

FORMULARZ 4: PLAN DZIAŁAŃ

Case number: 2022PL811192

Nazwa organizacji: Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie - Państwowy Instytut Badawczy (NIO-PIB) w Warszawie

Kontakt: W. K. Roentgena 5, 02-781 Warszawa, e-mail: dyrektor@nio.gov.pl

DATA ZŁOŻENIA: 9.8.2023

1. INFORMACJA O ORGANIZACJI

Podaj określoną liczbę kluczowych danych dotyczących swojej organizacji. Dane oznaczone * są obowiązkowe.

PRACOWNICY & STUDENCI	FTE
<i>Łączna liczba badaczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci</i>	112
<i>w tym zagraniczni (m.in. obcokrajowcy)</i>	2
<i>w tym finansowani ze źródeł zewnętrznych (np. w ramach programów wymiany)</i>	1
<i>w tym kobiety</i>	67
<i>w tym badacze poziomu R3 lub R4 = z wysokim stopniem samodzielności naukowej, najczęściej na stanowisku profesora</i>	40
<i>w tym na poziomie R2 = najczęściej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora</i>	48
<i>w tym na poziomie R1</i>	20
<i>Łączna liczba studentów</i>	4
<i>Łączna liczba pracowników = personel medyczny, administracja oraz badacze</i>	2721
FUNDUSZE NA BADANIA (za ostatni rok finansowy: 2022)	€
<i>Całkowity, roczny nakład środków finansowych na badania naukowe</i>	10 174 822,49 €
<i>Roczne finansowanie badań naukowych przez MEiN - subwencja</i>	4 441 203,43 €
<i>Środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (innych niż ministerialne), w tym z projektów unijnych, w skali roku</i>	9 123 136,95 €
<i>Środki pozyskane z innych źródeł niż wymienione powyżej, w tym ze źródeł prywatnych lub pozarządowych, w skali roku</i>	0

PROFIL ORGANIZACJI (krótki opis organizacji, max. 100 słów)

Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie - Państwowy Instytut Badawczy (NIO-PIB) w Warszawie - placówka onkologiczna i jednocześnie państwowy instytut badawczy. Wywodzi się z Instytutu Radowego, założonego w 1932 roku z inicjatywy Marii Skłodowskiej-Curie. Siedziba Instytutu znajduje się w Warszawie. Posiada on także dwa oddziały w Krakowie i Gliwicach. NIO-PIB jest pełnoprofilowym i największym w Polsce ośrodkiem onkologicznym o najwyższym stopniu referencyjności oferującym kompleksowe leczenie i diagnostykę. W 2022 roku NIO-PIB zatrudniał 224 osoby na stanowisku naukowym, w tym 101 w Warszawie. Na grono naukowców składa się personel zajmujący się medycznymi naukami podstawowymi oraz personel wielu specjalizacji lekarskich i okołomedycznych, którzy wspólnie tworzą interdyscyplinarny zespół naukowy.

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNIE STOSOWANYCH ZASAD:

Proszę przedstawić zarys organizacji pod względem obecnych mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech tematycznych obszarów Karty i Kodeksu w organizacji:

Tematyczne obszary w Karcie i Kodzie	MOCNE I SŁABE STRONY
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Mocne strony</p> <p>Wśród aspektów etycznych i zawodowych zdecydowana większość respondentów bardzo dobrze ocenia: swobodę badań naukowych, przestrzeganie zasad etycznych oraz odpowiedzialność zawodową. Badanie potwierdza, że NIO-PIB zapewnia badaczom swobodę wyboru tematu naukowego. Naukowcy oceniają NIO-PIB jako instytucję przestrzegającą zasad etyki i równości. Ponadto oceniają, że pracownicy NIO-PIB również przestrzegają tych zasad. Należy to traktować jako wyraźną wskazówkę, że etyczne podejście i przestrzeganie zasad równości są ważne dla pracowników NIO-PIB. Badacze postrzegają pracę w NIO-PIB jako prestiżową i ważną dla społeczeństwa. Istotne jest dla nich m.in. publikowanie manuskryptów naukowych, co wskazuje na potrzebę uznania i udziału w prestiżu. Środowisko naukowe NIO-PIB daje możliwość korzystania z dobrych praktyk i doświadczeń innych naukowców. W związku z tym pracownicy postrzegają pracę w NIO-PIB jako okazję do budowania swojego naukowego know-how i reputacji.</p> <p>Do słabych stron organizacji respondenci zaliczają:</p> <ul style="list-style-type: none">• niewystarczające wsparcie w procesie pozyskiwania środków na badania oraz mało efektywne wykorzystanie środków finansowych, jakimi dysponują,• respondenci ankiety uważają, że osiągnięcia naukowe NIO-PIB nie są w wystarczającym stopniu komunikowane społeczeństwu na zewnątrz,• wyniki ankiety wskazują na konieczność usprawnienia informowania pracowników o zmianach w krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisach.
Rekrutacja	<p>Mocne strony</p> <p>Ankietowani wskazują, że konkursy na stanowiska naukowe w NIO-PIB są publikowane z uwzględnieniem czasu potrzebnego kandydatom na skompletowanie stosownych dokumentów aplikacyjnych. Są otwarte, zawierają opis wymaganych kwalifikacji i oferowanych warunków pracy. Dobrze oceniane jest również dopasowanie wymaganych na etapie rekrutacji poziomu kwalifikacji do wymagań na poszczególnych stanowiskach. Respondenci ankiety dobrze oceniają stosowane w NIO-PIB jasno określone standardy i procedury przyjmowania pracowników naukowych do pracy.</p>

