



**Centrum Naukowo - Badawcze Ochrony Przeciwpożarowej
im. Józefa Tuliszkowskiego - Państwowy Instytut Badawczy
(CNBOP-PIB)**

**wobec Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników
naukowych**

Analiza wewnętrzna

DYREKTOR CNBOP-PIB

bryg. dr inż. Dorota Wróblewska

2016

1. METODOLOGIA

1.1. Wewnętrzna analiza dokumentacji i praktyki działania CNBOP-PIB

We wrześniu 2015r. Dyrektor CNBOP-PIB (zwanym Instytutem) powołał Komisję, która zapoznała się z Europejską Kartą Naukowca (zwaną Kartą) oraz Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (zwanym Kodeksem). W skład Komisji weszli pracownicy naukowcy Instytutu oraz przedstawiciele pracowników administracyjnych.

Komisja przeanalizowała zasady i wymagania wynikające z zapisów Karty i Kodeksu pod kątem ich realizacji w Instytucie. Część zasad jest realizowana poprzez polskie prawo m.in. kodeks pracy, ustawę o instytutach badawczych, część przez akty wewnętrzne Instytutu np.: regulamin pracy, regulamin ochrony i zarządzania własnością niematerialną, uchwały Rady Naukowej, Statut określający m.in. sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe. Wstępna analiza wykazała, że większość zasad wyrażonych w Karcie i Kodeksie jest przestrzegana przez CNBOP-PIB.

1.2. Badanie

Działaniem podjętym w ramach analizy wewnętrznej było przeprowadzenie wywiadu z pracownikami naukowymi, który posłużył do analizy opinii i oczekiwań adresatów.

Kolejnym etapem prac było przeprowadzenie ankiety, której celem było zbadanie opinii pracowników wykonujących prace naukowo-badawcze, na ile zasady i warunki pracy są spójne z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Odpowiedź na to pytanie powinna zapewnić analiza wyników ankiety przeprowadzonej w grupie respondentów wynoszącej 6 osób. Ankiety przeprowadzono wśród wszystkich pracowników Instytutu posiadających stopień naukowy doktora.

Przeprowadzona ankieta pozwoliła potwierdzić, że w większości zakresu zawartego w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych opinia respondentów jest pozytywna i respondenci potwierdzają stosowanie się do powszechnie obowiązujących norm i zasad oraz przestrzegania dokumentów prawnych krajowych oraz funkcjonujących w firmie.

Na podstawie ankiety stwierdzone zostały niedoskonałości organizacyjno-systemowe, które w odczuciu respondentów mają istotny wpływ na warunki pracy w CNBOP-PIB. Dotyczą one poniższych obszarów:

1. Przestrzegania zasad i przepisów dotyczących własności intelektualnej;
2. Wspierania rozwoju naukowego młodych pracowników;
3. Poczucia stabilności zatrudnienia w Instytucie;
4. Atrakcyjności warunków wynagradzania.

W każdym z rozpatrywanych obszarów zdiagnozowano przyczyny opierając się na przykładach podanych przez ankietowanych oraz zaproponowano działania korygujące, które zostały uwzględnione w kolejnych rozdziałach opracowania.



1.3. Podsumowanie – określenie planu działania

Podsumowaniem obu poprzednich działań była przeprowadzona w gronie Dyrekcji dyskusja dotycząca zgodności funkcjonowania Instytutu z zasadami Karty i Kodeksu. Wszystkie rozbieżności były szczegółowo rozważane, z naciskiem na poszukiwanie ewentualnych rozwiązań i rachunek kosztów zastosowania tych rozwiązań.

