

WZÓR 2: STRATEGIA HR – PLAN DZIAŁANIA

Nazwa organizacji: Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpożarowej – Państwowy Instytut Badawczy CNBOP-PIB

Dane kontaktowe organizacji: aleja Nadwiślańska 213, 05-420 Józefów, POLAND.....

Osoba do kontaktu: Dr hab. Maria Zielecka, prof. CNBOP-PIB, mzielecka@cnbop.pl

Link do strony internetowej, na której opublikowana jest oficjalna wersja Strategii HR i Planu

Działania: https://www.cnbop.pl/o-centrum/logo-hr/action-plan-cnbop_pib-pol.pdf

DATA ZŁOŻENIA: 27 CZERWCA 2018.....

1. INFORMACJE O CNBOP-PIB

Proszę podać ograniczoną liczbę kluczowych danych dla swojej organizacji. Dane oznaczone * są obowiązkowe

Pracownicy i studenci	FTE
Wszyscy naukowcy = pracownicy, posiadacze stypendium, doktoranci zatrudnieni w pełnym lub niepełnym wymiarze etatu zaangażowani w prace badawcze	*57
W tym obcokrajowcy (np.: zagraniczne obywatelstwo)	*1
W tym finansowane z zewnątrz (tj. dla których organizacja jest organizacją goszczącą)	*10
W tym kobiety	*15
W tym naukowcy R3 do R4 = Badacze o dużej autonomii, zwykle posiadający status głównego badacza lub profesora.	*2
W tym naukowcy R2 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi podoktorskiemu	*6
W tym naukowcy R1 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi do uzyskania doktoratu	*30
Całkowita liczba studentów (jeżeli dotyczy)	Nie dotyczy
Całkowita liczba pracowników (w tym kierownictwo, personel administracyjny, nauczycielski i badawczy)	*159
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok podatkowy) (2017)	PLN
Całkowity roczny budżet organizacji	20 428 107.09
Roczne bezpośrednie finansowanie rządowe dla organizacji (przeznaczone na badania)	2 154 480.00
Roczne finansowanie ze źródeł rządowych uzyskiwane w konkursach (przeznaczone na badania otrzymane w konkursach z udziałem innych organizacji – włączając finansowanie z UE)	2 201 142.64
Roczne finansowanie z prywatnych, pozarządowych źródeł, przeznaczone na badania	0.00
Profil CNBOP-PIB (krótki opis, max. 100 wyrazów)	

Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwożarowej im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowy Instytut Badawczy (CNBOP-PIB) jest jednostką naukową, której misją jest działalność na zapewnienie bezpieczeństwa powszechnego Państwa w zakresie ochrony przeciwpożarowej, zarządzania kryzysowego, ochrony ludności i obrony cywilnej. CNBOP-PIB prowadzi działalność naukowo-badawczą, szkoleniową, wydawniczą w zakresie ochrony przeciwpożarowej, a także działań na rzecz ochrony ludności oraz świadczy usługi w zakresie prowadzenia badań, certyfikacji, dopuszczeń, ocen technicznych. CNBOP-PIB współpracuje z krajowymi i międzynarodowymi organizacjami w ramach przedsięwzięć i projektów naukowo-badawczych. Pracownicy CNBOP-PIB uczestniczą w pracach 24 komitetów technicznych Polskiego Komitetu Normalizacyjnego (PKN). W CNBOP-PIB wprowadzono aktualizowany na bieżąco System Zarządzania Jakością wg PN-EN ISO 9001:2015.

