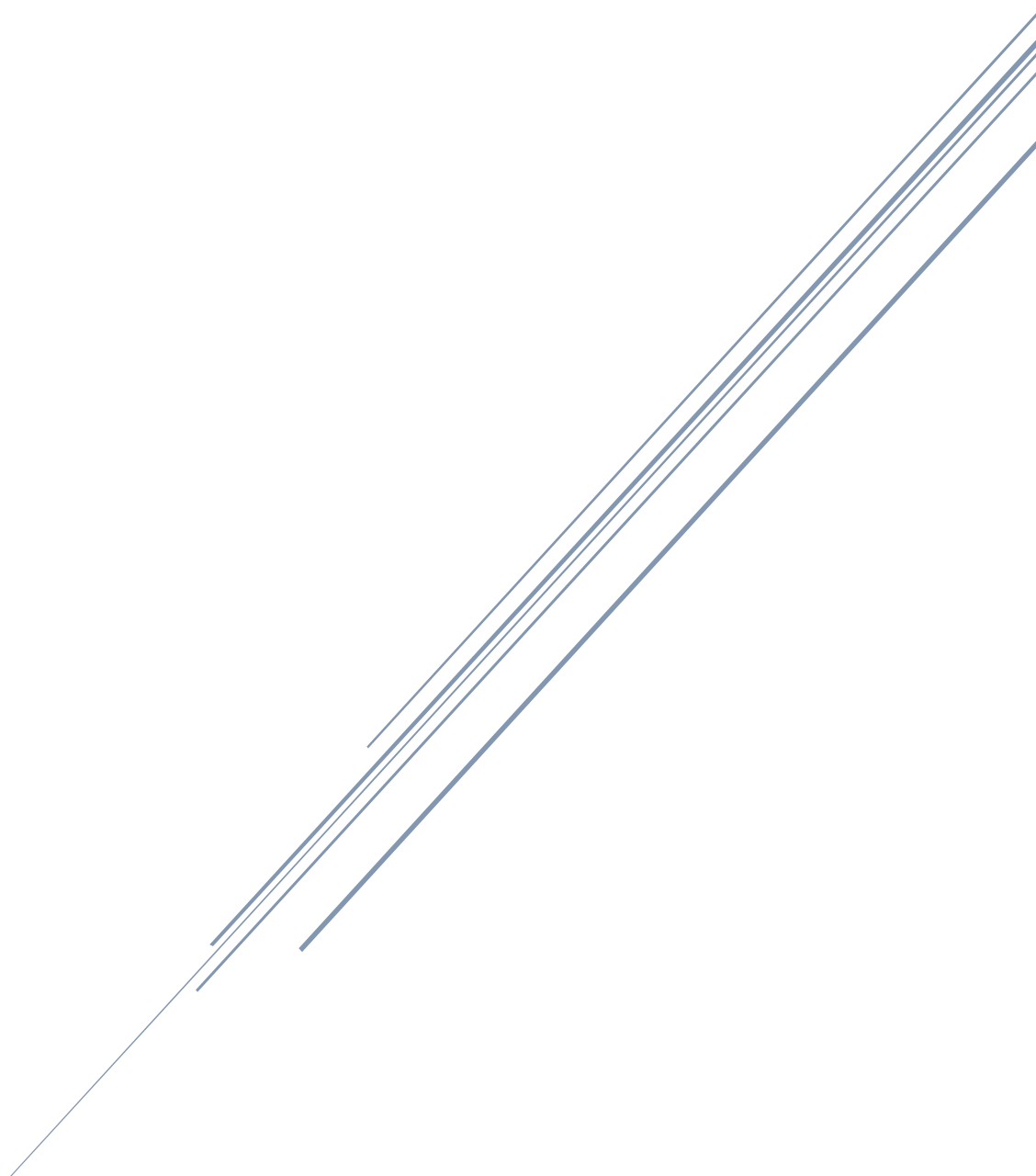


HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk

I. Wprowadzenie

Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, IGF PAN jest instytucją naukową reprezentującą główny nurt polskich badań podstawowych w naukach o Ziemi. Jako jedyny w Polsce prowadzi monitoring pól geofizycznych w zakresie sejsmologii, geomagnetyzmu oraz wybranych dziedzin fizyki atmosfery.

Obszary badawcze:

- Sejsmologia i badania litosfery
- Geomagnetyzm
- Geofizyka teoretyczna
- Fizyka atmosfery
- Hydrologia i hydrodynamika
- Badania polarne i morskie.

Do głównych zadań statutowych Instytutu należy działalność naukowo-badawcza, rozwojowa, monitoringowa i edukacyjna oraz upowszechnianie wyników badań i ich wdrażanie w gospodarce.

Ważnym celem działalności Instytutu Geofizyki PAN jest wspieranie osób rozpoczynających karierę naukową oraz kształcenie i rozwój pracowników naukowych i specjalistów posiadających szczególne umiejętności w zakresie nauk geofizycznych, a także przewidywanie zagrożeń, przeprowadzanie oceny ryzyka i zarządzanie sytuacjami kryzysowymi.

Instytut prowadzi również szeroką współpracę z uczelniami, instytutami badawczymi i towarzystwami naukowymi, szczególnie w zakresie prac badawczo-rozwojowych. Zapewnia on również stały rozwój międzynarodowej współpracy naukowej poprzez tworzenie konsorcjów badawczych oraz prowadzenie wspólnych projektów badawczych z partnerami zagranicznymi.

MISJA INSTYTUTU GEOFIZYKI PAN:

- Badanie procesów geofizycznych w celu lepszego zrozumienia mechanizmów sterujących systemem Ziemi i zarządzaniem ryzykiem
- Praca na rzecz społeczeństwa i rozwoju gospodarczego
- Rozwój i utrzymanie strategicznej infrastruktury badawczej
- Monitoring geofizyczny
- Szkolenie przyszłych liderów środowiska naukowego.

II. Etapy wdrożenia logo

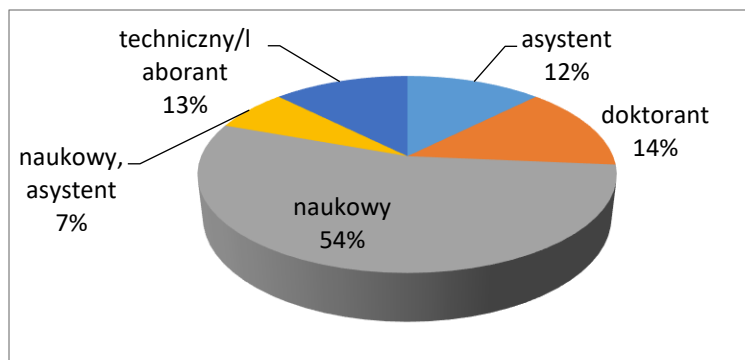
W związku z procesem pozyskania logo HR Excellence Research IGF PAN podjął następujące działania:

- zarządzeniem Dyrektora IGF PAN powołano komisję odpowiedzialną za przeprowadzenie procesu zaimplementowania postanowień ujętych w zatwierdzonej przez KE Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;

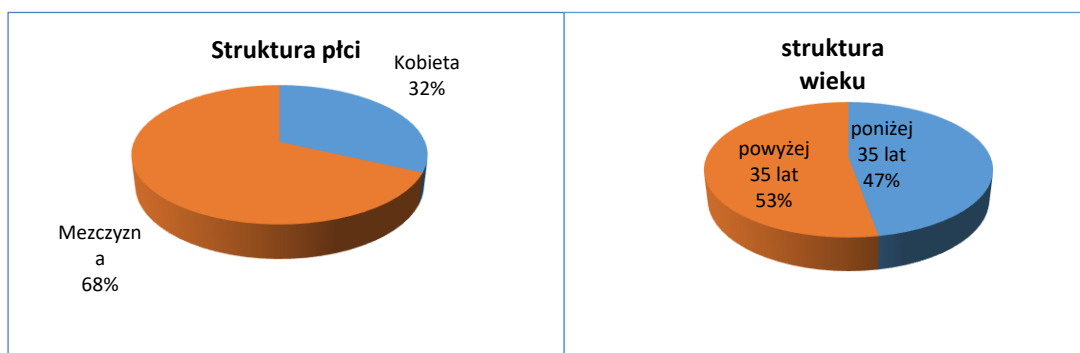
- w skład komisji powołanej do przeprowadzanie procesu weszli pracownicy naukowcy z tytułem profesora, stopniem dr hab. a także doktora oraz przedstawiciel doktorantów. Ponadto, w skład zespołu weszli pracownicy administracyjni reprezentujący dział kadr, promocji oraz współpracy międzynarodowej i zarządzania projektami;
- zarządzenie Dyrektora IGF PAN miało na celu formalne rozpoczęcie procesu związanego z pełnym wdrożeniem zagadnień z Karty Naukowca i Kodeksu, co ma przyczynić się do pozyskania przez Instytut logo HR Excellence Research;
- w celu uzyskania informacji nt. oceny wdrożenia poszczególnych zagadnień z Karty i Kodeksu, zgodnie z zrządzeniem Dyrektora wśród pracowników naukowych zatrudnionych w Instytucie a także doktorantów przeprowadzono ankietę określającą wdrożenie poszczególnych zagadnień (ankieta stanowi załącznik nr 1 do niniejszego wniosku);
- w związku z podjętymi pracami mającymi na celu implementację wytycznych uwzględnionych, zarówno w Karcie jak i w Kodeksie, komisja dokonała przeglądu aktów prawnych, zarówno tych zewnętrznych, jak i wewnętrznych, a także stosowanych w Instytucie dobrych praktyk nieuregulowanych przepisami prawa;
- komisja przeanalizowała wyniki ankiet, co wraz z przeglądem aktualnego prawodawstwa krajowego, a także regulacji i praktyk obowiązujących w IGF PAN pozwoliło na dokonanie oceny stanu aktualnego i nakreślenie obszarów, które powinny zostać zmodyfikowane lub obszarów, które wymagają uregulowania i wprowadzenia do praktyki. Powstały dokument można podzielić na dwie podstawowe części. Pierwsza opisująca szczegółowo wszystkie 40 zasad Karty i Kodeksu oraz druga nakreślająca katalog planowanych działań uwzględniająca także szczegółowe informacje nt. sposobu wdrożenia a także okres wdrożenia i odpowiedzialne za ten proces komórki organizacyjne funkcjonujące w Instytucie.
- Szczególną uwagę poświęcono zasadom w zakresie, których wyniki ankiet wskazywały na niższy poziom wdrożenia zagadnienia. Za niższy poziom wdrożenia uznano te zagadnienia, w których średnia ocena wdrożenia wyniosła mniej niż 3,5. Dodatkowo, wykorzystując sugestie ankietowanych wprowadzono działania również w obszarze zagadnień, których wdrożenie oceniono wysoko, ale wskazywano potrzebę wprowadzenia dodatkowych działań.

III. Wyniki ankiet

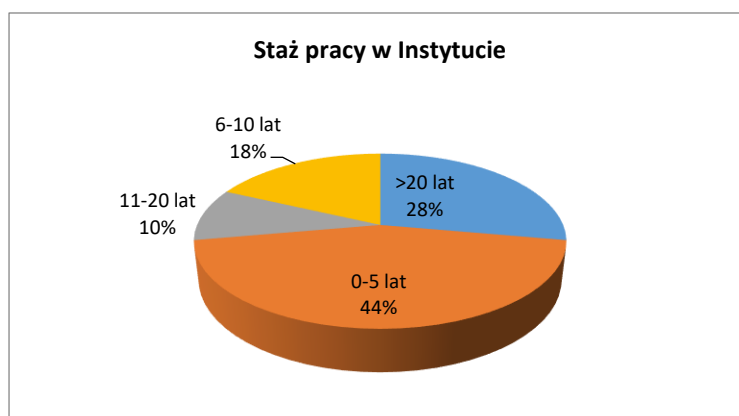
Zgodnie z założeniami procesu związanego z zaimplementowaniem Karty naukowca i Kodeksu do praktyki i regulacji obowiązujących w IGF PAN, ankietę w formie elektronicznej przesłano do pracowników naukowych, a także doktorantów, którzy są adresatami przedmiotowych dokumentów. Ankieta była anonimowa i dobrowolna. Pomimo faktu, iż wypełnienie ankiety nie było obligatoryjne, odsetek osób, które zdecydowały się na udział w badaniu był bardzo wysoki tj. 72 osoby, co stanowiło 66 % osób, do których zwrócono się o uzupełnienie ankiety.



Ankietowani, którzy wzięli udział w badaniu to w większości pracownicy naukowcy. Niemniej 14% respondentów to doktoranci, studiujący w Instytucie Geofizyki PAN, którzy w przyszłości mogą także stanowić kadre naukowe Instytutu. Wśród ankietowanych przeważali mężczyźni. Natomiast struktura wieku osób biorących udział w badaniu nie była mocno zróżnicowana, porównywalny odsetek osób był powyżej, jak i poniżej 35 roku życia.