2. WYNIKI ANALIZY WEWNĘTRZNEJ

2.1 Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców

2.1.1. Wolność badań naukowych

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonania i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/ doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie – w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu stosują zasady etyki zawodowej określonej w dokumencie „Kodeks Etyki Pracownika Naukowego”¹. Dodatkowo pracownicy są zobowiązani do rzetelności wykonywanych badań oraz poszanowania własności intelektualnej autorów badań. Pracownicy zobowiązani są do promowania wyników badań na konferencjach naukowych, targach, seminariach i warsztatach naukowych z zachowaniem tajemnicy w przypadku badań kluczowych dla bezpieczeństwa oraz poufności w działalności certyfikującej i aprobacyjnej.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.2. Zasady etyczne

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu przestrzegają przepisów „Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego”. Pracownicy nauki mają szczególny obowiązek szerzenia w swoich środowiskach osobiście oraz za pośrednictwem instytucji i organizacji naukowych, zasad rzetelnej pracy naukowej, tępienia nieuczciwości naukowej lub łamania dobrych obyczajów.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

¹ http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_02/2ae2188ff8670eed98ede50de1e9007f.pdf

2.1.3. Odpowiedzialność zawodowa

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu dokładają wszelkich starań by wykonywane badania służyły podnoszeniu bezpieczeństwa społeczeństwa. Jednocześnie wyniki badań, analiz oraz działalności piśmienniczej uznawane są za osobiste dobro twórcy, z jednoczesnym uznaniem go jako dobro wspólne Instytutu. Wykonywane prace badawcze są rzetelne z zachowaniem etyki zawodowej, a uznanie za osiągnięcia naukowe jest przyznawane wykonawcom. Zastosowano procedury umożliwiające weryfikację opracowań (wyników badań) przez osoby o większym stażu naukowo-badawczym autoryzujących każdorazowo sprawozdania. Wszelkie prace wykonane w ramach działalności badawczej są sprawdzane przez system antyplagiatowy.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.4. Profesjonalne podejście

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu są informowani zarówno o celach środowiska naukowego jak i mechanizmach finansowania badań na seminariach naukowych, konferencjach, poprzez stronę internetową Instytutu. Pracownicy nauki znają i przestrzegają przepisy powszechnie obowiązujące jak również szczegółowe wynikające z regulaminów poszczególnych konkursów krajowych i międzynarodowych.

Zarządzanie projektami realizowane jest przy pomocy metodyk uznanych w świecie np. PRINCE 2. Około 20% pracowników Instytutu przeszło odpowiednie szkolenie i uzyskało wymagane uprawnienia

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów**Zapis Europejskiej Karty Naukowca:**

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu przestrzegają i znają przepisy powszechnie obowiązujące i stosowane do wymagań uregulowanych w przepisach wewnętrznych Instytutu i zewnętrznych instytucji finansującej tj.: „Regulamin prac badawczych realizowanych w CNBOP-PIB”, „Regulamin ochrony i zarządzania własnością niematerialną w CNBOP-PIB” oraz regulaminy dotyczące finansowania zewnętrznego.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.6. Odpowiedzialność

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu przyjmują do realizacji prace badawcze, do wykonania których posiadają odpowiednie kompetencje. Realizując prace dofinansowane z budżetu państwa odpowiedzialni są za efektywne wykorzystanie środków. Pracownicy naukowcy wykonują pracę zgodnie z wymaganiami. Prace odbierane są przez osoby nadzorujące realizację pracy badawczej. Realizowane prace podlegają kontroli zarówno wewnętrznej jak i zewnętrznej, zgodnie z wymaganiami instytucji finansującej.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu postępują zgodnie z przepisami w zakresie BHP i odbywają szkolenia w tym zakresie. Instytut odpowiada za zapewnienie bezpiecznego stanowiska pracy, spełniającego wymagania przepisów prawa.

Pracownicy naukowcy tworzą kopię zapasową danych na dodatkowej partycji.

W CNBOP-PIB wdrożona została polityka bezpieczeństwa informacji. Pracownicy znają politykę i przestrzegają przepisów prawa w zakresie ochrony danych oraz zachowania poufności informacji stanowiących tajemnicę CNBOP-PIB.

Wskazane działanie dodatkowe: Zakup i wdrożenie serwerów BACKUP-owych.

