

TEMPLATE 1 – GAP ANALYSIS

Nazwa organizacji w trakcie przeglądu: **INSTYTUT METALURGII I INŻYNIERII MATERIAŁOWEJ POLSKIEJ AKADEMII NAUK (IMIM PAN)**

Dane kontaktowe (adres): 30-059 Kraków, ul. Reymonta 25, Polska

TERMIN SKŁADANIA: 19-01-2018

DATA WYSŁANIA POPARCIA: 23-01-2017

Podaj datę oficjalnego poparcia przez Twoją organizację Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

PROCES (PRZEBIEG) (MAX. 300 SŁÓW)

Proces HRS4R musi angażować wszystkie działy zarządzania bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za sprawę HR naukowców. Zwykle będą to prorektor ds. Badań, szef personelu i inni członkowie personelu administracyjnego. Ponadto strategia HRS4R musi konsultować się z interesariuszami i angażować reprezentatywną społeczność badaczy, od R1 do R4, a także powoływać komitet nadzorujący proces i grupę roboczą odpowiedzialną za wdrożenie tego procesu. Proszę przedstawić dowody na to, w jaki sposób powyższe grupy brały udział w analizie GAP: np. nazwiska, daty spotkań lub format konsultacji. Ponadto należy wskazać, skład Komitetu i Grupy Roboczej.

Aby opracować plan działania IMAS PAN mający na celu wprowadzenie zasad klasyfikacji i oznakowania, poniżej

podjęte zostały działania:

- a) Utworzenie grupy roboczej ds. oceny (WG),
- b) Analiza i analiza kluczowych dokumentów,
- c) Badania zbieżności i odchyień od zasad C & C i procedur wewnętrznych,
- d) Analiza wewnętrzna i przygotowanie planu działania.

Grupa robocza (WG) została utworzona w listopadzie 2016 r do dokonania oceny, do której zostali powołani przedstawiciele pracowników akademickich i pomocniczych, administracyjni i doktoranci IMIM PAN, w tym:

- Koordynacja: Paweł ZIĘBA - Dyrektor,
- Władysław GAŚSIOR - Dyrektor ds. Naukowych
- Wojciech MAZIARZ - Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych
- Monika SKOWRON – Kadrowa (prawnik)
- Mikołaj Mitka - Przewodniczący Rady Doktorantów (listopad 2016-czerwiec 2017)
- Katarzyna Janik - Przewodnicząca Rady Doktorantów (aktualnie).

Podczas spotkań, w listopadzie (2016 r.) oraz w styczniu, kwietniu, czerwcu i wrześniu (2017 r.) przeprowadzono pełną analizę zgodności / niezgodności zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Zatrudnienia (C & C) i stosowanych w Instytucie (zob. Szablon 0) . Na koniec przygotowano analizę wszystkich 40 punktów z C & C, i wypełniono szablon 1.

W styczniu (2017 r.) strona internetowa Logo HR powstała na stronie internetowej IMM PAN (www.imim.pl), która zawiera: kartę i regulamin w języku angielskim i polskim, a także w języku polskim: statut instytutu, regulamin pracy, Ustawę o Polskiej Akademii Nauk oraz o stopniach i tytule, kodeks pracy, statut instytutu, regulaminy i kryteria oceny pracowników, regulaminy studiów doktoranckich i niektóre zarządzenia dyrektora. Ponadto, zaproponowano zmiany w przepisach dotyczących pracy i zatrudnienia, które zostały zatwierdzone przez Radę Naukową Instytutu. Na podstawie tych dokumentów przeprowadzono wewnętrzną analizę zgodności i rozbieżności oraz zaproponowano działanie.

ANALIZA LUK (ZGODNOŚCI/NIEZGODNOŚCI GAP)

Karta i kodeks stanowią podstawę analizy. Aby zapewnić spójność, 40 artykułów zostało ponumerowanych w następujących po sobie punktach. Podaj wynik analizy GAP organizacji poniżej. Jeśli Twoja organizacja nie spełnia obecnie w pełni kryteriów, proszę wymienić, czy ustawodawstwo krajowe lub organizacyjne może ograniczać wdrażanie Karty, inicjatywy, które już zostały podjęte w celu poprawy sytuacji lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji. Aby wspomóc strategię rekrutacji w organizacji, przygotowano specjalną listę kontrolną do samooceny w zakresie otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji.

