

TEMPLATE 2: HR STRATEGY - ACTION PLAN

Nazwa organizacji w trakcie przeglądu: **Instytut Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Polskiej Akademii Nauk (IMIM PAN).**

Dane kontaktowe organizacji: **30-059 Kraków, ulica Reymonta 25, Polska**

Link do opublikowanej wersji strategii HR i planu działania organizacji: www.imim.pl.

TERMIN SKŁADANIA: 19-01-2018

1. INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Podaj ograniczoną liczbę kluczowych danych dla swojej organizacji. Pola oznaczone * są obowiązkowe.

PERSONEL & STUDENCI	FTE
Ogół badaczy = personel, posiadacze stypendiów, posiadacze stypendiów, doktorancii w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania	60+23
W tym międzynarodowi (tj. Obce obywatelstwo)	1
W tym finansowani z zewnątrz (tj. Dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)	1
W tym kobiety	23
W tym na etapie R3 lub R4 = Badacze o dużym stopniu autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora.	14
W tym na etapie R2 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi podoktorskiemu	25
W tym na etap R1 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi doktoranckim	23
Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)	
Łączna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej i badawczej)	86
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok podatkowy)	€
Całkowity roczny budżet organizacyjny	
Roczne bezpośrednie finansowanie rządowe (przeznaczone na badania)	
Coroczne konkursowe finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkursu z innymi organizacjami - w tym finansowanie z UE)	
Roczne finansowanie badań ze źródeł prywatnych, pozarządowych	
PROFIL ORGANIZACYJNY (bardzo krótki opis Twojej organizacji, maks. 100 słów)	
IMIM PAN jest jednostką naukową działającą w oparciu o akty prawne Sejmu Rzeczypospolitej, rozporządzenia Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Polską Akademię Nauk, Kodeks Pracy, regulaminy wewnętrzne i zarządzenia Dyrektora Instytutu, które zawsze są zgodne z obowiązującym w Polsce prawem. W instytucie jest 7 pracowników oraz 9 laboratoriów badawczych mających certyfikat akredytacji Polskiego Centrum Akredytacji. Badania prowadzone w Instytucie dotyczą;	
<ul style="list-style-type: none">• Materiały i technologie przyjazne dla środowiska,• Materiały amorficzne nano- i mikrokryształiczne• Materiały funkcjonalne oparte na wiedzy	

• Rozwój narzędzi i technik badawczych .
Research subjects are available at www.imim.pl.

2. NARRACJA (MAKSYMALNIE 2 STRONY)

Proszę przedstawić przegląd organizacji pod względem aktualnych mocnych i słabych stron obecnej polityki i praktyki w ramach czterech tematycznych działów Karty i Kodeksu (K&K) w Twojej organizacji.

Aby wskazać mocne i słabe strony obecnej praktyki i polityki Instytutu, wykonany został przegląd (analiza) wszystkich punktów zawartych w K&K, pod kątem zgodności oraz niezgodności z obowiązującym w Polsce prawem. W wyniku takiego działania, powstał dokument „**Internal analysis of compatibility and divergences**” (CompDiver), w którym opisana została praktyka Instytutu na tle zaleceń zawartych w C&C.

Jak pokazuje cytowany CompDiver zdecydowana większość zasad i zaleceń zawartych w C&C jest od lat stosowana w Instytucie, gdyż są one kompatybilne z aktami prawnymi obowiązującymi w Polsce, do których wszelkie działania Instytutu muszą być dostosowane. Należą do nich: Kodeks Etyczny Naukowiec, Ustawa o stopniach i tytule naukowym, Ustawa Polskiej Akademii Nauk, Ustawa o szkolnictwie wyższym, Przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy, Kodeks pracy, Statut Instytutu, Ustawa o finansowaniu nauki, Prawo polskie i międzynarodowe, Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ustawa o finansach publicznych oraz przepisy wewnętrzne IMIM PAN. Zaobserwowane braki lub niezgodności zostały w trakcie 2017 roku usunięte, przez modyfikację statutu Instytutu, zasad rekrutacji oraz zarządzenia Dyrektora. Ponieważ modyfikacje statutu Instytutu muszą być zaakceptowane przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk a regulaminy obowiązujące w Instytucie musi zaakceptować Rada Naukowa, która ma zebrania 3-4 razy na rok, modyfikacja niektórych dokumentów trwała do grudnia 2017 roku (14.12.2017 - ostatnie zebranie Rady Naukowej w 2017 roku). Aktualny stan przeprowadzonego przeglądu, w tym mocnych i słabych stron, jest przedstawiony w dalszej części tekstu. Mocne strony to zgodność zasad stosowanych w Instytucie z tymi w K&K a słabe to są te, które wymagają uzupełnienia (modyfikacji).

