

# Strategia wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

Wewnętrzna analiza luk

Zestawienie działań dla pełnej implementacji  
Strategii wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca  
i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców  
w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

**Marcin H. Struszczyk**

**Marzena Fejdys**

**Magdalena Witczak**

**Mateusz Gajdacz**

**Artur Nawrocki**

Łódź, wrzesień 2016



## Spis treści

<b>Spis treści</b>	<b>3</b>
<b>Wstęp</b>	<b>5</b>
Podstawy prawne działalności instytutu	5
Ustawowy i statutowy zakres działania Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”	6
<b>Implementacja Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”</b>	<b>9</b>
Cel ogólny oraz cele szczegółowe	9
Założenia metodologiczne	10
<b>Proces realizacji</b>	<b>11</b>
Deklaracji zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	11
Powołanie Zespołu ds. wdrożenia Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”	12
Opracowanie zasad prowadzenia analizy wewnętrznej stanowiącej podstawę do wskazania luk obszarowych	13
Realizacja procesu analizy wewnętrznej	14
Analiza aktualnych przepisów prawa krajowego i wewnętrznych uregulowań formalnych, regulaminowych i proceduralnych	14
Badanie Ankietowe	18
Analiza luk obszarowych wraz z zdefiniowanymi działaniami zapobiegawczymi lub korygującymi, przydzieloną odpowiedzialnością oraz planem ich implementacji	38
I. Aspekty etyczne i profesjonalne	39
II. Rekrutacja	44
III. Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych	50
IV. Szkolenia	55
<b>Podsumowanie</b>	<b>58</b>



## Wstęp

### Podstawy prawne działalności instytutu

Instytut Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” jest instytutem badawczym działającym na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96 poz. 618 z późn. zmianami), rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dn. 19 maja 2006 r. (Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 654) oraz statutu z dnia 13 kwietnia 2011.

Instytut powstał w roku 1953, jako Laboratorium Przemysłu Tkanin Technicznych, na podstawie zarządzenia nr 430 Ministra Przemysłu Lekkiego z dn. 1 grudnia 1953 roku, któremu Minister Przemysłu i Handlu w 1992 roku nadał rangę instytutu. Zarządzeniem Nr 5/Org/98 Ministra Gospodarki z dnia 30 grudnia 1998 r. nadzór nad Instytutem przejmuje Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji rozporządzeniem z dnia 19 maja 2006 r. w sprawie reorganizacji Instytutu Technicznych Wyrobów Włókienniczych „MORATEX” zmienił jego nazwę na Instytut Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”, zaś w roku następnym, rozporządzeniem z dnia 29 sierpnia 2007, powołał Dyrektora Instytutu jako organ sprawujący w jego imieniu nadzór nad czynnościami związanymi z wyrobem wprowadzanym do użytku w komórkach i jednostkach organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra.

## Ustawowy i statutowy zakres działania Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 maja 2006 r. (Dz. U. z 2006, Nr 94, poz. 654) przedmiotem działania Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych zmierzających do opracowywania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w sferze wytwarzania sprzętu i indywidualnych środków służących ochronie zdrowia i życia ludzkiego (w tym w szczególności funkcjonariuszy jednostek resortowych) oraz transfer do praktyki przemysłowej zaawansowanych technologii, wyrobów i nowo wygenerowanych obszarów wiedzy.

### Misja Instytutu jest realizowana w ramach:

- **badań naukowych i prac rozwojowych,**
- **przystosowywania wyników badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki oraz**
- **wdrażania wyników badań naukowych i prac rozwojowych.**

W sposób bezpośredni przedkłada się to na obszar rozwiązań technicznych i technologicznych osobistych oston specjalnych, w tym balistycznych i przeciwuderzeniowych ochron głowy, kamizelek kulo- i odłamkooodpornych, wyrobów zabezpieczających dłoń, ręce i nogi oraz innych wyrobów stanowiących elementy umundurowania, odzieży specjalnej oraz sprzętu technicznego przeznaczonego dla służb operujących w obszarze bezpieczeństwa wewnętrznego, publicznego i obrony kraju.

Źródłem finansowania badań naukowych i prac rozwojowych realizowanych przez Instytut, oprócz budżetu państwa, są także Fundusze Strukturalne (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) oraz Programy Ramowe Unii Europejskiej.

Instytut Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” podejmuje szeroko rozumiane działania w zakresie doskonalenia i poszerzenia metod prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych. Efektywnie projektuje nowe i nowoczesne technologie wdrażane do praktyki przemysłowej w postaci bezpiecznych i funkcjonalnych rozwiązań, umożliwiających zapobieganie skutkom zjawisk i wydarzeń mogących stwarzać zagrożenie publiczne, w tym zapobieganie skutkom katastrof naturalnych i technicznych noszących znamiona klęski żywiołowej. Na uwagę zasługuje współpraca Instytutu w dziedzinie osobistych zabezpieczeń chroniących przed działaniem czynników mechanicznych, chemicznych i cieplnych z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami badawczymi.

Jedną z aktywności Instytutu, realizowaną w ramach działalności wspomagającej badania, stanowi upowszechnianie wyników badań naukowych i prac rozwojowych w krajowych i zagranicznych czasopismach naukowych, podczas sympozjów, konferencji, poprzez własną działalność wydawniczą oraz prowadzenie działalności uzupełniającej, w szczególności w zakresie informacji naukowo-technicznej i ekonomicznej, szkoleń, wynalazczości oraz ochrony własności przemysłowej i intelektualnej.

Instytut dba również o podnoszenie kwalifikacji oraz kompetencji naukowych i zawodowych pracowników. Prowadzi szkolenia w zakresie problemów związanych z bezpieczeństwem, w szczególności z bezpieczeństwem wewnętrznym.

W ramach działalności opiniodawczej, pracownicy Instytutu aktywnie współuczestniczą w opracowywaniu i opiniowaniu norm w ramach Komitetów Technicznych PKN, CEN oraz w opiniowaniu dyrektyw UE i innych uregulowań prawnych obszarowo związanych z wyrobami służącymi ochronie życia i zdrowia osób odpowiadających za bezpieczeństwo wewnętrzne kraju.