	<p>Do słabych stron organizacji respondenci zaliczają:</p> <ul style="list-style-type: none"> • niewystarczające informowanie kandydatów o słabych i mocnych stronach swoich zgłoszeń, • respondenci uważają, że równowaga płci na poszczególnych stanowiskach i szczeblach hierarchii, nie jest przestrzegana, • dodatkowo działania naprawcze powinny dotyczyć zmian polityki zatrudnienia, tak aby sprzyjała mobilności pracowników naukowych, • komisje rekrutacyjne powinny uznawać również doświadczenie nabyte w ramach niestandardowych ścieżek kariery naukowej.
<p>Warunki pracy</p>	<p>Mocne strony</p> <p>Zaletą pracy w NIO-PIB jest terminowe wypłacanie wynagrodzeń. Ponadto dobrze oceniane jest stałe zatrudnienie oraz bezpieczeństwo i warunki pracy. Oznacza to, że pracownicy postrzegają NIO-PIB jako stabilne i bezpieczne miejsce pracy.</p> <p>Do słabych stron organizacji respondenci zaliczają:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wynagrodzenie jako nieatrakcyjne i nieadekwatne do ich umiejętności zawodowych. Badanie zostało przeprowadzone na początku 2023 r., tuż przed stopniowym wzrostem wynagrodzeń i w okresie wysokiej inflacji, co może zniekształcać wyniki ankiety, • respondenci uważają NIO-PIB za biurokratyczną instytucję, która nie zapewnia im wystarczającego wsparcia, na przykład w kwestiach administracyjnych i prawnych, • respondenci nisko oceniają swój wpływ na NIO-PIB poprzez udział przedstawicieli w organach zarządzających, • naukowcy oczekują większej elastyczności warunków pracy, aby lepiej pogodzić pracę z życiem prywatnym oraz lepszego wyposażenia stanowisk pracy, umożliwiającego współpracę na odległość przy pomocy komunikatorów wideokonferencyjnych, • dodatkowo respondenci oczekują większego wsparcia ze strony swoich przełożonych.
<p>Szkolenia i rozwój</p>	<p>Mocne strony</p> <p>Większość ankietowanych zadeklarowała dobre relacje z opiekunami, pozwalające na regularny kontakt młodych badaczy z ich opiekunami i przedstawicielami oraz na możliwość skorzystania z dobrych praktyk i doświadczenia. Wysoko oceniono również odzwierciedlenie wkładu twórczego poprzez wpisywanie na listę współautorów.</p> <p>Do słabych stron organizacji respondenci zaliczają:</p> <ul style="list-style-type: none"> • niewystarczające ich zdaniem uznanie 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,

	<ul style="list-style-type: none">• ponadto ankietowani oczekują większego wsparcia organizacyjnego początkujących naukowców w nawiązaniu kontaktów z członkami kadry naukowej Instytutu, których kompetencje mogą być im przydatne w zakresie wykonywania obowiązków i rozwoju zawodowego,• niską ocenę uzyskał również stosowany w NIO-PIB system oceny doktorantów,• respondenci przeciętnie ocenili dostępność oferty szkoleniowej umożliwiającej podnoszenie kwalifikacji.
--	---

3. DZIAŁANIA

Plan działań i Strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na witrynie internetowej organizacji. Proszę podać link do podstrony dedykowanej Strategii HR i Planu Działań:

*URL:

Wersja polska: <https://www.nio.gov.pl/nauka/strategia-hr>

Wersja angielska: <https://www.nio.gov.pl/en/science/hr-strategy>

Tymczasowa strona internetowa do momentu uruchomienia nowej strony NIO-PIB.