1. Aspekty etyczne i zawodowe

Całkowita zgodność zasad zawartych w K&K z obowiązującymi w Instytucie występuje aktualnie w przypadku wszystkich zasad od 1-11 punktu (Research Freedom, Ethical principle, professional responsibility, professional attitude, contractual and legal obligations, accountability, good practice in research, dissemination, exploration of results, public engagement, nondiscrimination, evaluation/appraisal system). Aby osiągnąć taki stan w 2017 roku podjęte zostały działania w tych punktach, gdzie istniała taka potrzeba. Mianowicie:

- naukowcy zostali powiadomieni o zamieszczeniu na stronie www.imim.pl Karty Naukowca oraz Kodeksu Etycznego,
- 2 seminaria zostały przeprowadzone na temat własności intelektualnej. W 2018, 2 dodatkowe seminaria,
- dyrektor wydał zarządzenie na temat ochrony (przechowywania) danych.

2. Rekrutacja (zatrudnianie)

W tej części Zasad wskazanych w K&K (pkt 12-21) tylko w 3 przypadkach dopatrzono się niepełnej zgodności w zasadach 15, 16 i 17. Dotyczyły one komunikowania kandydatów o ich słabych i mocnych stronach(15), oceny zasług (16) oraz osiągnięć pozanaukowych (17). Zasady te zostały uwzględnione w regulaminie zatrudnienia, który zmodyfikowano wprowadzając dodatkowe warunki dla oceny kandydata. Ostatnia modyfikacja regulaminu zatrudnienia została zaakceptowana przez radę Naukową 14 grudnia 2017. Wprowadzone zostały do regulaminu następujące kryteria i modyfikacje:

- W paragrafie 4 (kryteria oceny) został dodany pkt 1/9: „Doświadczenia w zakresie mobilności” oraz dodano pkt 2 o treści: ” W procesie doboru kandydatów należy wziąć pod uwagę cały zakres ich doświadczeń. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowca należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności”.
- W paragrafie 5: Ogłoszenie o konkursie zawierać musi co najmniej:, dodano: „następujące informacje o stanowisku oraz dokumenty wymagane do oceny kandydata”. Ponadto, w tym samym paragrafie został dodany punkt 13: „Inne doświadczenia i osiągnięcia związane lub nie z pracą na stanowisku, o które czynione są starania”.
- Paragraf 6, który brzmi: „Komisja konkursowa opracowuje ranking kandydatów i przedstawia go Dyrektorowi Instytutu w formie protokołu, który zawiera: ocenę punktową oraz słabe i mocne strony każdego kandydata. Po zakończeniu konkursu kandydaci są powiadamiani o wynikach oraz ich mocnych i słabych stronach drogą elektroniczną (e-mail) a w przypadku braku adresu, listem. Powiadomienie powinno mieć miejsce w ciągu 2 tygodni od zakończenia konkursu”.

3. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne.

W tej sekcji K&K, 3 uwagi (zastrzeżenia) zostały zauważone. One dotyczą: warunków pracy a dokładnie ruchomego czasu pracy(24), równowagi płci (27), własności intelektualnej (31) oraz skarg i odwołania (34). Zostały one częściowo zlikwidowane w wyniku modyfikacji Statutu a część działań uzupełniających jest zaproponowana na rok 2018.

- W odniesieniu do ruchomego czasu pracy (24) zauważono, że statut instytutu nie zawiera takiej opcji, chociaż w Instytucie takie rozwiązanie jest stosowane za zgodą Dyrektora. Rozważa się możliwość rozwiązania tego problemu przez wprowadzenie do Statutu Instytutu odpowiedniego przepisu. Jednak musi on być uprzednio przedyskutowany z uwzględnieniem obowiązującego prawa. Stąd propozycja zmiany Statutu w 2018 roku.
- Problem równowagi płci (27) nie zawsze jest możliwy do realizacji ze względu np. na małą liczbą kobiet w Radzie Naukowej. Aby to zalecenie realizowano, dodano w Statucie punkt 3 w rozdziale III, paragraf 12 o treści: „Komisje powoływane przez Dyrektora Instytutu powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz w miarę możliwości wykazywać odpowiednią równowagę płci”.
- Aby przybliżyć naukowcom zagadnienie własności intelektualnej (31) w roku 2017 zorganizowane na ten temat zostały 2 seminaria. W roku 2018, 2 następnie są planowane.
- W sprawie skarg i odwołania: w 2018 roku, zostanie opracowana i zamieszczona na stronie internetowej Instytutu procedura składania skargi i odwołania. Wszyscy pracownicy zostaną o tym powiadomieni.