W zakres misji Instytutu wchodzi również:

- prowadzenie badań we własnych, akredytowanych przez Polskie Centrum Akredytacji oraz Ministra Obrony Narodowej, laboratoriach badawczych: metrologicznym, chemicznym i balistycznym

oraz

- prowadzenie przez Zakład Certyfikacji Wyrobów certyfikacji wyrobów przeznaczonych na potrzeby bezpieczeństwa kraju, ze szczególnym uwzględnieniem wymagań służb nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Działalność ta jest w szczególności powiązana z monitoringiem jakości wyrobów służących bezpieczeństwu poprzez stałą weryfikację ich parametrów funkcjonalnych i aspektów bezpieczeństwa w akredytowanych laboratoriach badawczych.

Pracownicy Instytutu corocznie przygotowują i opracowują analizy, oceny i ekspertyzy dotyczące stanu i rozwoju włókienniczych wyrobów technicznych oraz innych wyrobów lub sprzętu wchodzącego na wyposażenie służb nadzorowanych przez MSWiA. Realizacja części tych zadań była i jest współfinansowana z Funduszy Strukturalnych oraz Programów Ramowych UE.

Niezmiernie ważna jest także ścisła i aktywna współpraca Instytutu z jednostkami organizacyjnymi Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Biurem Ochrony Rządu w obszarze: 1) projektowania oraz stosowania indywidualnych oston specjalnych, w tym szczególnie umundurowania, wyrobów balistycznych i przeciwuderzeniowych oraz 2) wsparcia procesów identyfikacji i detekcji zdarzeń niepożądanych.

W 2007 roku Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji rozszerzył zakres działania Instytutu powierzając jednostce nadzorowanie czynności związanych z wprowadzaniem do użytku wyrobów w komórkach i jednostkach organizacyjnych mu podległych lub przez niego nadzorowanych (Dz. U. Nr 170 poz. 1201).

Rozporządzeniem z dnia 27 sierpnia 2015 r. Minister Obrony Narodowej (Dz. U. z 2015 r., poz. 1468) wskazał zaś Instytut Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” jako jednostkę uprawnioną do zatwierdzania specyfikacji technicznej pozbawiania cech użytkowych oraz jednostki uprawnionej do potwierdzenia pozbawienia cech użytkowych wyrobów o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym w zakresie wyrobów tekstylnych, wyrobów balistycznych i ochronnych.

Wysoki poziom prac badawczych oraz wdrożeń jest m.in. wynikiem wprowadzonego w 2001 roku w Instytucie Systemu Zarządzania Jakością.

System ten funkcjonuje w całym obszarze działania jednostki i jest sukcesywnie doskonalony pod kątem osiągania wysokiego poziomu jakości realizowanych prac badawczych i zadowolenia klienta.

Potwierdzeniem wdrożenia systemu zarządzania jakością zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO 9001:2009 jest wydany przez DNV•GL - Certyfikat Nr 195621-2016-AQ-POL-RvA.

Właściwa realizacja prac badawczych bezpośrednio wynikająca ze statutu oraz zleconych przez instytucje zewnętrzne jest możliwa dzięki posiadaniu laboratoriów badawczych. W Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” funkcjonują trzy akredytowane laboratoria badawcze:

- Laboratorium Badań Metrologicznych,
- Laboratorium Badań Balistycznych,
- Laboratorium Badań Chemicznych.



## Implementacja Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

### Cel ogólny oraz cele szczegółowe

Działalność oraz misja Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” jest zgodna lub powiązana z założeniami programów badań naukowych i prac rozwojowych Unii Europejskiej (w tym w szczególności w obszarze Security Horyzontu 2020), który stanowi podstawowy instrument realizacji celu strategicznego, jaki wyznaczyła Rada Europejska, tzn.: przekształcenie Unii Europejskiej w bezpieczny obszar z najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarkę, zdolną do zapewnienia trwałego wzrostu gospodarczego, stworzenia liczniejszych i lepszych miejsc pracy oraz zagwarantowania większej spójności społecznej.

Istnieje pełne powiązanie badań naukowych i prac rozwojowych realizowanych przez Instytut Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” z założeniami programu Horyzont 2020, zwłaszcza w zakresie zwiększenia dynamizmu, kreatywności i doskonałości europejskich badań naukowych w pionierskich dziedzinach nauki, jakimi w tym przypadku są ochrony balistyczne i przeciwwuderzeniowe oraz szeroko rozumiane tekstylne środki ochrony indywidualnej.

Wpisuje się w to rozszerzenie zakresu badań laboratoryjnych o nowe, innowacyjne procedury oparte na procesach symulacyjnych oraz, w aspektach 'miękkich', wzmocnienie potencjału ludzkiego poprzez zapewnienie lepszej dostępności do edukacji i szkoleń, łatwiejszego dostępu do potencjału i infrastruktury badawczej, wzrostu uznania dla zawodu naukowca oraz zachęcanie naukowców do rozwijania kariery naukowej. Powyższe ma szczególne uwidocznienie w procedowanym procesie uzyskiwania przez Instytut statusu Human Resources Excellence in Research [<http://www.euraxess.pl/indexp/czym-jest-euraxess/euraxess-rights-start=2.htm>; 2016-06-30].

**Celem ogólnym implementacji Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” jest szeroko rozumiane wzmocnienie jego potencjału naukowego o wybitnie aplikacyjnym charakterze poprzez realizację działań cząstkowych skupionych na osiągnięciu celów szczegółowych:**

- Ugruntowanie i ciągła aktualizacja kompetencji pracowników Instytutu w obszarze zarządzania własnością intelektualną oraz odpowiedzialnego i umiejętnego współdzielenia wygórowaną wiedzą,
- Ugruntowania i ciągłą aktualizacja wiedzy w zakresie zasad finansowania projektów badawczych i rozwojowych z rozszerzeniem jej zasobów o mechanizmy finansowania międzynarodowego,
- Ugruntowania i ciągłej aktualizacji zasad przestrzegania zasad starannego i odpowiedzialnego oraz efektywnego i przejrzystego

zarządzania finansami w odniesieniu do zmian otoczenia Instytutu,

- Pełna profesjonalizacja podejścia do realizacji badań naukowych i prac rozwojowych z naciskiem na ugruntowanie wiedzy w zakresie etycznego pojmowania zasad realizacji projektów oraz transferu ich rezultatów do praktyki gospodarczej w konotacji do szeroko rozumianego dobra społecznego oraz budowy zasad samodzielności w podejmowaniu działań i odpowiedzialności za skutki tych działań,
- Budowa sieci mentoringu wewnętrznego,
- Zapewnienie pracownikom Instytutu przyjaznego środowiska pracy,
- Wprowadzenie dobrych praktyk w zakresie rekrutacji pracowników sektora nauki,
- Budowy postaw społecznych, budowy powiązań empatycznych oraz pogłębienia wewnętrznej integracji pracowników.