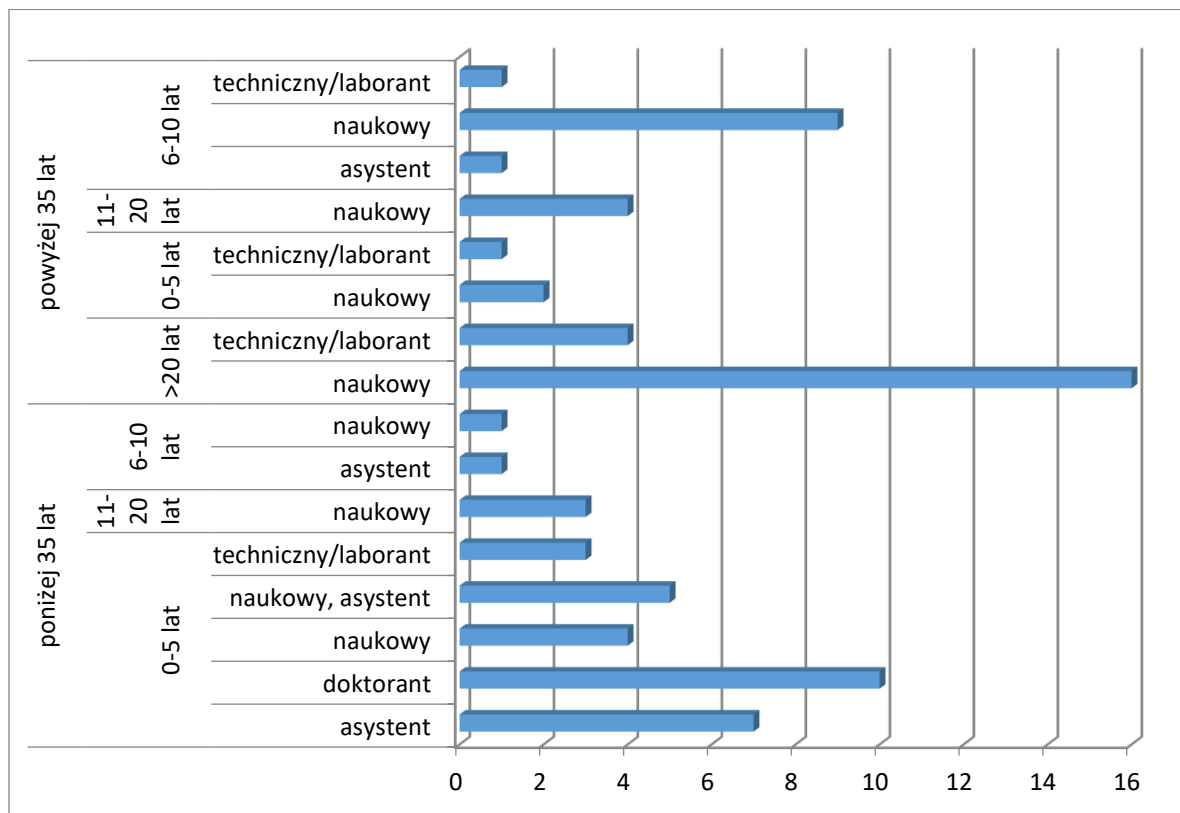


Wśród ankietowanych dominowali pracownicy ze stażem do 5 lat oraz powyżej 20 lat. Wysoki udział w ankiecie tak rozbieżnych grup pod względem stażu pracy pozwoliło na przedstawienie zagadnienia z bardzo szerokiej perspektywy, zarówno od strony młodych pracowników, jak i osób z bogatym dorobkiem i stażem naukowym.



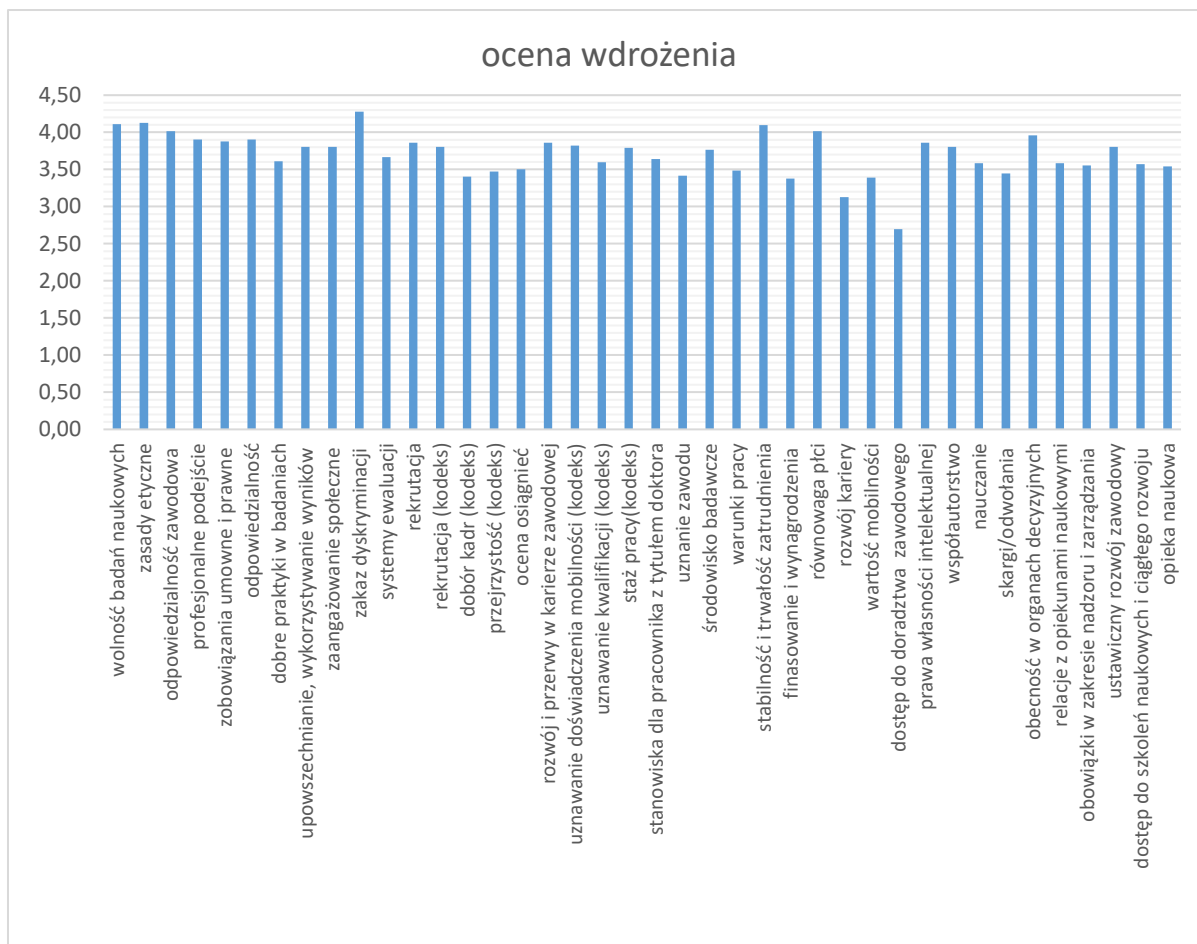
Wśród ankietowanych poniżej 35 roku życia, dominowali doktoranci i asystenci ze stażem pracy do 5 lat. Przy czym należy podkreślić, iż znaczącą grupę stanowili także pracownicy naukowcy w wieku poniżej 35 roku. W strukturze respondentów powyżej 35 roku życia dominowali pracownicy naukowcy ze stażem pracy powyżej 20

lat. Na drugim miejscu spośród pracowników powyżej 35 roku życia byli pracownicy naukowcy ze stażem od 6 do 10 lat. Struktura wiekowa i funkcyjna zatrudnienia pracowników w Instytucie jest bardzo zróżnicowana. Liczba pracowników z bogatym dorobkiem naukowym, którzy mogą stanowić wsparcie dla młodszych pracowników jest adekwatna do objęcia swoim wsparciem młodych naukowców.



Przeprowadzona analiza wykazała, że większość z 40 zagadnień ujętych w przeprowadzonej ankiecie, uznanych zostało przez ankietowanych za ważne. W celu określenia istotności poszczególnych zagadnień, rozumianej, jako ważność dla ankietowanego ocenianej zasady przy wykonywaniu obowiązków służbowych, posłużono się 5 stopniową skalę istotności. Należy zaznaczyć, iż wyłącznie w zakresie pytania nr 9, 14, 19, 27 i 29 średnia ocena istotności zagadnienia została określona przez respondentów poniżej 4, natomiast w zakresie pozostałych pkt. ich istotność określona została bardzo wysoko tj. powyżej 4.

Dodatkowo wyniki ocen w zakresie poziomu wdrożenia, rozumianego, jako stopień, w jakim ankietowany podczas wykonywania obowiązków służbowych lub Instytucja stosuje zasady opisane w pytaniu, były bardzo wysokie. Wyłącznie w zakresie dziewięciu zagadnień, których wdrożenie było przedmiotem oceny, średnia ocena wdrożenia była niższa niż 3,5. W kontekście przyjętej 5 stopniowej skali należy uznać ten wynik za wysoki. Najniższe średnie poziomu wdrożenia wykazane zostały w zakresie pytań nr 14, 15, 22, 24, 26, 28, 29, 30 i 34. Zagadnienia te zostały objęte szerszą analizą, przy czym należy podkreślić, iż wyłącznie w zakresie pytania 30 średnia wyniosła poniżej 3. Szczegółowe informacje nt. wyników ankiet w podziale na wiek, staż pracy i pełnioną funkcję stanowi załącznik nr 2 do niniejszego wniosku.



IV. Analiza stanu a także Strategia rozwoju zasobów ludzkich w IGF PAN – stan i planowane działania

Jak przedstawiono na wstępie, IGF PAN jest wiodącym w kraju ośrodkiem prowadzącym badania w zakresie nauk o ziemi. Silna pozycja jednostki wynika w głównej mierze z potencjału kadry naukowej Instytutu. Podejmowane przez Instytut działania, zmierzające do pełnego wdrożenia zagadnień wynikających z Karty i Kodeksu docelowo mają przyczynić się do zwiększania liczby wybitnych pracowników naukowych. Ponadto, celem nadrzędnym jest zachowanie przejrzystości procesu rekrutacji na stanowiska naukowe, a także zagwarantowanie równego traktowania wszystkich kandydatów, zwiększając tym samym atrakcyjność pracy w Instytucie. Jest to bardzo ważny czynnik podnoszący rangę Instytutu. Tym samym, w celu utrzymania wysokiego poziomu efektów konieczne jest podjęcie działań skoncentrowanych na zapewnieniu odpowiedniej kadry naukowej i stworzeniu warunków do nieskrępowanej działalności naukowej. Jest to zgodne z celami Karty naukowca, a także Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Prowadzone prace mają także w efekcie pozwolić na pozyskanie nowych kompetencji związanych z realizacją projektów, a także ich komercjalizacją, jako ważny element na drodze do stworzenia dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy.

Realizacja powyższego wymaga przede wszystkim odpowiedniej diagnozy obecnej sytuacji, a także określenia kierunków priorytetowych, które będą realne do osiągnięcia i w najwyższym stopniu przyczynią się do osiągnięcia warunków określonych w Karcie naukowca, a także w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje nt. stanu poszczególnych zagadnień w Instytucie, a także ramy prawne zarówno te wew., jak i krajowe regulujące zagadnienia opisane w Karcie i Kodeksie.

1. Research freedom – wolność badań naukowych

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle) Odpowiednie przepisy (pozwalające lub utrudniające implementację tych zasad)	Existing Institutional rules and/or practices Istniejące przepisy lub/I praktyki
<p>Uchwała nr 164/20111 Rady Ministrów z dnia 16.08.2011 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Badań; Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki; Ustawa z dnia 29.08.2009 r. o finansach publicznych; Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki; Ustawa z dnia 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych; Ustawa z dnia 30.06.2000 r. Prawo własności przemysłowej;; Ustawa z dnia 27.07.2001 r. o ochronie baz danych; Ustawa z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;. Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny.</p>	<p>Statut IGF PAN z dnia 5.05.2011r. zatwierdzony przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk dn.9.05.2011r., Zmieniony uchwałą Rady Naukowej IGF PAN dn.23.10.2012r., zatwierdzony przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk dn.18.12.2012, Zmieniony uchwałą Rady Naukowej IGF PAN dn. 12.02.2014r., zatwierdzony przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk dn. 24.09.2014r.;</p> <p>Uchwała Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dn. 25.03.2015r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, zmieniony Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dn. 9.07.2015r.;</p> <p>Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;</p>

1.2. Opis stanu

Pracownicy naukowcy mogą w sposób swobodny poszerzać granicę wiedzy naukowej, korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Są samodzielnymi pracownikami, a osiągnięty przez nich dorobek naukowy jest

efektem samodzielnej pracy w trakcie, której nie dochodzi do naruszenia przepisów związanych z zagadnieniami tj. ochrona własności intelektualnej. Obowiązujące regulacje w jasny sposób nakreślają zasady etyki naukowej, gwarantując swobodę naukową z uwzględnieniem ograniczeń, które w jasny i klarowny sposób ujęte są w regulacjach wewnętrznych i zewnętrznych. IGF PAN wspiera wszelkie działania związane z inicjatywami oddolnymi prezentowanymi przez naukowców w ramach wiodących tematów i za zgodą bezpośrednich przełożonych, a także wspiera działania związane z pozyskaniem dofinansowania na ich realizację. Podejście twórcze w obszarze pracy naukowej jest cenionym elementem, a wszelkie jego przejawy są doceniane.

Wyniki ankiet potwierdzają, iż powyższe zagadnienie jest bardzo istotne dla IGF PAN. Ponadto, ankietowani dobrze ocenili również poziom wdrożenia omawianego zagadnienia. Wyłącznie trzy osoby z siedemdziesięciu dwóch wypowiedziały się, że jest to dla nich mało istotne zagadnienie. Jednocześnie w ankiecie podkreślano, iż aspekt ten jest w sposób naturalny przestrzegany przez naukowców i nie wymaga dalszych regulacji. Istniejące procedury ściśle określają ograniczenia organizacyjne nie naruszając wolności badań naukowych.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Działa Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

2. Ethical principles – zasady etyczne

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Kodeks Etyki Pracownika Naukowego – załącznik do Uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dn. 13.12.2012 r.;</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;</p> <p>Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;</p>	<p>Komisja dyscyplinarna:</p> <p>wybrana w trakcie Wyborów przeprowadzonych w dn. 24 listopada 2015r.;</p> <p>Uchwała Rady Naukowej IGF PAN nr 13/218/2014 z dn. 12.02.2014 w sprawie powołania Rzecznika dyscyplinarnego w Instytucie Geofizyki PAN;</p> <p>Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;</p>

1.2. Opis stanu

Istniejące w Instytucie regulacje jasno nakreślają wymiar etyczny, a także wymagania w omawianym zakresie w stosunku do pracowników naukowych. Każdy pracownik naukowy podejmujący współpracę z Instytutem zobligowany jest do zapoznania się z przedmiotowymi regulacjami i ich stosowania wykonując badania pod auspicjami IGF PAN. Kwestie etyczne są traktowane priorytetowo, co ma swój wyraz w przyjętych wewnętrznie regulacjach tj. Regulaminie Pracy, ale także dokumentach zewnętrznych tj. kodeks Etyki Pracownika Naukowego wprowadzony w formie Uchwały przez Zgromadzenie Ogólne PAN. Wszelkie dokumenty, w tym te regulujące kwestie etyczne, pracownicy naukowcy mogą uzyskać w Sekretariacie Naukowym natomiast te w zakresie aktów prawa wewnętrznego na ogólnodostępnej stronie internetowej IGF PAN.

