

STRATEGIA HR DLA NAUKOWCÓW

Podsumowanie wyników analizy wewnętrznej i plan działań

Łódź, maj 2016



WPROWADZENIE

Instytut Włókiennictwa (IW) jest instytutem badawczym działającym w oparciu o ustawę o instytutach badawczych, prowadzącym badania naukowe i prace rozwojowo-wdrożeniowe w zakresie włókienniczej inżynierii materiałowej, polimerów, chemii włókienniczej, biotechnologii przemysłowej, mikro- i nano-technologii, ochrony środowiska, inżynierii środowiska, technik i technologii włókienniczych ukierunkowane głównie na wdrożenie w praktyce przemysłowej.

Ze względu na specyfikę i regulacje prawne obowiązujące w naszym kraju nie wszystkie zasady uwzględnione w szablonie analizy wewnętrznej można było odnieść do działalności Instytutu Włókiennictwa. Niektóre zasady nie miały zastosowania w IW, część zinterpretowano uwzględniając strukturę i charakter działalności IW.

Wyłączenie / odmienna interpretacja dotyczyła następujących zasad:

Pkt. 21 ankiety – **Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora** – IW w oparciu o przepisy *Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Act on Academic Degrees and Academic Title and on Degrees and Title in the Arts)* nie posiada uprawnień w zakresie mianowania naukowców posiadających stopień doktora.

Pkt. 30 ankiety – **Dostęp do doradztwa zawodowego** – w IW nie prowadzi się działalności edukacyjnej, nie kształci się przyszłych pracowników naukowych, którzy po uzyskaniu tytułu inżyniera, magistra czy stopnia doktora itp. znajdują się na rynku w poszukiwaniu pracy. Studenci kończący uczelnie wyższe mogą znaleźć zatrudnienie w IW.

Pkt. 33 ankiety – **Nauczanie** – w IW nie prowadzi się działalności edukacyjnej jak to ma miejsce np. na uczelniach wyższych.

Pkt. 36 ankiety – **Relacje z opiekunem naukowym** – w IW nie ma opiekunów naukowych w rozumieniu wsparcia udzielanego młodym naukowcom na uczelniach wyższych. Rolę opiekuna, o którym mowa w Europejskiej Karcie Naukowca pełni w IW bezpośredni przełożony pracownika – Kierownik Zakładu Naukowego lub Laboratorium Badawczego bądź Dyrektor IW.

INSTYTUT WŁÓKIENICTWA

Instytut Włókiennictwa założony w 1945 r.

Do zakresu działania Instytutu należy prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych dotyczących rozwoju technik i technologii włókienniczych, nowych konstrukcji wyrobów włókienniczych i ich wzornictwa oraz przystosowywanie wyników tych prac do wdrożenia w przedsiębiorstwach przemysłowych,

a w szczególności w zakresie:

- 1) opracowywania nowych struktur i technologii wytwarzania wyrobów włókienniczych;
- 2) opracowywania metod badań i oceny materiałów włókienniczych;
- 3) prowadzenia badań i prac dotyczących inżynierii materiałów włókienniczych, w tym stosowanych w obszarze medycznym;
- 4) prowadzenia badań i prac dotyczących technologii materiałowych oraz odzieży ogólnego stosowania, zawodowej i specjalnej;
- 5) prowadzenia prac w zakresie ekologii wyrobów włókienniczych;
- 6) prowadzenia prac w zakresie inżynierii środowiska i ochrony człowieka w środowisku pracy;
- 7) prowadzenia prac w zakresie chemii włókienniczej;
- 8) prowadzenia prac w zakresie biotechnologii;
- 9) prowadzenia prac w zakresie organizacji produkcji i zarządzania przedsiębiorstwami włókienniczymi;

W związku z prowadzoną działalnością podstawową Instytut realizuje następujące prace:

- 1) upowszechnia wyniki badań naukowych i prac rozwojowych;
- 2) wykonuje badania i analizy oraz opracowuje opinie i ekspertyzy w zakresie prowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych;
- 3) opracowuje oceny dotyczące stanu i rozwoju poszczególnych dziedzin nauki i techniki oraz sektorów gospodarki, które wykorzystują wyniki badań naukowych i prac rozwojowych oraz w zakresie wykorzystywania w kraju osiągnięć światowej nauki i techniki;
- 4) prowadzi działalność normalizacyjną, certyfikacyjną i aprobacyjną;
- 5) prowadzi i rozwija bazy danych związane z przedmiotem działania instytutu;
- 6) prowadzi działalność w zakresie informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej, wynalazczości oraz ochrony własności przemysłowej i intelektualnej, a także wspierającej innowacyjność przedsiębiorstw;

- 7) wytwarza w związku z prowadzonymi badaniami naukowymi i pracami rozwojowymi aparaturę, urządzenia, materiały i inne wyroby oraz prowadzi walidację metod badawczych, pomiarowych oraz kalibrację aparatury;
- 8) prowadzi działalność wydawniczą związaną z prowadzonymi badaniami naukowymi i pracami rozwojowymi.