### Założenia metodologiczne

Proces implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” został zbudowany w oparciu o rekomendacje KE w zakresie wdrożenia niniejszych zasad.

Proces implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” został podzielony na poniższe etapy:

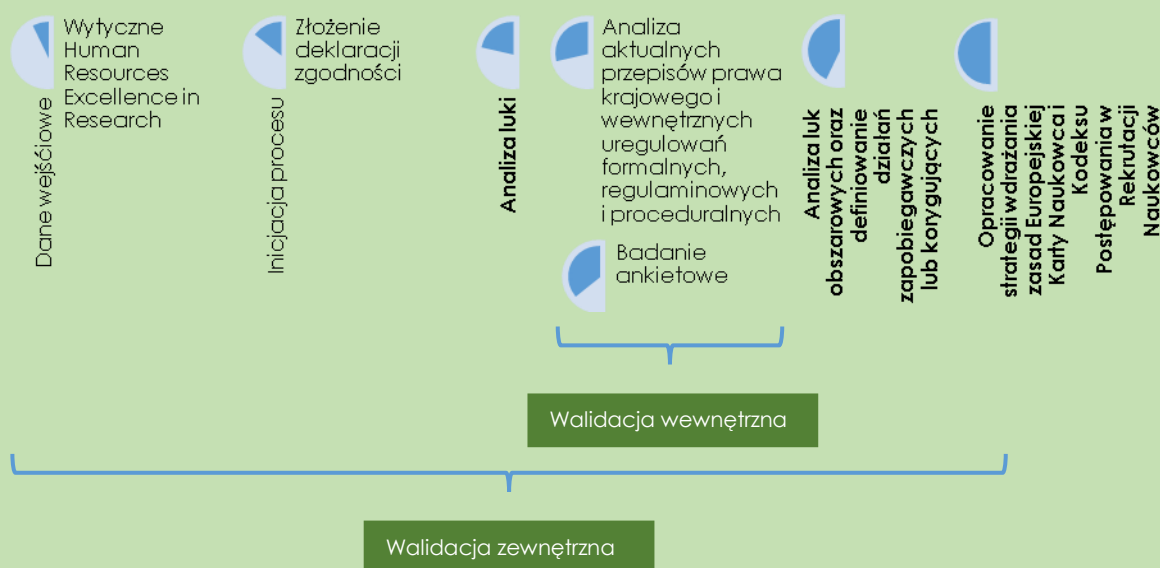
1. Złożenie deklaracji zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców
2. Powołanie Zespołu ds. wdrożenia Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”,
3. Opracowanie zasad prowadzenia analizy wewnętrznej stanowiącej podstawę do wskazania luk obszarowych opierając się na Szablonie do analizy wewnętrznej <http://ec.europa.eu/euraxess/rights> [2016-06-16] oraz wewnętrznych regulacjach proceduralnych (Księga Jakości ITB MORATEX, edycja 2015),
4. Realizację procesu analizy wewnętrznej skupiającej poniższe podetapy:
  - a. Analiza aktualnych przepisów prawa krajowego i wewnętrznych uregulowań formalnych, regulaminowych i proceduralnych;
  - b. Równolegle prowadzone, wewnętrzne badanie ankietowe stanowiące narzędzie rozszerzające działania analityczne oraz walidacyjne poprzez włączenie pracowników sektora nauki

Instytutu w procesy analizy luki;

5. Analiza luk obszarowych oraz definiowanie działań zapobiegawczych lub korygujących oraz planu ich implementacji;
6. Opracowanie strategii wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”.

Powyższy proces gwarantuje walidację uzyskanych danych z analizy luki oraz minimalizuje ryzyko jednostronnego i zawężonego spojrzenia metodycznego. Została to uzyskane, m.in. dzięki fazie konfrontacji uzyskanych wyników: analizy przeprowadzonej przez Zespół Roboczy oraz badania ankietowego oraz na etapie definiowania działań zapobiegawczych/korygujących w odniesieniu do wytycznych Human Resources Excellence in Research.

Proces ten został opisany schematycznie na rys. 1.



Rysunek 1. Proces implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

## Proces realizacji

### Deklaracji zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców

W II kwartale 2016 roku Zarząd Instytutu podjął decyzję o inicjacji procesu implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”.

W dniu 30.06.2016 roku została złożona przez Zarząd Instytutu deklaracja zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców stanowiąca punkt wyjścia do realizacji działań zmierzających do ich wdrożenia w Instytucie.

## Powołanie Zespołu ds. wdrożenia Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

W dniu 17.08.2016 roku został, Decyzją nr 7/2016 Dyrektora Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”, powołany Zespół ds. wdrożenia Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji naukowców, w skład którego wchodzi przedstawiciele naukowców (bezpośredni interesariusze działań) oraz pracowników administracyjnych (interesariusz pośredni, odpowiedzialni za wdrożenie strategii na poziomie administracyjnym Instytutu). Poniżej przedstawiono skład Zespołu:

Przewodniczący:

dr hab. inż. Marcin H. Struszczyk, prof. ITB MORATEX, p/o Dyrektora ITB MORATEX

Członkowie Zespołu:

dr inż. Marzena Fejdyś, p/o z-ca Dyrektora ds. naukowych

Magdalena Witczak – Dział Kadr

mgr inż. Mateusz Gajdacz – Dział Informatyczny

mgr Artur Nawrocki – Dział Ekonomiczno-Handlowy

W ramach spotkań roboczych zespołu zostały:

1. Opracowane zasady prowadzenia analizy wewnętrznej stanowiącej podstawę do wskazania luk obszarowych opierając się na Szablone do analizy wewnętrznej wraz z analizą interesariuszy;
2. Przeprowadzona analiza aktualnych przepisów prawa krajowego i wewnętrznych uregulowań formalnych, regulaminowych i proceduralnych;
3. Przygotowane założenia do badania ankietowego oraz przygotowane ankiety;
4. Przeanalizowane badanie ankietowe;
5. Wykonana analiza luk obszarowych oraz zdefiniowane działania zapobiegawcze/korygujące oraz planu ich implementacji wraz z ich walidacją (drogą elektroniczną) na poziomie forum Instytutu. Otrzymane propozycje działań korygujących/zapobiegawczych ze strony interesariuszy strategii zostały, po weryfikacji przez członków Zespołu wprowadzone, do planu działań;
6. Opracowana strategia wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX".

