

Instytut Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Polskiej Akademii Nauk

Wewnętrzna analiza zgodności i rozbieżności

Ogólne zasady i wymagania dotyczące naukowców

Aspekty etyczne i zawodowe

1. Zasada C&C - Wolność badań naukowych:

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. 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. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

IMIM PAN przeprowadza badania, których przedmiot jest zgodny z zasadami zawartymi w Kodeksie Etyki Naukowca, Statucie Instytutu, przepisach BHP, prawie polskim i międzynarodowym oraz ustawach: o Polskiej Akademii Nauk, szkolnictwie wyższym, finansowaniu nauki i finansach publicznych. Naukowcy mają swobodę proponowania tematów badawczych, które poszerzają wiedzę naukową. Jednak badania te muszą być zgodne z programem badawczym Instytutu, który jest omawiany, oceniany i akceptowany przez Radę Naukową Instytutu. W przypadku indywidualnych projektów badawczych, które są finansowane przez Unię Europejską lub Rząd Polski, badania są zgodne ze standardami etycznymi i innymi ograniczeniami, które wynikają z przepisów wykonawczych dla konkretnych projektów i świadomie rezygnują z niektórych z ich praw. Podobnie, w sprawach zdrowia i zarządzania naukowym nadrzędnym celem naukowców jest prawidłowe funkcjonowanie Instytutu i promocja młodych naukowców zgodnie z cytowanymi przepisami i aktami prawnymi. Naukowcy są świadomi ograniczeń wynikających z ochrony praw własności intelektualnej i akceptują te zasady.

Wymagane działania:

Żadne.

2. Zasada C&C - zasady etyczne:

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Instytut działa w oparciu o ustawę o PAN, w której art. 39 jednoznacznie reguluje zasady postępowania etycznego jakie powinni stosować pracownicy PAN. Ponadto, Komitet do Spraw Etyki przy PAN opracował Kodeks Etyczny z zaleceniem do stosowania w Instytutach PAN oraz wyższych uczelniach. Kodeks ten opiera się na **The European Code of Conduct for Research Integrity**, który zamieszczony jest na stronie Instytutu. Naukowcy Instytutu są zobligowani do przestrzegania zasad i zaleceń zawartych we wszystkich cytowanych dokumentach i stosują je w swojej pracy.

Wymagane działania:

Żadne.

3. Zasada C&C - odpowiedzialność zawodowa:

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Odpowiedzialność zawodowa naukowców jest ściśle określona w Kodeksie Etyki Naukowca opracowanym przez Komisję Etyki Naukowej, Ustawie o Polskiej Akademii Nauk, Kodeksie Pracy, umowy o pracę i regulaminach wewnętrznych IMiM PAN. Badania prowadzone w IMiM PAN można podzielić na trzy obszary; pionierskie badania, dla których nie ma danych eksperymentalnych; badania konkretnych materiałów o charakterze użytkowym, które są prowadzone w różnych laboratoriach badawczych na świecie (grafen); kontrolne lub uzupełniające, które uzupełniają, weryfikują lub badają właściwości niektórych materiałów za pomocą różnych technik. W tym ostatnim przypadku, czyli badań potwierdzających wyniki innych badań, naukowcy w publikacjach wyraźnie precyzują, dlaczego te badania są wykonywane, cytując i analizując wszystko, co wcześniej zrobili inni autorzy. Taki sposób prezentacji jest w pełni zgodny z zasadami etycznymi i pozwala uniknąć oskarżeń o plagiat. Zgodnie z zasadami etyki prawa autorskie do uzyskanych wyników mają wszyscy ludzie z zespołu badawczego aktywnie uczestniczących w proponowanych badaniach, rozwoju metod badawczych i analizy uzyskanych wyników. W przypadku współpracy z innymi instytucjami, uniwersytetami i przedsiębiorstwami, prawa autorskie są określone w umowach dwustronnych a w przypadku współpracy wielu instytucji dla rozwiązania konkretnego problemu, w umowach wielostronnych. Dostęp do wyników badań przed ich wykorzystaniem lub opatentowaniem ma tylko osoba wyznaczona do współpracy z wysokim stopniem zaufania. Kwestie dotyczące wykorzystania wyników badań osób pracujących w Instytucie są określone w uchwale Rady Naukowej w IMMS PAN z 12 marca 2015 r. o zarządzaniu prawami autorskimi. Przepisy odnoszą się nie tylko do osób zatrudnionych w jednostce, ale także dotyczą podmiotów zewnętrznych. Wszelkie naruszenie praw autorskich do wyników badań będzie karane zgodnie z ustawą z 6 czerwca 1997 r. Kodeks Karny. Pracownicy podlegają również odpowiedzialności zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Oprócz odpowiedzialności karnej, wobec pracownika może zostać wszczęte postępowanie dyscyplinarne zgodnie ze Statutem Instytutu.

Wymagane działania:

Powiadomienie pracowników e-mailem o Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego, o którym mowa w Uchwale nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego Akademii Nauk z dnia 13 grudnia 2012 r. **Dokonano tego za pomocą informacji podczas okresowych seminariów wiele razy. Wymieniony dokument zostanie przesłany do wszystkich badaczy instytutu.**

4. Zasada C & C - Profesjonalne podejście:

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Finasowanie badań naukowych jest zagadnieniem dobrze znanym naukowcom Instytutu a tematyka badawcza jest zgodna ze światowymi trendami badawczymi. Badania własne Instytutu są prowadzone dla dostarczenia danych w obszarach niezbadanych lub mało zbadanych. Badania są finansowane przez polski rząd, przemysł, Unię Europejską (fundusze strukturalne) i Norweski Mechanizm Finansowy. Wszystkie badania przeprowadzane w IMIM PAN muszą uzyskać zgodę Dyrektora i / lub Rady Naukowej, co jest równoznaczne z pozwoleniem na ich prowadzenie. Instytut nie przeprowadzi badań materiałów zawierających substancje niebezpieczne, więc specjalne licencje nie są wymagane. Badania rentgenowskie wykonywane są na profesjonalnych urządzeniach zapewniających bezpieczeństwo pracowników. W przypadku badań w ramach innych projektów badawczych autorzy projektów muszą w sposób profesjonalny zaplanować wydatki, gdyż plany finansowe są bardzo starannie analizowane i opiniowane przez recenzentów a w przypadku zaobserwowanych uchybień wnioski są odrzucane. Wszyscy badacze realizujący badania są zobowiązani do informowania pracodawców i sponsorów o trudnościach w realizacji badań i proponowanych modyfikacjach. Ponadto trudności z badaniami są opisane w sprawozdaniach częściowych i prezentowane na okresowych seminariach.

Wymagane działania:

Żadne.

5. Zasada C & C - Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, dania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Naukowcy w Instytucie rozumieją i szanują zasady dotyczące warunków pracy obowiązujące w kraju, w tym prawa własności intelektualnej i wynikające z nich porozumienia między współpracującymi instytucjami naukowymi lub sponsorami. Informacje o wynikach badań przeprowadzonych w projektach, doktoracie, ekspertyzie itp., są udostępniane upoważnionym i zainteresowanym stronom. Zakres dostępnych wyników badań określany jest w indywidualnych umowach między współpracującymi instytucjami. Instytut stosuje przepisy ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz ustawie z dnia 30 czerwca 2000 r. o prawie własności przemysłowej. Ponadto, pracownicy Instytutu stosują przepisy (Uchwała Rady Naukowej IMG PAN z dnia 12 marca 2015 r.), które zawierają standardy współpracy zarówno pomiędzy osobami pracującymi w jednostce, jak i podmiotami zewnętrznymi.