Organami Instytutu są:

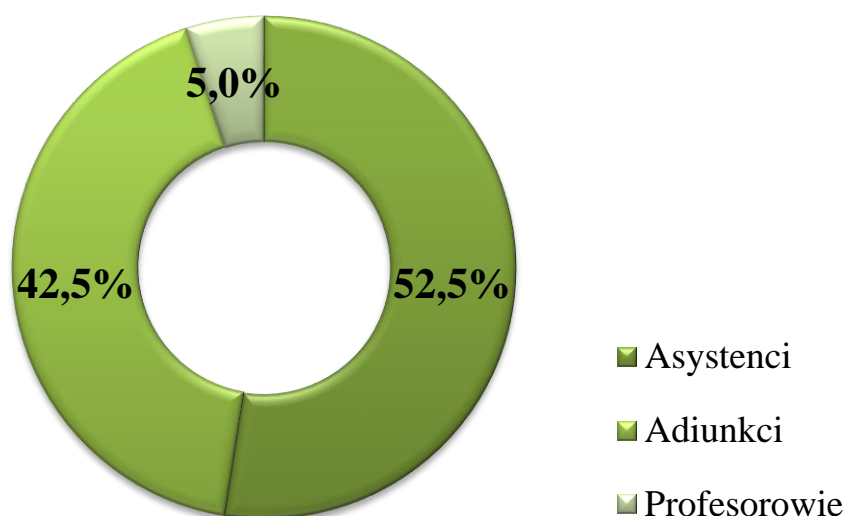
- 1) dyrektor;
- 2) rada naukowa.

Zgodnie z *Regulaminem Organizacyjnym IW* w Instytucie Włókiennictwa utworzono następujące komórki organizacyjne, w których zatrudniani są pracownicy naukowci:

<i>Pion naukowy</i>	
<i>Zakłady Naukowe</i>	<i>Laboratoria Badawcze</i>
<i>Chemii Włókienniczej i Modyfikacji Wyrobów</i>	
	<i>Badań Chemicznych i Analiz Instrumentalnych</i>
<i>Niekonwencjonalnych Techniki i Wyrobów Włókienniczych</i>	
	<i>Badań Surowców i Wyrobów Włókienniczych</i>
<i>Technologii Dziewiarskich i Odzieżownictwa</i>	
	<i>Badań Własności Elektrostatycznych</i>
<i>Mechanicznych Technologii i Wzornictwa Wyrobów Włókienniczych</i>	
	<i>Badań Palności Wyrobów</i>
	<i>Badań Ekologii Tekstyliów i Środowiska Pracy</i>
	<i>Badań Włókienniczych Wyrobów Medycznych</i>

Na czele każdej komórki organizacyjnej stoi kierownik. Pracownik otrzymuje polecenie od swojego bezpośredniego przełożonego i odpowiada tylko przed nim.

W Instytucie Włókiennictwa na dzień 01.02.2016 r. zatrudnionych było 40 pracowników naukowych w tym 21 asystentów, 17 adiunktów oraz 2 profesorów.



Struktura zatrudnienia pracowników naukowych.

METODOLOGIA

Na posiedzeniu Rady Naukowej w dniu 27.05.2015 r. omówiono procedurę uzyskania logo HR Excellence in Research, natomiast na posiedzeniu w dniu 15.12.2015 r. poinformowano zebranych członków RN o przystąpieniu do realizacji procedury. Inicjatywa ta zyskała uznanie/akceptację ze strony RN.

Pierwszym krokiem podjętym w celu uzyskania logo HR Excellence In Research było przeprowadzenie w Instytucie Włókiennictwa analizy wewnętrznej, która pozwoliłaby ocenić, w jakim stopniu funkcjonowanie IW jest spójne z *Europejską Kartą Naukowca* i *Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. W tym celu Zarządzeniem nr 2/2016 Dyrektora Instytutu Włókiennictwa z 15.01.2016 r. powołano *Komisję do przeprowadzenia analizy wewnętrznej spójności funkcjonowania Instytutu Włókiennictwa z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* oraz *Komitetu Sterującego ds. oceny postępu i efektów wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Instytucie Włókiennictwa*. W skład Komisji weszło dwóch przedstawicieli Działu Spraw Pracowniczych i Administracji i jeden pracownik naukowy. Do konsultacji wyznaczono prawnika i inspektora BHP i P. POŻ. W skład Komitetu Sterującego weszli dwaj pracownicy naukowcy oraz przedstawiciel Działu Obsługi i Współpracy z Zagranicą.

Członkowie Komisji przy współpracy z Kierownikami Zakładów Naukowych i Laboratoriów Badawczych przeprowadzili w IW analizę wewnętrzną, która pozwoliła ocenić, w jakim stopniu jego funkcjonowanie jest spójne z *Europejską Kartą Naukowca* i *Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* oraz przygotowali opis i harmonogram działań prowadzących do likwidacji najważniejszych braków stwierdzonych w wyniku analizy. Do tego celu wykorzystano tabelę przygotowaną przez Komisję Europejską – *Template for internal analysis*.

Analizę wewnętrzną przeprowadzono w trzech etapach:

- I etap: analiza aktów prawnych krajowych, przepisów wewnętrznych (zarządzeń, regulaminów), istniejących praktyk i procedur wewnętrznych – poziom krajowy i lokalny (instytutowy);
- II etap: opracowanie i przeprowadzenie ankiety¹;
- III etap: opracowanie tabeli z uwzględnieniem wskaźników wyznaczonych na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników naukowych IW, planu działania, wskazanie osób odpowiedzialnych;

Ankieta zawierała 23 pytania ankietowe ustalone przez Komisję, dotyczące 4 obszarów tematycznych tj.