## Opracowanie zasad prowadzenia analizy wewnętrznej stanowiącej podstawę do wskazania luk obszarowych

W ramach działań Zespołu została opracowane zasady realizacji analizy wewnętrznej, w tym formularze niezbędne do jej przeprowadzenia.

W głównej mierze oparto się na Szablonie do analizy wewnętrznej <http://ec.europa.eu/euraxess/rights> [2016-06-16] oraz wewnętrznych regulacjach proceduralnych (Księga Jakości ITB MORATEX, edycja 2015),

Zespół poddał analizie docelowe grupy interesariuszy. Przygotowano, jako daną wejściową do definiowania zakresu działań implementacyjnych, analizę interesariuszy działań implementacyjnych. Została ona zaprezentowana w Tabeli 1.

Tabela 1. Interesariusze działań implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w ITB MORATEX

Interesariusze wewnętrzni:		Interesariusze zewnętrzni
bezpośredni	pośredni	
Pracownicy naukowi Instytutu	Pracownicy działów powiązanych z wdrożeniem i weryfikacją efektywności działań korygujących/ zapobiegawczych	Przyszli pracownicy Instytutu
Pracownicy badawczo-techniczni Instytutu		Odbiorcy produktów działalności statutowej Instytutu: Przedsiębiorcy
Pracownicy inżyniersko-techniczni Instytutu		Odbiorcy produktów działalności statutowej Instytutu: Służby nadzorowane lub podległe MSWiA
		Instytucje, w tym Instytucje naukowe współpracujące z Instytutem
	Centra naukowo-przemysłowe, których członkiem jest Instytut	
	Pracownicy działów objętych implementacją niniejszych działań	Centra naukowe, których członkiem jest Instytut
	Zarząd Instytutu	Klasy, których członkiem jest Instytut

#### Realizacja procesu analizy wewnętrznej

##### *Analiza aktualnych przepisów prawa krajowego i wewnętrznych uregulowań formalnych, regulaminowych i proceduralnych*

W niniejszym podetapie została przeprowadzona analiza zgodności aktualnych przepisów prawa krajowego w obszarach objętych działaniami implementacyjnymi oraz zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców. Proces analityczny objął dokumenty przywołane w Tabeli 2.

Tabela 2. Zestaw dokumentów prawnych, dobrych praktyk oraz wewnętrznych uregulowań formalnych, regulaminowych i proceduralnych

Prawo krajowe	Dobre Praktyki i zalecenia	Wewnętrzne uregulowania formalne, regulaminowe i proceduralne oraz inne dokumenty
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ustawa o Instytutach Badawczych z przepisami wykonawczymi</li> <li>• Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z przepisami wykonawczymi</li> <li>• Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>• Ustawa o Narodowym Centrum Nauki</li> <li>• Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju</li> <li>• Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>• Ustawa o ochronie baz danych</li> <li>• Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji</li> <li>• Ustawa o zasadach finansowania nauki</li> <li>• Ustawa o finansach publicznych</li> <li>• Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych</li> <li>• Ustawa o związkach zawodowych</li> <li>• Kodeks Karny</li> <li>• Kodeks pracy wraz z przepisami wykonawczymi w zakresie bhp i ppoż.</li> <li>• Ustawa o ochronie danych osobowych</li> <li>• Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach</li> <li>• Ustawa o ochronie informacji niejawnych</li> <li>• Rozporządzenie MSWiA w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych</li> <li>• Ustawa o dostępie do informacji publicznej</li> <li>• Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi <a href="https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016_zalecenia_Rady_NC_dof_etyki_badan.pdf">https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016_zalecenia_Rady_NC_dof_etyki_badan.pdf</a> [2016-08-19]</li> <li>• Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania <a href="https://www.ncn.gov.pl/userfiles/file/konkursy_ogloszone_2016-03-15/opus11-zal7.pdf">https://www.ncn.gov.pl/userfiles/file/konkursy_ogloszone_2016-03-15/opus11-zal7.pdf</a> [2016-08-18]</li> <li>• Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, <a href="http://www.nauka.gov.pl/publikacje2/dobre-praktyki-w-procedurach-recenzyjnych-w-nauce.akcja.pdf.html">http://www.nauka.gov.pl/publikacje2/dobre-praktyki-w-procedurach-recenzyjnych-w-nauce.akcja.pdf.html</a> [2016-08-19]</li> <li>• Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, <a href="http://www.nauka.gov.pl/g2/orygin al/2014_10/5cf292bf957ef77e30ce5025e13bac37.pdf">http://www.nauka.gov.pl/g2/orygin al/2014_10/5cf292bf957ef77e30ce5025e13bac37.pdf</a> [2016-08-19]</li> <li>• Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej <a href="http://www.nauka.gov.pl/g2/orygin al/2013_05/43d99d24cf04fbcae3f13">http://www.nauka.gov.pl/g2/orygin al/2013_05/43d99d24cf04fbcae3f13</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut ITB MORATEX</li> <li>• Regulamin organizacyjny ITB MORATEX</li> <li>• Polityka Bezpieczeństwa Informacji w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instrukcja polityki bezpieczeństwa przetwarzania i ochrony danych osobowych</li> <li>✓ Instrukcja zarządzania systemem informatycznym</li> <li>✓ Zarządzanie bezpieczeństwem informacji niejawnych w instytucie technologii bezpieczeństwa „MORATEX”</li> <li>✓ Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w zakresie dysponowania, upowszechniania, transferu wiedzy oraz czynności związanych z jej powstawaniem</li> <li>✓ Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Dziale Finansowo-Księgowym</li> <li>✓ Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Zakładzie Certyfikacji Wyrobów i Laboratoriach badawczych</li> <li>✓ Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Dziale Ekonomiczno-Handlowym</li> </ul> </li> <li>• KSIĘGA SYSTEMU ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ Spełniającego wymagania PN EN ISO 9001+AC:2009, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instrukcja IO-1/PJ-01 REALIZACJA ZADAŃ BADAWCZYCH W RAMACH DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ</li> <li>✓ Instrukcja IO-3/PJ-01 MONITOROWANIE REALIZACJI MERYTORYCZNEJ PROJEKTU</li> <li>✓ Instrukcja IO-2/PJ-01 KONTROLA WEWNĘTRZNA W</li> </ul> </li> </ul>

