych.

Bardzo prosimy o wypełnienie ankiety zgodnie z Państwa wiedzą i przekonaniem, biorąc także pod uwagę warunki, w jakich działa Instytut.

Wyniki Ankiety pozwolą na stworzenie planu realnych działań w Instytucie pozwalających na poprawę warunków pracy, rozwoju zawodowego pracowników oraz podniesienie jakości realizowanych badań naukowych.

Dla pytań 5-46 odpowiedzi do wyboru:

- Zgadzam się**
- Trudno powiedzieć**
- Nie zgadzam się**

1. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna

2. Wiek

- < 35 lat
- od 35 do 50 lat
- > 51 lat

3. Stopień naukowy, tytuł naukowy/zawodowy
 - Technik
 - Licencjat / inżynier
 - Magister / magister inżynier / lekarz
 - Doktor
 - Doktor habilitowany
 - Profesor
 - Inny
4. Grupa
 - Pracownik naukowy
 - Pracownik badawczo-techniczny
 - Pracownik inżynieryjno-techniczny
 - Pracownik wykonujący zawód medyczny lub inny pracownik działalności podstawowej
5. Mam wpływ na to, czym będę zajmował się w badaniach naukowych.
6. Naukowcy w NIO-PIB w Warszawie przestrzegają praktyk i zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują a także norm etycznych ujętych w obowiązujących kodeksach etyki.
7. Badania podejmowane w NIO-PIB w Warszawie mają istotne znaczenie dla społeczeństwa.
8. NIO-PIB w Warszawie wspiera naukowców w procesie pozyskiwania środków na badania naukowe.
9. Naukowcy zatrudnieni w NIO-PIB w Warszawie na bieżąco są informowani o zmianach w krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisach regulujących warunki szkoleń i/lub pracy.
10. NIO-PIB w Warszawie wspiera i nadzoruje naukowców w zakresie odpowiedzialności za pracę, w szczególności za efektywne wykorzystanie środków finansowych, jakimi dysponują.
11. Wyniki badań są przechowywane w taki sposób, aby umożliwić odzyskanie danych utraconych np. wskutek awarii technologii informatycznych.
12. Podczas prowadzenia badań naukowych przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
13. Podczas prowadzenia badań naukowych przestrzegane są przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.
14. Podczas prowadzenia badań naukowych istnieje możliwość skorzystania z dobrych praktyk i doświadczenia innych naukowców.
15. Podejmowane są działania, aby wyniki badań docierały do ogółu społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki.

16. W NIO-PIB w Warszawie opiekunowie naukowcy udzielają niezbędnego wsparcia młodym naukowcom.
17. Osoby zarządzające jednostką stwarzają naukowcom właściwe warunki rozwoju naukowego i zawodowego.
18. W NIO-PIB w Warszawie pracownicy, którzy zdecydowali się na karierę naukową są uznani za profesjonalistów i są stosownie do tego traktowani.
19. NIO-PIB w Warszawie przestrzega zasad równouprawnienia wszystkich pracowników bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.
20. Pracownicy niepełnosprawni ruchowo mogą swobodnie, bez barier przemieszczać się na terenie Instytutu.
21. NIO-PIB w Warszawie dba o stworzenie możliwie najbardziej stymulującego środowiska badań, w tym poprzez odpowiednie wyposażenie stanowisk pracy, umożliwiające współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega odpowiednich przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
22. NIO-PIB w Warszawie zapewnia elastyczne warunki pracy swoim pracownikom w tym umożliwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca, urlopy naukowe itp.) tak, aby mogli oni efektywnie prowadzić badania naukowe.
23. NIO-PIB w Warszawie zapewnia stabilność warunków zatrudnienia, między innymi poprzez zatrudnianie przede wszystkim w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony.
24. NIO-PIB w Warszawie dokłada starań, by zapewnić naukowcom sprawiedliwe i w miarę swoich możliwości, atrakcyjne warunki wynagradzania.
25. NIO-PIB w Warszawie zapewnia bezwzględnie terminowe wypłaty wynagrodzeń i innych obowiązujących świadczeń, w szczególności świadczeń w zakresie ubezpieczenia społecznego, nagród jubileuszowych itp., zgodnie z obowiązującymi przepisami. Warunki te obejmują pracowników na każdym etapie kariery zawodowej, w tym początkujących, odpowiednio do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji.
26. NIO-PIB w Warszawie dba o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na poszczególnych stanowiskach, na wszystkich szczeblach hierarchii, poprzez stosowanie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji.
27. Struktura i zasady działania NIO-PIB w Warszawie sprzyjają uzyskaniu bezpośredniego wsparcia ze strony przełożonych (kierowników zakładów, innych jednostek organizacyjnych oraz dyrekcji) w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju, w tym dostępu do szkoleń umożliwiających rozwój umiejętności i kwalifikacji.
28. NIO-PIB w Warszawie uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej (z wykorzystaniem technik e-learningu), a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.
29. Stosowana w NIO-PIB w Warszawie polityka zatrudnienia sprzyja mobilności pracowników.

30. NIO-PIB w Warszawie zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.
31. Wkład twórczy naukowców, szczególnie doktorantów i młodych naukowców, jest odzwierciedlony poprzez wpisanie na listę współautorów.
32. NIO-PIB w Warszawie dba o to, aby początkujący naukowcy uzyskali pomoc w nawiązaniu kontaktu z członkami kadry naukowej Instytutu, których kompetencje mogą być im przydatne w zakresie wykonywania obowiązków i rozwoju zawodowego.
33. W NIO-PIB w Warszawie funkcjonuje przejrzysty system oceny pracowników naukowych.
34. W NIO-PIB w Warszawie funkcjonuje przejrzysty system oceny doktorantów.
35. NIO-PIB w Warszawie uznaje i stara się realizować prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.
36. Struktura organizacyjna oraz zasady obowiązujące w NIO-PIB w Warszawie pozwalają bez nadmiernej biurokracji i formalności zgłaszać zastrzeżenia i uwagi, co do konkretnych decyzji i uwarunkowań pracy w Instytucie.
37. W NIO-PIB w Warszawie jasno określono standardy i procedury przyjmowania pracowników naukowych do pracy.
38. Terminy nadsyłania podań określone w ogłoszeniach konkursowych w sprawie zatrudnienia umożliwiają aplikację wszystkim zainteresowanym.
39. Komisje dokonujące wyboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składają się z członków różnych branż i dyscyplin.
40. Ogłoszenia konkursowe w sprawie zatrudnienia zawierają dokładny opis wymaganych kwalifikacji oraz opis warunków pracy.
41. Kandydaci otrzymują informację o słabych i mocnych stronach swoich zgłoszeń.
42. W procesie rekrutacji kandydata ocenia się spełnianie przez niego wymagań kwalifikacyjnych uwzględniając wszelkie zróżnicowane doświadczenia (takie jak mobilność zawodowa czy niestandardowa ścieżka kariery).
43. Wykazanie przez kandydata mobilności traktowane jest jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.
44. Proces rekrutacji w NIO-PIB w Warszawie zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.
45. Wymagany na etapie rekrutacji poziom kwalifikacji odpowiada wymaganiom na poszczególnych stanowiskach.
46. W Instytucie istnieją jasne zasady zatrudniania osób posiadających stopień naukowy doktora, które zapewniają dalsze możliwości rozwoju kariery naukowej.