Waga powyższego zagadnienia miała także przełożenie w wynikach ankiet. Wyłącznie dwie osoby wskazały na niewielką istotę zagadnienia. Ponadto, tylko 3 pracowników nisko oceniło stopień wdrożenia zagadnienia. Pojawiały się dodatkowo oceny, iż aspekty etyczne nie powinny być regulowane w stopniu większym od istniejącego. Wskazywano także, że ze względu na specyfikę dziedziny nauki, wystarczy w tym zakresie zobowiązać się do przestrzegania "kodeksu etyki naukowca" czy podobnego dokumentu.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników. 2) Aktualizacja plików dotyczących aktów prawa wewnętrznego obowiązujących w Instytucie na ogólnodostępnej dla pracowników IGF PAN stronie

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

1) co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r. 2) na bieżąco

3. Professional responsibility – odpowiedzialność

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Kodeks Etyki Pracownika Naukowego – załącznik do Uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dn. 13.12.2012 r.; Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych;</p> <p>Ustawa z dnia 30.06.2000 r. Prawo własności przemysłowej; Ustawa z dnia 27.07.2001 r. o ochronie baz danych;</p> <p>Ustawa z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;</p> <p>Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny.</p>	<p>Komisja dyscyplinarna:</p> <p>wybrana w trakcie Wyborów przeprowadzonych w dn. 24 listopada 2015 r; Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, zmieniony uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dn. 9 lipca 2015 r.</p>

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

Pracownicy naukowcy swoimi działaniami kreują własny wizerunek na arenie krajowej i międzynarodowej, tym samym w ich szeroko pojętym interesie jest, aby badania miały znaczenie dla społeczeństwa i nie powielały innych -dotychczas prowadzonych badań. Wysoka jakość dorobku naukowego jest wizytówką naukowca, tym samym realizowane przez Instytut działania mogą jedynie wspierać prace prowadzone przez poszczególnych badaczy.

Podejmując natomiast kwestie przydatności dla społeczeństwa podejmowanych badań podkreślić należy, iż Instytut ukierunkowany jest na prowadzenie badań podstawowych. Badania te stanowią pierwszą intelektualną fazę na drodze do stworzenia konkretnych rozwiązań i bez nich nie można byłoby mówić o nowych rozwiązaniach. Tym samym Instytut stara się zachować równowagę pomiędzy nakładami i wsparciem działalności podstawowej, jak i badaniami stosowanymi, przemysłowymi oraz pracami rozwojowymi.

W toku przeprowadzonej ankiety wyłącznie jedna osoba wskazała na niewielką istotność omawianego zagadnienia, a trzech ankietowanych nisko określiło stopień wdrożenia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

4. Professional attitude - profesjonalizm

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki; Ustawa z dnia 29.08.2009 r. o finansach publicznych; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju;	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;;

Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki;
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;
Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny.

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2014 z dnia 21 marca 2014 r. w sprawie ustalenia zasad nadzoru nad realizacją projektów naukowo-badawczych lub badawczo-rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych,
Zarządzenie nr 9/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 22 października 2015 r. zmieniające zasady nadzoru nad realizacją projektów naukowo-badawczych lub badawczo-rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych

1.2. Opis stanu

Stworzone w Instytucie regulacje lub przyjęte praktyki w pełni umożliwiają realizację powyższego zagadnienia. Po pierwsze w statucie Instytutu określone są obszary badań i tematyka prowadzonych prac. W celu aktualizacji wiedzy, a także ułatwienia i zwiększenia możliwości w zakresie pozyskania dofinansowania przez pracowników naukowych, wprowadzony jest szereg działań wewnętrznych tj. np. zamieszczanie na stronie www Instytutu informacji nt. konkursów krajowych i zagranicznych, co stwarza warunki do szybkiego pozyskania wiedzy w przedmiotowym obszarze. Ponadto, Dział Współpracy Międzynarodowej i Zarządzania Projektami przekazuje pracownikom, którzy wyrazili taką potrzebę informacje nt. trwających i planowanych konkursach, mających na celu dofinansowanie przedsięwzięć naukowych. Informacje są przekazywane także o ewentualnych zewnętrznych szkoleniach z zakresu aplikowania o środki finansowe z różnych źródeł.

W zakresie nadzoru nad projektem wprowadzono procedury nadzoru nad realizacją projektów naukowo – badawczych lub badawczo – rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych stanowiące załącznik nr 1 do zarządzenia nr 7/2014 Dyrektora IGF PAN z dnia 21.03.2014 r. Dokument ten nakłada obowiązek dokonywania kontroli realizacji wykonania harmonogramu projektu naukowo – badawczego lub badawczo – rozwojowego, a także kontrolę wydatkowania środków finansowych, oraz procedury rozliczenia końcowego projektów, o których mowa powyżej.

Tym samym działania Instytutu ukierunkowane są na stworzenie ram instytucjonalnych pozwalających na usprawnienie procesu związanego z zastosowaniem tej zasady wśród naukowców.

Potwierdzają to także wyniki ankiety, gdyż 70 osób na 72 ankietowanych uznało przedmiotowe zagadnienie za istotne, a 66 osób wysoko oceniło wdrożenie. Pomimo tak wysokiego odsetka osób, które dobrze oceniły wdrożenie zagadnienia, pojawiały się nieliczne komentarze nt. ewentualnych działań związanych z organizacją szkoleń i upowszechnieniem informacji w zakresie możliwych do pozyskania środków finansowych w ramach konkursów polskich lub zagranicznych. Tym samym utrzymywane będą nadal działania związane z przekazywaniem informacji w ww. zakresie. Przy czym kroki te są już podejmowane, więc w tym zakresie można wyłącznie zwiększyć ich częstotliwość, aby wzmocnić efekt podejmowanych działań.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

5. Contractual and legal obligations – zobowiązania umowne i prawne

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny; Ustawa z dnia 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych;</p> <p>Ustawa z dnia 30.06.2000 r. Prawo własności przemysłowej;</p> <p>Ustawa z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.</p> <p>Ustawa z dnia 27.07.2001 r. o ochronie baz danych;</p> <p>Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;.</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki;</p> <p>Ustawa z dnia 29.08.2009 r. o finansach publicznych;</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju;</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki;</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;</p>	<p>Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, zmieniony Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dnia 9 lipca 2015 r.;</p>

1.2. Opis stanu

Jak wskazano w pkt. 3 pracownicy naukowcy swoimi działaniami kreują swój wizerunek na arenie krajowej i międzynarodowej, tym samym przestrzeganie aspektów prawnych i umownych jest w ich szeroko pojętym interesie. Wysoka jakość dorobku naukowego jest wizytówką naukowca, więc realizowane przez Instytut działania mogą jedynie wspierać prace prowadzone przez poszczególnych naukowców. Pracownicy naukowcy są świadomi wagi tych zagadnień oraz ich wpływu na ich karierę naukową.

Niemniej w aspektach prawnych naukowcy wspierani są przez pracowników Sekretariatu Naukowego, w szczególności w kontekście ustalenia interpretacji z Instytucjami zewnętrznymi w obszarze regulacji zewnętrznych. W zakresie regulacji wewnętrznych możliwe jest skorzystanie z dostępnej dla pracowników IGF PAN strony internetowej, na której zamieszczane są akty prawa wewnętrznego. Ponadto niezależnie od ich zamieszczenia na stronie www w momencie wprowadzenia do porządku wewnętrznego nowych regulacji informacja ta o ich wprowadzeniu jest komunikowana pracownikom drogą elektroniczną.

W zakresie powyższego zagadnienia 66 osób wskazało na jego wagę, a 69 respondentów wskazało na wysoki stopień wdrożenia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników. **1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań**

Dział Kadry

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

6. Accountability – odpowiedzialność

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny; Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki; Ustawa z dnia 29.08.2009 r. o finansach publicznych; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki; Kodeks Etyki Pracownika Naukowego – załącznik do Uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dn. 13.12.2012 r.;	Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych: Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, zmieniony Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dnia 9 lipca 2015 r. Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych IGF PAN;

Zasady nadzoru nad realizacją projektów naukowo-badawczych lub badawczo-rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych:

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2014 z dnia 21 marca 2014 r. w sprawie ustalenia zasad nadzoru nad realizacją projektów naukowo-badawczych lub badawczo-rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych,

Zarządzenie nr 9/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 22 października 2015 r. zmieniające zasady nadzoru nad realizacją projektów naukowo-badawczych lub badawczo-rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych;

Procedura Nadzoru nad realizacją projektów naukowo-badawczych lub badawczo-rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych;

Rzecznik dyscyplinarny:

Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 13/218/2014 z 12 lutego 2014 w sprawie powołania Rzecznika Dyscyplinarnego;

Komisja dyscyplinarna wybrana w trakcie Wyborów w dn. 24 listopada 2015 r ;

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

Zasada starannego przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpraca z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli badań naukowych uwzględniona jest m.in. w procedurze nadzoru nad realizacją projektów naukowo – badawczych lub badawczo – rozwojowych oraz wydatkowaniem przyznanych środków finansowych stanowiącej załącznik nr 1 do zarządzenia nr 7/2014 Dyrektora IGF PAN z dnia 21.03.2014 r. Przekazywane na realizację większości zadań lub projektów podejmowanych przez IGF PAN środki finansowe są środkami publicznymi, tym samym w szczególny sposób traktowane jest dystrybuowanie oraz wydatkowanie. W związku z powyższym od osób odpowiedzialnych za ich gospodarowanie wymaga się profesjonalizmu i przejrzystości podejmowanych działań. Dodatkowo prowadzone są działania wynikające z zaimplementowanych w Instytucie procedur Nadzoru.

Żaden z ankietowanych nie ocenił, że zagadnienie to jest mało istotne. Przy czym 65 osób oceniło wysoko stopień wdrożenia zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Wdrożenie w ramach dostępnych środków finansowych zintegrowanego systemu, uwzględniającego cyfrowy obieg dokumentów, w tym dokumentów finansowo – księgowych. Działanie to pozwoli na zwiększenie efektywności pracy administracji, a także oddzielenie roli naukowca i kierownika projektu. Usprawnienie obiegu dokumentów i dostępu do danych finansowych projektu dla kierowników projektów przyczyni się do usprawnienia procesu zarządzania docelowo w znacznym stopniu wpierając działania prowadzone przez kierowników projektów.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych

1.6. Terminy zaimplementowania działań

- II- III kw. 2016 r. – opracowanie wymagań funkcjonalnych technicznych systemu, w tym określenie docelowej procedury zakupu ;
- III kw. 2016 r. III kw2017 r. – pozyskanie środków na realizację zamówienia a także zakup rozwiązania;
- III-IV kw. 2017 r. wdrożenie modułu kadry i płace oraz finansowo – księgowego;
- I kw. 2018 r. testowanie wdrożonych modułów;
- I- II kw. 2018 r. wdrożenie modułu do obiegu dokumentów
- III – IV kw. 2018 r. – testowanie modułu do obiegu dokumentów;
- _III –IV kw. 2018 r. wdrożenie modułu do zarządzania projektami;
- I – II kw. 2019 r. testowanie modułu do zarządzania projektami i zakończenie wdrożenia pełnej funkcjonalności systemu.

7. Good practice in research – dobre praktyki w zakresie badań

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny; Ustawa z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych; Ustawa z dnia 05.08.2010 r. o ochronie informacji niejawnych; Ustawa z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.	Zakres obowiązków pracowników naukowych; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25.03.2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac

rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, **zmieniony** Uchwała Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dnia 9.07.2015

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

Aktualnie zagadnienie jest realizowane poprzez standardowe procedury BHP wynikające z obowiązujących regulacji prawnych. Ponadto, przeprowadzane są szkolenia z zakresu informacji niejawnych, a także poufnych wśród pracowników, którzy oddelegowani zostali do realizacji przedmiotowych działań.