Prawo krajowe	Dobre Praktyki i zalecenia	Wewnętrzne uregulowania formalne, regulaminowe i proceduralne oraz inne dokumenty
<p>warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> <li>• Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego</li> <li>• Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora Departament Wymiany Międzynarodowej</li> <li>• Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej</li> <li>• Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie</li> <li>• Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych</li> <li>• Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych</li> <li>• Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich</li> </ul>	<p><a href="#">52bd5e7a6b8.pdf</a> [2016-08-20]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dobra praktyka w badaniach. Rekomendacje, <a href="http://www.uwm.edu.pl/doktoranci/files/dobra_praktyka.pdf">http://www.uwm.edu.pl/doktoranci/files/dobra_praktyka.pdf</a> [2016-08-20]</li> <li>• Poradnik dostępny pod adresem: <a href="http://www.nauka.gov.pl/uznawani-e-wykształcenia/dla-uczeln.html">http://www.nauka.gov.pl/uznawani-e-wykształcenia/dla-uczeln.html</a> [2016-08-20]</li> <li>• Poradnik dostępny pod adresem: <a href="http://www.nauka.gov.pl/uznawani-e-kwalifikacji-zawodowych/">http://www.nauka.gov.pl/uznawani-e-kwalifikacji-zawodowych/</a> [2016-08-20]</li> </ul>	<p>PROJEKTACH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instrukcja IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE@2</li> <li>✓ Instrukcja IO-5/PJ-01 OBIEG I ARCHIWIZACJI DOKUMENTÓW W PROJEKTACH</li> <li>✓ Procedura PJ – 02 - Nadzór nad dokumentami</li> <li>✓ Procedura PJ – 12 - Szkolenia</li> <li>✓ Procedura PJ – 01- Proces projektowania</li> <li>✓ Procedura PJ – 13 - Realizacja zakupów</li> <li>✓ Procedura PJ - 02 - Nadzór nad dokumentami</li> <li>✓ Procedura PJ - 03 - Nadzór nad zapisami</li> <li>✓ Procedura PJ - 05 - Audit wewnętrzny</li> <li>✓ PJ – 15 Monitorowanie i pomiary</li> <li>✓ KARTA PROCESU PW-1 PROMOCJA</li> <li>✓ KARTA PROCESU PZ-1 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI, SZKOLENIA</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulamin Pracy</li> <li>• Regulamin Funduszu Badań Własnych</li> <li>• Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych</li> <li>• REGULAMIN oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX"</li> <li>• <b>Regulamin Zakupów</b></li> <li>• <b>Regulamin Zamówień Publicznych</b></li> <li>• Układ Zbiorowy Pracy</li> <li>• Regulaminie Pracy ITB MORATEX</li> <li>• Polityką Rachunkowości ITB MORATEX</li> <li>• Instrukcja kancelaryjna</li> <li>• Umowy o finansowanie badań i/lub prac rozwojowych</li> <li>• Umowy o współfinansowanie badań i/lub prac rozwojowych</li> </ul>



Prawo krajowe	Dobre Praktyki i zalecenia	Wewnętrzne uregulowania formalne, regulaminowe i proceduralne oraz inne dokumenty
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umowy usług badawczych</li> <li>• Zapisy dokumentów formalnych (decyzje, umowy) w odniesieniu do udzielnych Instytutowi dotacji</li> <li>• Plan roczny</li> <li>• Sprawozdania roczne</li> <li>• Plan roczny targów, konferencji</li> <li>• Umowy centrów naukowych</li> <li>• Umowy centrów naukowo-przemysłowych</li> <li>• Rady Naukowej w sprawie szczegółowych zasad i trybu przeprowadzenia wyborów pracowników Instytutu do Rady Naukowej ITB "MORATEX" oraz uzupełnienia składu Rady w trakcie kadencji</li> </ul>

Badania ankietowe, jako narzędzie walidacyjne, zostało przeprowadzone w dniach 19.08 – 30.08.2016 r. przy zastosowaniu autorskiego systemu ankietowego „AnkietaMundurowi.pl” [http://www.ankietamundurowi.pl/system/index.php?sid=53421&lang=pl; dostęp 2016.08.19].

Celem badań ankietowych było rozszerzenie działania analityczne oraz walidacja wdrożonych działań poprzez włączenie pracowników sektora nauki Instytutu w procesy analizy luki.

Zakres ankiety został oparty na zapisach Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców zgrupowanych w 4 obszarach:

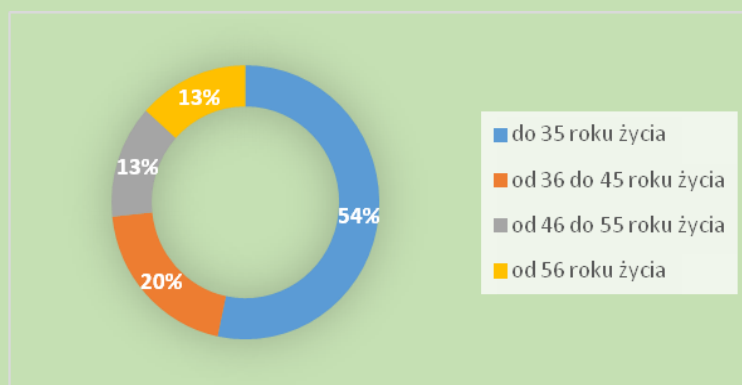
- ✓ Obszar I. Aspekty etyczne i zawodowe (oceniono 13 aspektów zgodności z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców);
- ✓ Obszar II. Rekrutacja (oceniono 5 aspektów zgodności z zasadami Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców);
- ✓ Obszar III. Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych (oceniono 12 aspektów zgodności z zasadami Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców);
- ✓ Obszar IV. Szkolenia (oceniono aspektów zgodności z zasadami Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców).