2. OPIS (MAX. 2 STRONY)

Proszę umieścić opis organizacji biorąc pod uwagę mocne i słabe strony aktualnej polityki i praktyk w odniesieniu do czterech kategorii tematycznych Karty i Kodeksu w Państwa organizacji

Wyniki analizy luk potwierdzają, że Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwożarowej im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowy Instytut Badawczy (CNBOP-PIB) w swojej praktyce kadrowej realizuje większość zasad Karty i Kodeksu. Poniższa tabela zawiera zestawienie mocnych i słabych stron aktualnej polityki i praktyk w CNBOP-PIB, podzielonych na cztery kategorie tematyczne, zgodne z Kartą i Kodeksem (aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja i dobór kadr, warunki pracy i bezpieczeństwo społeczne, szkolenia i rozwój):

Mocne strony aktualnej polityki i praktyk	Słabe strony aktualnej polityki i praktyk
Aspekty etyczne i zawodowe	
Wolność badań naukowych Zasady etyczne Profesjonalne podejście Odpowiedzialność zawodowa Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów Odpowiedzialność Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników Zaangażowanie społeczne Zasada niedyskryminacji	Efektywność informowania pracowników o 40 zasadach C&C i zasadach działania i celach strategicznych CNBOP-PIB Systemy oceny pracowników w zakresie dalszego jego doskonalenia
Rekrutacja i dobór kadr	
Rekrutacja Rekrutacja (Kodeks) Dobór kadr (Kodeks) Przejrzystość (Kodeks) Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) Wartość mobilności (Kodeks) Uznanie zawodu (Kodeks)	Dostosowanie zasad rekrutacji do OTM-R

Staż pracy (Kodeks) Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	
Warunki pracy i bezpieczeństwo społeczne	
Uznanie zawodu Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie Finansowanie i wynagrodzenie Równowaga płci Wartość mobilności Dostęp do doradztwa zawodowego Prawa własności intelektualnej Współautorstwo Nauczanie Skargi/apelacje Udział w organach decyzyjnych	Warunki pracy w zakresie wykorzystania dodatkowych kampanii społecznych Środowisko badań naukowych w zakresie zwiększenia przestrzeni badawczej Rozwój zawodowy i nauczanie w zakresie wspomagania rozwoju młodych pracowników
Szkolenia i rozwój	
Relacje z opiekunem naukowym Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego Opieka naukowa	Ciągły rozwój kariery zawodowej

Szczegółowa analiza aktualnej polityki i praktyki w CNBOP-PIB wykazała następujące słabe strony w badanym obszarze: systemy oceny pracowników, ocena zasług (Kodeks), warunki pracy, rozwój zawodowy, nauczanie, ciągły rozwój kariery zawodowej. Procedury odnoszące się do tych zasad powinny stać się przedmiotem zainteresowania CNBOP-PIB. W wyniku przeprowadzonej analizy luk zaplanowano dodatkowe działania, które mają na celu ograniczenie różnic pomiędzy zasadami funkcjonowania CNBOP-PIB, a zasadami określonymi w Karcie i Kodeksie (patrz rozdział „Wzór 1 – Analiza Luk”). Zdaniem CNBOP-PIB, zasadnym jest podjęcie dodatkowych działań mających na celu przygotowanie i wdrożenie procedury informacyjnej obejmującej cały Instytut i skierowanej do pracowników naukowo-badawczych, która dotyczyłaby aktualnej polityki Instytutu, jak również właściwych regulacji wewnętrznych. Świadomość i wiedza w zakresie ww. regulacji i polityki jest niezbędnym elementem efektywnego wdrożenia zasad Karty i Kodu w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej – Państwowym Instytucie Badawczym. Proces korekty i usprawnienia przyjmie formę mechanizmu integrującego szeroko rozumianą aktywność oraz pracę różnych grup społeczności Instytutu, których celem jest praktyczne wdrożenie zasad Europejskiego Obszaru Badawczego.

3. DZIAŁANIA

Proszę podać listę działań, które zostaną podjęte w ramach niniejszej Strategii HR. Do listy należy dołączyć rozszerzony, szczegółowy opis działań. Lista musi zawierać co najmniej poniższe nagłówki: Tytuł działania – ramy czasowe – komórka odpowiedzialna – wskaźnik(i)/ cel(e)

Na podstawie powyższej analizy (rozdział 2 „Analiza wewnętrzna”) władze Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Przeciwpożarowej – Państwowego Instytutu Badawczego (CNBOP-PIB) podjęły decyzję o podjęciu działań naprawczych w następujących obszarach:

Tytuł działania	Czas realizacji	Odpowiedzialna komórka	Wskaźnik(i)/ Cel(e)
<p>AP1: Opracowanie ulotki informacyjnej stanowiącej przewodnik dla wszystkich pracowników, a zwłaszcza nowo zatrudnionych osób. Punkty C&C 1-40</p>	<p>Marzec 2019 W odniesieniu do nowozatrudnionych proces ciągły</p>	<p>Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C we współpracy z DO</p>	<p>Wskaźnik: Skan ulotki, informacja o nakładzie i sposobie dystrybucji</p> <p>Cel: Celem ulotki informacyjnej jest dostarczenie pracownikom kompendium wiedzy o zasadach C&C oraz o organizacji, zasadach działania i celach strategicznych CNBOP-PIB. Ulotka przeznaczona jest do dystrybucji wśród pracowników, a zwłaszcza do wspomagania nowozatrudnionych osób (Dotyczy wszystkich punktów C&C). Ulotka usprawni przepływ informacji do pracowników oraz wspomże nowozatrudnione osoby w sprawnym zapoznaniu się z kluczowymi zasadami obowiązującymi w CNBOP-PIB.</p>
<p>AP2: Szkolenie dotyczące zasad finansowania i rozliczania projektów Punkty C&C 4-6</p>	<p>Kwiecień 2019</p>	<p>Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C we współpracy z BP i DO</p>	<p>Wskaźnik: Zorganizowane szkolenie (lista uczestników, dokumentacja programu i przebiegu szkolenia)</p> <p>Cel: Zwiększenie świadomości pracowników w zakresie profesjonalnego podejścia do realizacji projektów oraz zobowiązań wynikających z umów i przepisów</p>
<p>AP3: Stworzenie rozwiązań chmurowych dedykowanych do badań naukowych Punkty C&C 23</p>	<p>Grudzień 2019</p>	<p>DIT + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C</p>	<p>Wskaźnik: Udostępnienie chmury użytkownikom</p> <p>Cel: Usprawnienie współpracy pomiędzy konsorcjantami realizującymi projekty badawcze umożliwiające zwiększenie efektywności prac badawczych w ramach projektów realizowanych przez konsorcja z udziałem CNBOP-PIB</p>
<p>AP4: Zawarcie umowy mentoringowej z KPKPB UE Punkt C&C 23</p>	<p>Październik 2018</p>	<p>Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C we współpracy z D, DB, BP</p>	<p>Wskaźnik: Zawarta umowa mentoringowa pomiędzy KPKPB UE i CNBOP-PIB</p>

			<p>Cel: Zwiększenie aktywności we współpracy międzynarodowej wyrażonej liczbą realizowanych projektów międzynarodowych i poprawą jakości wniosków projektów</p>
<p>AP5: Seminarium informacyjne dotyczące możliwości pozyskiwania projektów międzynarodowych finansowanych przez Komisję Europejską Punkt C&C 23</p>	Styczeń 2019	DO i Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C we współpracy z KPKPB UE	<p>Wskaźnik: Zorganizowane szkolenie (lista uczestników, dokumentacja programu i przebiegu szkolenia)</p> <p>Cel: Zwiększenie aktywności w pozyskiwaniu projektów finansowanych przez Komisję Europejską</p>
<p>AP6: Udostępnienie w intranecie Listy szkoleń wewnątrzlaboratoryjnych Punkt C&C 36, 38, 39</p>	Ciągła aktualizacja	DO + BS, BW, BA, BU DIT DD	<p>Wskaźnik: Utworzenie zakładki intranetowej Lista szkoleń wewnątrzlaboratoryjnych</p> <p>Cel: Wspomaganie rozwoju zawodowego pracowników</p>
<p>AP7: Warsztaty jak napisać publikację naukową do czasopism z listy LF Punkt C&C 32, 38, 39</p>	Październik 2018	Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C + DO + ekspert zewnętrzny	<p>Wskaźnik: Zorganizowane warsztaty (lista uczestników, dokumentacja programu i przebiegu warsztatów)</p> <p>Cel: Wspomożenie młodych naukowców w pisaniu publikacji do dobrych czasopism z LF. Zwiększenie rozpoznawalności aktywności badawczo-rozwojowej CNBOP-PIB na arenie międzynarodowej</p>
<p>AP8: Szkolenie dotyczące otwartego dostępu do wyników badań naukowych (repozytoria, publikacje ORCID) Punkt C&C 38, 39</p>	Grudzień 2018	DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C + ekspert zewnętrzny	<p>Wskaźnik: Organizowane szkolenie (lista uczestników, dokumentacja programu i przebiegu szkolenia)</p> <p>Cel: Zwiększenie wiedzy naukowców umożliwiające lepsze wykorzystanie możliwości wykorzystania otwartego dostępu do wyników badań naukowych</p>
<p>AP9: Włączenie CNBOP-PIB w kampanię społeczną "Dwie Godziny dla Rodziny" Punkt C&C 24</p>	Luty 2019 z kontynuacją w latach następnych	DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	<p>Wskaźnik: Włączenie CNBOP-PIB jako partnera kampanii społecznej "Dwie Godziny dla Rodziny" CNBOP-PIB umieszczony na liście partnerów</p> <p>Cel: Ułatwienie pracownikom CNBOP-PIB integracji życia zawodowego i rodzinnego przez włączenie CNBOP-PIB w realizowaną przez pracodawców na całym świecie kampanię społeczną na rzecz głębokich relacji rodzinnych, aby być razem, a nie „obok siebie”, której</p>