Wersja polska: <https://nowa.nio.gov.pl/nauka/strategia-hr/>

Wersja angielska: <https://nowa.nio.gov.pl/en/science/hr-strategy/>

<p>2. Zamieszczenie na stronie internetowej NIO-PIB składu Komisji Bioetycznej oraz Regulaminu Komisji Bioetycznej NIO-PIB (https://www.nio.gov.pl/o-instytucie/dyrekcja/komisja-bioetyczna).</p>	<p>2. Zasady etyczne</p> <p>+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>1Q2024</p>	<p>Biuro Rzecznika Prasowego we współpracy z Działem Nauki.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Stworzenie wewnętrznej podstrony internetowej, na której opublikowane zostanie - Zarządzenie 26/2023 Dyrektora Instytutu z dnia 28 kwietnia 2023 r. w sprawie powołania Komisji Bioetycznej w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym, które określa skład Komisji Bioetycznej w NIO-PIB.</p> <p>- Zarządzenie 35/2023 Dyrektora Instytutu z dnia 5 czerwca 2023 r. w sprawie Regulaminu Komisji Bioetycznej w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie.</p> <p>Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się z Regulaminem Komisji Bioetycznej.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
---	---	---------------	---	---

<p>3. Aktualizacja Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.</p>	<p>3. Odpowiedzialność zawodowa +/- w pełni zrealizowane</p>	<p>4Q2023</p>	<p>Dział Nauki we współpracy z Zespołem Radców Prawnych, Działem Organizacyjnym i Biurem Rzecznika Prasowego.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Stworzenie wewnętrznej podstrony internetowej, na której opublikowany zostanie zaktualizowany Regulamin (obecnie - Zarządzenie nr 38/2017 Dyrektora Instytutu z dnia 17 maja 2017 r. w sprawie ustalenia i wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Centrum Onkologii – Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie. - USTAWA z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)</p> <p>Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się z Regulaminem zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
--	--	---------------	---	--

<p>4. Wsparcie administracyjne podczas zdobywania dofinansowania zewnętrznego na realizację projektów naukowych między innymi poprzez aktualizację obecnych wewnętrznych regulacji prawnych.</p>	<p>4. Profesjonalne podejście +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>4Q2024</p>	<p>Dział Funduszy Zewnętrznych we współpracy z Biurem Współpracy Międzynarodowej, Działem Nauki, Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.</p>	<p>Stworzenie wewnętrznej podstrony internetowej, na której opublikowany zostanie zaktualizowany Regulamin (obecnie Zarządzenie nr 6/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 27 stycznia 2022 r. w sprawie „Regulaminu Realizacji Projektów dofinansowanych ze źródeł zewnętrznych w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie”). Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się ze zaktualizowanymi regulacjami wewnętrznymi. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>5. Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji dotyczących konkursów na projekty naukowe krajowe i zagraniczne (UE).</p>	<p>4. Profesjonalne podejście +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>4Q2023</p>	<p>Dział Funduszy Zewnętrznych we współpracy z Biurem Współpracy Międzynarodowej, Działem Nauki i Biurem Rzecznika Prasowego Dział Nauki.</p>	<p>Systematyczne publikowanie informacji na stronie internetowej i w biuletynie. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>6. Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w Biuletynie lub w postaci Newslettera w sprawie wewnętrznych regulacji oraz przepisów prawnych planowanych do wdrożenia i obowiązujących w kraju.</p>	<p>5. Zobowiązania wynikające z umowy przepisów -/+ częściowo zrealizowane</p>	<p>1Q2024</p>	<p>Zespół Radców Prawnych we współpracy z Działem Organizacyjnym i Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.</p>	<p>Publikacja comiesięcznych newsletterów. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>7. Wprowadzenie elektronicznego obiegu dokumentów (EOD). Rozbudowana zaplecza IT dedykowanego przechowywaniu danych naukowych.</p>	<p>6. Odpowiedzialność -/+ częściowo zrealizowane</p>	<p>4Q2024</p>	<p>Dział Systemów ICT i Cyberbezpieczeństwa we współpracy z innymi komórkami organizacyjnymi NIO-PIB. Dział Nauki.</p>	<p>Wdrożenie EOD. Raport z ankiety potwierdzający poprawę</p>