Dodatkowo, każdy z analizowanych obszarów zawierał pytanie o propozycje wprowadzenia zasad, uregulowań oraz usprawnień w regulacjach wewnętrznych Instytutu.

Ważność pytania ankietowego było ocenione w skali 0 – 5 zgodnie z poniższą legendą:

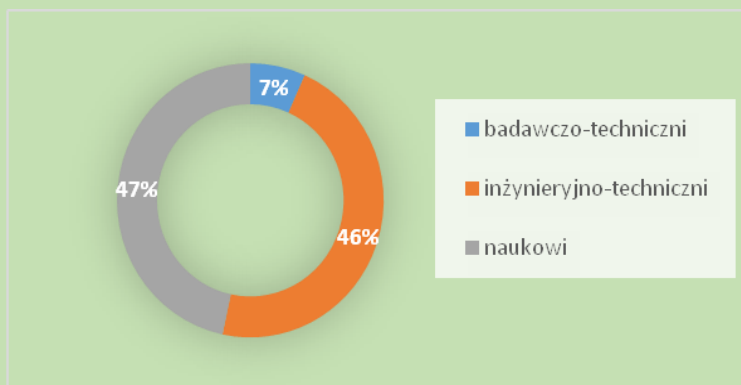
Zdecydowanie tak – pozytywne; Raczej tak – pozytywne, Nie wiem – neutralne; Raczej nie – negatywne; Zdecydowanie nie - negatywne; Nie dotyczy – neutralne.

W badaniu ankietowym wzięło 15 pracowników Instytutu, w tym: do 35 roku życia – 8 (54%), od 36 do 45 roku życia – 3 (20%), od 46 do 55 roku życia – 2 (20%) oraz z grupy 55+ - 2 osoby (20%).



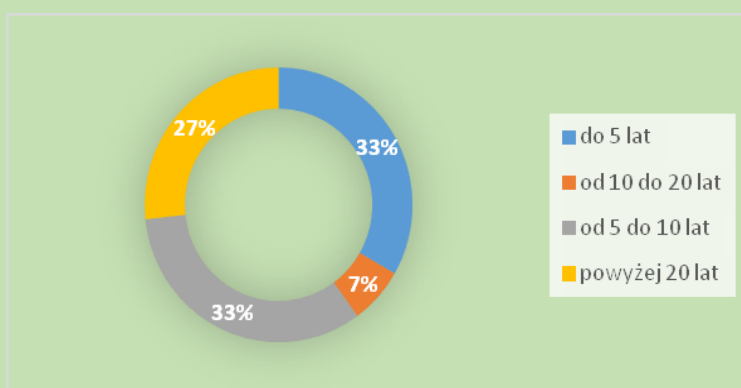
Rysunek 2. Struktura wiekowa osób biorących udział w badaniu ankietowym

Wśród respondentów 7% stanowili pracownicy badawczo-techniczni, 46% pracownicy inżynierjno-techniczni, zaś 47% pracownicy naukowcy (Rysunek 3.).



Rysunek 3. Struktura respondentów według zatrudnienia

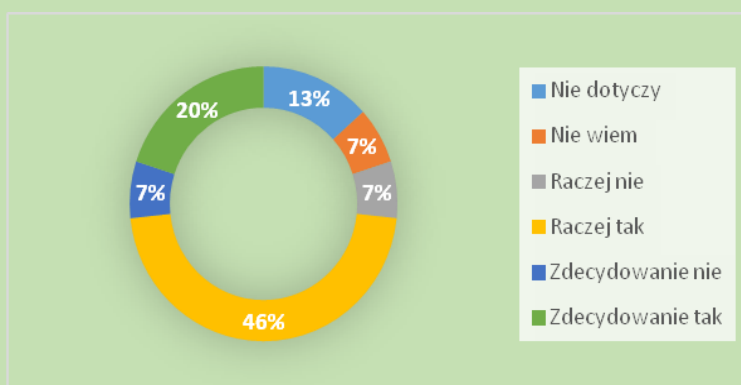
33% respondentów stanowiły osoby pracujące w Instytucie najkrócej (do 5 lat), tożsamy procent odnosił się do osób o stażu od 5 do 10 lat, zaś osoby pracujące od 10 do 20 lat stanowiły 27%. Grupa o stażu powyżej 20 lat stanowiła jedynie 7% uczestników badania ankietowego.



Rysunek 4. Staż pracy respondentów

#### Obszar I. Aspekty etyczne i zawodowe

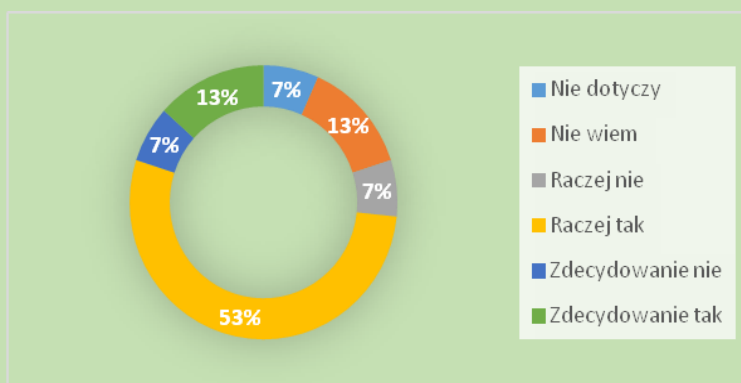
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci aktualne zasady i praktyki postępowania etycznego w zakresie realizacji badań naukowych i prac rozwojowych?* Obszar I. Aspekty etyczne i zawodowe ?



Rysunek 5. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci aktualne zasady i praktyki postępowania etycznego w zakresie realizacji badań naukowych i prac rozwojowych?* Obszar I. Aspekty etyczne i zawodowe ?