			symbolem jest hasło: „Mamy jedno życie w wielu rolach”.
AP10: Zwiększenie przestrzeni badawczej poprzez wybudowanie nowoczesnej hali Punkt C&C 23	Grudzień 2018 oddanie do użytku W kolejnych latach doposażenie w odpowiednia aparaturę badawczą niezbędną do realizacji zadań CNBOP-PIB	DT	Wskaźnik: Zakończenie budowy i oddanie hali do użytku Cel: Zakończenie inwestycji umożliwi znaczną poprawę środowiska badań naukowych i przyczyni się do udoskonalenia istniejących w CNBOP-PIB dobrych praktyk badawczych
AP11: Budowa rozszerzonej wersji strony intranetowej dostępnej dla pracowników CNBOP-PIB Punkt C&C 24	Grudzień 2019	DIT	Wskaźnik: Udostępnienie strony intranetowej użytkownikom Cel: Poprawa przepływu informacji i aktualnych ogłoszeń do pracowników oraz dostępności aktualnych druków wewnętrznych
AP12: Przegląd i ewentualna korekta Regulamin systemu osiągnięć pracowników CNBOP-PIB wprowadzonego Zarządzeniem 10/2018 z dnia 29.03.2018 Punkt C&C 12	Kwiecień 2020	DJ + Komisja weryfikująca + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Wskaźnik: Zaktualizowany Regulamin systemu osiągnięć pracowników CNBOP-PIB Cel: Zapewnienie wszechstronnego systemu oceny osiągnięć pracowników
AP13: Przegląd i ewentualna korekta Procedury ISO P-SZJ-0501 Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy ze szczególnym uwzględnieniem procesu rekrutacji Punkty C&C 13-21	Wrzesień 2020	DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Wskaźnik: Zaktualizowana Procedura ISO P-SZJ-0501 Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy Cel: Udoskonalenie systemu rekrutacji oraz zatrudniania zgodnie z wytycznymi OTM-R
AP14: Przegląd i ewentualna korekta Procedury ISO PSZJ-0201 Przedsięwzięcia szkoleniowe Punkty C&C 39	Marzec 2020	DJ+ DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Wskaźnik: Zaktualizowana Procedura ISO P-SZJ-0201 Przedsięwzięcia szkoleniowe Cel: Udoskonalenie systemu szkoleń ukierunkowanych na rozwój kariery zawodowej pracowników CNBOP-PIB
AP15: Opracowanie Kodeksu Etycznego CNBOP-PIB działanie współrealizowane w ramach Strategii CNBOP-PIB Punkty C&C 1-40	Wrzesień 2019	Zespół ds. Kodeksu etycznego CNBOP-PIB Decyzja Nr 09/DO/2018	Wskaźnik: Dokument końcowy Kodeksu etyki CNBOP-PIB Cel: Tworzenie partnerskich relacji nie tylko pomiędzy pracownikami CNBOP-PIB lecz również kontrahentami, co jest istotne w aspekcie misji CNBOP-PIB związanej z działaniami na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa powszechnego Państwa w zakresie ochrony przeciwpożarowej, zarządzania