Zasady bezpieczeństwa pracy są regularnie przekazywane pracownikom w cyklicznych szkoleniach BHP zgodnie z obowiązującymi regulacjami. Dodatkowo, w związku z dużą ilością prac terenowych prowadzonych przez Instytut w trudnych, a nawet ekstremalnych warunkach np. w rejonach polarnych, każdy pracownik przechodzi dodatkowe szkolenia wymagane w danych warunkach. W szczególności istotne są tu szkolenia dla pracowników zajmujących się badaniami na morzu oraz w rejonach polarnych. Dotyczy to także uprawnień do prowadzenia pojazdów dla każdego pracownika korzystającego z samochodu służbowego. Ponadto, Instytut posiada politykę bezpieczeństwa informacji oraz instrukcję zarządzania systemami informatycznymi w zakresie wymogów bezpieczeństwa przetwarzania danych osobowych.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

1) Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników. 2) Aktualizacja danych regulujących zagadnienie na dostępnej dla wszystkich pracowników stronie internetowej IGF PAN

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

8. Dissemination, exploitation of results – upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation
(permitting or impeding the implementation of this principle)

Existing Institutional rules and/or practices

Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki;
Ustawa z dnia 29.08.2009 r. o finansach publicznych;
Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju;
Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki;
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,
Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych:

Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25.03.2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, **zmieniony** Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dnia 9.07.2015

1.2. Opis stanu

Upowszechnianie i promocja wyników badań naukowych jest ważnym elementem działalności Instytutu i wpisuje się w misję IGF PAN polegająca min. na działaniach na rzecz społeczeństwa i rozwoju gospodarczego, kładziony jest na ten obszar bardzo duży nacisk. Zgodnie z Art. 2 Ust, 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk - Akademia służy rozwojowi, promocji, integracji i upowszechnianiu nauki oraz przyczynia się do rozwoju edukacji i wzbogacania kultury narodowej. Instytut kładzie duży nacisk na rozpowszechnienie wiedzy i efektywne wykorzystanie wyników badań prowadzonych w instytucie, w szczególności tych zrealizowanych dzięki środkom publicznym. Pracownicy naukowcy są wspierani w tym zakresie poprzez działania upowszechniające, koordynowane przez Działem promocji. ,Polegają one min. na angażowaniu pracowników naukowych w imprezy popularyzatorskie, oraz promocję wyników badań i popularyzację tematyki badawczej poprzez udział min. w targach, wystawach, piknikach naukowych. który dba o prowadzenie działalności promocyjnej i popularyzatorskiej Instytutu, w tym także efektów pracy pracowników naukowych zatrudnionych w Instytucie. W toku przeprowadzonej ankiety wyłącznie jedna osoba wskazała na niską wagę zagadnienia, a 62 osoby wskazały na wysoki poziom wdrożenia. Pośród udzielanych odpowiedzi pojawiały się głosy, iż jest to naturalny aspekt pracy naukowej, który nie wymaga regulacji. Naturalnym elementem pracy naukowej jest jej upowszechnienie, tym samym zapewniany jest otwarty dostęp do wyników badań prowadzonych przez poszczególnych naukowców, najczęściej w postaci publikacji autorstwa pracowników Instytutu.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

9. Public engagement – zaangażowanie społeczne

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 07.10.1999 r. o języku polskim; Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;	

1.2. Opis stanu

Zaangażowanie społeczne jest szczególnie akcentowane w Instytucie, z uwagi na fakt, iż jest to jeden z najważniejszych czynników pozwalających na zwiększenie efektywności odbioru prowadzonych w Instytucie badań. Działania tego typu prowadzone przez naukowców są szczególnie premiowane, a także doceniane przez Dyрекję Instytutu i mają wyraz w prowadzonych projektach w tym m.in. tych realizowanych w ramach funduszy strukturalnych, jak i Horyzontu 2020. Naukowcy wspierani są w kreowaniu i realizacji działań edukacyjnych w sposób dostępny również dla osób niebędącymi specjalistami w danej dziedzinie. Jasny przekaz jest czynnikiem bardzo ważnym i wymaga dużego zainteresowania i zaangażowania i współpracy zarówno po stronie pracowników naukowych, jak i części administracyjnej. Realizacja działań w tym zakresie jest tym samym wspierana także od strony pracowników administracyjnych w szczególności tych dedykowanym do działań promocyjnych. Przykładem zaangażowania społecznego pracowników naukowych jest realizacja działalności dydaktycznej w autorskim projekcie edukacyjnym tj. Geofizyka w szkole i Geofizyka w murach obserwatorium oraz podczas licznych imprez naukowych o charakterze konferencyjno-warsztatowym, którym Instytut patronuje. Wyłącznie 6 pracowników oceniło, że to zagadnienie ma niewielkie znaczenie, a 64 osób wysoko oceniło wdrożenie. Ponadto, pojawiały się głosy, że działania te są wspierane i realizowane w sposób profesjonalny przez dział promocji IGF.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

10. Non discrimination – zasada niedyskryminacji

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12.10.2006 r. w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych.	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

Procedury i praktyka w jakiej funkcjonuje Instytut nie dopuszczają do jakichkolwiek przejawów dyskryminacji podyktowanej różnicą płci, wieku, pochodzenia etnicznego, narodowego i społecznego. Społeczność Instytutu jest otwarta na nowych członków niezależnie od ww. czynników, co potwierdza bardzo zróżnicowana struktura pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych w IGF PAN, a także uczestników studiów doktoranckich. Instytut gwarantuje wszystkim równy dostęp do stanowisk, wyrównane wynagrodzenia i możliwości rozwoju kariery naukowej. Ponadto, podejmowany jest szereg działań (promocja i reklama studiów doktoranckich np. podczas targów pracy i praktyk czy międzynarodowych warsztatów studenckich itd.), mających na celu pozyskanie różnorodnych pod kątem płci czy narodowości doktorantów oraz pracowników naukowych, jak np. planowane do uruchomienia międzynarodowe studia doktoranckie.

Ponadto Instytut stwarza równe szanse kobietom naukowcom, jak i mężczyznom w pogodzeniu życia zawodowego z macierzyństwem/ojcostwem.

Kobiety korzystają z przysługujących urlopów macierzyńskich a mężczyźni z przysługujących urlopów ojcowskich. Instytut zatrudnia pracowników naukowców innych narodowości: Niemcy, Rosja, Etiopia, Grecja oraz doktoranta z Indii. Pracownicy i doktoranci z zagranicy mają takie same formy zatrudnienia i wynagrodzenia i jak pozostali pracownicy naukowcy. Mają taką samą dostępność do możliwości prowadzenia badań naukowych i badawczych jak pozostali pracownicy naukowcy.

Informacja nt obcokrajowców pracujących/studiujących w Instytucie

kraj pochodzenia	obywatelstwo	płeć	wiek	pracownik/doktorant
Niemcy	niemieckie	kobieta	40	pracownik
Rosja	rosyjskie	mężczyzna	70	pracownik
Etiopia	etiopskie	mężczyzna	32	pracownik
Etiopia	etiopskie	mężczyzna	30	pracownik
Grecja	greckie	mężczyzna	36	pracownik
Indie	indyjskie	mężczyzna	25	doktorant

Wszyscy pracownicy zatrudniani w IGF PAN są zapoznawani z informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu. Tym samym Instytut zapobiega wszelkim niepożądanym zachowaniom i podejmuje działania profilaktyczne przeciwdziałaniu mobbingowi. Zarządzenie Dyrektora Instytutu z dnia 17.01.2014 r. w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej oraz organizuje szkolenia dla pracowników z tego zakresu.

Obserwacja zachowań i praktyk w Instytucie nie wskazuje na jakiegokolwiek przejawy niedyskryminacji tym samym zasadę uznaje się za w pełni wdrożoną.

Siedmiu pracowników uznało, że jest to mało istotne zagadnienie, a 68 osób uznało, że wdrożone zagadnienie jest wdrożone w wysokim stopniu. Pojawiały się opinie, iż aspekt ten regulowany jest w przepisach dotyczących rekrutacji i ze struktury zatrudnienia w IGF wynika, że działa bardzo dobrze.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

11. Evaluation/ appraisal systems – ewaluacja

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12.10.2006 r. w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych.</p>	<p>Uchwała Rady Naukowej Instytutu Geofizyki PAN nr 15/218/2014 z dn. 12.02.2014 w sprawie uchwalenia nowego Regulaminu dokonywania oceny aktywności naukowej pracowników naukowych IGF PAN, zatwierdzonego przez Wiceprezesa Polskiej Akademii Nauk dn. 31.03.2014r.;; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;</p>

1.2. Opis stanu

Oceny pracownicze są prowadzone na każdym etapie kariery naukowej i dotyczą zarówno młodych jak i samodzielnych pracowników naukowych. Z uwagi na wagę procesu jest on regulowany zatwierdzonym przez Prezesa PAN Regulaminem dokonywania oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk. Na podstawie przedmiotowego regulaminu proces oceny przeprowadzany jest,

nie rzadziej, niż co dwa lata w stosunku do adiunktów i asystentów i nie rzadziej, niż co 4 lata w stosunku do profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych. Kryteria oceny są ustalane przez specjalnie powołaną do tego celu Komisję tak, aby możliwe było dokonanie rzetelnej oceny wykonanej pracy naukowej. Ocena pracowników naukowych jest przeprowadzana regularnie, przejrzysto i obiektywnie. Planuje się wprowadzenie elementów oceny mobilności do oceny pracowniczej, o czym będzie mowa w odniesieniu do kolejnych pkt. W zakresie doktorantów dokonywane są także oceny postępów w pracy naukowej.

W Instytucie nie funkcjonuje międzynarodowa komisja dokonująca ewaluacji, niemniej osiągnięcia docenione przez różnego rodzaju gremia międzynarodowe są uwzględniane w ocenie pracowniczej i stanowią dodatkowe potwierdzenie jakości wykonywanych przez pracownika naukowego zadań.

Jak wskazały wyniki ankiety sześćdziesiąt sześć osób wysoko oceniło istotę zagadnienia, a 62 wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

12. Recruitment – rekrutacja

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12.10.2006 r. w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych.</p>	<p>Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF</p>

1.2. Opis stanu

Z uwagi na charakter Instytutu i realizowane przez niego zadania wynikające z ustawy o Polskiej Akademii Nauk, a także statutu Instytutu procedury rekrutacyjne są niewątpliwym elementem, są szczególnie ważne, decydują, bowiem o jakości zasobów w organizacji i docelowo pozwalają na uzyskanie wysokiej pozycji Instytutu. Tym samym Instytut stara się zagwarantować, że normy przyjmowania naukowców, szczególnie na początkowym etapie ich kariery, są jasno określone i powinny ułatwić dostęp dla *grup najmniej uprzywilejowanych* lub

naukowców powracających do kariery naukowej, co ma wyraz w przyjętych i stosowanych procedurach rekrutacyjnych. Zasady rekrutacji pracowników naukowych wynikają z art. 91 ustawy o Polskiej Akademii Nauk z dnia 25.04.2010 r.

Jednocześnie w zakresie zarówno uszanowania różnorodności kulturowej, a także różnic pomiędzy poszczególnymi naukowcami, oraz stworzenia regulacji pozwalających na transparentność tego procesu stworzone zostały regulacje wewnętrzne w przedmiotowym zakresie. Instytut określił szczegółowe zasady rekrutacji w regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN zatwierdzonego na 206 posiedzeniu Rady Naukowej IGF PAN w dniu 20.10.2010 r.. Przede wszystkim gwarantuje to możliwości pozyskania jak najlepszej kadry naukowej. Ogłoszenia na wolne stanowiska są przemyślane i w klarowny sposób prezentują opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji

W toku przeprowadzonej ankiety siedemdziesiąt osób uznało ten element za istotny, a 65 wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia w Instytucie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

13. Recruitment (Code) – rekrutacja (kodeks)

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12.10.2006 r. w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF

1.2. Opis stanu

Przedmiotowe zagadnienie zostało częściowo opisane już w pkt. 12, przy czym należy dodać, iż Instytut prowadzi otwarte nabory na stanowiska naukowe. Nie ma możliwości obsadzenia stanowiska bez otwartej procedury konkursowej. Wszystkie informacje o naborze nowych pracowników są ogłaszane na stronie BIP Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (zakładka informacja o naborze pracowników naukowych), na stronie dla

mobilnych naukowców EURAXESS oraz na stronie IGF PAN. Tym samym wychodząc naprzeciw potrzebom Instytutu mającym na celu pozyskiwanie jak najlepszych pracowników, zarówno tych już doświadczonych, jak i młodych dobrze rokujących naukowców, niezwykle istotne jest przestrzeganie regulacji powstałych w tym zakresie, a także szerokie informowanie o procesie rekrutacji nie tylko na stronach krajowych, ale także zagranicznych.

Potwierdzeniem wysokiego poziomu wdrożenia tych rozwiązań są także wyniki ankiety oraz także fakt, iż 68 ankietowanych uznało te kwestie za istotne, a 66 określiło poziom wdrożenia za wysoki. Warto także podkreślić, iż spośród pracowników którzy wysoko ocenili wdrożenie procedur rekrutacyjnych 31 osób to osoby młode poniżej 35 roku życia, a 30 z nich zadeklarowało staż do 5 lat.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

14. Selection (Code) – dobór kadr (kodeks)

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF

1.2. Opis stanu

Wybór odpowiedniego kandydata to najważniejszy element procesie rekrutacji i należy poświęcić mu szczególną wagę, tym samym niezwykle istotne jest ciągle dostosowywanie tego procesu do zmian zachodzących w praktyce gospodarczej, i dostosowanie do zmian pokoleniowych. Docelowo proces ma zapewnić i umożliwić zatrudnienie jak najlepszych pracowników. Wybór pracownika dokonywany jest zgodnie z przyjętymi regulacjami, jest obligatoryjnie dokonywany w drodze konkursu, a ocena dokonywana jest przez specjalnie powołaną do tego komisję. Na każdym etapie oceny biorą udział doświadczeni pracownicy, zarówno ci reprezentujący część administracyjną, odpowiedzialni za przebieg procesu jak i pracownicy naukowcy dedykowani do wyboru

właściwych kandydatów, którzy są przedstawiani Dyrekcji wraz z klarownie uargumentowanymi rekomendacjami. Pomimo bardzo wąskich specjalizacji pracowników poszukiwanych przez Instytut, co w efekcie wiąże się z niewielką liczbą kandydatów, procedury naboru i cały proces jest szczególnie traktowany, a stawiane kryteria i ich spełnienie przez kandydata są zawsze weryfikowane.

Na pierwszym etapie procesu rekrutacji aplikacje złożone przez kandydatów są sprawdzane pod względem zgodności dokumentów z wymogami konkursu. Jeśli dokumenty spełniają wymagania formalne konkursu kandydaci są zapraszani na rozmowy kwalifikacyjną. W skład komisji prowadzącej rekrutację wchodzi; Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, Kierownik Zakładu, do którego jest poszukiwany pracownik oraz wskazany przez Dyrektora Instytutu pracownik Instytutu zatrudniony na stanowisku, co najmniej równorzędnym ze stanowiskiem naukowym, na które prowadzony jest konkurs. Tak dobrane gremium pracowników dokonujących wyboru kandydatury pozwala na zachowanie wysokiego poziomu i odpowiedniej jakości procesu. W trakcie rozmowy sprawdza się wiedzę i ocenia kwalifikacje oraz predyspozycje do pracy na stanowisku, na które przeprowadzony jest konkurs. Niektóre rozmowy przeprowadzane były za pośrednictwem Internetu, a głównie przy zatrudnieniu obcokrajowców. Kandydaci są informowani o wynikach konkursu.