Zdecydowana większość respondentów odpowiedziała: Zdecydowania tak (20%) oraz Raczej tak (46%) co pozwala na stwierdzenie, że zakres wiedzy w tym obszarze jest na poziomie niezbędnego minimum. Sumarycznie odpowiedzi negatywnych: zdecydowanie nie i raczej było łącznie 14%. Natomiast grupa osób odpowiadających neutralnie wynosiła łącznie 20%. **Należy założyć, że wdrożenie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX wraz z procesami edukacyjno-szkoleniowymi pozwoli na znaczące zwiększenie udziału osób posiadających ugruntowane zasoby wiedzy w tym obszarze.**

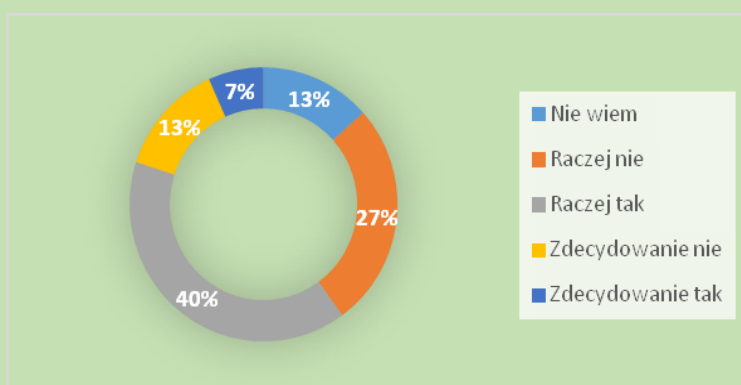
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci ograniczenia związane z realizacją badań naukowych i prac rozwojowych oraz z ochroną praw własności intelektualnej?*



Rysunek 6. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci ograniczenia związane z realizacją badań naukowych i prac rozwojowych oraz z ochroną praw własności intelektualnej?*

Aż 66% respondentom (53% raczej tak, 13% zdecydowanie tak) znane są ograniczenia związane z realizacją badań naukowych i prac rozwojowych oraz z ochroną praw własności intelektualnej funkcjonujące w Instytucie oraz poza nim. Neutralne odpowiedzi podało łącznie 20% respondentów.

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci zasady realizacji badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie w obszarze procedur projektowych?*

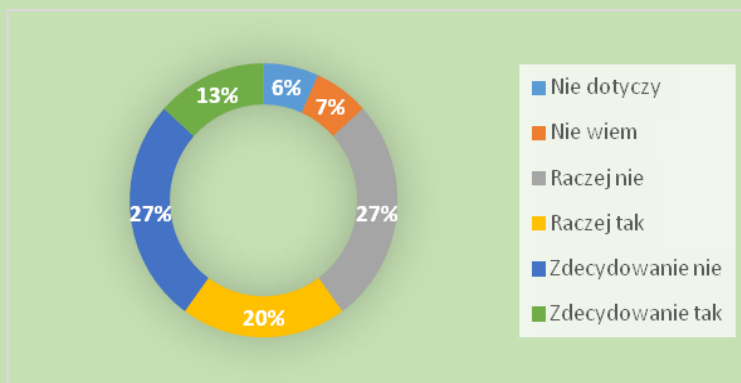


Rysunek 7. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci zasady realizacji badań naukowych i prac rozwojowych w Instytucie w obszarze procedur projektowych?*

47% respondentom znane są procedury projektowe (7% odpowiedzi - zdecydowanie tak, 40% - raczej tak). Neutralnych odpowiedzi udzieliło łącznie 13% respondentów, a negatywnych -

40%. **Biorąc pod uwagę wyniki ankiety, niezbędne jest przeprowadzanie działań szkoleniowych w zakresie ujętym w procedurach projektowych.**

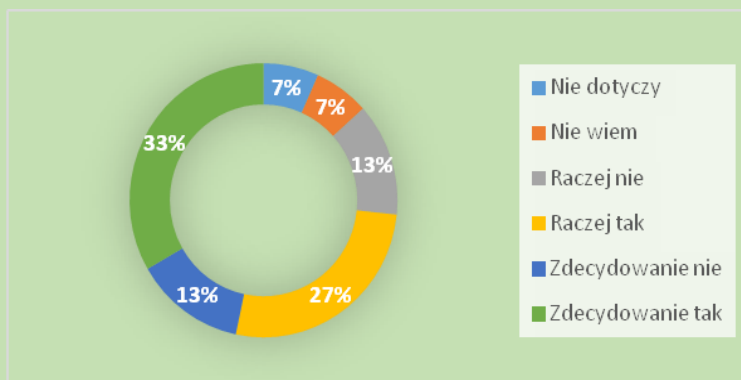
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci ograniczenia operacyjne Instytutu w obszarze realizacji badań naukowych i prac rozwojowych (np. możliwość korzystania z infrastruktury B+R poza Instytutem) ?*



Rysunek 8. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci ograniczenia operacyjne Instytutu w obszarze realizacji badań naukowych i prac rozwojowych (np. możliwość korzystania z infrastruktury B+R poza Instytutem) ?*

Odpowiedzi pozytywnej na powyższe pytanie udzieliło łącznie 33% respondentów (20% raczej tak, 13% zdecydowanie tak), neutralnych – 13%, a w ujęciu negatywnym – 54% respondentów. **Również w powyższym przypadku konieczne jest prowadzenie działań szkoleniowych celem ugruntowania wiedzy w zakresie zawartości procedur dotyczącego obszaru objętego badaniem ankietowym.**

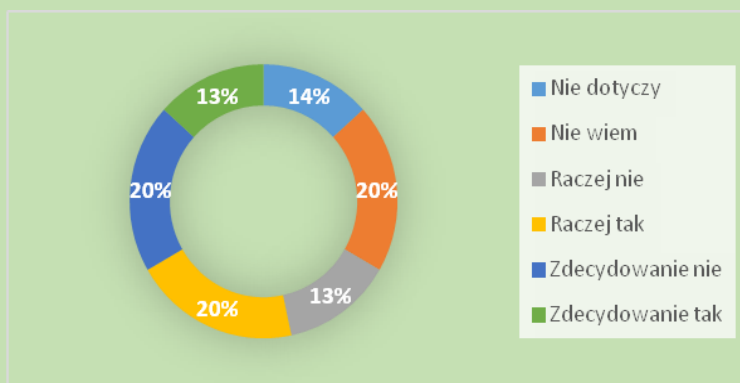
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci zasady finansowania badań naukowych i prac rozwojowych z budżetu nauki ?*