			kryzysowego, ochrony ludności i obrony cywilnej.
--	--	--	--

Ponieważ ustanowienie Otwartej Polityki Rekrutacyjnej jest kluczowym elementem strategii HRS4R, proszę również wskazać, w jaki sposób Twoja organizacja użyje otwartego, przejrzystego i opartego na kwalifikacjach kandydata Zestawu Narzędzi Rekrutacyjnych i jak zamierza wdrażać / wdraża zasady Otwartej, Przejrzystej i Opartej na Kwalifikacjach Kandydata Rekrutacji. Chociaż może wystąpić pewne pokrywanie się z szeregiem działań wymienionych powyżej, proszę przedstawić krótki komentarz demonstrujący tę implementację.

Jeśli Twoja organizacja ma już strategię rekrutacji, która wdraża zasady Otwartej, Przejrzystej i opartej na Opartej na Kwalifikacjach Kandydata Rekrutacji, podaj również link do strony internetowej, na której można znaleźć tę strategię.

Proszę wypełnić listę wszystkich poszczególnych działań, które należy podjąć w ramach strategii HRS4R organizacji, w oparciu o słabe punkty lub mocne strony wskazane na liście kontrolnej OTM-R:

Uwaga: Wybierz jedną lub więcej zasad automatycznie pobranych z listy kontrolnej OTM-R wraz z ich ocenami.

Nr	Proponowane działania	Zasady OTM-R	Czas (co najmniej kwartał lub semestr roku)	Odpowiedzialna komórka	Wskaźnik/cel
1	Publikacja online zasad OTM-R w CNBOB-PIB (w języku polskim i angielskim)	(+/-) Czy opublikowaliśmy wersję online naszej polityki OTM-R (w języku narodowym i angielskim)?	Wrzesień 2020	DO + DIT + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Link do strony
2	Sprawdzanie tendencji udziału wnioskodawców spoza organizacji	(+/-) Czy nasza obecna polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	Dwa razy w roku: 30 czerwca, 31 grudnia	DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Dane statystyczne
3	Opracowanie odpowiedniego mechanizmu składania odwołań	(--) Czy mamy odpowiedni mechanizm składania odwołań?	Wrzesień 2020	DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Mechanizm odwołań opracowany i opublikowany
4	Opracowanie systemu oceny czy OTM-R spełnia swoje cele	(+/-) Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele?	Wrzesień 2020	DO + Zespół Wykonawczy wdrażający zasady C&C	Opracowany system oceny czy OTM-R spełnia swoje cele

Działania odnoszące się do zasad Otwartej Przejrzystej, Opartej na Kwalifikacjach Kandydata Rekrutacji (OTMR):

- Umieszczenie na stronie www nasze założenia opisujące otwarte, przejrzyste i oparte na osiągnięciach zasady rekrutacji pracowników naukowych w wersji polskiej i angielskiej

- Przegląd i ew. korekta Procedury ISO P-SZJ -0501 Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy
- Udoskonalenie systemu rekrutacji pracowników zgodnie z OTM-R
- Włączenie zapisów HRS4R i OTM-R do aktualizacji Strategii CNBOP-PIB

4. WDROŻENIE

UWAGA: TA CZĘŚĆ JEST WYPEŁNIONA ZGODNIE Z INFORMACJAMI ZAWARTYMI W NOWEJ PLATFORMIE EURAXCESS DO SKŁADANIA DOKUMENTACJI HRS4R

OGÓLNY PRZEGLĄD OCZEKIWANEGO CAŁKOWITEGO PROCESU REALIZACJI PLANU DZIAŁANIA: (MAKS. 100 SŁÓW)