				wskaźników.
8. Przygotowanie umów ramowych na zakup odczynników i usług w zakresie badań naukowych.	6. Odpowiedzialność -/+ częściowo zrealizowane	3Q2024	Dział Nauki we współpracy z Działem Zamówień Publicznych i Zespołem Radców Prawnych Dział Nauki.	Opracowanie wzorów umów. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
9. Modyfikacja procedur wewnętrznych w zakresie zamawiania i zakupu odczynników, usług itp. w celu poprawy efektywności i terminowości wydatkowania środków.	6. Odpowiedzialność -/+ częściowo zrealizowane	3Q2024	Dział Nauki we współpracy z Zespołem Radców Prawnych, Działem Organizacyjnym i Biurem Rzecznika Prasowego Dział Nauki.	Publikacja zmodyfikowanych procedur (obecnie Zarządzenie 42/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 26 maja 2021 r. w sprawie określenia zasad udzielania zamówień publicznych przez Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy). Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się ze zmodyfikowanym Zarządzeniem. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
10 . Wprowadzenie zeszytów elektronicznych (pilotażowo wprowadzono ELN w 2022 w Zakładzie Genetyki), backup danych lokalnych w infrastrukturze wewnętrznej IT.	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych -/+ częściowo zrealizowane	2Q2024	Dział Systemów ICT i Cyberbezpieczeństwa we współpracy z Działem Nauki. Dział Nauki.	Oferowanie subskrypcji ELN aż do wyczerpania potrzeb. Rozpowszechnienie informacji w biuletynie o procedurze tworzenia kopii zapasowych przez dział IT (procedura PR60.5 IR4_W1) Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.

<p>11. Przygotowanie zarządzenia w sprawie przechowywania danych.</p>	<p>7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych</p> <p>-/+ częściowo zrealizowane</p>	<p>1Q2024</p>	<p>Inspektor Ochrony Danych Osobowych we współpracy z Działem Organizacyjnym i Zespołem Radców Prawnych.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Publikacja zmodyfikowanego Zarządzenia. Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się ze zmodyfikowanym Zarządzeniem.</p> <p>Przeprowadzenie szkolenia w zakresie ochrony danych (1 na rok).</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>12. Informowanie społeczeństwa o uzyskanych projektach, patentach czy publikacjach w renomowanych czasopismach naukowych oraz innych osiągnięciach naukowych.</p>	<p>8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników badań naukowych</p> <p>-/+ częściowo zrealizowane</p>	<p>3Q2023</p>	<p>Dział Funduszy Zewnętrznych, Dział Nauki, Biblioteka Naukowa we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Systematyczne publikacje na stronie internetowej NIO-PIB oraz mediach społecznościowych, w tym informacje o działalności naukowej poszczególnych zakładów NIO-PIB.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>13. Odgórne działania mające na celu dotarcie do społeczeństwa z wynikami prowadzonych badań, w tym wprowadzenie otwartych sesji popularnonaukowych na organizowanych konferencjach, prezentowanie informacji o prowadzonych badaniach za pośrednictwem mediów społecznościowych.</p>	<p>9. Zaangażowanie społeczne</p> <p>-/+ częściowo zrealizowane</p>	<p>3Q2024</p>	<p>Biuro Rzecznika Prasowego we współpracy z Działem Nauki.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Systematyczne publikacje na stronie internetowej NIO-PIB oraz w mediach społecznościowych ważnych wyników z prowadzonych badań. Aktywny udział w piknikach naukowych</p> <p>10 seminariów dla pracowników naukowych w roku kalendarzowym.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>14. Organizacja szkoleń dla pracowników i doktorantów, m.in. w zakresie równouprawnienia.</p>	<p>10. Zasady niedyskryminacji</p> <p>+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>1Q2024</p>	<p>Dział Kadr.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Przeprowadzenie szkolenia w zakresie równouprawnienia (1 na rok).</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>

<p>15. Modyfikacja Regulaminu oceny okresowej dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych.</p>	<p>11. Systemy oceny pracowników +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>3Q2023</p>	<p>Dział Nauki we współpracy z Zespołem Radców Prawnych, Działem Organizacyjnym i Biurem Rzecznika Prasowego.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Stworzenie wewnętrznej podstrony internetowej, na której opublikowany zostanie zmodyfikowany Regulamin (obecnie Zarządzenie nr 26/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 2 kwietnia 2021 określające tryb i zasady dokonywania oceny okresowej).</p> <p>Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się ze zmodyfikowanym Zarządzeniem.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
---	--	---------------	---	--