Zaprezentowany sposób przeprowadzenia procesu rekrutacji zapewnia dokonanie jak najlepszego wyboru, ponadto daje podstawy do objęcia procedurą obcokrajowców i osoby niepełnosprawne z uwagi na wykorzystywanie podczas procesu rekrutacji różnorodnych narzędzi do komunikacji. Tym samym pozwala także na zachowanie równego dostępu do procesu bez względu na wiek, płeć, pochodzenie czy stopień niepełnosprawności.

Wyniki przeprowadzanej ankiety pokazały, iż 60 ankietowanych uznało to zagadnienie za ważne. Należy wskazać, że 14 osób bardzo nisko oceniło wdrożenie zagadnienia w Instytucie, co daje podstawy do rozważenia podjęcia działań usprawniających ten proces.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

1) Powstanie bardziej szczegółowy opisu kryteriów, jakie są wymagane dla danego kandydata, a także w toku procesu rekrutacji stworzona zostanie lista, pkt. zdobytych wg przyjętych kryteriów

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr/Sekretariat Naukowy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Niezwłocznie

15. Transparency (Code) - przejrzystość

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn.

1.2. Opis stanu

Przedmiotowe zagadnienie jest ściśle powiązane z zagadnieniem opisanym w pkt. 14 zatem regulacje w tym zakresie są tożsame. Jak wspomniano powyżej informacje nt. procesu rekrutacji i wymagań w stosunku do kandydata są określone w ogłoszeniu o konkursie. Tym samym w toku procedury rekrutacyjnej kandydat jest poinformowany o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru. Perspektywy rozwoju pracownika naukowego nakreślone są w ustawie o PAN, która reguluje wymogi jak i kolejne etapy kariery naukowej, tym samym nie ma merytorycznego uzasadnienia pogłębiania regulacji w przedmiotowych zakresie wewnątrz Instytutu.

Ze względu na specyfikę pracy naukowej poszukiwani są kandydaci o bardzo wąskiej, wyspecjalizowanej wiedzy i doświadczeniu. Kryteria wyboru jak również ocena kandydatów są więc bardzo proste i przejrzyste.

W efekcie przeprowadzonej ankiety 66 osób wysoko oceniło istotę zagadnienia, a 58 wysoko oceniło wdrożenie. Pomimo zadawalających wyników średnia ta jest nieco niższa, niż w przypadku większości odpowiedzi. Stanowi to podstawę do rozważenia wprowadzenia działań usprawniających ten element procesu rekrutacji.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

1) Opracowany zostanie formularz przebiegu procesu rekrutacji, który będzie uwzględniał szczegółowy opis wymaganych w stosunku do kandydata kryteriów, ponadto w toku procesu rekrutacji stworzona zostanie lista pkt. zdobytych wg przyjętych kryteriów;

2) Po zakończeniu procesu doboru kandydatów, wprowadzona zostanie czynność polegająca na przekazaniu informacji zwrotnej skierowane do kandydatów biorących udział w procesie rekrutacji uwzględniająca informację nt. wyniku rekrutacji, a także informowania o słabym i mocnych stronach kandydata

2) wsparcie komisji rekrutacyjnej od strony administracyjnej , w tym w zakresie opracowania wymogów, przygotowywania dokumentacji z przebiegu procesu rekrutacji.

3)

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr/Sekretariat Naukowy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

III kw. 2016 r.

16. Judging merit (Code) – ocenianie zasług

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN;

Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF

1.2. Opis stanu

Ocena napływających kandydatur oparta jest zawsze na jasno sprecyzowanych dla komisji oceniającej kryteriach. Wskaźniki bibliometryczne są uwzględniane, ale oprócz nich są brane pod uwagę również inne kryteria, które ostatecznie pozwalają na wybór właściwego kandydata. Najczęściej w praktyce kryteria brane pod uwagę to: wykształcenie lub wcześniejsza praca w danej dziedzinie, wiedza w wymaganym zakresie, doświadczenie zawodowe, staż, znajomość języka obcego i biegłość w jego posługiwaniu się.

Tylko 2 osoby wskazały to zagadnienie za mało istotne, a 64 osoby wysoko oceniły wdrożenie potwierdzając tym samym fakt, iż ustalone przez instytut kryteria wyboru kandydata do pracy w pełni uwzględniają nie tylko dorobek w postaci liczby publikacji lecz także inne dokonania i umiejętności. Jest to ponadto typowe dla zmian zachodzących w realiach gospodarczych, w tym w nauce polskiej gdzie transformacji poddawane są kryteria naboru i coraz większą wagę przykłada się do aspektów takich jak praca zespołowa, szczególnie z uwagi na przyszłą współpracę w zespołach projektowych, transfer wiedzy, aspekty związane z zarządzaniem badaniami naukowymi.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

17. Variations in the chronological order of CVs (Code) – odstępstwa w *porządku chronologicznym CV*

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.20111 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

1.2. Opis stanu

Instytut nie posiada szczególnej regulacji w tym zakresie, niemniej pomimo braku takich regulacji z praktyki procesów zatrudnienia odstępstwa w *porządku chronologicznym CV* nie powodują dyskryminacji. W zakresie zatrudnienia aspekty takie jak przerwa wynikająca z urlopów macierzyńskich/ojcowskich lub wychowawczych są jak najbardziej szanowane. Ponadto przerwy wynikające z zacieśnienia współpracy z biznesem, co może na pewnym etapie „odciągnąć” od działalności stricte naukowej, są postrzegane jako ważny element pozwalający na późniejsze wykorzystanie doświadczenia zdobytego w obszarach komercyjnych, w szczególności z uwagi na duży nacisk na wszelkie współdziałania otoczenia nauki i biznesu. Tym samym przerwy w życiorysie naukowym podyktowane powyższymi przesłankami mogą stanowić wartość dodaną dla Instytutu.

Wyniki ankiet wykazały, iż wyłącznie jedna osoba uznała to za mało istotne, a 68 osób wysoko oceniło wdrożenie tych działań.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia.

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

18. Recognition of mobility experience (Code) – mobilność edukacyjna

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF

1.2. Opis stanu

Przyjęta praktyka pozytywnie odnosi się do mobilności pracowników, a działania Instytutu wspierają przedmiotowe postawy i szeroko rozumianą mobilność, której przejawy są bardzo dobrze postrzegane. Instytut projektując regulacje prawne w wysokim stopniu docenia i kreuje możliwości pozwalające na zwiększenie mobilności. Ponadto promowane są wszelkie przejawy mobilności z uwagi na ich pozytywny aspekt dla rozwoju kariery naukowej, a także korzystny aspekt szeroko rozumianej wymiany doświadczeń i wiedzy. Multidyscyplinarny charakter wielu badań sprawia, że zagadnienia te są wyjątkowo cenne. Doceniane są także działania takie jak staże zagraniczne, długoterminowa współpraca typu post – doc.

Pośród ankietowanych wyłącznie 6 osób wskazało, iż zagadnienie jest dla nich mało istotne, przy czym 67 osób wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia w Instytucie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

19. Recognition of qualifications (Code) – uznawalność kwalifikacji

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 14.03.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN

1.2. Opis stanu

Doświadczenie i kwalifikacje kandydatów są jednym z najważniejszych czynników branych pod uwagę przy ich zatrudnieniu i wynikają z wszelkich regulacji przyjętych w zakresie zatrudnienia pracownika naukowego, ze względu na specyficzny charakter pracy wymagający wysoko wyspecjalizowanej i wąskiej specjalistycznej wiedzy. Jak wskazano w powyższych pkt. uznanie kwalifikacji i ich ocena jest ważnym elementem w procesie rekrutacji i branych pod uwagę podczas dokonywania oceny kandydata w procesie rekrutacji.

Wyłącznie 3 osoby uznały realizację postanowień za mało istotną a 61 osób określiło, jako wysoki poziom wdrożenia w Instytucie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

20. Seniority (Code) – staż pracy

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 14.03.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

1.2. Opis stanu

Instytut w pełni przestrzega tę zasadę i działania Instytutu ukierunkowane są na wsparcie naukowców na każdym etapie ich kariery naukowej. Komisja rekrutująca pracowników naukowych zawsze ocenia osiągnięcia oraz kwalifikacje kandydata. Jest to jeden z najważniejszych kryteriów branych pod uwagę w zakresie rekrutacji, przy czym nie jest to jedyne kryterium gdyż staż pracy nie powinien pozostawać w dużej asymetrii z dorobkiem naukowym i osiągnięciami natury naukowej stanowiącymi uwieńczenie działalności naukowej.

Za ważne uważa się pozyskiwanie młodych badaczy, którzy na bazie doświadczenia starszych kolegów mają olbrzymie możliwości rozwojowe. Wysoko ocenia się także możliwości poznawcze wśród młodej kadr naukowej. Potwierdzają to także opinie ankietowanych, którzy wskazali w ankiecie, że jest to przestrzegane w procesie rekrutacji, chociaż nie jest ściśle regulowane.

Wyłącznie jedna osoba na 72 ankietowanych wskazała na małą wagę zagadnienia, a 4 ankietowanych nisko oceniła poziom wdrożenia, co jest dobrym wynikiem.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

1.2. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 14.03.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

1.2. Opis stanu

Zgodnie z polskim prawodawstwem doktoranci nie są pracownikami Instytutu, tylko odbywają w instytucie studia III stopnia. Jak na każde stanowisko pracy w IGF PAN kandydat wybierany jest w otwartym konkursie. Niemniej podkreślić należy, iż w praktyce w przypadku zdolnych doktorantów z IGF mają oni relatywnie większe możliwości pozyskania etatu w Instytucie, gdyż są wdrożeni w prowadzone prace badawcze i charakteryzują się doświadczeniem i znajomością tematyki badań prowadzonej przez Instytutu.

Czterech pracowników uznało zagadnienie za mało istotne, a 7 uznało zagadnienie za nisko wdrożone w regulacjach i praktyce istniejącej w, IGF, co jest dobrym wynikiem.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

22. Recognition of the profession – uznanie zawodu

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 14.03.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki.	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN

1.2. Opis stanu

Wszyscy pracownicy traktowani są profesjonalnie, uwzględniając etap rozwoju kariery naukowej, na jakim się znajdują, wynika to także m.in. z samego procesu rekrutacji, w toku którego poszukiwani są wykwalifikowani profesjonalni pracownicy. Instytut stwarza odpowiednie warunki do rozwoju zawodowego zarówno doświadczonych naukowców, jak i młodych doktorantów. Propagowane są liczne działania zmierzające do pozyskania wysokiej klasy infrastruktury badawczej, co potwierdza struktura zdobytych grantów krajowych i zagranicznych. Wspierane są aktywności pozwalające na pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych dla pracowników naukowych. Wszyscy traktowani są jako profesjonalści i obejmowani są przejrzystymi procedurami konkursowymi i poszczególnych grup naukowych.

Cztery osoby uznały zagadnienie za mało istotne, przy czym były to wyłącznie osoby powyżej 35 roku życia, a 58 ankietowanych wysoko oceniło wdrożenie zagadnienia. Niemniej z uwagi na niższą średnią niż w przypadku większości odpowiedzi skłania to do rozważenia możliwych usprawnień w tym obszarze. Ponadto na niski poziom wdrożenia wskazało 14 osób, z czego 8 było w wieku poniżej 35 lat, co może potwierdzać, że dotyczy to w dużej mierze młodszych pracowników. Potwierdziły to także komentarze wskazujące na obszary możliwe do zmiany w zakresie wdrożenia zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

- 1) Z uwagi na sygnały w zakresie zakłóceń w procesie przepływu informacji wprowadzone zostaną działania mające na celu usprawnienie przepływu informacji poprzez wdrożenie testowych procedur, badania jakości, a także faktu przekazywania informacji. Wprowadzone zostaną pkt. kontrolne, na podstawie których dokonywane będą statystyki w obszarach przepływu informacji wewnątrz organizacji.
- 2) Ponadto, podczas wszelkiego rodzaju spotkań promowane będą dobre praktyki w tym obszarze

3) Planuje się także serię miękkich szkoleń związanych z powyższym zagadnieniem

1.3. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

- 1) Zastępca Dyrektora ds. Naukowych
- 2) Dyrektor
- 3) Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

- 1) niezwłocznie
- 2) niezwłocznie
- 3) co najmniej dwa razy do roku obędzie się blok szkoleniowy, w zakresie zagadnień objętych ankietą, przy czym pierwszy blok planowany jest w IV kw. 2016 r.

23. Research environment – środowisko badań naukowych

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki; Ustawa z dnia 29.08.2009 r. o finansach publicznych; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Statut IGF PAN z dnia 5.05.2011r. zatwierdzony przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk 9.05.2011r. Zmieniony uchwałą Rady Naukowej IGF PAN 23.10.2012, zatwierdzoną przez Prezesa PAN w dniu 18.12.2012, zmienionego uchwałą Rady Naukowej IGF PAN dnia 12.02.2014r., zatwierdzoną przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk w dniu 24.09.2014r; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

Działania ukierunkowane są w taki sposób, aby zapewnić jak najlepsze środowisko pracy poprzez zapewnienie odpowiedniego komfortu pracy, jak i infrastruktury wyposażenia umożliwiającego prowadzenie badań naukowych. Instytut wspiera naukowców i prowadzi szereg działań stwarzających podstawy do zdobycia środków finansowych na zapewnienie odpowiednich warunków, o których mowa powyżej. W instytucie wyasygnowane są specjalne środki na realizację tematów badawczych, a realizowane aktualnie działania mają na celu

usprawnienie procesu przekazywania tych środków i lepszego ich wykorzystania na prowadzone badania. Ponadto zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest fundamentalnym zadaniem władz Instytutu, jako pracodawcy, tym samym podejmowany jest szereg prac zmierzających do stworzenia jak najlepszych warunków lokalowych poprzez realizację na bieżąco remontów poszczególnych pomieszczeń oraz rozwój infrastruktury IT. Wyłącznie jedna osoba uznała zagadnienie za mało istotne, a 64 osoby uznały, iż wdrożone jest na wysokim poziomie, co potwierdza praktyczne zaimplementowanie zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

24. Working conditions – warunki pracy

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie

	<p>wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p>
--	--

1.2. Opis stanu

Powyższe zagadnienie jest kształtowane szeregiem aktów prawnych w tym regulacjami wewnętrznymi. Wiodącym dokumentem regulującym przedmiotowe kwestie jest ustawa o Polskiej Akademii Nauk, która wyznacza pracownikom naukowym zwiększony o 10 dni wymiar urlopu wypoczynkowego. Ponadto, kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracy są regulowane przez krajowe przepisy, których respektowanie jest obowiązkiem pracodawcy. Natomiast, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników naukowych i szanując ich różnorodność wprowadzono elastyczny czas pracy, poprzez możliwość rozpoczęcia pracy w przedziale pomiędzy godziną 8 - 10. Jednocześnie, praktykowane są zmiany godzin pracy na wniosek pracownika, w tym pracownika naukowego. Dopuszcza się także urlopy naukowe.