Wymagane działania:

Organizacja dwóch seminariów w 2018 r. Na temat dzielenia się wynikami badań, wdrażania umów i praw własności intelektualnej, praw własności przemysłowej i podstawy prawa autorskiego. W 2017 r. przeprowadzono również 2 seminaria.

6. Zasada C & C - Odpowiedzialność

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego

zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Pracownicy naukowcy Instytutu są świadomi odpowiedzialności za koszty badań, ich właściwe oszacowanie oraz efektywne i przejrzyste ich wydatkowanie. Jako jednostka Polskiej Akademii Nauk Instytut zobowiązany jest udostępnić wszystkie dane organom kontroli państwowej i organom kontroli wewnętrznej Polskiej Akademii Nauk, niezależnie od tego, czy inspekcja dotyczy etyki, finansowania czy upowszechniania wyników badań. Ponadto, na każdym etapie badań wgląd w całą dokumentację dotyczącą badań posiada Dyrekcja Instytutu i Główny Księgowy a wszelkie zauważone niedociągnięcia są korygowane w miarę ich pojawiania się. Pod względem istniejących zasad i praktyk, ze względu na bardzo dużą liczbę projektów badawczo-rozwojowych realizowanych przez IMIM PAN, współfinansowanych z krajowych i wspólnotowych środków publicznych, podlegają oni obowiązkowej kontroli uprawnionych organów (krajowych i UE) zgodnie z umowami IMIM PAN podpisanymi na finansowanie tych projektów. Instytut stosuje przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych i ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych. Ponadto, pracownicy Instytutu stosują rozporządzenie Dyrektora na temat Procedury Zamówień (zaktualizowanej rozporządzeniem nr 3/2016) oraz Regulamin dotyczący stosowania ustawy Prawa zamówień publicznych (zaktualizowanego, rozporządzenie nr 2/2016). Zgodnie z wyżej wymienionymi procedurami pracownicy Instytutu są zobowiązani do wydatkowania środków na określony cel, rzetelnie i ekonomicznie.

Wymagane działania:

Żadne.

7. Zasada C & C - Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Bezpieczeństwo, zdrowie i informacje o możliwych zagrożeniach dla pracowników są jednym z podstawowych zadań Instytutu. Aby zapobiec wypadkom w Instytucie, okresowe (co 2 lata) jest przeprowadzane szkolenie przez specjalistów (egzamin końcowy) na temat tych problemów. Instytut zatrudnia inspektora ds. bezpieczeństwa pracowników, który nadzoruje wdrażanie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeprowadził także ocenę ryzyka dla wszystkich stanowisk w Instytucie. Ponadto regularnie gromadzone są dane niezbędne do przygotowania rocznego sprawozdania na temat stosowania szkodliwych substancji i czynników rakotwórczych. Ponadto, co najmniej raz na dwa lata przeprowadzane są ćwiczenia ewakuacji i regularnie szkoli się pracowników z postępowania w sytuacjach awaryjnych. Poza Kodeksem Pracy i stosownymi rozporządzeniami, kwestie BHP regulują Zarządzenia Dyrektora nr 23/2011 w sprawie powołania Komisji ds. oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz badania wypadków przy pracy. Ochrona danych przechowywanych na dyskach elektronicznych i ochrona przed utratą to problem, na który zwraca uwagę pracowników personel IT. Aby chronić Instytut, istnieją zabezpieczenia w postaci oprogramowania antywirusowego i zapór ogniowych.

Instytut modernizuje sieć komputerową w celu wyposażenia w macierze dyskowe do codziennego kopiowania, przechowywania danych i tworzenia kopii zapasowych. System informatyczny w IMIM PAN zapewnia odpowiedni poziom bezpieczeństwa przetwarzania danych - poziom wysoki zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym - Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, które powinny być spełnione przez urzędników i systemy komputerowe wykorzystywane do przetwarzania danych osobowych (Dz.U. 2004 nr 100, poz. 1024). Instytut posiada ważną Politykę Bezpieczeństwa (zaktualizowaną w czerwcu 2015 r.), która swoim zakresem obejmuje zasadę dostępu do sieci teleinformatycznej, zasadę dostępu do informacji niejawnych, wyników badań i innych informacji chroniących interes Instytutu. Ponadto, wykonywanie przepisów ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych oraz przepisów wewnętrznych regulowanych Polityką Bezpieczeństwa w zakresie ochrony informacji niejawnych czuwa Pełnomocnik Dyrektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Na poziomie Instytutu kwestie te zostały uregulowane w zarządzeniu dyrektora IMIM PAN nr 18 / OC / 11 z 29.04.2011 w zakresie organizacji i funkcjonowania ochrony informacji niejawnych oraz postępowania z dokumentami wrażliwymi.

Wymagane działania:

Do końca roku zostanie wydane zarządzenie, aby dyrektor chronił dane w formie kopii na elektronicznych nośnikach pamięci masowej, które zostaną udostępnione wszystkim pracownikom. Zarządzenie zostanie trwale umieszczone na stronie internetowej katalogu Instytutu LOGO-HR. **To zostało zrobione.**

8. Zasada C & C - Upowszechnienie, wykorzystanie wyników

Wszyscy badacze powinni zapewnić, zgodnie z ustaleniami umownymi, że wyniki ich badań są upowszechniane i wykorzystywane, np. przekazane, przeniesione do innych ustawień badawczych lub, w razie potrzeby, skomercjalizowane. Zwłaszcza od starszych naukowców oczekuje się, że będą odgrywać wiodącą rolę w zapewnianiu, że badania są owocne, a wyniki są wykorzystywane komercyjnie lub udostępniane społeczeństwu (lub obydwu), gdy tylko nadarzy się okazja.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Podstawowym obowiązkiem naukowca Instytutu, zgodnie ze Statutem i ustawą o Polskiej Akademii Nauk, jest upowszechnianie wyników badań poprzez uczestnictwo w konferencjach, seminariach i szkołach oraz publikowanie ich w czasopismach o największym zasięgu. Wyniki prac wykonanych na zlecenie firm lub w projektów o charakterze innowacyjnym i komercyjnym są opatentowane w Urzędzie Patentowym. Informacje o badaniach i publikowanych artykułach można znaleźć na stronie www.imim.pl, w wersji językowej polskiej i angielskiej. Każdego roku pracownicy publikują ponad 100 artykułów w czasopismach naukowych cytowanych przez JCR, materiałach konferencyjnych i krajowych czasopismach informacyjnych oraz prezentują je na konferencjach krajowych i zagranicznych oraz na seminariach w Instytucie i innych instytucjach naukowych. Część prac naukowych jest publikowana przez pracowników na portalach tematycznych (ResearchGate, LinkedIn), dzięki czemu są one dostępne na całym świecie. Instytut jest także współredaktorem czasopisma Archives of Metallurgy and Materials, indeksowanego m.in. przez Institute for Scientific International. Nadto, w Cambridge Scientific Abstracts i od roku 2011 w CSA ProQuest oraz The Summon – wyszukiwarce umożliwiającej przeszukiwanie zasobów bibliotek i wpływającej na zwiększenie widoczności i użytkowania treści czasopism. Dostęp do aktualnych numerów czasopisma możliwy jest również za pośrednictwem wydawnictwa De Gruyter co zapewnia szeroki dostęp wszystkim zainteresowanym pracami naukowymi osobom.