2.1.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników**Zapis Europejskiej Karty Naukowca:**

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach, wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejścia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy Instytutu dzielą się z innymi swymi osiągnięciami i wiedzą. Pracownicy nauki rozpowszechniają wyniki swoich badań poprzez wystąpienia na seminariach naukowych, konferencjach, zjazdach, targach, sympozjach oraz publikacjach w formie drukowanej lub elektronicznej dostępnej na stronie Instytutu.

Pracownicy naukowcy Instytutu są obowiązani do rzetelnego przedstawienia wyników badań w ramach obowiązujących zasad i przepisów, świadomi że nierzetelność w sferze nauki szkodzi nauce i społeczeństwu.

Pracownicy nauki nie ukrywają niewygodnych wyników badań, podważających ich hipotezy robocze, ani nie zatajają alternatywnych hipotez i sposobów interpretacji.

Pracownicy nauki nie wywierają jakiegokolwiek nacisku na innych pracowników nauki w celu świadomego ukrycia prawdy, ujawnionej w toku badań naukowych.

Wszyscy pracownicy Instytutu kierują się szacunkiem dla innych dyscyplin naukowych i gotowością do życzliwej współpracy z ich przedstawicielami.

Pracownicy naukowcy Instytutu mogą ubiegać się o patenty. Działalność taka ma na celu zastrzeżenie praw autora w sferze praktyki, a nie ograniczenie swobodnego przepływu informacji naukowej.

Przedstawione zasady postępowania zawarte są w regulaminach i wytycznych obowiązujących w Instytucie np. „Zasady planowania, przygotowania i realizacji projektów w CNBOP-PIB”.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.9. Zaangażowanie społeczne

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut ma zawarte umowy o współpracy z szeregiem instytucji państwowych, instytutów badawczych, szkół i uczelni. Ponadto Instytut prowadzi również działalność dydaktyczną dla uczniów oraz stronę internetową promującą profilaktykę i edukację społeczną np.: <http://profilaktyka.cnbop.pl/>. Pracownicy naukowcy publikują również artykuły w prasie popularnonaukowej.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.10. Relacje z opiekunem naukowym

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy naukowcy rozpoczynający pracę naukową w Instytucie mają przydzielonych opiekunów naukowych, którymi są kierownicy poszczególnych zespołów badawczych lub osoby najwyższego stopniem w danej grupie badawczej. Pracownicy naukowcy będący na początku kariery naukowej w Instytucie mają nieograniczony kontakt ze swoimi opiekunami, którzy wskazują drogę realizacji odpowiednich badań czy analiz, pomagają w składaniu wniosków projektowych/badawczych/rozwojowych, zachęcają i pomagają w pisaniu publikacji naukowych.

Wskazane działanie dodatkowe:

1. Kontynuacja pracy Zespołu Wsparcia Naukowego (zespół był powołany do pomocy merytorycznej do składania wniosków o finansowanie nowych projektów badawczo-rozwojowych) jako ciała wspierającego młodych naukowców,
2. Przywrócenie stanowiska sekretarza ds. aktywności naukowej (min. stopień dr)
3. Zwiększenie kapitału ludzkiego Instytutu przez zatrudnienie osób ze stopniem naukowym
4. Motywowanie i udogodnienia dla własnej kadry do podejmowanie studiów doktoranckich

2.1.11. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania**Zapis Europejskiej Karty Naukowca:**

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodność funkcji, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie starsi stażem i doświadczeniem pracownicy pełnią funkcję opiekunów, mentorów, doradców, liderów, koordynatorów projektów, popularyzatorów nauki stosując najwyższe standardy zawodowe oraz budują pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.1.12. Kontynuacja rozwoju zawodowego**Zapis Europejskiej Karty Naukowca:**

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Pracownicy nauki mają możliwość stałego rozwoju poprzez udział w konferencjach, szkoleniach, warsztatach, seminariach, kursach. Instytut daje możliwość dostępu do prenumerat czasopism naukowych i wielu baz naukowych, które umożliwiają poszerzanie wiedzy i zaznajomienie się z nowinkami technicznymi i badawczymi.