Analizując Kartę i Kodeks w odniesieniu do aktów prawnych obowiązujących w Polsce: Kodeks Etyczny Naukowiec, Ustawa o stopniach i tytule naukowym, Ustawa Polskiej Akademii Nauk, Ustawa o szkolnictwie wyższym, Przepisy BHP, Kodeks pracy, Statut Instytutu, Ustawa o finansowaniu nauki, Polskie i międzynarodowe Ustawa, rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ustawa o finansach publicznych, regulaminy wewnętrzne IMiM PAN, zgodnie z którymi musi działać Instytut, Grupa Robocza przygotowała dokument na temat rozbieżności i zgodności (CompCeriv), załącznik) dla wszystkich 40 punktów (problemów) zawartych w *Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Zatrudnienia Naukowców*. 23 stycznia 2017 wysłana została do Komisji Europejskiej deklaracja poparcia dla C&C. W ciągu 2017 roku, niektóre zaobserwowane rozbieżności zostały usunięte poprzez zarządzenia dyrektora i modyfikacje przez Radę Naukową niektórych regulacji wewnętrznych (Szablon 2, Narracja). Uwzględniając wszystkie modyfikacje (ostatnia w grudniu 2017) szablon 1 z aneksem został wypełniony.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: omówienie analizy GAP

<p>Status: w jakim stopniu ta organizacja spełnia następujące zasady?</p> <p>Szerszy opis poszczególnych punktów od 1-40 można znaleźć na stronie www.imim.pl w katalogu DOKUMENTS LOGO_HR Jest to dokument C&C_ pol-eng.</p>	<p>+ = w pełni zaimplementowane +/- = prawie, ale nie w pełni zaimplementowane - / + = częściowo zrealizowane - = niewystarczająco zaimplementowane</p>	<p>W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji. W razie potrzeby proszę wymienić wszelkie krajowe / regionalne przepisy lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie</p>	<p>Podjęte inicjatywy i / lub propozycje ulepszeń</p>
<p>Aspekty etyczne i zawodowe</p>			
1. Wolność badań naukowych	+		żadne
2. Zasady etyczne	+		żadne
3. Odpowiedzialność zawodowa	+		żadne
4. Profesjonalne podejście	+		żadne
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	+		żadne
6. Odpowiedzialność	+		żadne
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	+		żadne
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	+		żadne

9. Zaangażowanie społeczne	+		żadne
10. Zasada niedyskryminacji	+		żadne
11. Systemy oceny pracowników	+		żadne
Recruitment and Selection – please be aware that the items listed here correspond with the Charter and Code. In addition , your organisation also needs to complete the checklist on Open, Transparent and Merit-Based Recruitment included below, which focuses on the operationalization of these principles.			
12. Rekrutacja	+		żadne
13. Rekrutacja (kodeks)	+		żadne
14. Wybór (kodeks)	+		żadne
15. Przejrzystość (kodeks)	+		żadne
16. Ocena zasług (kodeks)	+		żadne
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (kodeks)	+		żadne
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Code)	+		żadne
19. Uznawanie kwalifikacji (Code)	+		żadne
20. Staż pracy (Code)	+		żadne
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Code)	+		żadne

Working Conditions and Social Security			
22. Uznanie zawodu	+		None
23. Środowisko badań naukowych	+		None
24. Warunki pracy	+		
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	+		None
26. Finansowanie i wynagrodzenie	+		None
27. Równowaga płci	+		
28. Rozwój kariery zawodowej	+		None
29. Wartość mobilności	+		None
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	+		None
31. Prawa własności intelektualnej	+		W 2018, 2 seminaria na temat własności intelektualnej.
32. Współautorstwo	+		None
33. Nauczanie	+		None
34. Skargi/apelacje	+		W 2018 r. Opracowane zostaną zasady działania komisji dyscyplinarnej i odwoławczej

35. Wpływ na organy decyzyjne	+		None
Training and Development			
36. Relacje z opiekunem naukowym.	+		None
37. Opieka naukowa i obowiązki kierownicze	+		None
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	+		None
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	+		None
40. Nadzór (opieka)	+		None
Any additional issues			

Szablon 1- Aneks: Otwarta, przejrzysta i merytoryczna lista kontrolna rekrutacji (OTM-R)

OTM-R Lista kontrolna dla organizacji.