Wymagane działania:

Żadne.

9. Zasada C & C - zaangażowanie publiczne

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Wiedząc, że informacje na temat prowadzonych badań oraz zastosowania wyników badań mają istotne znaczenie dla dobra społeczeństwa, Instytut prowadzi coroczną kampanię informacyjną o badaniach i stosowaniu wyników badań, w tym: dni otwarte, festiwale naukowe, otwarte seminaria i demonstracje możliwości sprzętu badawczego dla studentów i młodzieży. Na stronie www.imim.pl jest film o badaniach w instytucie, prowadzonych przez młodych pracowników i absolwentów. Co roku Instytut uczestniczy w organizacji międzynarodowych spotkań doktorantów, co pozwala na wymianę doświadczeń i badanie problemów naukowych. Okresowo Instytut bierze udział w targach i wystawach krajowych i międzynarodowych prezentujących swoje własne osiągnięcia oraz te oparte na współpracy z innymi. Pracownicy Instytutu otrzymali trzy złote medale za swoje wynalazki na międzynarodowych targach. Poniżej znajduje się opis trzech zwycięzców: w 2005 r. Podczas Targów Wynalazków i Nowych Technologii Concour Leppin for Model Polish System długoterminowego wsparcia kardiologicznego w Paryżu; w 2008 r. na Diamentowy Kompozyt i jego proces produkcyjny na 57 Wystawie Innowacji, Badań i Nowych Technologii "BRUSSELS INNOVA w Brukseli oraz w 2009 r. za pneumatyczne wspomaganie kardiologiczne podczas 53 Międzynarodowych Targów Wynalazków" Eureka "również w Brukseli. Ze względu na wysokie koszty uczestnictwa w targach i wystawach Instytut nie może często brać udziału w tych wydarzeniach. Niektórzy pracownicy Instytutu zgłosili także chęć podjęcia dodatkowego zatrudnienia w krakowskim Parku Doświadczeń, gdzie prezentują młodszym dzieciom doświadczenia z zakresu chemii i fizyki. Instytut wspiera tego typu inicjatywy dopasowując pracownikom czas pracy do dodatkowych zajęć.

Wymagane działania:

Żadne.

10. Zasada C & C – 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.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Instytut jako jednostka Polskiej Akademii Nauk przestrzega ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz polskiego prawa, które jednoznacznie potępia dyskryminowanie osób ze względu na ich różne cechy wymienione powyżej oraz ksenofobiczne zachowanie. W instytucie pracowały/pracują osoby o różnej orientacji politycznej, pochodzeniu społecznym, płci itd. Z tego i innych wymienionych powyżej powodu nigdy nie zanotowano żadnego incydentu. Prowadząc współpracę z kilkudziesięcioma krajami, w instytucie wykonywali badania i przebywali w celach informacyjnych badacze z różnych krajów i nigdy nie informowali dyrekcji o obrażaniu i dyskryminowaniu ich przez pracowników instytutu oraz innych osób spoza Instytutu. Na dowód braku dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu można przytoczyć aktualne dane, które pokazują relacje między liczbą pracujących w IMIM PAN kobiet i mężczyzn. Starsi i doświadczeni pracownicy naukowcy mają zapewnioną pracę do osiągnięcia wieku emerytalnego przewidzianego ustawą. Osoby niepełnosprawne podlegają specjalnym przepisom polskiego prawa pracy, które było/jest stosowane w Instytucie. Zatrudnienie kobiet w IMAS PAN w ostatnich latach było następujące: 31 grudnia 2009 r. Instytut zatrudniał 86 pracowników, w tym 33 kobiety; 31 grudnia 2010 r. Instytut zatrudniał 90 pracowników, w tym 34 kobiety; 31 grudnia 2011 r. Instytut zatrudniał 92 pracowników, w tym 35 kobiet; 31 grudnia 2012 r. Instytut zatrudniał 91 pracowników, w tym 34 kobiety; 31 grudnia 2013 r. Instytut zatrudniał 87 pracowników, w tym 36 kobiet; 31 grudnia 2014 r.

Instytut zatrudniał 91 pracowników, w tym 37 kobiet; 31 grudnia 2015 r. Instytut zatrudniał 91 pracowników, w tym 36 kobiet; Powyższe dane pokazują, że zatrudnienie kobiet w Instytucie utrzymuje się na wysokim poziomie około 40%. Pracownicy i pracownicy na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim są zachęceni do realizacji projektów bez przeszkadzania im w łączeniu obowiązków związanych z wychowaniem dziecka z działalnością naukową. Ponadto, każdy z pracowników, przyjmując swoją pracę, otrzymuje pouczenie na piśmie dotyczące dyskryminacji. Pouczenie to jest podpisane przez pracownika i stanowi część akt osobowych.

Wymagane działania:

Żadne.

11. Zasada C & C - Systemy oceny pracowników

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Ustawa o Polskiej Akademii Nauk przewiduje okresową ocenę wszystkich starszych naukowców, która musi być przeprowadzana co najmniej raz na cztery lata. Od kilku lat Instytut przeprowadza tę ocenę raz na dwa lata. W tym celu powołał Komisję Rady Naukowej ds. Oceny Pracowników, która w oparciu o zasady omówione i zatwierdzone przez Radę Naukową ocenia naukowców. Wyniki oceny są przedstawiane i omawiane na posiedzeniach Rady i są przedstawiane w formie komunikatów na tablicy ogłoszeń. Zasady oceny oparte są o regulamin oceny instytutów przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Pracownicy mogą odwołać się od oceny Komisji Ewaluacyjnej do Komisji Odwoławczej i Dyrektora Instytutu, a ostatecznie także do Prezesa Polskiej Akademii Nauk. Informacje o komitetach można znaleźć na stronie internetowej Instytutu www.imim.pl.

Wymagane działania:

Żadne.

Rekrutacja

12. Zasada C & C - Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Zasady przyjęte dla naukowców określają zasady ogólnie określone przez obowiązujące prawo polskie i dyrektywy europejskie, w tym ustawę o PAN, Kodeks pracy, statut i regulamin zatrudniania na stanowiskach badawczych w Instytucie Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Polskiej Akademii Nauk w 2011 roku. Pracownicy naukowcy są przyjmowani do pracy w Instytucie w wyniku konkursu, który jest zawsze ogłaszany na stronie www.imim.pl oraz na stronach Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego Edukacja. Strony te przedstawiają również warunki, jakie musi spełnić osoba ubiegająca się o pracę. Dla każdego konkursu powoływana jest Komisja Konkursowa. Komisja ta ocenia zalety kandydata i przedstawia wyniki dyrektorowi i Radzie Naukowej. Ponieważ Instytut utrzymuje wysoki poziom badań, podstawowym warunkiem otrzymania pracy w

Instytucie jest wysoka ocena merytoryczna kandydata. Mianowanie pracowników na wyższe stanowisko zawsze odbywa się w oparciu o dorobek naukowy i ocenę merytoryczną kierownika laboratorium, w którym pracownik jest zatrudniony. Etapy procedury rekrutacyjnej w Instytucie określono w Regulaminie zatrudniania na stanowiskach badawczych w Instytucie Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Polskiej Akademii Nauk w 2011 roku.

Wymagane działania:

Żadne.