<p>16. Rozpowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o obowiązujących przepisach dotyczących rekrutacji na stanowiska naukowe między innymi o: jasnych, przejrzystych i skutecznych procedurach rekrutacyjnych, ogłoszeniach o pracę szczegółowo opisujących kryteria selekcji i oczekiwane kompetencje kandydatów oraz zawierających szczegółowy opis wymagań i oczekiwanych kwalifikacji na dane stanowisko, publikacjach ogłoszeń na stronie BIP Instytutu, a także na stronie BIP Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz na stronie Komisji Europejskiej (https://euraxess.ec.europa.eu), przepisach wewnętrznych określających zasady powoływania komisji rekrutacyjnych w NIO-PIB.</p>	<p>12. Zasady rekrutacji (Wg Kodeksu) 13. Przebieg rekrutacji (wg kodeksu) 14. Dobór kadr 15. Przejrzystość (wg Kodeksu) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności wg Kodeksu 19. Uznawanie kwalifikacji (wg Kodeksu) 20. Staż pracy wg Kodeksu 21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (wg Kodeksu) +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p> <p>17. Odstępstwa od porządku chronologicznego w CV (wg Kodeksu) -/-niewystarczająco zrealizowane</p>	<p>2Q2025</p>	<p>Zespół ds. Wdrożenia Strategii HR Excellence in Research w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie.</p> <p>Dział Kadr we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego.</p> <p>Dział Kadr.</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w NIO-PIB uwzględniającej między innymi postrzeganie doświadczenia w zakresie mobilności jako atutu w procesie rekrutacji oraz uznanie kwalifikacji akademickich i zawodowych pracowników w trakcie procesu rekrutacji lub ubiegania się o zmianę stanowiska naukowego a także zasad zatrudniania osób posiadających stopień naukowy doktora. Określenie zasad odstępstwa od porządku chronologicznego w CV.</p> <p>Informacje o wakatach na stanowiska naukowe.</p> <p>Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się z OTM-R, Ustawą o instytutach badawczych, Statutem NIO-PIB rozdział V i VI, oraz z Zarządzeniem Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 stanowiącym Regulamin konkursu na stanowiska naukowe.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>17. Wprowadzenie obowiązku udzielania zwrotnej informacji o słabych i mocnych stronach zgłoszeń w procesie rekrutacji.</p>	<p>16. Ocena dorobku (wg Kodeksu) -/-niewystarczająco zrealizowane</p>	<p>1Q2025</p>	<p>Zespół ds. Wdrożenia Strategii HR Excellence in Research w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie.</p> <p>Dział Kadr</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w NIO-PIB.</p> <p>Oświadczenia Pracowników Naukowych o zapoznaniu się z OTM-R.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>

18. Spotkania z pracownikami naukowymi, na których prezentowane są osiągnięcia naukowe.	22. Uznanie zawodu -/+ częściowo zrealizowane	3Q2024	Dział Nauki.	10 sesji w roku kalendarzowym. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
19. Szerokie informowanie środowiska Instytutu i społeczeństwa o prowadzonych badaniach i sukcesach naukowców.	22. Uznanie zawodu -/+ częściowo zrealizowane	2Q2024	Biuro Rzecznika Prasowego we współpracy z Działem Nauki. Dział Nauki.	Systematyczne publikacje informacji do pracowników i społeczeństwa na stronie internetowej i w mediach społecznościowych. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
20. Premie naukowe dla pracowników naukowych.	22. Uznanie zawodu -/+ częściowo zrealizowane	2Q2024	Dział Nauki we współpracy z Głównym Księgowym. Dział Nauki.	Zatwierdzenie budżetu na premie naukowe. Przyznanie premii naukowych. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
21. Dostęp pracowników naukowych do systemów komunikacyjnych tj. TEAMS, Microsoft Office 365 w celu tworzenie dogodnego środowiska do prowadzenia badań naukowych w NIO-PIB.	23. Środowisko badań naukowych -/+ częściowo zrealizowane	4Q2024	Dział Systemów ICT i Cyberbezpieczeństwa. Dział Nauki.	Instalacja niezbędnego oprogramowania. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
22. Zakup kamerek internetowych lub tabletów, które umożliwią naukowcom współpracę na odległość.	23. Środowisko badań naukowych -/+ częściowo zrealizowane	1Q2024	z DziałSystemów ICT i Cyberbezpieczeństwa i Działem Zamówień Publicznych we współpracy Dział Nauki. Dział Nauki.	Zakup 100 laptopów oraz wydanie do użytkowania zakupionego sprzętu. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.

<p>23. Wprowadzenie obok możliwości pracy zdalnej elastycznych systemów czasu pracy (praca w weekendy, skrócony tydzień czasu pracy) w celu łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym i rodzinnym.</p>	<p>24. Warunki pracy -/+ częściowo zrealizowane</p>	<p>4Q2023</p>	<p>Dział Kadr we współpracy z Zespołem Radców Prawnych, Działem Organizacyjnym i Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.</p>	<p>Publikacja zasad pracy zdalnej oraz zmiana Regulaminu pracy obejmującego nowe systemy czasu pracy. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>24. Rozpowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych informacji o obowiązujących przepisach dotyczących warunków zatrudnienia w NIO-PIB oraz o jego stabilności.</p>	<p>25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>4Q2023</p>	<p>Dział Kadr we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.</p>	<p>Publikacja danych statystycznych o umowach stałych/stażu w NIO-PIB etc. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
<p>25. Usprawnienie obiegu dokumentów w taki sposób, aby nie było opóźnień w wypłacie dodatkowych wynagrodzeń i dodatków projektowych.</p>	<p>26. Finansowanie i wynagrodzenie +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>4Q2023</p>	<p>Dział Funduszy Zewnętrznych we współpracy z Biurem Współpracy Międzynarodowej i Działem Nauki. Dział Nauki.</p>	<p>Publikacja zasad obiegu dokumentów dotyczących dodatków projektowych. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>