Wskazane działanie dodatkowe: brak



2.2. Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców:

2.2.1 Uznanie zawodu

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery poprzez finansowanie kursów, szkoleń czy studiów. Wszyscy naukowcy – bez względu na etap kariery – są uznawani za profesjonalistów i poddawani są przejrzystym procedurom konkursowym. W CNBOP-PIB przestrzega się zapisów regulaminów i zarządzeń dotyczących podnoszenia/zdobywania kwalifikacji zawodowych, awansowania pracowników.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.2. Zasada niedyskryminacji

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

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 bądź materialny.

Obowiązująca procedura konkursowa na stanowiska naukowe oparta jest o zasadę równego dostępu do informacji, przejrzystości, niedyskryminacji i jasności kryteriów konkursowych. Rekrutacja odbywa się na zasadzie otwartego konkursu.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.3. Środowisko badań naukowych

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewnią odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Realizacja powyższych celów została uporządkowana poprzez wprowadzenie przepisów i procedur związanych z realizacją prac badawczych własnych i projektów zewnętrznie finansowanych o zasięgu krajowym i międzynarodowym.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.4. Warunki pracy

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Wewnętrzne regulacje, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, umożliwiają naukowcom, zarówno kobietom jak i mężczyznom, elastyczne warunki pracy, zapewniając osiągnięcie efektywnych wyników badań naukowych. W Instytucie stosowane są w miarę potrzeby m.in. elastyczne godziny pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca. Regulacje wewnętrzne umożliwiają także skorzystanie z dodatkowego urlopu m.in. na przygotowanie obrony rozprawy doktorskiej/habilitacyjnej oraz przeprowadzenie obrony rozprawy.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.5. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W CNBOP-PIB zawierane są umowy o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi.

Wskazane działania dodatkowe:

1. Monitorowanie odczucia pracowników dot. stabilności zatrudnienia;
2. W miarę możliwości Instytutu zawieranie z naukowcami bezpośrednio po okresie próbnym umów na czas nieokreślony.

2.2.6. Finansowanie i wynagrodzenie

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Celem Instytutu jest zapewnienie naukowcom środków umożliwiających realizację prac badawczych i rozwojowych oraz dobrych warunków pracy i sprawiedliwego wynagrodzenia wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi.

CNBOP-PIB oferuje:

- pracownikom ubiegającym się o nadanie stopnia doktora lub doktora habilitowanego dofinansowanie lub sfinansowanie zagranicznych staży naukowych w celu zdobywania nowych doświadczeń i kwalifikacji,
- doktorom starającym się o habilitację dodatkowy płatny urlop szkoleniowy,
- wynagrodzenie dla osób pracujących przy realizacji projektu wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne,
- możliwość ubiegania się o nagrodę uznaniową za szczególne osiągnięcia.

Wskazane działanie dodatkowe: Modyfikacja systemu motywacyjnego za publikacje w czasopiśmie na LF oraz publikacje z listy A lub B MNiSW.

2.2.7. Równowaga płci

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut wyłania swoich pracowników w drodze rekrutacji opartych na merytorycznych kryteriach stosując zasadę niedyskryminacji. CNBOP-PIB dąży do reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kariery. Cel ten jest osiągany na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania w komisjach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów istnieje odpowiednia równowaga płci.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.8. Rozwój kariery zawodowej

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut wspiera i daje możliwość rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.9. Wartość mobilności

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut uznaje wartość:

- mobilności międzysektorowej współpracując z przedsiębiorstwami, uczelniami, organizacjami społecznymi w ramach realizacji projektów, porozumień o współpracy, klastrów, współorganizacji konferencji oraz szkoleń,
- mobilności transdyscyplinarnej współpracując w ramach porozumień i umów z podmiotami reprezentującymi różne dyscypliny nauki i techniki,
- mobilności między sektorem państwowym i prywatnym współpracując zarówno z przedsiębiorcami, jak i instytucjami i podmiotami należącymi do sektora finansów publicznych,
- strategii rozwoju zawodowego naukowców poprzez:
 - kierowanie na szkolenia, kursy oraz studia podyplomowe i doktoranckie,
 - zapewnienie odpowiednich warunków do prowadzenia badań (przygotowanie laboratoriów itp.) przez co naukowcy – funkcjonariusze PSP mogą rozwijać swoją karierę i osiągać międzynarodowe sukcesy,
- mobilności w obrębie własnego systemu rozwoju kariery pracowników poprzez umiejętne wykorzystanie pracowników do różnych projektów oraz realizacji zadań statutowych w zależności od charakteru i rodzaju posiadanych kompetencji.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.10. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut realizuje powyższą zasadę oferując wsparcie finansowe i szkoleniowe, a także płatne zagraniczne staże naukowe w wybranych obszarach, umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.11. Dostęp do doradztwa zawodowego

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Naukowcy mają dostęp do wielu źródeł naukowych i edukacyjnych, dzięki którym mogą rozwijać swoje kompetencje:

- na stronie internetowej Instytutu udostępnione są nieodpłatnie wydane publikacje;
- zapewniony jest dostęp do platformy edukacyjnej;
- naukowcy mają dostęp do zbiorów biblioteki CNBOP-PIB;
- wszyscy naukowcy mają dostęp do prenumeraty wybranych czasopism;
- naukowcy mogą uczestniczyć w bezpłatnych szkoleniach.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.12. Prawa własności intelektualnej

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali 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. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie funkcjonuje „Regulamin ochrony i zarządzania własnością niematerialną w CNBOP-PIB”, regulujący stosunki prawne w zakresie ochrony i zarządzania własnością niematerialną pomiędzy Instytutem a Pracownikami, z wyłączeniem spraw, dla których odrębna ustawa zastrzega konieczność regulacji w treści umowy o pracę. Regulamin także pośrednio reguluje zasady postępowania z własnością niematerialną w stosunkach cywilnoprawnych Instytutu z osobami trzecimi, w szczególności określa obowiązki pracowników w zakresie zabezpieczenia praw Instytutu do dóbr niematerialnych.

Wskazane działanie dodatkowe:

1. Przeprowadzenie dodatkowych szkoleń przy współpracy z sekretarzem ds. aktywności naukowej wyjaśniających zapisy istniejącego Regulaminu oraz zasady ochrony własności intelektualnej zgodnie z materiałami Rady Głównej Instytutów Badawczych.
2. Uwzględnienie zapisów Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego (w zakresie pkt. 3-5 rozdziału 3.3) w systemie motywacyjnym pracowników Instytutu
3. Przeprowadzenie kampanii uświadamiającej zadania bieżące oraz wizję rozwoju Instytutu we wszystkich kierunkach działalności B+R

2.2.13. Współautorstwo

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

We wszystkich wydawnictwach Instytutu wykazywane jest autorstwo - np. w czasopiśmie naukowym „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza” autorzy wykazywani są na stronie tytułowej każdego artykułu. W przypadku innych opracowań autorstwo wykazywane jest na stronach redakcyjnych lub przy poszczególnych artykułach np. w przypadku publikacji konferencyjnych stanowiących zbiory artykułów. Autorzy wykazują wkład merytoryczny w powstanie opracowania poprzez wypełnienie dokumentu jakim jest deklaracja wkładu autorskiego. Zgodnie z zasadami rzetelności naukowej i etyki wszyscy naukowcy, jak i pozostali pracownicy Instytutu zobowiązani są do należytego uznawania autorstwa cudzych prac. Aby dbać o jakość opracowań, prawidłowe cytowanie i poszanowanie własności intelektualnej wszystkie sprawozdania projektowe, naukowe oraz artykuły i publikacje są sprawdzane w systemie antyplagiatowym. Naukowcy zatrudnieni w Instytucie mają pełną swobodę wyboru wydawnictwa, do którego wysyłają swoje opracowania. W swoich pracach powinni jednak wykazywać afiliację.