13. Zasada C & C - Recruitment (Code)

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte (2), efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

W 2011 r. przyjęto przepisy dotyczące zatrudniania na stanowiskach badawczych w Instytucie Metalurgii i Nauki o Materiałach Polskiej Akademii Nauk. Zasady rekrutacji personelu są dostosowane do rodzaju proponowanych stanowisk i są upubliczniane na stronie internetowej Instytutu www.imim.pl oraz na stronach Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Ze względu na bardzo specyficzny charakter pracy, na przykład badania na wyspecjalizowanej nowoczesnej aparaturze, niektóre wymagania dotyczące kandydatów muszą zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i umiejętności. W przeciwnym razie zatrudnienie osoby nieprzygotowanej do określonego rodzaju pracy byłoby szkodliwe dla Instytutu. Jednak wymagania są sformułowane tak, aby mogły być ogólnie spełnione przez wielu kandydatów. W przypadku stanowisk innych niż naukowe wymagania kandydatów są mniej sformalizowane, ale zawsze precyzyjne. Warunki pracy są zawsze wymienione w ogłoszeniu o zatrudnieniu. Perspektywy rozwoju zawodowego pracownika określa ustawa o PAN oraz statut instytutu. Polskiej Akademii Nauk oraz przepisy Regulaminu Wynagrodzenia z dnia 24 października 2012 r.

Wymagane działania:

Żadne.

14. Zasada C & C - wybór (kod)

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.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Komisja do oceny kandydatów jest proponowana przez Radę Naukową. Składa się z wybitnych specjalistów z doświadczeniem w badaniach, nauczaniu i zarządzaniu zespołami badawczymi. Ze względu na charakter pracy w Instytucie, komisje te składają się zwykle zarówno z pracowników instytutu, jak i z członków Rady Naukowej. Członkowie komisji są w pełni świadomi wymagań i

warunków pracy w instytucie i są doświadczonymi specjalistami w dziedzinie badania materiałów. W rezultacie mogą dokładnie ocenić kandydatów na podstawie dokumentacji konkursowej. Weryfikacja jest pierwszym etapem konkursu i odbywa się na późniejszym etapie negocjacji z kandydatem. Tryb działania Komisji jest określony w regulaminie zatrudnienia na stanowiskach badawczych w Instytucie Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Polskiej Akademii Nauk od 2011 roku.

Wymagane działania:

Żadne.

15. Zasada C & C - Przejrzystość (kod)

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Wszystkie informacje o procesie rekrutacji i kryteriach selekcji oraz liczbie stanowisk zamieszczone są na stronie internetowej Instytutu www.imim.pl. Kandydaci są informowani o wyniku konkursu przez e-mail. Komisja rekrutacyjna na zakończenie procedury przygotowuje sprawozdanie ze swojej pracy.

Wymagane działania:

Przekazując wyniki konkursu, należy wziąć pod uwagę mocne i słabe strony kandydata. **Zasada ta została uwzględniona w regulaminie zatrudnienia.**

16. Zasada C & C – Ocena zasług (kod)

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Dorobek naukowy pracownika oceniany jest biorąc pod uwagę różne aspekty działalności. Przy ocenie dorobku naukowego uwzględniane są takie obszary jego działalności jak; dorobek publikacyjny, patenty, podręczniki akademickie i specjalistyczne, opieka naukowa, wykłady, aktywny udział w promowaniu nauki, udział w komitetach naukowych oraz inne. W uznaniu zasług, naukowcy są proponowani do odznaczeń państwowych, uzyskują nagrody Dyrektora i PAN oraz są awansowani na kierowników pracowni i laboratoriów.

Wymagane działania:

Przygotować ogólne zasady oceny merytorycznej naukowców, a także oceny okresowej. **To zostało zrobione. Regulamin rekrutacji został zmodyfikowany.**

17. Zasada C & C - Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie – jako potencjalnie cenny

wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Każdy kandydat/badacz ma prawo do przedstawienia informacji o całej swojej karierze, wyszczególniając swoje najważniejsze osiągnięcia, staże naukowe, które odbył oraz inne działania związane z rozwijaniem i poszerzaniem wiedzy. Okresy, w których kandydat spędził na zdobywaniu wiedzy z innych obszarów, uważane są za cenne doświadczenie zawodowe, chyba że nie są związane z pracą w Instytucie.

Wymagane działania:

Modyfikacja Zasad zatrudnienia na stanowiskach badawczych w Instytucie Metalurgii i Materiałoznawstwa Polskiej Akademii Nauk. Rozszerzenie kryteriów rekrutacji o osiągnięcia pozanaukowe. **Modyfikacja została dokonana.**

18. Zasada C & C - uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (kod)

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Naukowcy z Instytutu są zachęceni do prowadzenia badań w innych ośrodkach badawczych i do współpracy z naukowcami z instytutów w kraju i za granicą. Doświadczenie to brane jest pod uwagę przy osiąganiu kolejnych poziomów kariery naukowej (doktora habilitowanego, profesora) i szczegółowo przedstawione w polskiej ustawie o stopniach i tytułach naukowym. Ocena kandydata / pracownika jest przeprowadzana z uwzględnieniem doświadczeń i osiągnięć naukowych uzyskanych nie tylko w Instytucie, ale także w innych ośrodkach badawczych w różnych okresach kariery naukowej. Instytut realizuje projekt ERASMUS, a pracownicy otrzymują płatny urlop edukacyjny. Na wniosek pracownika może on otrzymać również urlop bezpłatny z gwarancją powrotu do pracy po zakończeniu urlopu.

Wymagane działania:

Żadne.

19. Zasada C & C - uznawanie kwalifikacji (kod)

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji (2).

Zasady i praktyki instytucjonalne:

IMIM PAN nie ma odrębnych przepisów dotyczących uznawania kwalifikacji zawodowych dla naukowców. Kwestie te reguluje prawo polskie, ustawa o stopniach i tytule naukowym oraz rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Staże i wyjazdy naukowe są uznawane przy rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe (regulamin zatrudnienia na stanowiskach badawczych

w Instytucie Metalurgii i Materiałoznawstwa Polskiej Akademii Nauk). Rekrutacja na studia doktoranckie odbywa się w drodze konkursie, podczas którego oceniane są osiągnięcia kandydata na podstawie przedłożonych dokumentów, w tym: szkolenia, kursy i zajęcia w środowisku naukowym i inne. Wymagania stawiane kandydatom do pracy w Instytucie są ściśle określone i dotyczą tematyki badań prowadzonych przez kandydata, ukończenia studiów i kursów, stopnia naukowego i specjalności naukowej, przy czym wymagania dotyczące wykształcenia i specjalności naukowej są zdefiniowane w bardzo ogólnej formie

Wymagane działania:

Żadne.

20. Zasada C & C - Staż pracy (kod)

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Instytut zawsze stosuje podane zasady. Dokładnie analizowane są wymagania do danego stanowiska a kandydaci są oceniani w oparciu o kwalifikacje i osiągnięcia naukowe z całego życia. Standardy w tym zakresie określa m.in. regulamin zatrudniania na stanowiska badawcze w Instytucie Metalurgii i Nauki o Materiałach Polskiej Akademii Nauk z 2011 r. oraz ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk.

Wymagane działania:

Żadne.