Wszyscy ankietowani uznali zagadnienie za istotne, natomiast 17 ankietowanych uznało zagadnienie za wdrożone na niskim poziomie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Szersze rozpropagowania w formie komunikatu skierowanego do wszystkich pracowników informacji nt. elastycznych form zatrudnienia obowiązujących w Instytucie.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

II kw. 2016

25. Stability and permanence of employment – stabilność i trwałość zatrudnienia

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

<p>Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)</p>	<p>Existing Institutional rules and/or practices</p>
---	--

Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;

1.2. Opis stanu

Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem ogłaszającym na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska naukowe ustala rada naukowa Instytutu lub dyrekcja jednostki.

Jak wskazuje praktyka w Instytucie najczęściej młodzi pracownicy naukowcy podpisują umowy o pracę na dłuższy okres (zamiast standardowego okresu próbnego). Jednocześnie, regulacje na szczeblu krajowym wprowadzają ograniczenia nie tylko w zakresie liczby umów okresowych, ale także łącznego czasu ich trwania, stwarzając bardziej dogodne warunki zatrudnienia, w szczególności młodym pracownikom. Po wprowadzanej zmianie pracodawca może zawrzeć z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony, przy czym łączny okres obowiązywania tych umów nie będzie mógł trwać dłużej niż 33 miesiące. Przerwa między kolejnymi umowami nie będzie mieć znaczenia. Umowy czasowe są generalnie stosowane na początkowym etapie zatrudnienia i determinowane to jest przede wszystkim oczywistymi względami związanymi z weryfikacją przydatności zatrudnionego pracownika i skonfrontowania jego deklaracji z faktyczną pracą.

Wyłącznie dwie osoby nisko oceniły wdrożenie zagadnienia a wszyscy ankietowani uznali je za istotne.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

26. Funding and salaries – finansowanie i wynagrodzenie

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy.	Regulamin wynagradzania pracowników IGF PAN Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie

	<p>ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p> <p>Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN</p>
--	---

1.2. Opis stanu

Wynagrodzenia pracowników są zawsze newralgicznym punktem wzbudzającym wiele dyskusji, co miało także swoje odzwierciedlenie w przeprowadzonej ankiecie. W większości przypadków praktyka Instytutu skłania się ku promowaniu dodatkowej aktywności i jej premiowania w postaci różnego rodzaju dodatków i premii w związku ze znacznym zwiększeniem realizowanych zadań, a także dodatkowymi osiągnięciami tj. pozyskanie projektów, liczba publikacji. Przy czym podkreślić należy, iż Instytut gospodaruje środkami publicznymi i nie ma możliwości w pełni samodzielnego kształtowania środków finansowych na poszczególne lata. Dostępność finansowych środków publicznych, tym samym determinuje możliwości finansowe Instytutu, który jest jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych.

Wynagrodzenie pracowników podzielone jest na: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, premie, dodatki specjalne, premie za publikacje i działalność patentową. Ponadto decyzją Dyrekcji Instytutu została wprowadzona nowa nagroda za wyróżniającą się aktywność publikacyjną, której procedura przyznania nakreślona została w formie regulaminu, który wszedł w życie w grudniu 2015 r.”.

Ponadto zgodnie z Ustawą o Polskiej Akademii Nauk:

- pracownicy naukowi po przepracowaniu 3 lat w Instytucie w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym roku,
- pracownikom naukowym przysługuje dodatek stażowy po 3 latach pracy a pozostałym pracownikom po 5 latach pracy,
- pracownikom przysługuje trzymiesięczna odprawa emerytalna w związku z przejściem na emeryturę.

Powyższe sprawia, iż na tle innych zawodów struktura oferowanego wynagrodzenia jest korzystna i daje podstawy do dodatkowych środków finansowych związanych z różnego rodzaju aktywnościami. Zasadne jest rozważenie wzrostu wynagrodzeń w sektorze nauki, przy czym to musi być uregulowane na szczeblu rządowych i do realizacji przedmiotowych działań niezbędne będzie wyasygnowanie większej puli środków publicznych.

Osiemnastu ankietowanych uznało, iż wdrożenie tego zagadnienia jest na niskim poziomie

1.3.Opis działań planowanych do podjęcia

- 1) Instytut podejmie próby pozyskania większych środków na wynagrodzenia pracowników naukowych w zakresie zadań statutowych.
- 2) W komunikacji z kierownikami zakładów podkreślane będą kwestie wymiernych korzyści finansowych dla pracowników Instytutu przypadających z tytułu realizacji projektów
- 3) Wdrożenie nowych form promowania pracowników determinowanych ich aktywnością oraz efektywnością pracy
- 4) Wdrożenie w ramach możliwości prawnych i finansowych zmian w zakresie regulaminu wynagradzania uwzględniającą także ocenę pracowniczą

1.2. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

- 1) Zastępca Dyrektora ds. Naukowych
- 2) Dyrektor naczelny
- 3) Zastępca dyrektora ds. Naukowych
- 4) Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

- 1) na bieżąco w ramach ustawowych terminów na składnie do MNiSW wniosków o środki finansowe
- 2) na bieżąco podczas spotkań
- 3) II kw. 2017 r.
- 4) IV kw. 2016 r.

27. Gender balance – równowaga płci

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN;

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,
Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

W Instytucie jest zatrudnionych 83 pracowników naukowych i badawczo technicznych oraz 20 doktorantów, którzy nie są pracownikami.

Wśród pracowników jest zatrudnionych 24 kobiety oraz 59 mężczyzn a wśród doktorantów 8 kobiet oraz 12 mężczyzn.

Poniżej schemat zgodnie z podziałem na płeć wg Ustawy o Polskiej akademii Nauk

Asystenci – 24 osoby (kobiety - 11, mężczyźni - 13)

Adiunkci – 20 osób (kobiety -3, mężczyźni – 17)

Profesor nadzwyczajny - 19 osób (kobiety – 6, mężczyźni –13)

Profesor zwyczajny – 15 osób (kobiety - 3, mężczyźni - 12)

Badawczo techniczni – 5 osób (kobiety - 1, mężczyźni - 4)

Doktoranci – 20 osób (kobiety - 8, mężczyźni – 12)

Struktura wykonujących na rzecz Instytutu badań naukowców zarówno pod kątem wieku, jak i płci jest bardzo zróżnicowana, co jest widoczne choćby na przykładzie informacji nt. osób biorących udział w ankiecie. Jest to naturalne zjawisko i pożądane choćby z uwagi na różnorodną perspektywę i specyfikę naukowców na różnym etapie kariery zawodowej. Równowaga płci ma zasadnicze znaczenie dla dobrze funkcjonującego systemu badań naukowych. By osiągnąć przyjęte cele Instytut musi w pełni wykorzystać kapitał ludzki, jaki ma do swojej dyspozycji. Kluczowym elementem na drodze do równouprawnienia płci jest odpowiednie godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Tym samym Instytut stwarza warunki umożliwiające kobietom rozwój niezależnie od zaangażowania w życie rodzinne. Likwidowane są wszelkie objawy tzw. „szklanego sufitu”, oraz „ściany macierzyństwa”, która utrudnia karierę kobietom-naukowcom, ponieważ kobiety w dalszym ciągu ponoszą główny ciężar opieki nad dziećmi oraz prac domowych. Nie dopuszcza się do jakiegokolwiek dyskryminacji z uwagi na płeć lub próbę godzenia życia rodzinnego z życiem naukowym. Instytut respektuje prawa kobiet i stara się odnotowywać jak najelastyczniej, aby możliwe było utrzymanie odpowiedniego balansu pomiędzy pracą, a rodziną również w przypadku mężczyzn – naukowców, gdyż kreowanie odpowiednich warunków do godzenia obowiązków domowych i zawodowych powinno być dostępne dla każdego pracownika naukowego niezależnie od płci, wieku itp. Wiele z młodych kobiet naukowców zatrudnionych w Instytucie wróciło do pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych osiągając świetne wyniki naukowe.

Prowadzone przez Instytut działania w żadnym stopniu nie skupiają się na preferencjach w stosunku do kobiet, a koncentrują się na tworzeniu warunków umożliwiających godzenie pracy zawodowej z nauką jak np.

tworzenie elastycznych godzin pracy, stwarzając równe szanse zawodowe. Z szacunkiem podchodzi się także do wszelkich wniosków związanych z urlopami macierzyńskimi, ojcowskimi i wychowawczymi.

Wysoki odsetek osób uznał zagadnienie za mało istotne tj. 13 ankietowanych, przy czym byli to wyłącznie mężczyźni, a 8 osób uznało zagadnienie, jako wdrożone na niskim poziomie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

28. Career development – rozwój kariery

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;</p> <p>Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki;</p>	<p>Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,</p> <p>Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;</p> <p>Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IGF PAN</p>

1.2. Opis stanu

Ustawa o Polskiej Akademii Nauk określa zasady, na jakich można zatrudniać pracowników naukowych w Polskiej Akademii Nauk. Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem ogłaszającym na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska naukowe ustala rada naukowa Instytutu lub dyrekcji.

Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta jest określony także ww. ustawą. Osobami wspierającymi młodszą kadrę naukową są pracownicy na wyższych stanowiskach naukowych oraz osoby wspierające – promotorzy prac naukowych.

Jednocześnie zgodnie z zapisami ustawy o PAN do zadań akademii należy wspieranie rozwoju osób rozpoczynających karierę naukową, o których mowa w art. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2015 r. poz. 839) . Realizacja tych zadań wykonywana jest poprzez wsparcie różnego rodzaju inicjatyw zgłaszanych przez naukowców, a także wsparcie w realizacji nowych tematów lub projektów.

Pięć osób uznało zagadnienie jako mało istotne. Niemniej należy podkreślić, iż 23 ankietowanych uznało to zagadnienie za wdrożone w bardzo małym stopniu, co potwierdza konieczność podjęcia działań w tym obszarze i uwzględniania zagadnienia w planowanej do konstrukcji strategii HR.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

1) Ścieżka kariery naukowej jest ściśle ustalona zewnętrznymi przepisami. Obecnie szybkość zdobywania kolejnych stopni i tytułów naukowych zależy w dużej mierze od aktywności naukowców, szczególnie we wczesnym etapie kariery naukowej. Dostępne obecnie możliwości finansowania dobrej jakości badań ze środków pozyskanych poza Instytutem pozwalają na znaczne przyspieszenie rozwoju kariery młodych naukowców. Nasi młodzi pracownicy doskonale to rozumieją i z dużymi sukcesami korzystają z dodatkowych źródeł finansowania. Instytut będzie kontynuował wsparcie młodych naukowców w pozyskiwaniu takich środków i skutecznym realizowaniu badań wysokiej jakości.

2) Konkurs na mentora

3) wprowadzenie w ramach możliwości finansowych stanowiska mentora profesora wizytującego

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

1) Dział Współpracy Międzynarodowej i Zarządzania Projektami

2), 3) Zastępca Dyrektora ds. Naukowych

1.5. Terminy zaimplementowania działań

1) W trybie ciągłym

2), 3) IV kw. 2016 r.

29. Value of mobility – wartość mobilności

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o zasadach finansowania nauki; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki; Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;	

1.2. Opis stanu

Zagadnienia związane z mobilnością są szczególnie szanowane i doceniane w Instytucie. Przy czy przez mobilność rozumiemy zarówno mobilność geograficzną, jak i pomiędzy sektorami (np. pomiędzy nauką a przemysłem), co pozwala na praktyczne wykorzystanie wiedzy. Zagadnieniom mobilności poświęcono także dużo miejsca w regulacjach krajowych, które stwarzają podstawy do rozwoju mobilności i podkreślają jego wagę w nauce.

Szeroko wspierane są działania zwiększające mobilność, w szczególności poprzez różnego rodzaju stypendia naukowe/wyjazdowe. Jednym z najważniejszych celów, jakie przyświecają działaniom Instytutu jest wzrost konkurencyjności nauki na arenie międzynarodowej. Istotnym motorem wzrostu wartości potencjału naukowego jest właśnie mobilność. Tym samym jest ona niezwykle ważnym sposobem poszerzania wiedzy oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. Z tego też względu wspierane są wszelkie działania związane z udziałem w konferencjach międzynarodowych workshopach, a także wymiana międzynarodowa. Niemniej choćby z uwagi na różnorodność płci i tworzenie warunków sprzyjających godzeniu życia rodzinnego z zawodowym w dużej mierze respektuje się też różne formy mobilności nie tylko geograficznej, ale także pomiędzy sektorami, a także mobilność naukową rozumianą jako multidyscyplinarność prowadzonych prac. Ponadto Instytut przyznaje granty dla młodych naukowców umożliwiające zagraniczne wyjazdy.

Podkreślić należy, że 66 ankietowanych wysoko oceniło wagę zagadnienia, ponadto 60 osób uznało, że zagadnienie jest wdrożone w Instytucie na wysokim poziomie. Niemniej odbiegająca od pozostałych średnia wyników skłania do rozważenia działań wspierających wdrożenie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

- 1) Kwestie mobilności nie mogą być najważniejszym i obligatoryjnym elementem w ocenie pracownika, gdyż mogą być krzywdzące dla pracowników, którzy z racji opieki nad członkami rodziny lub innych ważnych kwestii rodzinnych nie są w stanie realizować działań w tym obszarze niemniej Instytut zwróci się do Komisji dokonującej oceny pracowniczej o rozważenie wyższego premiovania w ocenie pracowniczej zagadnień mobilności i współpracy międzynarodowej.
- 2) Ponadto na stronie instytutu zostanie zamieszczony link, pod którym młodzi naukowcy znajdą informację nt. post - doc, co pozwoli im na realizację działań w zakresie pozyskania doświadczenia międzynarodowego i zwiększenia swojej mobilności.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Zastępca Dyrektora ds. Naukowych

1.5. Terminy zaimplementowania działań

- 1) podczas najbliższej oceny pracowniczej;
- 2) II kw. 2016 r.