- aspektów etycznych i zawodowych,
- warunków pracy i bezpieczeństwa,
- dostępu do szkoleń i możliwości stałego rozwoju,
- rekrutacji (w tym obszarze ankietę przeprowadzono wśród pracowników naukowych posiadających wiedzę na ten temat tj. pracowników naukowych zatrudnionych w ostatnich 6 latach i pracowników naukowych będących członkami komisji konkursowej).

Odpowiedzi na pytania udzielano w skali pięciostopniowej:

- 1 – nie zgadza się,
- 2 – nie zgadza się w małym stopniu,
- 3 – nie mam zdania,
- 4 – zgadza się w dużym stopniu,
- 5 – zgadza się w pełni.

Ankietowany mógł do każdego punktu ankiety umieszczać komentarz.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym IW w strukturze organizacyjnej IW w pionie naukowym wyróżnia się Zakłady Naukowe i Laboratoria Badawcze podlegające bezpośrednio Dyrektorowi IW. W ankiecie udział wzięli Dyrektor IW oraz grupa pracowników naukowych zatrudniona na stanowisku asystenta lub adiunkta, w tym Kierownicy ww. komórek organizacyjnych. W badaniu ankietowym udział wzięło 57,1 % pracowników naukowych zatrudnionych na stanowisku asystenta, 52,9 % pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta oraz 50 % pracowników naukowych

¹ Wzór ankiety stanowi Załącznik nr 1 do Strategii HR.

zatrudnionych na stanowisku profesora. Łącznie w badaniu ankietowym udział wzięło 55 % pracowników naukowych zatrudnionych w IW.

W oparciu o przekazane wyniki analizy wewnętrznej członkowie Komitetu Sterującego pod przewodnictwem Dyrektora IW zatwierdzili przedstawiony przez Komisję harmonogram działań i przygotowali we współpracy z Komisją strategię HR.

Dokumenty te udostępniono na stronie internetowej IW oraz przesłano do Komisji Europejskiej na adres: RTD-CHARTER@ec.europa.eu.

OGÓLNE WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO

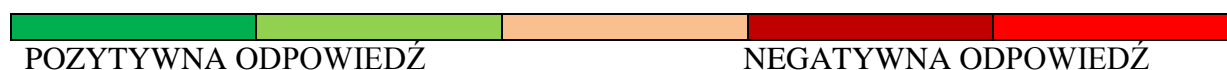
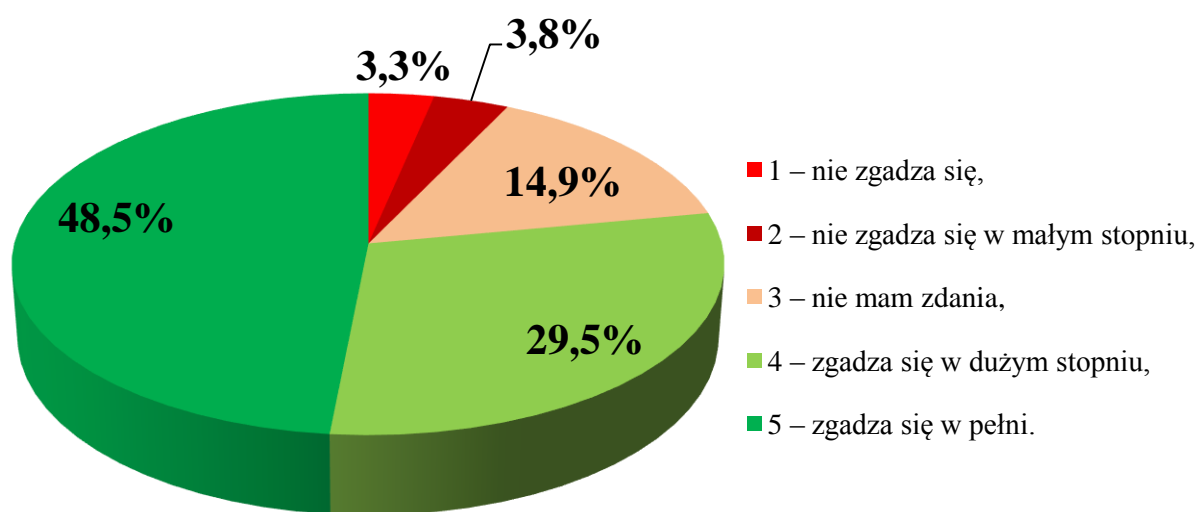
Udział w ankiecie

Wszyscy zaproszeni do udziału w ankiecie wzięli w niej udział. W ankiecie udział wzięło 55% pracowników naukowych zatrudnionych w IW. Patrz tabela poniżej.