21. Zasada C & C - Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (kod)

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Standardy w tym zakresie określają między innymi warunki zatrudnienia na stanowiska badawcze w Instytucie Metalurgii i Inżynierii Materiałowej Polskiej Akademii Nauk z 2011 r.; ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk; ustawa z 27 lipca 2005 Prawo o szkolnictwie wyższym; ustawa z 14 marca 2003 r. o stopniach i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki wraz z odpowiednimi rozporządzeniami. Dlatego Instytut przestrzega tych przepisów i nie może ich zmieniać. Instytut prowadzi także, co najmniej raz w roku, rozmowy z pracownikami naukowymi posiadającymi stopień doktora w celu oceny postępów ich pracy. Wszelkie problemy pojawiające się na drodze do uzyskania kolejnego stopnia i możliwych rozwiązań są omawiane na spotkaniach.

Wymagane działania:

Żadne.

Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne

22. Zasada C & C - Uznanie zawodu

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).

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Przepisy dotyczące zatrudnienia w sektorze nauki oraz kolejne etapy awansu określa ustawa o PAN oraz Ustawa o stopniach i tytule Naukowym i o stopniach i tytule w dziedzinie sztuki i rozporządzenie Ministra Nauki i SzW. Instytut może w związku z tym zatrudniać: a) Pracowników naukowych, b) pracowników badawczych, c) bibliotekarzy i specjalistów informacji naukowej i informatyki, d) pracowników inżynieryjno-technicznych, e) personel organizacyjno-administracyjno-ekonomiczny oraz f) personel pomocniczy. Pracownicy naukowci zatrudniani są w IMIM PAN na stanowisku profesora, profesora instytutu, adiunkta, starszego asystenta i asystenta natomiast pracownicy techniczni i badawczy mogą być zatrudnieni na etacie starszego specjalisty oraz specjalisty. Aktualnie w Instytucie jest zatrudnionych 86 osób na stanowiskach wyszczególnionych w tabeli poniżej.

Wymagane działania:

Żadne.

23. Zasada C & C - 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.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Pracownicy Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej od lat starają się o przeprowadzanie badań przy użyciu najnowocześniejszej aparatury badawczej, ponieważ jest to warunek uzyskania wiarygodnych wyników badań z najmniejszym błędem pomiarowym. Ponadto Instytut zabiega o zakupy i modernizację aparatury badawczej dla siedmiu pracowni i dziewięciu akredytowanych laboratoriów wykonujących badania dla społeczności naukowej, biznesu i przemysłu. Jest to jedna z niewielu instytucji w Polsce, która ma elastyczny system badań. W latach 2012-2015 realizowany był w Instytucie projekt „Dostosowanie potencjału badawczego IMIM PAN do wymagań światowych standardów komplementarnych badań w zakresie inżynierii materiałowej” (Projekt Nr POIG.02.01.00-12-175/09) na łączną kwotę 10 649 302,84 PLN, co pozwoliło wyposażyć Laboratoria Akredytowane w nową aparaturę oraz utworzyć trzy nowe laboratoria, które są przygotowane do akredytacji. Instytut, w miarę możliwości finansowych, modernizuje laboratoria i pokoje dla prowadzenia badań, pracy koncepcyjnej (analiza danych pomiarowych, przygotowywanie publikacji, dyskusja z innym naukowcami), prezentacji danych podczas seminariów i wykładów (zmodernizowana sala wykładowa z nowoczesnym wyposażeniem audiowizualnym). Aby zapewnić naukowcom komunikację ze współpracownikami krajowymi i zagranicznymi, w instytucie istnieje bardzo szybka sieć komputerowa, która jest na bieżąco modernizowana. Każdy pracownik instytutu oraz doktorant posiada komputer z dostępem do internetu i nowoczesnym systemem operacyjnym oraz oprogramowaniem. Instytut spełnia wszystkie wymogi przewidziane ustawą o bezpieczeństwie i higienie pracy dbając o zdrowie i

bezpieczeństwo pracy wszystkich pracowników. Pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie pracy z aparaturą. Są również wysyłani na warsztaty organizowane w Polsce i za granicą.

Wymagane działania:

Żadne.

24. Zasada C & C - Warunki pracy

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej (1). Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Akty prawne regulujące częściowo wspomniane problemy to: Ustawa o PAN, o stopniach naukowych i tytule, prawo pracy, kodeks pracy zarządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na temat oceny osiągnięć naukowych, statut Instytutu. Aby ułatwić pracę rodzicom lub samotnym matkom oraz innym, Dyrektor Instytutu może na prośbę pracownika, pozwolić na ruchomy czas pracy, na pracę przez internet, pracę w domu i inne rozwiązania przyjazne dla pracownika. Niektóre z tych opcji są aktualnie wykorzystywane przez kilku pracowników naukowych zatrudnionych w IMIM PAN, głównie z powodu spraw rodzinnych. Okresowy urlop naukowy jest możliwy do uzyskania w przypadkach określonych w ustawie. W czasie okresowych szkoleń z prawa, bezpieczeństwa i higieny pracy (raz na dwa lata) zawsze są omawiane wszystkie problemy tego punktu.

Wymagane działania:

Wprowadzenie wydajności i elastycznego czasu pracy oraz telepracy w Statucie Instytutu. **Ten problem zostanie omówiony w 2018 r.**

25. Zasada C & C - stabilność i trwałość zatrudnienia

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 Rady 1999/70/WE (1).

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Te problemy są regulowane prawem polskim (Ustawa o PAN, ustaw o stopniach i tytule naukowym) i IMIM PAN jest zobligowany do respektowania tych przepisów i realizuje zobowiązania wynikające z cytowanych aktów prawnych.

Wymagane działania:

Żadne.

26. Zasada C & C - Finansowanie i wynagrodzenia

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie

kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Finasowanie Instytutu, wynagradzanie pracowników i ubezpieczenia społecznego reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, ustawa z dnia 13 października 1998 r. o ubezpieczeniu społecznym, rozporządzenie Ministra Nauka i szkolnictwo wyższe z dnia 24 października 2014 r. o studiach doktoranckich i stypendiach doktoranckich, a także postanowienia Regulaminu wynagrodzeń z dnia 24 października 2012 r. i Regulamin studiów doktoranckich z dnia 24 września 2014 r. Dodatkowe wynagrodzenie, uzyskiwane przez zatrudnionych, jest możliwe z realizacji badań przewidzianych w indywidualnych lub zespołowych projektach badawczych finansowanych przez Rząd Polski i Unie Europejska. Dyrekcja Instytutu zachęca pracowników do działań na rzecz pozyskiwania tych projektów informując przez e-mail lub podczas seminariów i wykładów o konkursach na projekty badawcze organizowane w kraju i UE. Aktualnie w Instytucie realizowanych jest ponad 60 różnych projektów, dzięki którym, znaczna część zatrudnionych otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie lub premie. Zgodnie z prawem pracy pracownicy po kolejnych 5 latach pracy otrzymują dodatkowo premie w wysokości od 5-20 % swojego wynagrodzenia podstawowego a po 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 latach od 50-300 % średniego wynagrodzenia z 3 ostatnich miesięcy. Ponadto, na koniec roku Dyrektor instytutu przyznaje pracownikom premię *za osiągnięcia w obszarze działalności naukowej*. Wszystkie prawa pracowników przewidziane ustawami są przestrzegane w Instytucie od momentu wprowadzenia ich w życie.

Wymagane działania:

Żadne.