4. Szkolenie

Wszystkie wskazane zalecenia w tym obszarze są zagwarantowane w ustawach: o PAN, o szkolnictwie wyższym, w Statucie Instytutu oraz regulaminie studiów doktorskich.

3. DZIAŁANIA

Proszę podać listę wszystkich działań, które należy podjąć w ramach tej strategii HR. Do listy musi być dołączona rozszerzona wersja, w której działania są opisane bardziej szczegółowo. Przegląd musi zawierać co najmniej następujące pozycje: Tytuł działania - czas - Odpowiedzialna jednostka - Wskaźnik (i) / Cel (e).

Tytuł (nazwa) działania	Czas (co najmniej do końca roku / semestru)	Odpowiedzialna jednostka	Wskaźnik (i) / Cel (e)
<i>Przeprowadzone zostaną 2 seminaria dotyczące własności intelektualnej.</i>	<i>2018 (most probably in I and II quarter)</i>	<i>Grupa Robocza</i>	<i>Poszerzenie wiedzy na temat praw własności intelektualnej.</i>
<i>Analiza możliwości wprowadzenia w statucie Instytutu informacji o elastycznym czasie pracy i telepracy.</i>	<i>Grudzień 2018</i>	<i>Grupa Robocza</i>	<i>Nowy paragraf Statutu Instytutu dotyczący możliwości telepracy i elastycznego czasu pracy.</i>
<i>Procedura składania skarg i odwoławcza zostanie opracowana i opublikowana na stronie internetowej Instytutu. Wszyscy pracownicy zostaną powiadomieni.</i>	<i>Grudzień 2018</i>	<i>Grupa Robocza</i>	<i>Przypomnienie pracownikom o możliwości zastosowania kar w przypadku niewłaściwego postępowania i możliwości odwołania.</i>

Ponieważ ustanowienie Otwartej Polityki Rekrutacyjnej jest kluczowym elementem strategii HRS4R, proszę również wskazać, w jaki sposób Twoja organizacja użyje Otwartego, Przejrzystego i opartych na zasługach Zestawu Narzędzi Rekrutacyjnych oraz jak zamierzasz wdrażać te zasady. 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 Zasługach Rekrutacji, podaj również link do strony internetowej, na której można znaleźć tę strategię.

Działania skierowane na wdrożenie zasad otwartych, przejrzystych i opartych na zasługach:

Zasady przedstawione na Schemacie 1-Anneks OTM-R są stosowane w całości lub w części przez Komisję Rekrutacyjną (Kwalifikacyjną) w Instytucie (www.imim.pl). Działania uzupełniające są wskazane w Szablonie 1-Aneks i zostały przedstawione poniżej w celu dostosowania polityki Instytutu do zasad preferowanych w zasadach OTM-R. Proponowane zmiany dotyczą następujących pozycji w Szablonie 1- Aneks, które podano w nawiasach:

1. (pkt 3) Komisja rekrutacyjna zostanie poinformowana e-mailem o zasadach dotyczących polityki rekrutacyjnej (OTM-R) zalecanej w C & C.
2. (pkt 4) Pozostałe działania zostaną przeanalizowane i dodane zostaną dodatkowe linki wyjaśniające niektóre punkty rozporządzeń w sprawie zatrudnienia.
3. (pkt 5) System kontroli jakości dla OTM-R zostanie opracowany w 2018 roku.
4. (pkt 11) Od 2018 r. Będą również używane szablony EURAXESS, ponieważ informacje o zatrudnieniu będą również umieszczone na EURAXESS.

5. (pkt 12) Zostaną opracowane linki wyjaśniające regulamin pracy w celu ułatwienia składania i uzupełniania dokumentów, zgodnie z uwagami zawartymi w rozdziale 4.4.1a) raportu eksperckiego OTM-R.
6. (pkt 13) Dotychczas nie opublikowano informacji na temat zatrudnienia w EURAXESS. Od 2018 r. Zostanie wykonany.
7. (pkt 14) Od 2018 r. Ogłoszenia będą wysyłane również do wybranych instytutów i wydziałów uniwersytetów.
8. (pkt 15) W 2018 r. Zostanie przeprowadzona dodatkowa analiza dokumentów wymaganych w procesie rekrutacji w celu ich ograniczenia.
9. (pkt 18) Ze względu na niewielką liczbę kobiet w radzie naukowej (6/40), nie zawsze możliwe jest uczestnictwo kobiet we wszystkich komitetach rady naukowej.
10. (pkt 19) W 2018 r. Zostanie podjęta próba opracowania punktowej skali oceny osiągnięć kandydatów.
11. (pkt 23) System oceny OTM-R zostanie opracowany do końca 2018 roku.