<p>26. Rozpowszechnienie wiedzy wśród pracowników o faktycznej równowadze płci w NIO-PIB.</p>	<p>27. Równowaga płci +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>3Q2023</p>	<p>Dział Kadr we współpracy z Działem Organizacyjnym i Biurem Rzecznika Prasowego.</p> <p>Dział Kadr</p> <p>Dział Nauki.</p>	<p>Publikacja danych statystycznych o strukturze płci w NIO-PIB.</p> <p>Oświadczenia o zapoznaniu się z Zarządzeniem nr 65/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 26 września 2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu równości płci w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie.</p> <p>Oświadczenia o zapoznaniu się z Zarządzeniem Nr 100/2022 Dyrektora Instytutu wprowadzającym „Kodeks Etyki Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie”, zgodnie z którym Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania porządku prawnego, norm etycznych, zawodowych i moralnych oraz zasad współżycia społecznego, mają odnosić się do innych pracowników w sposób życzliwy oraz zobowiązani są do równego traktowania innych pracowników oraz do niestosowania jakichkolwiek form dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną, pozycję społeczną, wiek lub stan cywilny.</p> <p>Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.</p>
---	---	---------------	--	---

27. Obowiązek zgłaszania planu szkoleń przez kierowników komórek organizacyjnych.	28. Rozwój kariery zawodowej +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	1Q2024	Dział Kadr we współpracy z Działem Systemów Zarządzania. Dział Nauki.	Publikacja zmodyfikowanej procedury podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
28. Rozpowszechnienie wśród pracowników naukowych informacji o szkoleniach, seminariach i konferencjach.	28. Rozwój kariery zawodowej +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	1Q2024	Dział Kadr we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.	Publikacja planu szkoleń. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
29. Przeznaczenie stałego budżetu na udział pracowników naukowych w szkoleniach, seminariach i konferencjach.	28. Rozwój kariery zawodowej +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	1Q2024	Dział Nauki we współpracy z Głównym Księgowym. Dział Nauki.	Przyjęcie budżetu na szkolenia, seminaria i konferencje. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
30. Rozpowszechnienie wśród pracowników naukowych informacji o wyjazdach wspierających wymianę międzynarodową, stażach w podmiotach akademickich i gospodarczych, jak również możliwość udziału w projektach komercyjnych.	29. Wartość mobilności -/+ częściowo zrealizowane	2Q2024	Biuro Rzecznika Prasowego we współpracy z Działem Nauki Dział Nauki.	Systematyczne publikacje informacji do pracowników. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
31. Wprowadzenie obowiązkowych seminariów dla pracowników naukowych oraz informacja na stronie internetowej o działalności naukowej poszczególnych zakładów naukowych w NIO-PIB.	30. Dostęp do doradztwa zawodowego -/+ częściowo zrealizowane	3Q2024	Dział Nauki we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.	10 sesji w roku kalendarzowym. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.

35. Przegląd dokumentacji oraz procedur dotyczących składania wniosków i skarg pod kątem ich uproszczenia.	34. Skargi/apelacje -/+ częściowo zrealizowane	1Q2024	Dział Kadr i Dział Organizacyjny. Dział Nauki.	Publikacja zaktualizowanych wewnętrznych aktów prawnych. Oświadczenia o zapoznaniu się ze zmodyfikowanymi regulacjami wewnętrznymi. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
36. Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie reprezentowania interesów pracowników naukowych.	35. Wpływ na organy decyzyjne +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	3Q2023	Dział Nauki we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego. Dział Nauki.	Publikacja na stronie internetowej materiałów informacyjnych o: możliwości Pracowników w czynnym udziale w wyborach członków Rady Naukowej zgodnie ze Statutem NIO-PIB, reprezentowaniu Pracowników Naukowych w organach decyzyjnych w tym na najwyższym szczeblu procesu decyzyjnego poprzez Zastępcę Dyrektora ds. Naukowych, możliwości składania wniosków organów NIO-PIB. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
37. Powołanie funkcji „ombudsmana” do którego doktorant/młody naukowiec może się zgłosić w przypadku problemów.	36. Relacje z opiekunem naukowym -/+ częściowo zrealizowane	4Q2024	Dział Nauki Dział Nauki.	Powołanie funkcji "ombudsmana". Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
38. Wprowadzenie obowiązkowych szkoleń dla opiekunów naukowych z umiejętności miękkich.	37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania 38. Kontynuacja rozwoju zawodowego 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego +/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	4Q2024	Dział Kadr. Dział Nauki.	Przeprowadzenie szkoleń z umiejętności miękkich dla opiekunów naukowych. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.
39. Wprowadzenie obowiązkowych seminariów dla pracowników naukowych, doktorantów i młodych naukowców, na których będzie można skorzystać z dobrych praktyk i doświadczenia innych naukowców.	40. Opieka naukowa -/+ częściowo zrealizowane	3Q2024	Dział Nauki we współpracy z Biurem Rzecznika Prasowego Dział Nauki	10 sesji w roku kalendarzowym. Raport z ankiety potwierdzający poprawę wskaźników.