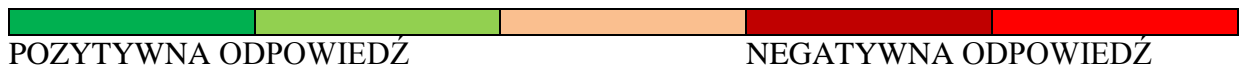
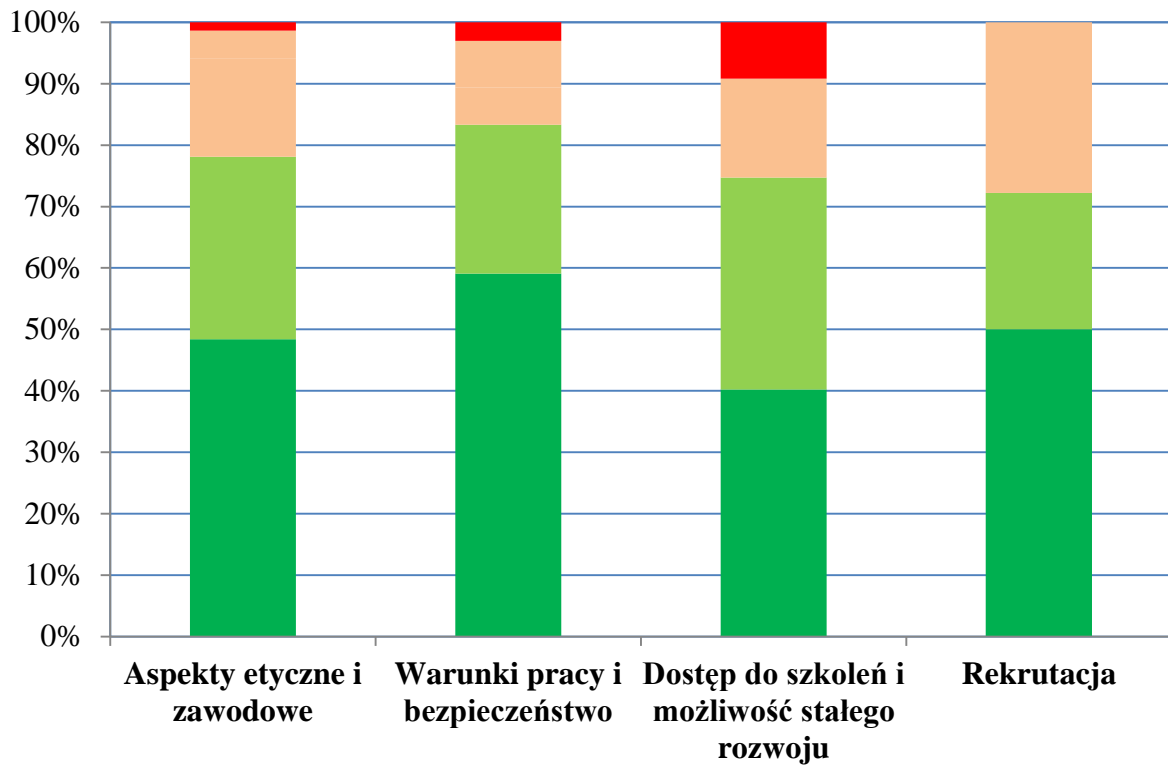
Liczba pracowników naukowych zaangażowanych w badanie ankietowe	
Profesorowie	50,0%
Adiunkci	52,9%
Asystenci	57,1%

Uzyskane odpowiedzi – podział procentowy

W odpowiedzi na pytania zamieszczone w ankiecie uzyskano 78 % pozytywnych odpowiedzi. Blisko 15 % respondentów nie miało zdania. Uzyskano 7,1% negatywnych odpowiedzi. Patrz wykres poniżej.



Uzyskane odpowiedzi – podział procentowy ze względu na obszar tematyczny



MOCNE STRONY; ISTNIEJĄCE W IW ZASADY I PRAKTYKI

Za mocne strony uznano obszary, w których średnia punktów wyniosła powyżej 60%, a odpowiedzi negatywnych było poniżej 30 %.

I. Aspekty etyczne i zawodowe

Wspieranie wolności badań naukowych

Każdy pracownik naukowy IW ma możliwość zaproponowania tematu zadania badawczego, określając przy tym swoją koncepcję i metody rozwiązania problemu badawczego, które może zostać zrealizowane w ramach działalności statutowej IW lub innych funduszy krajowych bądź zagranicznych.

W ramach dostępnych w IW możliwości każdy pracownik naukowy posiada autonomię w zakresie wyboru:

Zadania	Czasu realizacji	Członków zespołu badawczego	Metod pracy
----------------	-------------------------	------------------------------------	--------------------

Jasno zdefiniowane zasady realizacji projektów w ramach działalności statutowej i funduszu badań własnych i innych

Wdrożone zasady zapewniają ocenę zgłoszenia projektowego pod kątem:

- uzasadnienia podjęcia zadania z podkreśleniem jego innowacyjności,
- celu i zakresu podejmowanych badań,
- planowanych efektów naukowych i praktycznych,
- niezbędnych zasobów.

W propozycji zadań badawczych realizowanych w ramach działalności statutowej wnioskodawca analizuje stan techniki obejmujący ostatnie 20 lat oraz ustosunkowuje się do krajowych i zagranicznych publikacji dot. danego problemu badawczego.

W Instytucie utworzono fundusz badań własnych, którego środki przeznaczone są na badania naukowe lub prace rozwojowe oraz zadania z nimi związane służące rozwojowi potencjału badawczego w szczególności na prowadzenie badań własnych, zakup aparatury badawczej i wyposażenia do realizacji badań. Każdy pracownik naukowy może wystąpić z wnioskiem o przyznanie środków z w/w funduszu. Wniosek ten opiniowany jest przez specjalnie do tego celu powołaną Komisję ds. Badań Własnych.