27. Zasada C & C - równowaga płci

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Polskie prawo zapewnia kobietom równe prawa z mężczyznami do pracy we wszystkich możliwych instytucjach, takich jak przemysł, edukacja, nauka, zarządzanie, administracja itp. Wyjątkiem są te miejsca pracy, w których zatrudnienie jest ograniczone określonymi warunkami pracy (ryzyko dla zdrowia kobiet i dzieci, które się urodzą). Zasada równych szans i równowagi płci została wdrożona w Instytucie od samego początku. Przez wiele lat w instytucie zatrudniano o wiele więcej mężczyzn niż kobiet. Dla porównania, oto dane dla pracowników Instytutu na: 31 grudnia 2009 r. - zatrudniano 85 osób, w tym 33 kobiety: 31 grudnia 2010 r. - zatrudniano 90 osób, w tym 34 kobiety: 31 grudnia 2011 r. - zatrudniano 92 osoby, w tym 35 kobiet: 31 grudnia 2012 r. - zatrudniano 91 osób, w tym 34 kobiety: 31 grudnia 2013 r. - zatrudniano 87, w tym 36 kobiet: 31 grudnia 2014 r. - zatrudniano 91 osób, w tym 37 kobiet: 31 grudnia 2015 r. - zatrudniano 91 osób, w tym 36 kobiet. Dane te pokazują, że zatrudnienie kobiet w Instytucie utrzymuje się na wysokim poziomie około 40%. Pracownicy i pracownicy na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim są zachęceni do realizowania projektów przez łączenie obowiązków związanych z wychowaniem dziecka i z działalnością naukową. Zgodnie z praktyką w Instytucie kobieta, która wraca do pracy po urlopie rodzicielskim, ma prawo do zatrudnienia na stanowisku, które wcześniej zajmowała. Pracodawcy otrzymują wynagrodzenie, które otrzymaliby, gdyby nie skorzystali

z urlopu rodzicielskiego. Kobieta ma również prawo do przerw na karmienie piersią dziecka. Przerwy, określone w przepisach, liczone są jako czas pracy. Ponadto pracownicy zatrudnieni przez co najmniej 6 miesięcy mają prawo do urlopu rodzicielskiego na okres do trzech lat w celu zapewnienia osobistej opieki nad dzieckiem, ale tylko do 4 lat. Udział kobiet w komisjach, komitetach i zespołach kwalifikujących jest ograniczona liczbą zatrudnionych kobiet, w niektórych laboratoriach badawczych i innych sekcjach (wydziałach) Instytutu oraz zgodą kobiet na udział w pracach tych zespołów.

Wymagane działania:

Ze względu na niewielką liczbę kobiet w Radzie Naukowej Instytutu nie można zagwarantować równowagi płci w komisjach. Aby pamiętać tę zasadę i, jeśli to możliwe, włączać kobiety do komitetów, wprowadzono do Statutu Instytutu, w rozdziale III, ustęp 12, punkt 3:

"3. Komisje powołane przez dyrektora Instytutu powinny reprezentować różnorodne doświadczenie i kwalifikacje oraz, jeśli to możliwe, wykazywać odpowiednią równowagę płci".

28. Zasada C & C - Rozwój kariery zawodowej

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Kariera naukowa (zawodowa) jest w zasadzie uregulowana ustawą o PAN oraz o Szkolnictwie Wyższym i statutem IMIM PAN. Na uzyskanie stopnia doktora i doktora habilitowanego przewidziany jest określony czas (9 i 8 lat) dla pracowników nie będących słuchaczami studium doktorskiego. O tych limitach czasowych, każdy doktorant i doktor jest informowany indywidualnie. Ponadto, każdego roku Dyrektor i jego zastępca ds. naukowych prowadzą z wymienionymi dyskusje na temat postępów w realizacji warunków koniecznych do uzyskania stopnia i tytułu naukowego. Aby zmobilizować naukowców do rozwijania i uzyskiwania stopni naukowych, dyrektor udziela im stypendiów na kilka lat. Aby mobilizować naukowców do rozwoju i uzyskiwania stopni naukowych Dyrektor przyznaje im kilkuletnie stypendia. Prace badawcze doktorantów są realizowane w Instytucie, stąd kontakty między mentorem, promotorem i doktorantem mają miejsce każdego dnia. Taki rodzaj pomocy i kontroli mobilizuje doktorantów do systematycznego rozwoju naukowego i terminowego uzyskania stopnia doktora. Chociaż, czas przewidziany na uzyskanie stopnia naukowego jest dokładnie określony w ustawie, w wyjątkowych przypadkach dyrektor może wydłużyć ten czas. Taka możliwość eliminuje niepewność młodego naukowca co do przyszłości zawodowej. Wszyscy pracownicy naukowcy znają bardzo dobrze przepisy ustawy o PAN i stopniach i tytułach, które precyzują wymagany dorobek naukowy i maksymalny okres na zdobycie stopnia naukowego, gdyż w trakcie corocznej kontroli ich dorobku naukowego są o tym informowani. W przypadku naukowców ze stopniem DSc, Dyrekcja stwarza korzystne warunki dla spełnienia niezbędnych osiągnięć dla nominacji na stopień profesora.

Wymagane działania:

Żadne.

29. Zasada C & C - wartość mobilności

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej (3), a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju

zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Instytut nie ogranicza mobilności naukowców lecz zachęca do prowadzenia projektów z firmami, instytutami i uczelniami w kraju i za granicą wiedząc, że współpraca wielostronna pozwala na poznawanie nowych metod i technik badawczych, modernizację aparatury, używania specjalistycznych programów obliczeniowych i innych rozwijających sferę naukową. Zresztą, mobilność jest jednym z wymogów, który jest w dorobku naukowca ubiegającego się o stopień i tytuł naukowy. Mobilność pracowników młodszych i starszych naukowych jest efektem współpracy krajowej (firmy, uczelnie, instytuty) i zagranicznej prowadzonej z 20 krajami na świecie. Naukowcy z Instytutu wizytują i pracują w zagranicznych ośrodkach badawczych, w krótszych i dłuższych okresach czasu a do instytutu są zapraszani naukowcy aby prowadzić wykłady lub badania. W roku 2015 z Instytutu wyjechało za granicę 38 naukowców a przebywało w Instytucie z wykładami i dla prowadzenia badań 15. W okresie przybywania za granicą naukowcy otrzymują urlop służbowy, ubezpieczenie i wynagrodzenie. Informacje o możliwej współpracy z badaczami z innych krajów są podawane na tablicy ogłoszeń w Instytucie. Współpraca IMIM PAN z laboratoriami, instytutami i szkołami wyższymi w 2015 r. Została przedstawiona w tabeli 2.1.

Tabela 2.1. Współpraca międzynarodowa IMMS PAN.