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób organizacja będzie korzystać z otwartych i przejrzystych zasad procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników, oraz w jaki sposób zamierza wdrażać / wdraża te zasady. Chociaż niektóre z działań wymienionych powyżej mogą się częściowo pokrywać, proszę podać krótki komentarz demonstrujący tę implementację. Jeśli tak, proszę podać link pomiędzy listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania (max1000 słów).

Instytut będzie stosował zasady otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji na każdym etapie procesu rekrutacji naukowców. Odpowiednie powiązane procedury są już częścią istniejących procedur lub zostaną wdrożone na późniejszym etapie w fazie wdrażania strategii.

Zgodnie z definicją w liście kontrolnej OTM-R-u czynności związane z wdrożeniem Zasad OTM-R-u:

- publikacja znowelizowanych zasad polityki OTM-R-u na stronie internetowej NIO-PIB
- działania informacyjne i szkolenia dla rekrutacji pracowników i innych osób zaangażowanych w proces rekrutacji
- wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za proces zatrudniania pracowników zagranicznych w Dziale Kadr

Powołany Komitet Sterujący będzie nadzorował realizację zaplanowanych działań.

Jeśli Twoja organizacja ma już strategię rekrutacji, która wdraża zasady otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników naukowych, podaj link do strony, na której można znaleźć tę strategię:

URL: nie dotyczy

4. WDROŻENIE

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań:

W celu monitorowania realizacji postanowień Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych Dyrektor NIO-PIB powołał Zespołu ds. Wdrożenia Strategii HR Excellence in Research w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie, który ponosi całościową odpowiedzialność za przebieg całego procesu, zapewniając spełnienie podjętych działań.

Grupa Robocza, która została powołana w styczniu 2022 roku, składała się z przedstawicieli naukowców z każdego z 4 etapów kariery naukowej (First Stage Researcher, Recognized Researcher, Established Researcher, Leading Researcher) w celu ułatwienia opracowania Planu Działania.

Wdrażanie Karty i Kodeksu rozpoczęło się od analizy aktualnej polityki kadrowej, praktyk stosowanych w NIO-PIB oraz przeglądu regulacji wewnętrznych i aktów prawnych obowiązujących w Instytucie, a także regulacji krajowych dotyczących instytutów badawczych istniejących w języku polskim prawa w odniesieniu do zaleceń zawartych w Karcie i Kodeksie. Członkowie Grupy Roboczej byli odpowiedzialni za przeprowadzenie analiz i zestawienie istniejących procedur i praktyk z zasadami określonymi w Kodeksie Karty.

Dodatkowo Grupa Robocza zaprojektowała również badanie parametryczne w celu zaangażowania środowiska naukowego Instytutu w ocenę zgodności działań NIO-PIB z Kartą i Kodeksem, a także w celu uzyskania opinii środowiska naukowego Instytutu na temat wdrożenia zasad określonych w tych dokumentach.

Szczegółowa analiza dotychczasowej polityki kadrowej i praktyk stosowanych w NIO-PIB wykazała konieczność zmiany przepisów w niektórych obszarach operacyjnych.

W wyniku przeprowadzonej analizy luk zaplanowano dodatkowe działania, mające na celu zmniejszenie różnic pomiędzy zasadami działania Instytutu a zasadami określonymi w Karcie i Kodeksie. Konsultacje ze wszystkimi grupami interesariuszy, w tym z przedstawicielami wszystkich grup badawczych R1-R4, zostały przeprowadzone odpowiednio podczas całej początkowej fazy HRS4R. Za każde określone działanie odpowiada jednostka, która jest zobowiązana do realizacji określonych działań zgodnie z harmonogramem. Jednostka ta będzie podejmować niezbędne kroki w celu realizacji działań określonych zgodnie z Planem Działań i zapewni odpowiednie konsultacje z grupami interesariuszy.