Wdrożony system zarządzania zgodny z normą PN-EN ISO/IEC 17025:2005+Ap1:2007 „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcujących”

W pięciu laboratoriach badawczych IW, akredytowanych przez Polskie Centrum Akredytacji i w czterech akredytowanych przez Ministerstwo Obrony Narodowej, wdrożony jest system zarządzania, który stawia wymagania dotyczące m. in. kompetencji personelu realizującego badania i zarządzania danymi uzyskanymi w laboratoriach badawczych.

Zgodnie z procedurami dla każdego stanowiska pracy określone są niezbędne kryteria dla personelu upoważnionego do wykonywania określonych rodzajów badań, do obsługi określonego wyposażenia, do autoryzacji sprawozdań z badań, co zapewnia, że badania są realizowane przez przeszkolony personel o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu.

Wdrażane są procedury, które określają sposób tworzenia, zatwierdzenia, wprowadzania zmian, gromadzenia, udostępniania, ochrony oraz długoterminowego przechowywania danych.

Zgodnie z wymaganiami systemów zarządzania wdrażane są zasady postępowania dotyczące ochrony danych i poufności.

Regulacje organizacyjne wspierające naukowców w realizacji projektów

Prowadzenie projektów

Projekty realizowane są przy wsparciu pracowników Działu Obsługi i Współpracy z Zagranicą.

Każdy z realizowanych projektów jest na bieżąco monitorowany zarówno w zakresie realizacji jego celów, jak również w zakresie administracyjnym, finansowym i organizacyjnym. Zidentyfikowane ryzyka podlegają ocenie. Planowane i wdrażane są działania prewencyjne. Przy realizacji dużych projektów powoływany jest Komitet Sterujący.

Kierownik projektu jako przedstawiciel zespołu badawczego realizującego dany projekt informuje pracodawcę (Dyrektora IW) o opóźnieniach w realizacji zadań badawczych w ramach danego projektu (grantu) wraz z podaniem ich przyczyn. Proponowane zmiany w realizacji zadań badawczych muszą zostać każdorazowo zaakceptowane przez Dyrektora IW.

Rozliczanie projektów

Dział Finansowo – Księgowy jest odpowiedzialny za transparentność kosztów i finansowania projektów w celu zapewnienia przejrzystego podziału pomiędzy publicznymi i własnymi źródłami finansowania prowadzonych projektów oraz między finansowaniem

poszczególnych projektów wykorzystujących środki publiczne. Pracownicy działu biorą udział w kontrolach projektów.

Zarządzanie w IW

Wszyscy pracownicy naukowcy mają dostęp do wewnętrznej dokumentacji regulującej zasady pracy w IW (Regulamin pracy IW). Zarządzenia Dyrektora Instytutu, pisma okólny i komunikaty zamieszczane są na dysku sieciowym, do którego dostęp mają wszyscy pracownicy naukowcy, a ponadto informacja dot. wprowadzanych w IW regulacji jest przesyłana pracownikom mailowo.

Bliska współpraca Inspektora BHP i P. POŻ z pionem naukowym

Wszyscy pracownicy Instytutu przechodzą obowiązkowe szkolenia wynikające z Kodeksu Pracy. Pracownicy IW są zapoznawani z przepisami i zasadami BHP i P. POŻ. w trakcie szkoleń wstępnych i okresowych oraz instrukcjami BHP obowiązującymi na stanowisku pracy. Każdy pracownik zapoznawany jest z ryzykiem zawodowym.

Inspektor BHP i P. POŻ. uczestniczy w odbiorze eksploatacyjnym stanowisk badawczych oraz sprawuje nadzór i zatwierdza dokumentację w zakresie BHP (regulaminy pracowni, instrukcje obsługi stanowiskowej).

System oceny

Pracownicy naukowcy podlegają okresowej ocenie dorobku naukowego i technicznego. Ocenę, w imieniu Rady Naukowej, przeprowadza powołana przez nią Komisja ds. działalności kadrowej Rady Naukowej w składzie co najmniej 3 członków Rady. Ocena dokonywana jest na podstawie wypełnionej ankiety oceny wyników pracownika naukowego. Dokonując oceny uwzględnia się w szczególności:

- liczbę i jakość publikacji w czasopismach naukowych,
- liczbę i jakość monografii naukowych,
- opatentowane wynalazki, prawa ochronne na wzory użytkowe i prawa autorskie do utworów,
- wdrożenia wyrobu finalnego, nowej technologii – potwierdzone przez inny podmiot wdrażający lub użytkujący wyrób,
- realizowane w okresie ocenianym projekty badawcze i projekty celowe,
- uzyskanie przez pracownika IW stopnia naukowego doktora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego,
- nagrody za osiągnięcia w działalności naukowo-badawczej,
- udział w organizacji konferencji naukowych.

Powołana Komisja Dyscyplinarna i Rzecznik Dyscyplinarny

W IW powołany jest Rzecznik Dyscyplinarny i wybrana Komisja Dyscyplinarna, m. in. do orzekania w sprawach naruszenia etyki w nauce.

Brak dyskryminacji

Instytut przestrzega norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu zawartych w Kodeksie Pracy.