State	Partner	Document
FRANCE	Laboratoire Physico-Chimie des Solides, Universite de Paris-Sud, Orsay	Bilateral agreement
FRANCE	Laboratory LEM3 UMR CNRS , Metz	Bilateral agreement
RUSSIA	Baikov Institute of Metallurgy and Materials Science of the Russian Academy of Science.	Bilateral agreement
SLOVAKIA	Institute of Materials and Machine Mechanics Slovak Academy of Sciences (SAS), Bratislava	Agreement on scientific cooperation between the PAN and the SAS
SLOVAKIA	Department of Metals Forming, Faculty of Metallurgy, Technical University of Kosice	Bilateral agreement
JAPAN	Graduate School of Science and Engineering for Research, Graduate School of Science and Engineering for Education, University of Toyama	Bilateral agreement
GERMANY	1.Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung, Fraunhofer-Institut für Zerstörungsfreie Prüfverfahren 2. Department of Materials Science and Ceramics, Academy of Mining and Metallurgy, Cracow 3. Foundry Research Institute, Cracow	Memorandum of understanding

UKRAINE	Institute for Applied Problems of Mechanics and Mathematics NANU.	Agreement on scientific cooperation between the PAS and the NANU
SPAIN	University of Granada,	Bilateral agreement
SPAIN	University of Balearic Islands, Department of Physics	Bilateral agreement
GREAT BRITAIN	University of Leicester Mechanics of Materials Research Group	Bilateral agreement
AUSTRIA	Department of Inorganic Chemistry/Materials Chemistry, University of Vienna	Bilateral agreement
BULGARIA	Institute for Metal Science, Equipment and Technologies "Acad. A. Balevski" with Hydroaerodynamics Centre, Bulgarian Academy of Sciences (BAN)	Agreement on scientific cooperation between the PAS and the BAN
BULGARIA	Space Research and Technology Institute of Bulgarian Academy of Sciences (BAN)	Agreement on scientific cooperation between the PAS and the BAN
TURKEY	Anadolu University, Eskisehir,	Bilateral agreement
BELGIUM	University of Louvain (UCL), CESAME -MEMA	Agreement on scientific cooperation between the PAS and the FNRS

Wymagane działania:

Żaden.

30. Zasada C & C - Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

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.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Instytut wspiera wymienione działania i nie zabrania dodatkowych studiów lub kursów pracownikom. Młodzi naukowcy zatrudnieni w Instytucie, jeśli chcą, mogą podjąć dodatkowe studia lub szkolenia w celu rozwijania swoich umiejętności i kwalifikacji. Część pracowników za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy zdobyła dyplom z profesjonalnego zarządzania projektami badawczo-rozwojowymi (PO KL), uczestniczyła w projektach SIMS (Narodowe Centrum Badań i Rozwoju), brała udział w szkoleniach Norweski projekt SINTEF oraz uczestniczyła w specjalistycznych szkoleniach i warsztatach w ramach Memorandum of Understanding podpisanego z Fraunhofer Gesellschaft, itp. Inną formą rozwoju jest zaangażowanie w badania prowadzone w akredytowanych laboratoriach po uprzednim przeszkoleniu i sprawdzeniu umiejętności obsługi aparatury badawczej. Inne formy rozwoju i podnoszenia kwalifikacji są zdeterminowane wyłącznie zainteresowaniem młodszego lub starszego naukowca.. W przypadku doktorantów podnoszenie kwalifikacji nie może być sprzeczne z zapisami regulaminu studiów doktoranckich, który zobowiązuje ich do ukończenia studiów i obrony pracy dyplomowej w

odpowiednim czasie. Dlatego doktoranci muszą mieć czas na przygotowanie i zdanie egzaminów, napisanie rozprawy, a dodatkowe doskonalenie nie może kolidować z prowadzeniem badań i uczestnictwem w wykładach przewidzianych w programie. Jednak za zgodą promotora i kierownika studiów doktoranckich doktoranci mogą wyjeżdżać na staże zagraniczne i krajowe, gdzie mogą poszerzać i pogłębiać swoją wiedzę, umożliwiającą im znalezienie zatrudnienia poza IMIM PAN. Informacje o możliwości wyjazdu na konkretne staże i szkolenia podawane są w formie ustnych komunikatów (seminariów) i pisemnych (tablice informacyjne w Instytucie). Instytut prowadzi również projekty promujące wyjazdy badawcze: Doktorat - POKL.04.01.01-00-004/10 (International PhD) realizowany w latach 2011-2015, czternastu doktorów IMMS PAN trafiło do prestiżowych zagranicznych instytucji badawczych. Wyjazdy badawcze były jednym z najważniejszych elementów projektu. Informacje o możliwych działaniach podnoszących umiejętności i wiedzę są również przekazywane młodym naukowcom za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Wymagane działania:

Żadne.

31. Zasada C & C - Prawo własności intelektualnej

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Niektóre wyniki badań prowadzonych w Instytucie stanowią elementy technologii i mogą być wykorzystane przez firmy do unowocześnienia procesów, obniżenia kosztów produkcji czy podniesienia właściwości użytkowych produktów i finalnie do zwiększenia zysków. Aby zabezpieczyć prawa autorskie naukowców, wyniki te są patentowane a właścicielami patentów są współwykonawcy badań. Te własności intelektualne są wówczas chronione przez Urząd Patentowy RP. Jeśli określone badania były prowadzone przez zespoły z różnych instytucji (firmy, organizacje komercyjne, uczelnie) prawa do uzyskanych wyników oraz udział korzyści finansowych są określane w umowach o współpracy badawczej. Ponadto, uchwałą Rady Naukowej IMIM PAN z 12 marca 2015 roku przyjęto zasady zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawa własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych w IMIM PAN. Regulamin określa zasady zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych w zakresie marketingu i skutkuje ekonomicznym know-how, który jest wynikiem prac badawczo-rozwojowych w ramach działań Instytutu. Aby lepiej zapoznać pracowników z najważniejszymi przepisami prawa własności intelektualnej, planowane jest specjalne szkolenie na ten temat.

Wymagane działania:

Do końca 2018 r. Zorganizowane zostaną dwa seminaria poświęcone prawom własności intelektualnej.

32. Zasada C & C - Współautorstwo

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające

naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Instytut wspiera wszelkie formy współpracy między naukowcami, które są wynikiem ich pracy, której autorami są grupa współpracujących osób, w tym młodzi pracownicy lub studenci. Prace te są oceniane zgodnie z zasadami ustalonymi przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, bez względu na liczbę autorów i zajmowane stanowiska w grupie współpracujących naukowców. Uchwałą Rady Naukowej w IMIM PAN z 12 marca 2015 roku przyjęto zasady zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawa własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych w IMMS PAN. Rozporządzenie ustanawia zasady współautorskie publikacji i realizacji projektów. Nie odnotowano ani jednego przypadku naruszenia praw pracowniczych do współautorstwa w publikacjach, patentach i innych formach przedstawiania wyników badań, a jeśli one wystąpią, winni naruszenia tych zasad będą oceniani przez Komisję Dyscyplinarną, oraz Dyrektora i Radę Naukową Instytutu.

Wymagane działania:

Żadne.