Zgodnie z obowiązującym prawem patenty zgłaszane są w urzędzie patentowym poprzez odpowiedni wniosek, w którym wymienieni muszą zostać wszyscy autorzy wynalazku.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.14. Opieka naukowa**Zapis Europejskiej Karty Naukowca:**

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut dba, aby w komórkach organizacyjnych Instytutu wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.15. Nauczanie

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Upowszechnianie wiedzy w Instytucie odbywa się poprzez organizowanie przedsięwzięć edukacyjnych w postaci szkoleń, warsztatów i konferencji naukowych, w których wykładowcami są również pracownicy naukowcy. Obowiązki w zakresie nauczania nie kolidują w prowadzeniu badań naukowych, uwzględniane są w systemie oceny pracowników, a także odpowiednio wynagradzane.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.16. Systemy oceny pracowników

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie wprowadzono dla pracowników naukowych i badawczo-technicznych system oceny pracowników dotyczący okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego. Ocena pracowników uwzględnia ich kreatywność oraz wyniki badań, a w szczególności uwzględnia liczbę i jakość patentów, wdrożeń, publikacji naukowych oraz prowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych („Regulamin oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych”).

Ponadto w CNBOP-PIB obowiązuje „Regulamin systemu motywacji pracowników w zakresie aktywności zawodowej i rozwoju naukowego”.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.17. Skargi/apelacje**Zapis Europejskiej Karty Naukowca:**

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/ apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie został powołany przez Radę Naukową rzecznik dyscyplinarny, który prowadzi postępowania wyjaśniające w sprawach skarg naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi, a początkującymi naukowcami.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.18. Wpływ na organy decyzyjne

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Jednym z organów CNBOP-PIB jest Rada Naukowa, w której skład wchodzi przedstawiciele całego środowiska naukowego Instytutu, co zapewnia ochronę i reprezentowanie indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.2.19. Rekrutacja

Zapis Europejskiej Karty Naukowca:

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut zapewnia prowadzenie procesu rekrutacji zgodnie z wymaganiami przepisów prawa krajowego, stosuje jasno określone zasady przyjmowania pracowników naukowych oraz przestrzega zasady określone w Kodeksie.

Wskazane działanie dodatkowe: Aktualizacja istniejącej procedury zatrudniania w procesie zarządzania zasobami ludzkimi.

2.3. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

2.3.1. Rekrutacja

Zapis Kodeksu:

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie obowiązują przejrzyste procedury nawiązania i rozwiązania stosunku pracy opisujące również proces rekrutacji, które zapewniają wsparcie i są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym. Statut CNBOP-PIB określa również kryteria i tryb przeprowadzania konkursu na stanowisko pracownika naukowego. Ogłoszenie o konkursie zawiera: opis głównych zadań, wymagania warunkujące dopuszczenie do udziału w konkursie, wykaz wymaganych dokumentów, tryb, formę, miejsce i termin składania dokumentów.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.3.2. Dobór kadr

Zapis Kodeksu:

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Komisje dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazują się w miarę możliwości odpowiednią równowagą płci. Instytut stosuje różnorodne metody doboru kandydatów, m.in. bezpośrednie rozmowy z kandydatem, prezentacje przed Radą Naukową.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.3.3. Przejrzystość**Zapis Kodeksu:**

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Zapis Kodeksu dotyczący dostępu do informacji o procesie rekrutacji i kryteriach oceny jest przez Instytut w pełni realizowany. Informacje takie są szczegółowo przedstawione w dokumentacji konkursowej dostępnej na stronach internetowych: Instytutu, ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców.

Po zakończeniu procesu doboru kandydatów Instytut będzie powiadamiał o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.

Wskazane działanie dodatkowe: Przekazywanie informacji zwrotnej o słabych i mocnych stronach aplikacji składanych przez kandydatów na stanowiska naukowe.