Wykorzystywanie wyników badań i ich upowszechnienie

Instytut zachęca swoich pracowników do rozpowszechniania wyników badań naukowych. Pracownicy naukowcy Instytutu biorą czynny udział w wielu międzynarodowych konferencjach naukowych, oraz w krajowych konferencjach naukowych. Podczas tych konferencji wyniki prac B+R realizowanych przez pracowników naukowych IW prezentowane są w formie referatów oraz posterów. Inną formą upowszechniania wyników prac wykonanych w IW jest publikowanie ich w czasopismach czy opracowaniach monograficznych. Pracownicy naukowcy IW angażują się w działania popularyzujące wyniki prac B+R realizowanych przez zespoły badawcze IW. Biorą udział w wydarzeniach skierowanych do ogółu społeczeństwa np. Festiwalu Nauki. W IW organizowane są zajęcia popularyzujące naukę dla dzieci, młodzieży czy dorosłych. Wywiady popularnonaukowe z udziałem pracowników naukowych pojawiają się w prasie, w radiu i telewizji. Z udziałem pracowników naukowych powstają odcinki programów popularnonaukowych.

Wyniki prac B+R są przedmiotem zgłoszeń patentowych, w tym w procedurach międzynarodowych. Wynalazki prezentowane są na międzynarodowych wystawach bądź targach wynalazczości.

Technologie opracowane przez zespoły badawcze wdrażane są m.in. w przedsiębiorstwach z branży włókienniczej czy chemicznej.

IW organizuje również spotkania nauki z biznesem by pozyskać odbiorców opracowanych technologii.

II. Rekrutacja

Zdefiniowany proces rekrutacji pracownika naukowego

Dyrektor w drodze zarządzenia ogłasza konkurs i powołuje komisję konkursową.

Definiowanie oczekiwań co do kandydatów

W zarządzeniu Dyrektor określa szczegółowe wymagania związane ze stanowiskiem na które przeprowadzany jest konkurs.

Publikacja ogłoszenia

Ogłoszenie konkursu następuje przez podanie jego warunków do publicznej wiadomości na stronie internetowej Instytutu oraz na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców. Ogłoszenia zawierają: nazwę stanowiska, wymagania stawiane kandydatowi, wykaz wymaganych dokumentów, termin złożenia dokumentów oraz termin rozstrzygnięcia konkursu. Czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur, a ostatecznym terminem nadsyłania podań zawsze jest realistycznie oszacowywany.

Komisja rekrutacyjna

W skład komisji konkursowej wchodzi:

- 1) dyrektor lub wyznaczony przez niego zastępca dyrektora;
- 2) bezpośredni przełożony zatrudnianego pracownika naukowego;
- 3) co najmniej jeden pracownik naukowy reprezentujący tę samą lub pokrewną dziedzinę naukową.

W miarę możliwości zachowana jest równowaga płci.

Komisja podejmuje decyzje w drodze uzgodnienia lub głosowania. Analizuje merytoryczną zawartość złożonych dokumentów i przeprowadza dodatkowe rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami. Członkowie powołanych komisji reprezentują różnorodne doświadczenie i kwalifikacje zwłaszcza z dziedziny z której poszukiwany jest kandydat na stanowisko naukowe.

Wielowymiarowa ocena kandydatów

Celem komisji konkursowej jest rzetelna analiza kwalifikacji i doświadczeń kandydatów, a także mobilności międzynarodowej i zawodowej.

Komisja konkursowa bierze pod uwagę doświadczenie zdobyte w trakcie kariery zawodowej. Komisja koncentruje się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej m. in. liczbie wdrożeń, zgłoszeń

patentowych, realizowanych czy prowadzonych projektów czy działaniach popularnonaukowych.

Mobilność uważana jest za ważny element kariery naukowej.

Uznaje się, że przerwy w przebiegu kariery naukowej na rzecz zdobycia praktycznych umiejętności nie dyskwalifikują kandydata do pracy naukowej lecz są cennym doświadczeniem. Przerwa w karierze naukowej ze względu na wykorzystanie uprawnień rodzicielskich czy pracę w przemyśle nie wyklucza kandydata w procesie rekrutacji.

III. Warunki pracy i bezpieczeństwo

Nowoczesne zaplecze naukowo-badawcze

Zakłady Naukowe i Laboratoria Badawcze IW wyposażone są w nowoczesną, unikalną w skali kraju aparaturę niezbędną do prowadzenia badań z zachowaniem najwyższych standardów jakościowych.

Wdrożony w pięciu laboratoriach system zarządzania wprowadza ład organizacyjny i dobre praktyki. Wdrożone standardy systemu pozwalają na uzyskiwanie wiarygodnych i uznawalnych wyników badań. Laboratoria badawcze biorą udział w badaniach biegłości i porównaniach między-laboratoryjnych w celu potwierdzenia swoich kompetencji technicznych.

Elastyczne warunki pracy

Pracownicy zatrudnieni w pionie naukowym pracują w systemie ruchomego czasu pracy. Pracodawca stara się zapewnić takie warunki pracy aby możliwe było pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego. Na wniosek pracownika w związku z sytuacją rodzinną ustalany jest indywidualny czas pracy. Dodatkowo może zostać on zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy naukowcy IW korzystają z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i ojcowskich.

Stabilność zatrudnienia

Pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym. Umowy podpisywane są zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.

W chwili obecnej wszyscy pracownicy naukowcy zatrudnieni są na czas nieokreślony.

Udział w organach decyzyjnych

Pracownicy naukowcy IW posiadają przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych.

W skład Rady Naukowej Instytutu wchodzi przedstawiciele środowiska naukowego wybierani także spośród pracowników naukowych IW co zapewnia ochronę i reprezentowanie indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców. Pracownicy naukowcy wchodzi również w skład Komisji ds. Badań Własnych, Komisji Dyscyplinarnej czy Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej.