Przewidywany ogólny proces wdrażania planu działania rozpocznie się w czwartym kwartale 2018 r. i będzie koncentrować się na realizacji działań AP1 do AP15 zaplanowanych w planie działania i czterech proponowanych działaniach związanych z zasadami OTMR:

- Umieszczenie na stronie www nasze założenia opisujące otwarte, przejrzyste i oparte na osiągnięciach zasady rekrutacji pracowników naukowych w wersji polskiej i angielskiej
- Przegląd i ew. korekta Procedury ISO P-SZJ -0501 Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy
- Udoskonalenie systemu rekrutacji pracowników zgodnie z OTM-R
- Włączenie zapisów HRS4R i OTM-R do aktualizacji Strategii CNBOP-PIB

Plan działania obejmuje okres IV kw. 2018 r. do III kwartału 2020 r.

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

Uwaga: *Kliknij każde pytanie listy kontrolnej, aby otworzyć edytor.*

W jaki sposób komitet wdrożeniowy i / lub grupa sterująca regularnie nadzoruje postęp?*
Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maksymalnie 500 słów)

Wdrożenie planu działania będzie monitorowane przez Komitet Wdrażający odpowiedzialny za wdrażanie Karty i Kodeksu w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej - Państwowy Instytut Badawczy (CNBOP-PIB). W skład powołanego zespołu będą wchodzić przedstawiciele wszystkich grup pracowników naukowych (naukowych, badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych i administracyjno-gospodarczych) instytutu CNBOP-PIB, w tym członkowie grupy roboczej, którzy przygotowali całą dokumentację przesłaną do UE (Analiza luk i strategia HR - Plan Akcji). Zespół będzie monitorował działania poprzez regularne spotkania i zgodnie z opracowanym harmonogramem działań. Działania monitorujące będą obejmować następujące kroki:

- Osoby / komórki organizacyjne odpowiedzialne za zadanie będą składać raporty okresowe (po zakończeniu zadania) oraz roczne sprawozdania dla przewodniczącego Komitetu Wdrażającego

- Komitet Wdrażający spotka się na posiedzeniach ewaluacyjnych (zaplanowanych na 1/2019, 7/2019 i 1/2020) w celu sprawdzenia stanu realizacji działań na podstawie raportów i przygotowania audytu wewnętrznego działania
- W lutym - kwietniu 2019 r. zaplanowano przeprowadzenie audytu wewnętrznego (ankiety) w CNBOP-PIB
- W czerwcu 2019 r. Komitet przeanalizuje dane uzyskane z audytu wewnętrznego i zaproponuje, w razie potrzeby, działania korygujące do planu działania.
- W drugim kwartale 2020 r. Zewnętrzny audytor zostanie zaproszony do oceny postępów w realizacji celów strategii HR dla naukowców w CNBOP-PIB i jej zgodności z zasadami C&C.

W jaki sposób społeczność badawcza będzie zaangażowana w proces wdrażania? *

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maksymalnie 500 słów)

Przewidywane zmiany określone w obecnej Strategii HR zyskały powszechną akceptację społeczności instytutu (CNBOP-PIB) w trakcie dotychczas realizowanych działań, co stanowi zobowiązanie do ich realizacji w najbliższej przyszłości. Zwiększeniu świadomości wszystkich pracowników CNBOP-PIB będzie służyć spotkanie inauguracyjne, które zaplanowano zaraz po otrzymaniu pozytywnej oceny z UE. Zostanie utworzony specjalny adres e-mail w celu uzyskania skutecznej komunikacji związanej z HRS4R dostępnej dla wszystkich pracowników. Nowe komentarze i pomysły będzie można łatwo przekazać za pomocą tego e-maila.

W jaki sposób zasady organizacyjne zostaną dostosowane do HRS4R? Upewnij się, że HRS4R jest rozpoznawany w strategii badawczej organizacji, jako nadrzędna polityka personalna.