	Otwarty	Transpare- ntny	Oparty na zasługach	Answer: ++ Yes, <i>completely</i> +/-Yes, <i>substantially</i> -/+ Yes, <i>partially</i>	Sugerowane wskaźniki (formy pomiaru)

				-- No	
OTM-R system					
1. Czy opublikowaliśmy wersję naszej polityki OTM-R online (w języku narodowym i angielskim)?	x	x	x	++	[link do strony] www.imim.pl
2. Czy mamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	++	[Data ostatniej aktualizacji; upewnij się, że jest on wysłany do wszystkich pracowników] Tak. Jest to regulamin zatrudnienia zaktualizowany 18 grudnia 2017 oraz statut Instytutu. Każdy kandydat ma jasno sprecyzowany zakres obowiązków, określany w porozumieniu z kierownikiem laboratorium, w którym będzie zatrudniony. Regulamin zatrudnienia jest dostępny na stronie www.imim.pl (LOGO HR).
3. Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R?	x	x	x	+/-	{- Istnienie programów szkoleniowych dla OTM-R - Liczba pracowników po szkoleniu w OTM-R} Osoby zaangażowane w proces zatrudnienia nie były specjalnie przeszkolone w zakresie OTM-R. Jednak ich doświadczenie, regulamin zatrudnienia oraz inne akty prawne gwarantują ich działania zgodne z polityką OTM-R. W 2018 dodatkowo członkowie Komisji Rekrutacyjnej zostaną poinformowani przez e-mail o zasadach w zakresie polityki rekrutacji (OTM-R).
4. Czy wystarczająco korzystamy z narzędzi e-rekrutacji?	x	x		+/-	[Narzędzie internetowe do (wszystkich) etapów w procesie rekrutacji] W procesie rekrutacji wykorzystywane są przez Instytut e-narzędzia do informowania o konkursie (strony www), wynikach konkursu oraz udzielania odpowiedzi na pytania osób aplikujących. Inne działania zostaną przeanalizowane i wprowadzone zostaną dodatkowo linki objaśniających niektóre punkty Regulaminu Zatrudnienia.
5. Czy mamy system kontroli jakości dla OTM-R?	x	x	x	--	Nie. System kontroli jakości dla OTM-R zostanie opracowany w 2018.
6. Czy nasza obecna polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x		[Tendencje w zakresie udziału wnioskodawców spoza organizacji]

					Tak. Kandydat powinien jedynie spełniać warunki prezentowane w ofercie zatrudnienia. W wyniku prowadzonych rekrutacji w latach 2015, 2016 i 2017 zostało zatrudnionych z zewnątrz 9, 0 oraz 4 osoby,
7. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	++	[Trend w zakresie udziału wnioskodawców z zagranicy] Jedynym warunkiem zatrudnienia w Instytucie jest najwyższa ocena komisji konkursowej, która działa w oparciu o regulamin zatrudnienia. (www.imim.pl). Ze względu na inne uwarunkowania np. płace, zamieszkanie, rodzina liczba zatrudnionych z zagranicy w ostatnich latach wynosi 0. Chociaż w przeszłości zatrudniona została 1 osoba (2013) pracująca w Niemczech.
8. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedoreprezentowanych grup?	x	x	x	++	[Tendencje dotyczące udziału wnioskodawców wśród niedoreprezentowanych grup (często kobiet)] Zatrudnienie w Instytucie jest zdeterminowane oceną komisji konkursowej (rekrutacyjnej), która działa w oparciu o regulamin zatrudnienia zatwierdzony przez Radę Naukową (www.imim.pl). Z analizy zatrudnienia w ostatnich latach wynika, że zatrudnienie kobiet w Instytucie utrzymuje się od lat na podobnym poziomie i wynosi około 38 kobiet na 86 zatrudnionych (44%) a w grupie pracowników naukowych i pomocniczych (zaangażowanych w badania naukowe) 23/60 (38%). Jest wysokie.
9. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką zapewniającą atrakcyjne warunki pracy dla naukowców?	x	x	x	+/-	[Tendencje w zakresie udziału wnioskodawców spoza organizacji] Instytut zapewnia pracownikom najlepsze warunki pracy jakie może: internet, telefony, biblioteka, platforma wydawnictwa Elsevier, Springer, de Grueter, oraz takie które wynikają z Kodeksu pracy, ustawy o szkolnictwie Wyższy i PAN oraz innych. Płace naukowców w Instytucie są zdeterminowane nakładami Ministerstwa Finansów, które następnie są rozdzielane zgodnie z zasadami ustanowionymi

					przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Liczba zatrudnionych spoza instytutu: : w 2015 - 9, w 2016 - 0, oraz w 2017 - 4.
10. Czy mamy środki do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?				++	Aplikanci muszą spełniać warunki określone w ofercie zatrudnienia a ponadto są jeszcze oceniani zgodnie z regulaminem zatrudnienia, który jest na stronie www.imim.pl w katalogu LOGO HR.
Faza reklamowa i aplikacyjna					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla pozycji reklamowych?	x	x		++	Instytut posiada własne szablony informujące o możliwości zatrudnienia, które są stosowane od lat i zostały opracowane w oparciu o wytyczne Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Od 2018 roku szablony EURAXESS będą również używane, gdyż informacje o zatrudnieniu będą także lokowane na EURAXESS.
12. Czy uwzględniamy w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi? [patrz rozdział 4.4.1 a) ekspertyzy OTM-R ⁴]	x	x		++	Ten problem będzie analizowany w 2018 roku. Opracuje się linki objaśniające do regulaminu zatrudnienia aby one ułatwiały złożenie i wypełnienie dokumentów, zgodnie z uwagami zawartymi w Chapter 4.4.1a) of <i>the OTM-R expert report</i> ¹]
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x		+/-	[- Udział ogłoszeń o pracę opublikowanych na portalu EURAXESS; - Tendencja w zakresie udziału wnioskodawców rekrutowanych spoza organizacji / z zagranicy] Dotychczas nie publikowano informacji o zatrudnieniu na EURAXESS. Od 2018 to będzie robione. Liczba nowych pracowników zatrudnianych w Instytucie każdego roku jest ograniczona i zależy od liczby pracowników przechodzących na emeryturę. Zatrudnienie pracowników spoza Instytutu wynosiło: w 2015 - 9, w 2016 - 0 oraz 2017 – 4.
14. Czy korzystamy z innych narzędzi reklamowych do	x	x		+/-	Ogłoszenia o pracę również umieszczane są na

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

pracy?					tablicy ogłoszeń w Instytucie. Od roku 2018 ogłoszenia będą również rozsyłane do wybranych Instytutów i wydziałów wyższych uczelni.
15. Czy ograniczamy obciążenie administracyjne dla kandydata? [patrz rozdział 4.4.1 b) ⁴⁵]	x			++	Każdy aplikant bez względu na wiek, płeć, kolor skóry czy wyznanie jest zobowiązany do złożenia takich samych dokumentów ściśle sprecyzowanych w regulaminie zatrudnienia (www.imim.pl). W 2018 zostanie zrobiona dodatkowa analiza dokumentów wymaganych w procesie rekrutacji dla ich ograniczenia.
Faza wyboru i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji selekcyjnych? [patrz rozdział 4.4.2 a) ⁴⁵]		x	x	++	[Statystyki dotyczące składu paneli / komisji] Zgodnie ze statutem Instytutu Komisja Kwalifikacyjna jest wybierana na okres kadencji Rady Naukowej (4 lata, 5 osób). Dodatkowo osoby najbardziej kompetentne zainteresowane zatrudnieniem pracownika są zapraszane do udziału w ocenie kandydata.
17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji selekcyjnych?		x	x	++	[Pisemne wytyczne] Komisje selekcyjne są wybierane przez Radę Naukową Instytutu spośród jej członków czyli osób najbardziej kompetentnych do oceny zasług i dorobku naukowego Kandydatów.
18. Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	++	W Statucie Instytutu jest paragraf mówiący: „Komisje powoływane przez Dyrektora Instytutu powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz w miarę możliwości wykazywać się równowagą płci”. Ze względu na małą liczbę kobiet w Radzie Naukowej (6/40) nie zawsze jest możliwy udział kobiet we wszystkich komisjach Rady Naukowej.
19. Czy mamy jasne wytyczne dla Komisji Kwalifikacyjnej (Selekcyjnej), które pomagają ocenić "zasługę" w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata?			x	+/-	[Pisemne wytyczne] Tak. Komisja Kwalifikacyjna (Selekcyjna) Rady Naukowej działa w oparciu o statut i regulamin zatrudnienia, gdzie sprecyzowane są parametry podlegające ocenie. W roku 2018 podjęta będzie

					próba opracowania skali punktowej dla oceny osiągnięć kandydatów.
Faza wyboru					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?		x		++	Tak. Przewiduje to regulamin zatrudniania i Komisji Kwalifikacyjnej (Zatrudnienia). www.imim.pl
21. Czy udzielamy respondentom odpowiednich informacji zwrotnych?		x		++	Zawsze, na wszystkie kwestie dotyczące oferowanego stanowiska i polityki Instytutu.
22. Czy mamy odpowiedni mechanizm składania skarg?		x		++	[Statystyki dotyczące skarg] Skargi jak i wykroczenia są składane do rzecznika dyscyplinarnego lub bezpośrednio do komisji dyscyplinarnej ustnie lub na piśmie. Do chwili obecnej nie było nigdy składanych żadnych skarg do Komisji Dyscyplinarnej.
Ocena ogólna					
23. Czy mamy system w celu oceny, czy OTM-R wywiązuje się ze swoich celów?				--	Nie. System oceny działania OTM-R zostanie opracowany do końca 2018 roku.