Prawa własności intelektualnej

Pracodawca zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. W IW wprowadzono *Regulamin zarządzania prawami autorskimi*

i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, który określa zakres uprawnień i obowiązków Instytutu i twórców w zakresie praw własności przemysłowej, know-how, oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.

Współautorstwo

Pracownicy IW przestrzegają zasad poszanowania praw własności intelektualnej. Składają wnioski o udzielenie akceptacji opracowań publikowanych w czasopismach / monografiach oraz prezentacji w formie referatu lub posteru wygłaszanych na konferencjach/sympozjach/seminariach/spotkaniach roboczych i innych (dotyczy krajowych i zagranicznych) oraz oświadczenie o prawach autorskich określające procentowy udział twórczy każdego z autorów.

Również w dokumentacji dot. zgłoszenia patentowego określony zostaje procentowy udział merytoryczny każdego ze współtwórców, a między współpracownikami zawierane są stosowne umowy.

IV. Szkolenia

Opieka naukowa

Młodszy pracownicy naukowcy uzyskują wsparcie merytoryczne od starszych, doświadczonych pracowników naukowych.

Pracodawca występuje z wnioskiem o przyznanie dofinansowania w ramach działalności statutowej przeznaczonej na rozwój młodych pracowników naukowych – dotacja dla młodych naukowców.

Wspieranie rozwoju pracownika

Instytutowi zależy na stałym podnoszeniu poziomu badań naukowych i rozwoju kadry naukowej. Corocznie przeznaczane są środki na aktualizację i poszerzenie zakresu umiejętności i kwalifikacji przez pracowników naukowych IW poprzez udział w szkoleniach, warsztatach, konferencjach i kursach on-line, niezależnie od etapu ich kariery naukowej. Pracownicy IW biorą udział w szkoleniach zawodowych, w zakresie pozyskiwania funduszy jak i kompetencji miękkich.

Instytut pokrywa koszty przewodów doktorskich i habilitacyjnych pracowników.

SŁABE STRONY; OBSZARY WYMAGAJĄCE DZIAŁAŃ - PLAN DZIAŁANIA

Analiza wewnętrzna wykazała obszary, które wymagają dostosowania do zasad zawartych w *Europejskiej Karcie Naukowca* i *Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

Obszary te obejmują:

- luki,
- doskonalenie już obowiązujących w IW zasad.

Opracowano zwięzły i konkretny plan działania ze wskazaniem osób odpowiedzialnych i czasu realizacji działania. Patrz tabela poniżej.

Obszar	Działanie	Kto	Kiedy										Pkt. tabeli/ ankiety		
			2016			2017			2018						
			V- VI	VII- IX	X- XII	I - III	IV - VI	VII- IX	X.- XII	I - III	IV - VI	VII- IX		X.- XII	
I.	Wskazanie pracownikom naukowym Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego	Dział Spraw Pracowniczych i Administracji												2/1.2	
	Umieszczenie odpowiednich zapisów dot. efektywnego wykorzystanie środków finansowych w akcie wprowadzającym Kodeks Etyki													6/1.2	
	Reorganizacja Działu Obsługi i Współpracy z Zagranicą	Dyrektor IW												4-6/1.6	
II.	Wprowadzenie <i>Regulaminu konkursów na stanowiska naukowe</i> określającego ogólne zasady rekrutacji	Dział Spraw Pracowniczych i Administracji przy współpracy z radcą prawnym												12-14/ 4.1-4.2	
	Wprowadzenie zapisu dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich aplikacji w <i>Regulaminie konkursów na stanowiska naukowe</i>													15/4.3	
	Określenie kryteriów oceny kandydatów, ich osiągnięć naukowych i praktycznych w <i>Regulaminie konkursów na stanowiska naukowe</i>														16/4.4
	Uznanie przerw w przebiegu kariery kandydatów jako ewolucji kariery w <i>Regulaminie konkursów na stanowiska naukowe</i>														17/4.4
	Uznanie mobilności w <i>Regulaminie konkursów na stanowiska naukowe</i> (przyznanie dodatkowych punktów)														18/4.4

		Określenie wymagań ogólnych na poszczególne stanowiska naukowe w <i>Regulaminie konkursów na stanowiska naukowe</i>																20/4.4	
III.	Warunki pracy i bezpieczeństwo	Wprowadzenie udogodnień dla niepełnosprawnych (m.in. zbudowanie podjazdu)	Dział Techniczny i Inwestycji															24/2.3	
		Wprowadzenie systemu stypendialnego dla pracowników naukowych podejmujących prace w celu uzyskania stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego (utworzenie Funduszu stypendialnego zasilanego środkami finansowymi pochodzącymi z uzyskanego zysku)	Dyrektor IW																26/2.1
		Zwiększenie wynagrodzeń powyżej 5%																	26/2.1
		Opracowanie strategii rozwoju kariery zawodowej pracownika naukowego.	Dział Spraw Pracowniczych i Administracji przy współpracy Dyrektora IW i RN																28/3.2
		Wprowadzenie punktacji za mobilność naukową w ankiecie oceny wyników pracownika naukowego.	Dyrektor IW																29/3.1

MONITOROWANIE WDRAŻANIA PLANU DZIAŁANIA

Zatwierdzony plan działania będzie na bieżąco monitorowany. Członkowie Komitetu Sterującego pod przewodnictwem Dyrektora IW i we współpracy z zespołem, który przeprowadził analizę wewnętrzną dot. spójności zasad funkcjonowania Instytutu Włókiennictwa z zasadami *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* co najmniej raz na pół roku dokonają oceny postępu i efektów wdrażania zaplanowanych działań.