4. WDRAŻANIE (MAKS. 1 STRONA)

Proszę przedstawić przegląd spodziewanego procesu wdrażania. W swoim opisie możesz użyć następujących pytań:

- Czy komitet wykonawczy i / lub grupa sterująca regularnie nadzorują postępy?
- W jaki sposób angażujesz społeczność badawczą, swoich głównych interesariuszy, w proces wdrażania?
- W jaki sposób Twoja organizacja zapewni wdrożenie proponowanych działań?
- Czy istnieją dowody na wyrównanie HRS4R z polityką organizacyjną? Na przykład, czy HRS4R jest rozpoznawany w strategii badawczej organizacji, nadrzędnej polityce personalnej?
- Jak będziesz monitorować postęp?
- W jaki sposób planujesz przygotować wewnętrzną i zewnętrzną recenzję?

Wdrożenie zasad przedstawionych w K&K oraz w aneksie, uczyni polityką Instytutu w pełni zgodną z proponowaną przez Komisję Europejską. Zasady zawarte w K&K są stosowane w Instytucie od lat i wynikają z prawa obowiązującego w Polsce i Uni Europejskiej. Każdy pracownik Instytutu jest również zobowiązany stosować się do tych zasad.

Grupa Pracująca, która analizowała stosowanie zasad K&K w Instytucie, zawiera w swoim składzie również osobę będącą członkiem Komisji Rekrutacyjnej (zatrudnienia). Dlatego postępy we wdrażaniu zaproponowanych zmian są i będą bezpośrednio nadzorowane przez Grupę Sterującą.

Pracownicy naukowcy Instytutu na bieżąco są informowani o zmianach w regulaminach obowiązujących w Instytucie, ponieważ biorą bezpośrednio udział w obradach Rady Naukowej, która opiniuje i wyraża zgodę na proponowane przez Dyrektora zmiany (modyfikacje). Kierownicy laboratoriów, którzy są członkami Rady Naukowej, są zobowiązani do przekazywania tych informacji młodszym pracownikom naukowym. Ponadto, zmienione regulaminy i inne dokumenty są dostępne na stronie internetowej Instytutu.

Wdrożenie zaproponowanych działań w Instytucie jest zagwarantowane wprowadzeniem ich do regulaminów i przez rozporządzenia Dyrektora, które stają się w Instytucie obowiązujące od ogłoszenia i powiadomienia pracowników przez e-mail, na tablicy ogłoszeń i / lub ustnie podczas seminariów.

Działania zmierzające do ustalenia pełnej zgodności zasad zawartych w K&K oraz aneksie OTM-R z tymi w Instytucie są znane w społeczności Instytutu, ponieważ były prezentowane w trakcie posiedzeń Rady Naukowej a informacja o poparciu K&K przez Instytut została podana w trakcie wykładu na temat własności intelektualnej. Wprowadzone zmiany pokazane w 2. Narracja, stanowią kolejny krok do uzyskania pełnej kompatybilności zasad Instytutu z tymi w K&K. W roku 2018, w trakcie wykładów na temat własności intelektualnej (kolejna tura), również zostaną podane informacje o zasadach zawartych w K&K oraz różnych dokumentach udostępnionych na stronie internetowej Instytutu.

Postęp we wdrażaniu proponowanych działań będzie kontrolowany poprzez kwartalne krótkie podsumowania (raporty) z realizacji podjętych zobowiązań przedstawionych w punkcie 4. DZIAŁANIA. Raporty będą publikowane na stronie internetowej Instytutu.

Wewnętrzny przegląd (recenzja) zostanie przygotowana w oparciu o kwartalne raporty wprowadzonych zmian oraz raporty komisji zatrudnienia. Przeanalizowane zostaną wszystkie proponowane zmiany oraz ich realizacja.

Przegląd zewnętrzny będzie opierał się na tych samych dokumentach, z tym że, będzie dotyczył okresu, po wprowadzeniu wszystkich wskazanych zmian. Dokonana zostanie również powtórna analiza zgodności i rozbieżności obowiązujących zasad w K&K, z tymi obowiązującymi w Instytucie.