Wszystkie zaplanowane działania są ściśle powiązane z celami strategicznymi określonymi w Strategii HRS4R NIO-PIB, opracowanej przez Zespół Roboczy. Cele i zadania Strategii są zgodne z misją Instytutu określoną w dokumencie Statutu.

Komitet Sterujący, utworzony przez dyrektorów pionu zarządzania oraz pionu administracji i inwestycji, będzie nadzorował postęp prac związanych z wdrożeniem niezbędnych działań zmierzających do pełnego wdrożenia zasad Kodeksu i Karty w NIO-PIB.

Zgodnie z zaleceniami zespołu Komisji HRS4R, działania zostaną przeprowadzone przed pierwszą oceną okresową.

Upewnij się, że wdrożenie obejmuje również wszystkie aspekty zaznaczone na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać:

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
W jaki sposób zespół wdrażający i/lub komitet sterujący będą regularnie nadzorować postępy?	Posiedzenia Zespołu ds. Wdrożenia odbywać się będą nie rzadziej niż raz na kwartał w celu raportowania postępów prac, monitorowania realizacji kolejnych etapów oraz analizy dalszych działań. Komitet Wdrażający będzie wspierany przez Komitet Sterujący na każdym z etapów.
Jakie są zamierzone sposoby włączenia społeczności naukowej w proces wdrażania?	<p>Przedstawiciele Pracowników Naukowych są w Zestpole ds. Wdrożenia.</p> <p>W celu efektywnej komunikacji związanej z HRS4R zostanie stworzony specjalny adres e-mail.</p> <p>Dodatkowo planowane jest przeprowadzenie ankiety w ciągu najbliższych 24 miesięcy, przed pierwszą oceną śródkresową, w celu ustalenia i zbadania funkcjonowania i doświadczenia polityk wewnętrznych w Instytucie, czy istnieją rozbieżności między zamierzonymi celami i sposobem ich realizacji.</p>
Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR.	<p>Strategia HR jest ściśle skorelowana ze strategią NIO-PIB na lata 2023-2028, w tym pozyskania wyróżnienia przez wszystkie oddziały Instytutu.</p> <p>https://www.pib-nio.pl/wp-content/uploads/2022/10/Uchwała-RN_233_2022.pdf (uchwała Rady Naukowej z 26 Października 2022r.)</p> <p>Badacze wszystkich szczebli oraz pracownicy administracyjni będą aktywnie zaangażowani w rozwój, wdrażanie i optymalizację systemu HR.</p> <p>Ogólna polityka kadrowa zostanie dostosowana do zasad OTM-R i C&C poprzez opracowanie procedur i regulaminów prawnych. Zasady HR oparte na polityce OTM-R będą dostępne dla wszystkich pracowników na stronie internetowej.</p>

<p>W jaki sposób zapewnione będzie wdrożenie proponowanych działań?</p>	<p>Zaplanowane działania będą realizowane zgodnie z założonym harmonogramem. W przypadku opóźnień w ich realizacji Zespół ds. Wdrożenia podejmie decyzje o podjęciu odpowiednich działań naprawczych. Do realizacji zadań zostaną wybrane osoby o wymaganych kompetencjach w danej dziedzinie.</p>
<p>W jaki sposób monitorowane będą postępy/realizacja harmonogramu?</p>	<p>Posiedzenia zespołu ds. Wdrożenia odbywać się będą nie rzadziej niż raz na kwartał w celu raportowania postępów prac, monitorowania realizacji kolejnych etapów oraz analizy dalszych działań.</p> <p>Raport roczny zawierający informacje o postępach realizacji Planu Działań będzie przygotowywany po każdym 12 miesiącach realizacji.</p>
<p>W jaki sposób mierzone będą postępy/wskaźniki w kontekście następnej oceny ?</p>	<p>Wskaźniki są ustalane jako mierzalne wartości, na ile to możliwe, z osiągalnymi celami i harmonogramami ustalonymi w kwartałach. W razie potrzeby zostaną one bardziej precyzyjnie opracowane, aby umożliwić monitorowanie przez Komitet Sterujący.</p> <p>Całkowity harmonogram wyznaczający ostateczną datę, kiedy akcja zostanie zrealizowana, podawana jest po dyskusji z każdą odpowiedzialną jednostką i ze świadomością uwzględnienia pewnego dodatkowego czasu w przypadku nieoczekiwanych zdarzeń.</p>

Dodatkowe uwagi /komentarze na temat proponowanego procesu wdrażania:

(free text, 1000 words maximum)