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maksymalnie 500 słów)

Strategia HR jest ściśle skorelowana z przyjętą strategią rozwoju Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Przeciwpożarowej - Państwowy Instytut Badawczy (CNBOP-PIB) na lata 2017-2021 oraz ogólną polityką personalną, która już teraz jest w dużej mierze zgodna z OTM-R. Niektóre działania zaplanowane w ramach Strategii HR, w szczególności działania AP12-AP15, będą realizowane w ścisłej korelacji ze Strategią Rozwoju CNBOP-PIB.

Jak Państwa organizacja zapewni wdrożenie proponowanych działań?

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maksymalnie 500 słów)

Komitet Wdrażający spotka się na posiedzeniach ewaluacyjnych (zaplanowanych na 1/2019, 7/2019 i 1/2020) w celu sprawdzenia stanu realizacji działań na podstawie raportów i przygotowania audytu wewnętrznego. Komitet Wdrażający będzie monitorował działania poprzez regularne spotkania i zgodnie z opracowanym harmonogramem działań.

Jak będzie monitorowany postęp (oś czasu)? *

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maksymalnie 500 słów)

- Komitet Wdrażający spotka się na posiedzeniach ewaluacyjnych (zaplanowanych na 1/2019, 7/2019 i 1/2020) w celu sprawdzenia stanu realizacji działań na podstawie raportów i przygotowania audytu wewnętrznego.
- W lutym - kwietniu 2019 r. zaplanowano przeprowadzenie audytu wewnętrznego (ankiety) w CNBOP-PIB

- W czerwcu 2019 r. Komitet przeanalizuje dane uzyskane z audytu wewnętrznego i zaproponuje, w razie potrzeby, działania korygujące do planu działania.
- W drugim kwartale 2020 r. Zewnętrzny audytor zostanie zaproszony do oceny postępów w realizacji celów strategii HR dla naukowców w CNBOP-PIB i jej zgodności z zasadami C&C.
- Harmonogram działań został szczegółowo omówiony z osobami odpowiedzialnymi. Oś czasu, kamienie milowe, wskaźniki i cele zostały potwierdzone przez osoby odpowiedzialne.
- Działania zostały starannie zaplanowane, biorąc pod uwagę wszystkie środki ostrożności.
- W przypadku, gdy CNBOP-PIB nie dotrzyma ustalonych terminów, zostaną podjęte działania naprawcze.

Jak będzie mierzony postęp (wskaźniki) w związku z kolejną oceną?*

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maksymalnie 500 słów)

Wszystkie wskaźniki zaproponowano w mierzalnej formie w celu ułatwienia oceny ich realizacji i pokazania postępu w kontekście następnej oceny. Każde z działań zaplanowanych w ramach Planu Działania jasno określa cel(e), co pomoże w monitorowaniu skutków każdego działania. Roczny raport zawierający informacje o postępie realizacji Planu Działania zostanie przygotowany po każdym 12 miesiącach realizacji.

Dodatkowe uwagi / komentarze na temat proponowanego procesu wdrażania: (maks. 1000 słów)

Przewidywane zmiany określone w obecnej Strategii HR zyskały powszechną akceptację społeczności instytutu (CNBOP-PIB) w trakcie dotychczas realizowanych działań, co stanowi zobowiązanie do ich realizacji w najbliższej przyszłości. Strategia HR jest ściśle skorelowana z przyjętą strategią rozwoju Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Przeciwpożarowej - Państwowym Instytutem Badawczym (CNBOP-PIB) na lata 2018-2021 oraz ogólną polityką personalną, która już teraz jest w dużej mierze zgodna z OTM-R. Niektóre działania zaplanowane w ramach Strategii HR, w szczególności działania AP12-AP15, będą realizowane w ścisłej korelacji ze Strategią Rozwoju CNBOP-PIB. Dodatkowym bodźcem, który definiuje tendencję zmian w zgodności z Kartą i Kodeksem, jest nowo przygotowana ustawa o szkolnictwie wyższym określająca sposoby działania instytucji szkolnictwa wyższego w Polsce, które są zgodne z najlepszymi modelami krajów UE.