33. Zasada C & C - Nauczanie

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Nauczanie w Instytucie jest procesem prowadzonym w ramach studiów doktorskich oraz w wyniku dyskusji z promotorem, kierownikiem laboratorium lub doświadczonym starszym naukowcem. Zajęcia dydaktyczne prowadzone w ramach studiów doktorskich zabierają wykładowcy po kilkanaście godzin w semestrze zatem nie stanowią dużego obciążenia dla wykładowców. Czas poświęcony przez wykładowców na nauczanie jest wynagradzany przez Dyrektora Instytutu okresową premią pieniężną, a zaangażowanie w nauczanie młodych naukowców jest uwzględniane przy indywidualnej ocenie naukowców. Nauczanie jest prowadzone w godzinach pracy stąd też nie wymaga się od wykładowców poświęcania swojego wolnego czasu. Nauczanie indywidualne, jako wymiana wiedzy pomiędzy promotorem lub ekspertem ma miejsce w trakcie prowadzenia wspólnych badań, dyskusji wyników, przygotowania sprawozdań czy nauki działania i obsługi aparatury badawczej

Wymagane działania:

Żaden

34. Zasada C & C - skargi / odwołania

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze

rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Wszelkie skargi i apelacje naukowców, w tym młodszych, są rozwiązywane na bieżąco przez Dyrektora, kierowników projektów i laboratoriów oraz promotorów. Sprawy o charakterze dyscyplinarnym, są rozstrzygane przez Komisję Dyscyplinarną Instytutu. W przypadku decyzji niekorzystnej dla pracownika, ma on prawo odwołać się do Komisji Odwoławczej dla ponownego rozpatrzenia jego sprawy. Komisje te są powołane przez Radę Naukową Instytutu a skład ich jest ustalany w drodze wyborów. Aktualnie działające wspomniane komisje zostały wybrane w roku 2015. Zakres spraw do orzekania jest ustalony przez statut instytutu oraz ustawę o PAN. Informacja o komisjach jest zamieszczona na stronie Instytutu www.imi.pl.

Wymagane działania:

W 2018 r. opracowane zostaną zasady działania Komisji Dyscyplinarnej i Odwoławczej.

35. Zasada C & C - Uczestnictwo w organach decyzyjnych

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Zgodnie z ustawą o Polskiej Akademii Nauk i Statutem Instytutu przyjętym 2 czerwca 2011 r. większość ważnych decyzji dotyczących działalności naukowej i organizacyjnej podejmuje Dyrektor Instytutu po konsultacji i zatwierdzeniu Rady Naukowej. Rada Naukowa składa się w znacznej części z samodzielnych pracowników naukowych ale członkami są również wybierani przedstawiciele młodszych pracowników oraz doktorantów przez co mają pełne prawo prezentować opinie i uwagi młodszych pracowników na temat działalności Instytutu na forum Rady Naukowej. Ponadto pracownicy mogą przedstawiać i omawiać z dyrektorem instytutu, jego zastępcami i promotorami problemy, które służą poprawie ich rozwoju i działalności instytutu.

Wymagane działania:

Żadne.

Trening

36. Zasada C & C - Relacje z opiekunem naukowym

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

IMIM PAN jest zainteresowany właściwymi dobrymi relacjami między młodszymi pracownikami naukowymi (stażystami, doktorantami), ich rozwojem oraz opieką starszych pracowników naukowych. Każdy młody naukowiec jest dokładnie informowany, z kim współpracuje i do kogo ma zwracać się w przypadku trudności w realizacji badań i kogo ma informować o wynikach badań. Młody naukowiec, na początku swej kariery, zawsze jest informowany przez opiekuna o rodzaju, formie i czasie wykonania sprawozdania z wykonanych badań a postęp w badaniach jest na bieżąco dyskutowany z opiekunem. Prezentacja wyników badań młodego naukowca, ich sposób prezentacji oraz czas jest ustalana z promotorem (starszym pracownikiem naukowym). Młodszy pracownicy podlegają takim samym regułom jak doświadczeni pracownicy, tzn. w określonym czasie muszą wykonać badania, sporządzić sprawozdanie i przedstawić Komisji Naukowej do oceny. Ponadto, każdy młody naukowiec i doktorant jest zobligowany do prezentacji wyników prowadzonych badań podczas seminariów instytutowych, konferencji krajowych i międzynarodowych oraz publikację w czasopiśmie o zasięgu międzynarodowym. Prawa i obowiązki pracowników i doktorantów są określone w statucie IMIM PAN oraz regulaminie studiów doktorskich.

Wymagane działania:

Żadne.

37. Zasada C & C - Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Starsi naukowcy pracujący w IMIM PAN, z uwagi na ich duże doświadczenie zawodowe, pełnią różne odpowiedzialne funkcje organizacyjne i naukowe. Jednak najważniejszą ich rolą jest dbałość o dobre stosunki z młodszymi pracownikami i ich rozwój naukowy. Zadania te są zdefiniowane zarówno w ustawie o Polskiej Akademii Nauk i ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym oraz w regulaminie studiów doktorskich i statucie Instytutu. Wzajemna współpraca młodszych i starszych naukowców w realizacji badań statutowych i projektach badawczych zapewnia najpełniejszy transfer wiedzy, rozwój kariery naukowej oraz przygotowanie młodszych pracowników do pełnienia w przyszłości odpowiedzialnych funkcji promotorów, kierowników projektów, kierowników laboratoriów itd. Kontrola rozwoju młodszych i starszych pracowników naukowych prowadzona jest co roku do chwili uzyskania tytułu profesora.

Wymagane działania:

Żadne.

38. Zasada C & C - Kontynuacja rozwoju zawodowego

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Polityka rozwoju zawodowego jest podstawową zasadą realizowaną w Instytucie od szeregu lat. Wynika ona bezpośrednio z przepisów ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz ustawie Prawo o Szkolnictwie Wyższym, która obliuguje pracowników naukowych do ciągłego rozwoju, gdyż stawia przed nimi wymogi czasowe i merytoryczne, oraz do doskonalenia i poszerzania wiedzy przy zdobywaniu stopni naukowych. Rozwój ten jest powodowany udziałem w różnego rodzaju akcjach rozwijających

umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Są to między innymi, konferencje i seminaria, studia podoktorskie, staże naukowe oraz inne.

Wymagane działania:

Żadne.

39. Zasada C & C - Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

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.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Pracownicy naukowcy Instytutu mają swobodę w doskonaleniu się poprzez udział w konferencjach, szkoleniach, wyjazdach okresowych do instytutów zagranicznych i krajowych a także kształcenia na kursach, czy udział w wykładach prowadzonych na wyższych uczelniach. Młodszy pracownicy naukowcy mają możliwości rozwoju studiując na studiach doktorskich oraz uczestnicząc w cotygodniowych seminariach, na których prelekcje prowadzą naukowcy z Instytutu oraz zapraszani z innych instytutów badawczych i wyższych uczelni w Polsce a także z zagranicy.

Informacje o studiach doktorskich, harmonogramie wykładów oraz seminariach znajdują się na stronie Instytutu www.imim.pl. Ponadto, pracownicy informowani są i mogą uczestniczyć, bez specjalnego pozwolenia, w seminariach, które odbywają się na niektórych wydziałach wyższych uczelni oraz publicznych obronach doktorskich uczelni technicznych w Polsce po poinformowaniu o tym fakcie swoich przełożonych.

Wymagane działania:

Żadne.

40. Zasada C & C - Opieka naukowa

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych, oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Zasady i praktyki instytucjonalne:

Każdy młody pracownik rozpoczynający karierę naukową, w chwili przyjęcia do pracy lub na studia doktorskie jest informowany z kim będzie współpracował, co należy do jego obowiązków i do kogo ma się zwracać w sprawach wykonywanej pracy. Opiekunami młodych naukowców są zawsze doświadczeni pracownicy naukowcy posiadający stopień lub tytuł naukowy (PhD, DSc, Profesor) przez co zapewniona jest właściwa opieka merytoryczna, monitorowanie postępów w badaniach, opracowanie sprawozdań, dyskusja i upowszechnianie wyników. Szczególna opieka naukowa młodych pracowników jest zawarta w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, statucie IMIM PAN oraz regulaminie studiów doktorskich.

Wymagane działania:

Żadne.