ANKIETA NA POTRZEBY ANALIZY WEWNĘTRZNEJ

w celu oceny w jakim stopniu funkcjonowanie IW jest spójne z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Punktacja:

1 - nie zgadza się 2 - nie zgadza się w małym stopniu 3 - nie mam zdania 4 - zgadza się w dużym stopniu 5 - zgadza się w pełni

Uznanie zawodu		1	2	3	4	5	Uwagi
<p>Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).</p> <p>Zasada niedyskryminacji Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.</p> <p>Środowisko badań naukowych Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.</p>							
1.1	Pracownicy naukowcy korzystają z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, obszarami i kierunkami badań wytyczanymi przez Dyрекcję i Radę Naukową w oparciu o obowiązujące dokumenty w zakresie polityki naukowo – technicznej i innowacyjnej państwa						Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej
1.2	Pracownik naukowy IW zna i przestrzega uznane praktyki etyczne oraz fundamentalne zasady etyczne ujęte w krajowych kodeksach etyki						

1.3	Zwraca się należyta uwaga by unikać dyskryminacji naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.						
1.4	Aktywnie wspierana jest niezależność i kreatywność wszystkich pracowników naukowych, również tych rozpoczynających swoją karierę naukową						
1.5	Pracodawca dba o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu organizacyjnym w pionie naukowo-badawczym, w tym również na szczeblu zarządzającym						
1.6	Pracodawca zapewnia/dba o stymulujące i przyjazne środowisko badań naukowych wspierające działalność naukową						
1.7	Pracownikom naukowym zagwarantowano prawo do posiadania swoich przedstawicieli w różnych organach/zespołach/komisjach powołanych w IW, w tym w organach decyzyjnych, konsultacyjnych, informacyjnych czy opiniotwórczych						
1.8	Skargi pracownika naukowego i konflikty pomiędzy pracownikami naukowymi są sprawiedliwie i sprawnie/efektywnie rozpatrywane						
1.9	Regularnie przeprowadzana jest przejrzysta ocena działalności zawodowej/naukowej wszystkich pracowników naukowych						
1.10	Pracodawca zapewnia takie warunki pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej (np. praca w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy)						

Stabilność i stałe zatrudnienie

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

2. Stabilność i stałe zatrudnienie, ubezpieczenia społeczne		1	2	3	4	5	Uwagi
2.1	Pracodawca zapewnia odpowiednie i atrakcyjne warunki zatrudnienia i zachęty wszystkim pracownikom naukowym - na każdym etapie ich rozwoju zawodowego, niezależnie od rodzaju umowy (na czas określony czy nieokreślony)						

2.2	Pracodawca zapewnia odpowiednie świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego i rodzinnego, praw emerytalnych oraz świadczenia w ramach ZFŚS zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi						
2.3	Pracodawca zapewnia bezpieczne warunki wykonywania pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi w zakresie BHP						

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju

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

3. Rozwój zawodowy - Plany szkoleń i mobilności - Doradztwo i/lub opieka naukowa		1	2	3	4	5	Uwagi
3.1	Pracodawca uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery						
3.2	Opracowywane są plany dot. wzrostu umiejętności i kompetencji naukowców potrzebnych do rozwoju ich kariery						
3.3	Doświadczeni pracownicy naukowcy udzielają wsparcia początkującym naukowcom w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz udzielają porad dot. ich rozwoju zawodowego						
3.4	Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym możliwość stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie ich umiejętności i kwalifikacji m.in. przez umożliwienie udziału w szkoleniach, warsztatach, konferencjach i kursach on-line						

Rekrutacja

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

4. Treść i przejrzystość ogłoszeń o pracę; wybór i metoda oceny kandydatów		1	2	3	4	5	Uwagi
4.1	Wolne etaty badawcze dla pracownika naukowego na każdym etapie kariery (ogłoszenia określające liczbę etatów, umieszczane odpowiednio długo - z rozsądnym terminem nadsyłania podań) są wystarczająco rozpowszechniane, zarówno na terenie kraju jak i poza krajem						
4.2	Wymagana wiedza i kwalifikacje są na tyle ogólne by zachęcić do udziału w konkursie szersze grono potencjalnych kandydatów						
4.3	Po zakończeniu procesu doboru kandydatów kandydaci są zawsze dostatecznie informowani przez Komisje dokonujące doboru kandydatów o mocnych i słabych stronach ich kandydatur						
4.4	Komisja dokonująca doboru kandydatów ocenia ogólny potencjał kandydatów jako naukowców, a w szczególności ich kreatywność i mobilność oraz stopień niezależności						
4.5	Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia zawierają wystarczającą informację dot. wiedzy, umiejętności i kwalifikacji wymaganych od kandydatów, kryteriów wyboru kandydatów, warunków zatrudnienia i praw pracowniczych, w tym perspektywie rozwoju kariery zawodowej						
4.6	W składzie Komisji dokonującej doboru kandydatów zawsze zachowana jest odpowiednia równowaga płci						