2.3.4. Ocena zasług**Zapis Kodeksu:**

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut w procesie doboru kadr bierze pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców uwzględnia ich kreatywność oraz poziom niezależności.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.3.5. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów**Zapis Kodeksu:**

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Instytut umożliwia kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają wszystkie osiągnięcia i kwalifikacje mające znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.3.6. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności**Zapis Kodeksu:**

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, Instytut postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.3.7. Uznawanie kwalifikacji

Zapis Kodeksu:

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie prowadzona jest właściwa ocena kwalifikacji zawodowych w tym nieformalnych poprzez analizę i weryfikację prowadzoną w trakcie rozmowy kwalifikacyjne.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

2.3.8. Staż pracy

Zapis Kodeksu:

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Obecne zasady działania CNBOP-PIB:

W Instytucie każdy z kandydatów oceniany jest na podstawie własnych osiągnięć odpowiednio do wymagań rekrutacyjnych. Podczas rekrutacji oceniane są m.in. doświadczenie zawodowe, wykształcenie, dorobek naukowy w postaci publikacji, patentów.

Wskazane działanie dodatkowe: brak

3. PLAN DALSZYCH DZIAŁAŃ

Obszar	Planowane działanie	Jednostka odpowiedzialna	Termin
Relacje z opiekunem naukowym	Kontynuacja pracy Zespołu Wsparcia Naukowego (zespół był powołany do pomocy merytorycznej do składania wniosków o finansowanie nowych projektów badawczo-rozwojowych) jako ciała wspierającego młodych naukowców	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	30.06.2016
	Przywrócenie stanowiska sekretarza ds. aktywności naukowej (min. stopień dr)	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	31.12.2016
	Zwiększenie kapitału ludzkiego Instytutu przez zatrudnienie osób ze stopniem naukowym	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	Na bieżąco
	Motywowanie i udogodnienia dla własnej kadry do podejmowanie studiów doktoranckich	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	Na bieżąco
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Monitorowanie odczucia pracowników dot. stabilności zatrudnienia	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	Raz do roku w trzecim kwartale roku
	W miarę możliwości Instytutu zawieranie z naukowcami bezpośrednio po okresie próbnym umów na czas nieokreślony.	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	Na bieżąco

Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Zakupienie serwerów BACKUP-owych w celu zabezpieczenia danych	Dział Informatyki	31.12.2016
Finansowanie i wynagrodzenie	Modyfikacja systemu motywacyjnego za publikacje w czasopiśmie na LF oraz publikacje z listy A lub B MNiSW.	Dział Finansowo – Księgowy oraz Biuro Projektów i Obsługa Badań	30.09.2016
Rekrutacja	Aktualizacja istniejącej procedury zatrudniania w procesie zarządzania zasobami ludzkimi	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	31.03.2016
Prawa własności intelektualnej	Przeprowadzenie dodatkowych szkoleń przy współpracy z sekretarzem ds. aktywności naukowej wyjaśniających zapisy istniejącego Regulaminu oraz zasady ochrony własności intelektualnej zgodnie z materiałami Rady Głównej Instytutów Badawczych.	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych oraz Biuro Projektów i Obsługa Badań	30.09.2016 oraz na bieżąco
	Uwzględnienie zapisów Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego (w zakresie pkt. 3-5 rozdziału 3.3) w systemie motywacyjnym pracowników Instytutu	Biuro Projektów i Obsługa Badań	30.09.2016
	Przeprowadzenie kampanii uświadamiającej zadania bieżące oraz wizję rozwoju Instytutu we wszystkich kierunkach działalności B+R	Biuro Projektów i Obsługa Badań	30.09.2016 oraz na bieżąco
Przejrzystość	Przekazywanie informacji zwrotnej o słabych i mocnych stronach aplikacji składanych przez kandydatów na stanowiska naukowe.	Dział Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych	Na bieżąco