30. Access to career advice – dostęp do doradztwa zawodowego

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	

1.2. Opis stanu

Instytut wspiera działania jego pracowników oraz absolwentów studiów doktoranckich organizowanych przez Instytut, na ile to jest możliwe na gruncie prawnym i finansowym. W miarę możliwości podejmowane są działania pozwalające na zatrzymanie najbardziej wybitnych naukowców, zarówno tych młodych, jak i bardziej doświadczonych. Instytut nie prowadzi działalności takiej jak uczelnie wyższe, tym samym nie było uzasadnienia do utworzenia wyodrębnionych struktur dedykowanych do doradztwa zawodowego i nie pozostały stworzone regulacje formalne w tym zakresie. Z uwagi na rolę naukowców, a także specyfikę „zawodu” Instytut stara się stworzyć warunki wspierające „odnalezienie” się na rynku pracy bez ingerencji i poszukiwania za naukowców docelowego miejsca pracy. Ponadto działania te mają charakter nakierowany na zapewnienie szkoleń (np. zajęcia językowe dla doktorantów) oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego (udział w wielu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych), jako najważniejszych elementów pozwalających na zapewnienie sobie odpowiednich warunków do znalezienia pracy.

Jak wskazały wyniki ankiety 62 osoby uznały dużą wagę zagadnienia a 42 ankietowanych wysoko oceniło wdrożenie. Struktura odpowiedzi może wynikać także z faktu, iż z uwagi na charakter Instytutu słownikowe biuro karier nie istnieje i z uwagi na zadania Instytutu nie ma potrzeby tworzenia takiej komórki. Instytut może jedynie stwarzać warunki i nakierowywać swoich naukowców na nowe możliwości rozwojowe. Ponadto, jak każdy pracodawca Instytut jest zainteresowany zatrzymaniem najbardziej wybitnej kadry i prowadzone działania ukierunkowane są na zatrzymaniu takich właśnie pracowników. Niemniej wyniki ankiet i zgłaszane w większości przez młodych naukowców/doktorantów postulaty skłaniały władze Instytutu do jeszcze większego wsparcia tego obszaru.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Jednym z działań planowanych do zaimplementowania mających na celu wsparcie naukowców na pierwszych etapach ich kariery tj. w głównej mierze doktorantów planuje się zamieszczenie na stronie Instytutu linku, pod którym młodzi naukowcy znajdą informację nt. post post- doc, co pozwoli im na realizację działań w zakresie pozyskania doświadczenia międzynarodowego i zwiększenia swojej mobilności.

1.3. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Zastępca Dyrektora ds. badań naukowych

1.5. Terminy zaimplementowania działań

II kw. 2016 r.

31. Intellectual Property Rights – prawa własności intelektualnej

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki; Ustawa z dnia 30.06.2000 r. Prawo własności przemysłowej;	Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25.03.2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej

<p>Ustawa z dnia 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych;</p> <p>Ustawa z dnia 27.07.2001 r. o ochronie baz danych;</p> <p>Ustawa z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.</p> <p>Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;</p> <p>Ustawa z dnia 23.04.1964 r. - Kodeks cywilny.</p>	<p>Akademii Nauk, zmieniony Uchwała Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dnia 9.07.2015;</p> <p>Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,</p> <p>Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;</p>
---	---

1.2. Opis stanu

Zgodnie z ustawą o PAN Rada Naukowa Instytutu sprawuje bieżący nadzór nad działalnością Instytutu, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój osób rozpoczynających karierę naukową, o których mowa w art. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki. W świetle powyższego, Rada Naukowa Instytutu uchwaliła regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. Jednocześnie wspomnieć należy, iż prawa własności intelektualnej zostały szczegółowo uregulowane w prawodawstwie krajowym. Natomiast, dodatkowo w Instytucie wprowadzono akty prawa wewnętrznego kształtujące procedury postępowania w zakresie tego zagadnienia.

Wynik ankiety wykazał, iż 68 osób uznało zagadnienia za bardzo ważne, a 65 ankietowanych uznało zagadnienie za wdrożone na wysokim poziomie, co pozwala uznać za wystarczające w zakresie wdrożenia zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

32. Co-authorship – współautorstwo

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
<p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;</p> <p>Ustawa z dnia 30.04.2010 r o Narodowym Centrum Nauki;</p>	<p>Uchwałą Rady Naukowej IGF PAN nr 10/224/2015 z dnia 25.03.2015 r. w sprawie przyjęcia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej</p>

Ustawa z dnia 30.06.2000 r. Prawo własności przemysłowej.

oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk, zmieniony Uchwała Rady Naukowej IGF PAN nr 24/226/2015 z dnia 9.07.2015 Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych IGF PAN,

Regulamin pracy:

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;

1.2. Opis stanu

Współautorstwo jest umiejętnością współpracy, tym samym podejmowanie wspólnie działania są ważnym elementem branym pod uwagę przez Instytut. Zarówno jeśli chodzi o wsparcie młodszych kolegów w ich początkowej karierze zawodowej, jak i już w zaawansowanych działaniach i wspólnym prowadzeniu projektów, efektem których są nie rzadko wspólne prace naukowe, serie artykułów, badania itp. Instytut tym samym wspiera współpracę pomiędzy naukowcami i pozytywnie odnosi się do współautorstwa prac. Współautorstwo jest także doskonałym sposobem wprowadzania do działalności naukowej młodszych kolegów.

Ponadto multidyscyplinarny charakter pracy i bardzo wąskie specjalizacje, w tym projekty międzynarodowe w sposób naturalny „wymuszają” współpracę pomiędzy pracownikami naukowymi wewnątrz organizacji, jak i z pracownikami naukowymi zatrudnionymi poza Instytutem.

Wyniki ankiet wskazały, iż wyłącznie jedna osoba uznała zagadnienie za mało istotne, natomiast 65 ankietowanych wysoko określiło wdrożenie zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

33. Teaching – nauczanie

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation
(permitting or impeding the implementation of this principle)

Existing Institutional rules and/or practices

Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk;
Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN,

Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN;
Regulamin wynagradzania pracowników:

Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 1/2011 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 12.01.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 8/2012 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.09.2012 w sprawie

wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 2/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 06.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 13/2015 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.12.2015 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Zarządzenie nr 03/2016 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 28.01.2016 w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN

Statut IGF PAN:

Statut IGF PAN z dnia 5.05.2011r. zatwierdzony przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk 9.05.2011r. Zmieniony uchwałą Rady Naukowej IGF PAN 23.10.2012, zatwierdzonej przez Prezesa PAN w dniu 18.12.2012, zmienionej uchwałą Rady Naukowej IGF PAN dnia 12.02.2014r., zatwierdzonej przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk w dniu 24.09.2014r

1.2. Opis stanu

Instytut prowadzi działalność dydaktyczną w bardzo ograniczonym zakresie ukierunkowanym wyłącznie na studia doktoranckie. Tym samym pracownicy naukowcy nie są obciążani obowiązkami dydaktycznymi, które są realizowane na bardzo niewielką skalę i dotyczą wyłącznie pracowników z większym stażem naukowym i gratyfikowane są dodatkowym wynagrodzeniem. Tym samym nie ma do czynienia z sytuacją, w której w początkowym okresie rozwoju kariery naukowej występuje duże obciążenie dydaktyczne. Przy czym wspierane są działania ukierunkowane na szkolenia w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców. Doskonałym przykładem tego typu umiejętności były realizowane w Instytucie projekty edukacyjne, niejednokrotnie międzynarodowe.

Jak wskazały wyniki przeprowadzonej ankiety 69 osób uznało zagadnienie za ważne i 62 ankietowanych wysoko oceniło wdrożenie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na pojawiające się w ankiecie w poszczególnych pkt. sugestie w zakresie szkoleń planuje się organizację bloków szkoleniowych m.in. w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie. Co roku odbywać się będą

przynajmniej dwa szkolenia, przy czym dopuszczalne będzie zwiększenie liczby szkoleń w zależności od liczby zainteresowanych pracowników.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr

1.5. Terminy zaimplementowania działań

co najmniej 2 razy do roku pierwszy blok szkoleniowy w IV kw. 2016 r.

34. Complains/ appeals – skargi / odwołania

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;.	Zarządzenie nr 1 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 17.01.2014 w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej.

1.2. Opis stanu

Instytut docenia wagę procesów takich jak obsługa skarg i wniosków, które są nie rzadko integralnym elementem każdej organizacji. Każdy ma prawo wyrazić swoją opinię, jeśli nie jest ona krzywdzącą dla reszty i oparta jest na faktach. Podjęte przez Instytut działania pozwalają na sprawiedliwe i równe traktowanie pracowników i ich problemów, co docelowego przyczynia się do poprawy ogólnej, jakości i środowiska pracy. Konflikty, jakie powstają są rozwiązywane przez Kierownika komórki organizacyjnej lub Dyrektora. Komisja dyscyplinarna przy Instytucie PAN rozpatruje, zgodnie ze statutem PAN, odwołania od decyzji Dyrektora Instytutu w sprawach dyscyplinarnych pracowników naukowych i badawczo-technicznych za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki. Komisja składa się z 4 członków i jest wybierana na okres 4 lat. Czynne i bierne prawo wyborcze posiadają wszyscy pracownicy naukowcy oraz pracownicy badawczo-techniczni Instytutu zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy. Co najmniej jednym z członków komisji jest osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu na stanowisku profesora zwyczajnego.

Jednocześnie funkcjonuje Zarządzenie nr 1 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 17.01.2014 w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej. Każdy pracownik w razie potrzeby może wystąpić z wnioskiem do Komisji Antymobbingowej.

W toku przeprowadzonej ankiety 68 ankietowanych wysoko oceniło wagę zagadnienia, a 60 wysoko oceniło jego wdrożenie. Przy czym z uwagi na wagę procedur związanych z tym obszarem planuje się podjęcie działań wspierających ten proces. Jak wskazuje ankieta działania te wymagają zmian w zakresie młodych naukowców głównie doktorantów

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Z uwagi na niższą ocenę zagadnienia zostanie skonstruowany do pracowników naukowych PAN komunikat o pracach komisji dyscyplinarnej PAN i możliwości wnoszenia wniosków do tejże Komisji.

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Dział Kadr/Sekretariat Naukowy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Na bieżąco

35. Participation in decision-making bodies – udział w organach decyzyjnych

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 14/2014, z dn. 24.11.2014 w sprawie ustalenia Regulaminu Organizacyjnego Instytutu Geofizyki PAN; Statut IGF PAN z dnia 5.05.2011r. zatwierdzony przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk 9.05.2011r. Zmieniony uchwałą Rady Naukowej IGF PAN 23.10.2012, zatwierdzonej przez Prezesa PAN w dniu 18.12.2012, zmienionej uchwałą Rady Naukowej IGF PAN dnia 12.02.2014r., zatwierdzonej przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk w dniu 24.09.2014r

1.2. Opis działań planowanych do podjęcia

Wszelkie ważne decyzje podejmowane przez Instytut są uzgadniane ze związkami zawodowymi, co wynika z dobrych praktyk, a w zakresie niektórych obszarów organizacyjnych jest wymogiem prawnym. W obszarze naukowym zagadnienia prezentowane są podczas posiedzeń Rady Naukowej Instytutu. Ponadto, najważniejsze komunikaty wprowadzające akty prawa wewnętrznego przekazywane są pracownikom za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Dodatkowo Instytut wspiera udział pracowników naukowych wszelkiego rodzaju gremiach i organizacjach międzynarodowych, gdyż sprzyja to wymianie doświadczeń, rozwojowi zawodowemu, a także pośrednio promuje sam Instytut.

Wyłącznie jedna osoba nisko oceniła wagę zagadnienia natomiast 69 wysoko oceniło poziom wdrożenia

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

36. Relation with supervisors – relacje z przełożonymi/ opiekunem naukowym

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Uchwała Rady Naukowej Instytutu Geofizyki PAN nr 15/218/2014 z dn. 12.02.2014 w sprawie uchwalenia nowego Regulaminu dokonywania oceny aktywności naukowej pracowników naukowych IGF PAN, zatwierdzonego przez Wiceprezesa Polskiej Akademii Nauk dn. 31.03.2014r.;

1.2. Opis stanu

Opieka naukowa sprawowana jest w Instytucie nad asystentami i działania w tym kierunku realizowane są przez kierowników zakładów w ramach ich zadań. W przypadku doktorantów opieka realizowana jest przez kierownika studiów doktoranckich, a także wyznaczana jest konkretna osoba do opieki nad młodym adeptem. Docelowo opiekun naukowy jest zwyczajowo na późniejszym etapie promotorem, tym samym posiada co najmniej, zgodnie z obowiązującym prawodawstwem, stopień doktora habilitowanego. W zakresie opieki naukowej nie ma formalnych regulacji, niemniej jest to podyktowane wyłącznie indywidualnym podejściem do asystentów i doktorantów. W przypadku młodych doktorantów uczestniczących w organizowanych przez Instytut studiach doktoranckich opiekun naukowy jest wybierany na samym początku i jest przydzielany studentowi w momencie rozpoczęcia studiów doktoranckich. Przedmiotowe działania realizowane są w uzgodnieniu z kierownikiem studiów doktoranckich, który formalnie wyznacza opiekuna naukowego w uzgodnieniu z zainteresowanymi. Uwarunkowania opieki są indywidualnie dostosowane do studenta, z uwagi na specyfikę badań. W trakcie studiów doktoranckich dopuszczalna jest zmiana opiekuna naukowego. Proces wynika z przyjętej praktyki i nie formy jest formalnie uregulowany, niemniej jest przestrzegany i koordynowany przez kierownika studiów doktoranckich.

Procedura zmiany opiekuna polega na pisemnym wystąpieniu doktoranta do kierownika studiów doktoranckich o zmianę opiekuna naukowego. Przy czym wniosek musi być także zaakceptowany zarówno przez wcześniejszego opiekuna naukowego, jak i nowego opiekuna. Do tej pory procedura sprawdzała się, nie wyklucza się jednak możliwości złożenia wniosku bez akceptacji opiekunów naukowych, przy czym wydłuża to proces uzgodnień w zakresie zmiany opiekuna naukowego z uwagi na konieczność ustalenia przyczyn przedmiotowej zmiany.

Ponadto, w toku studiów doktoranckich przygotowywane są przez doktorantów sprawozdania roczne, a także opinie opiekuna naukowego nt. postępów pracy naukowej. Jednocześnie doktoranci podczas sesji sprawozdawczych zgodnie z przyjętą praktyką przedstawiają swoje postępy. Sesje są otwarte i informacje o nich przesyłane są do pracowników Instytutu i zainteresowanych stron. Podczas powyższych sesji dopuszczalne są dyskusje w toku, których oceniana jest praca doktoranta i pośrednio także jego opiekuna naukowego, który sprawuje nadzór nad rozwojem kariery doktoranta.

Weryfikacja relacji oraz rozwiązywanie konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi, a doktorantami należy do obowiązków Kierownika Studiów Doktoranckich. W przypadku pracowników naukowych, którzy podlegają kierownikom Zakładów sytuacje konfliktowe rozwiązuje kierownik Zakładu lub bezpośrednio Dyrektor IGF PAN. Przeprowadzona ankieta wskazała, iż 68 ankietowanych uznało, że jest to ważne zagadnienie, a 63 wysoko oceniło wdrożenie, co potwierdza zadawalający poziom wdrożenia zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

37. Supervision and managerial duties – kierownictwo i obowiązki menadżerskie

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Regulamin pracy; Zmiany wprowadzane w formie aneksu do umów o pracę osób, którym powierzono funkcje kierownicze

1.2. Opis stanu

Instytut dąży, aby śladem dyirekcji kierownictwo poszczególnych zakładów było dla swoich pracowników opiekunami naukowymi, mentorami, doradcami i liderami, a także dba o dobre relacje pomiędzy przełożonymi, jak i pracownikami w poszczególnych zakładach. Należy jednak podkreślić, iż działania te mają charakter wspierający, a nie nakazowy, dyirekcja wspiera tworzenie dobrej atmosfery, nie narzucając konkretnych działań, tym samym pozostawiając swobodę kierownikom zakładów i tematów.

Podkreślić należy, iż wzorcowe relacje mają to do siebie, że w efekcie prowadzą do wysokiej efektywności pracowników mającej swoje odzwierciedlenie w liczbie grantów, publikacji, zaawansowaniu prowadzonych prac badawczych i współpracy międzynarodowej.

Wyłącznie dwóch ankietowanych nisko oceniło wagę zagadnienia, a 63 naukowców wysoko oceniło wdrożenie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań Nie dotyczy

38. Continuing Professional Development – ustawiczne szkolenie zawodowe/kontynuacja rozwoju zawodowego

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Regulamin finansowania udziału pracowników i doktorantów IGF PAN z dotacji statutowej w naukowych konferencjach zagranicznych

1.2. Opis stanu

Prowadzenie badań naukowych zobowiązuje naukowców do ciągłego doskonalenia zawodowego, a także wymaga otwartości na nowe rozwiązania. Interdyscyplinarny charakter wielu badań wymusza współpracę, a także wykorzystywanie coraz to nowszych narzędzi i nowych rozwiązań, niejednokrotnie tworzonych właśnie w wyniku pracy naukowej. Tym samym aspekt ten jest ważny i wspierany w każdy możliwy sposób przez Instytut, zarówno poprzez wsparcie w zakresie udziału w licznych szkoleniach, seminariach, warsztatach kongresach, a także poprzez wspieranie wszelkich inicjatyw i planowanych do realizacji przedsięwzięć.

Przeprowadzona ankieta wskazała, iż 69 osób uznało powyższe zagadnienie za ważne, a 67 za wdrożone na wysokim poziomie.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

39. Access to research training and continuous development – dostęp do szkoleń naukowych i ciągłego rozwoju

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;.	

1.2. Opis stanu

Realizacja tego typu działań prowadzona jest w Instytucie np. poprzez celowane kursy językowe skierowane do doktorantów. Przy czym z uwagi na specyfikę wykonywanych zadań nie są wskazywane konkretne szkolenia, niemniej wspierane są wszelkie formy podnoszenia kwalifikacji i ciągłego rozwoju w postaci workshop, udział w projektach międzynarodowych i zaangażowaniu w najbardziej zaawansowane badania naukowe. Dodatkowo Dział Współpracy dla zainteresowanych, którzy wyrazili także chęć przesyła informacji nt. naboru projektów lub o szkoleniach z zakresu pozyskiwania środków i zdobycia dofinansowania. Dodatkowo prowadzone są szkolenia miękkie, niejednokrotnie koordynowane przez dział promocji, dodatkowo planowane są bloki tematyczne w zakresie różnego rodzaju szkoleń co ma swoje odzwierciedlenie w niniejszym planie.

Wyniki ankiety wskazały, iż 68 ankietowanych uznało zagadnienie za ważne, a 62 ankietowanych wysoko oceniło wdrożenie, co potwierdza wysoki poziom wdrożenia zagadnienia.

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

40. Supervision– nadzór/ opieka naukowa

1.1. Podstawy prawne regulujące zagadnienie.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices
----------------------	---

(permitting or impeding the implementation of this principle)	
Ustawa z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy;	Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 7/2011 z dn. 31.03.2011 w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy IGF PAN, Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 15/2014 z dn. 15.12.2014r. zmieniające Regulamin Pracy IGF PAN; Regulamin organizacyjny: Zarządzenie Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN nr 14/2014, z dn. 24.11.2014 w sprawie ustalenia Regulaminu Organizacyjnego Instytutu Geofizyki PAN;

1.2. Opis stanu

Jak wskazano w pkt. 36 opieka naukowa jest realizowana przez kierowników zakładów w stosunku do asystentów. Natomiast nad doktorantami opiekę naukową sprawują określone opiekunowie, a także kierownik studiów doktoranckich. Ponadto zgodnie z przyjętą praktyką kierownikami zakładów są osoby z tytułem profesora, tym samym to można uznać za wystarczające potwierdzenie ich wiedzy i doświadczenia w zakresie rozwoju kariery naukowej. W przypadku opiekunów naukowych doktorantów są oni tak dobierani, aby docelowo mogli pełnić funkcję ich promotorów więc uwzględniane są minimalne wymogi prawne w zakresie wymagań na promotora rozprawy doktorskiej tj. musi posiadać minimum stopień naukowy doktora habilitowanego, co także potwierdza kompetencje niezbędne do objęcia wsparciem młodego adepta.

70 Osób uznało zagadnienie za istotne, a 63 uznało wdrożenie, iż jest na wysokim poziomie

1.3. Opis działań planowanych do podjęcia

Nie dotyczy

1.4. Komórka organizacyjna odpowiedzialna za wprowadzenie działań

Nie dotyczy

1.5. Terminy zaimplementowania działań

Nie dotyczy

Strategia HR i Plan działań – podsumowanie

Przeprowadzona analiza aktów prawnych krajowych, a także wewnętrznych aktów obowiązujących w Instytucie pozwoli nakreślić unormowania formalne wspierające realizację zagadnień ujętych w Karcie i kodeksie. Dodatkowo przeprowadzona ankieta pozwoliła na wskazanie obszarów w stosunku, do których celowe jest podjęcie działań wspierających realizację poszczególnych zagadnień z Karty i kodeksu. Pozwoliło to nakreślić plan działań HR, za których wdrożenie odpowiedzialne będą określone komórki organizacyjne w Instytucie. Przypisano także konkretne terminy na realizację wskazanych działań.

Działania planowane do podjęcia

planowane działania	komórka odpowiedzialna za realizację zadania	termin	nr zagadnienia	nazwa zagadnienia
Organizacja bloków szkoleniowych, m.in w zakresie zagadnień poruszanych w ankiecie.	Dział Kadr	Cykl szkoleń, co najmniej 2 razy do roku, pierwszy blok już w IV kw. 2016 roku	1	Wolność badań naukowych
			2	Zasady etyczne
			3	Odpowiedzialność zawodowa
			5	Zobowiązania umowne i prawne
			7	Dobre praktyki w badaniach
			9	Zaangażowanie społeczne
			10	Zakaz dyskryminacji
			22	Uznanie zawodu
			27	Równowaga płci
			33	Nauczanie
Aktualizacja na ogólnodostępnej dla pracowników instytutu bazy obowiązujących aktów prawa wewnętrznego	Dział Kadr	Na bieżąco	2	Zasady etyczne
			7	Dobre praktyki w badaniach
Wdrożenie w ramach dostępnych środków finansowych zintegrowanego systemu, uwzględniającego cyfrowy obieg dokumentów, w tym dokumentów finansowo – księgowych.	Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych	II- III kw. 2016 r. – opracowanie wymagań funkcjonalnych technicznych systemu, w tym określenie docelowej procedury zakupu ;	6	Odpowiedzialność
		III kw. 2016 r. III kw2017 r. – pozyskanie środków na realizację zamówienia a także zakup rozwiązania;		
		III-IV kw. 2017 r. wdrożenie modułu kadry i płace oraz finansowo – księgowego;		

		- I kw. 2018 r. testowanie wdrożonych modułów;		
		I- II kw. 2018 r. wdrozenie modułu do obiegu dokumentów		
		III – IV kw. 2018 r. – testowanie modułu do obiegu dokumentów;		
		III –IV kw. 2018 r. wdrozenie modułu do zarządzania projektami;		
		I – II kw. 2019 r. testowanie modułu do zarządzania projektami i zakończenie wdrozenia pełnej funkcjonalności systemu.		
Opracowany zostanie formularz przebiegu procesu rekrutacji, który będzie uwzględniał szczegółowy opis wymaganych w stosunku do kandydata kryteriów, ponadto w toku procesu rekrutacji stworzona zostanie lista pkt. zdobytych wg przyjętych kryteriów;	Dział Kadr/Sekretariat Naukowy	III kw 2016 r.	14	Dobór kadr (kodeks)
			15	Przejrzystość (kodeks)

Wdrożenie w procedury rekrutacyjne informacji zwrotnej do wszystkich kandydatów biorących udział w rekrutacji o wyniku procesu rekrutacji, a także o słabych i mocnych stronach kandydata	Dział Kadr/Sekretariat Naukowy	Niezwłocznie	15	Przejrzystość (kodeks)
Wzmocnienie komisji rekrutacyjnej od strony administracyjnej, w tym w zakresie opracowania wymagań, przygotowywania dokumentacji z przebiegu procesu rekrutacji	Dział Kadr/Sekretariat Naukowy	Niezwłocznie	15	Przejrzystość (kodeks)
Wprowadzone działań mających na celu usprawnienie przepływu informacji poprzez wdrożenie testowych procedur badania, jakości, przekazywanej informacji a także faktu przekazywania informacji. Wprowadzone zostaną pkt. kontrolne, na których dokonywane będą statystyki w obszary przepływu informacji wewnątrz organizacji.	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	Niezwłocznie	22	Uznawanie zawodu
Promowane dobrych praktyk	Dyrekcja	Niezwłocznie	22	Uznawanie zawodu
Szersze rozpropagowania w formie komunikatu skierowanego do wszystkich pracowników informacji nt. elastycznych form zatrudnienia obowiązujących w Instytucie.	Dział kadr	IV kw. 2016 roku	24	Warunki pracy
Podjęcie prób pozyskania większych środków na wynagrodzenia pracowników naukowych w zakresie zadań statutowych.	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	Na bieżąco w ramach ustawowych terminów na składanie do MNiSW wniosków o środki finansowe	26	Finansowanie i wynagrodzenia
W komunikacji z kierownikami zakładów podkreślane będą kwestie wymierności korzyści finansowych dla pracowników Instytutu przypadających z tytułu realizacji projektów	Dyrektor	Na bieżąco podczas spotkań	26	Finansowanie i wynagrodzenia

Wdrożenie nowych form promowania pracowników determinowanych ich aktywnością oraz efektywnością pracy	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	II kw. 2017 roku	26	Finansowanie i wynagrodzenia
Wdrożenie zmian w zakresie regulaminu wynagradzania uwzględniającą także ocenę pracowniczą	Dział Kadr	IV kw. 2016 roku	26	Finansowanie i wynagrodzenia
Wparcie w zakresie informacji nt. organizowanych konkursów na dofinansowanie przedsięwzięć	Dział Współpracy międzynarodowej i Zarządzania Projektami	Na bieżąco	28	Rozwój kariery
Konkurs na mentora	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	IV kw. 2016 roku	28	Rozwój kariery
Wprowadzenie w ramach możliwości finansowych stanowiska mentora profesora wizytującego	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	IV kw. 2016 roku	28	Rozwój kariery
Instytut zwróci się do Komisji dokonującej oceny pracowniczej o rozważenie wyższego premiowania w ocenie pracowniczej zagadnień mobilności i współpracy międzynarodowej.	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	W trakcie najbliższej oceny pracowników naukowych	29	Wartość mobilności
Zamieszczenie na stronie Instytutu linku, pod którym młodzi naukowcy znajdą informację nt. post - doc, co pozwoli im na realizację działań w zakresie pozyskania doświadczenia międzynarodowego i zwiększenia swojej mobilności.	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych	II kw. 2016	29	Wartość mobilności
			30	Dostęp do doradztwa zawodowego
Zostanie skonstruowany do pracowników naukowych PAN komunikat o pracach komisji dyscyplinarnej PAN i możliwości wnoszenia wniosków do tejże Komisji.	Dział Kadr/Sekretariat Naukowy	Na bieżąco	34	Skargi i odwołania