Rysunek 9. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci zasady finansowania badań naukowych i prac rozwojowych z budżetu nauki ?*

Zasady finansowania badań naukowych i prac rozwojowych z budżetu nauki znane są 60% respondentom (33% - raczej tak, 27% - zdecydowanie tak). Neutralnych odpowiedzi udzieliło 14%, negatywnych zaś – 26% uczestników badania. **Biorąc pod uwagę wysoki procent negatywnie oceniających ten obszar wiedzy niezbędnym jest wprowadzenie działań szkoleniowych w zakresie wiedzy dotyczącej zasad finansowania badań naukowych i prac rozwojowych z budżetu nauki.**

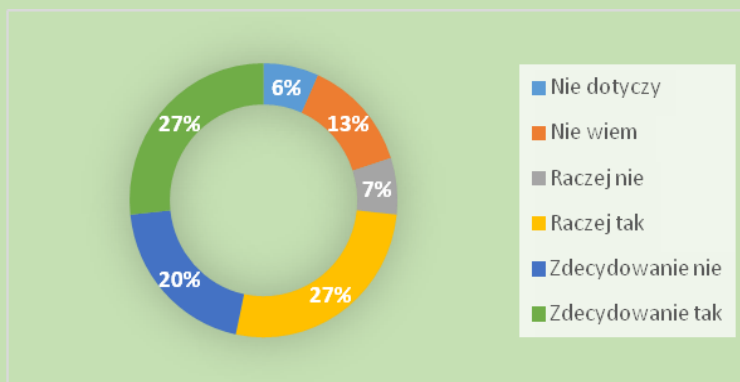
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy zasady stosowane w Instytucie pozwalają na świadomy i wolny wybór tematyki realizowanych badań naukowych i prac rozwojowych przy uwzględnieniu ograniczeń operacyjnych ?*



Rysunek 10. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy zasady stosowane w Instytucie pozwalają na świadomy i wolny wybór tematyki realizowanych badań naukowych i prac rozwojowych przy uwzględnieniu ograniczeń operacyjnych ?*

Odpowiedzi w ujęciu pozytywnym udzieliło łącznie 33% respondentów, neutralnych – 34%, a negatywnych – 33%. Wyniki w tym obszarze badania ankietowego, także w powiązaniu do analizowanych poprzednio, wskazują raczej na brak ugruntowanej wiedzy w zakresie ograniczeń operacyjnych Instytutu lub/i zasad rządzących tymi ograniczeniami. **Z tego powodu niezmiernie ważnym jest kierunkowe wprowadzenie działań korygujących w zakresie ugruntowania wiedzy w obszarze ograniczeń kształtujących możliwość świadomego i wolnego wyboru tematyki realizowanych badań naukowych i prac rozwojowych.**

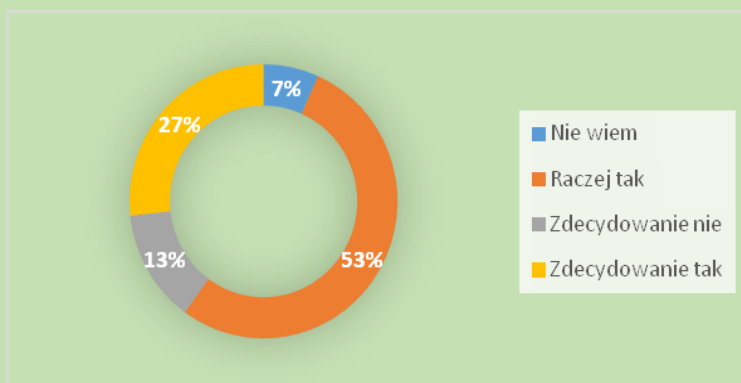
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci zasady odpowiedzialnego i etycznego wykorzystywania środków przeznaczonych na badania naukowe i prace rozwojowe ?*



Rysunek 11. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci zasady odpowiedzialnego i etycznego wykorzystywania środków przeznaczonych na badania naukowe i prace rozwojowe ?*

Łącznie 54% respondentom znane są zasady odpowiedzialnego i etycznego wykorzystywania środków przeznaczonych na badania naukowe i prace rozwojowe (po 27% dla grupy odpowiadającej zdecydowanie tak lub raczej tak). Neutralnych odpowiedzi udzieliło łącznie 19% respondentów, a 27% negatywnych. **Należy założyć, że wdrożenie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX wraz z procesami edukacyjno-szkoleniowymi pozwoli na znaczące zwiększenie udziału osób posiadających ugruntowane zasoby wiedzy w tym obszarze.**

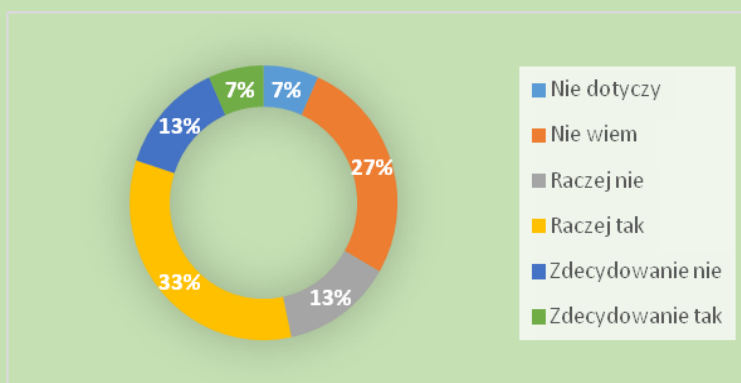
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci zasady postępowania z danymi osobowymi?*



Rysunek 12. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci zasady postępowania z danymi osobowymi ?*

Zdecydowanej większości (53% - raczej tak, 27% - zdecydowanie tak) znane są zasady postępowania z danymi osobowymi. Neutralnej odpowiedzi udzieliło 7% respondentów, a 13% negatywnych.

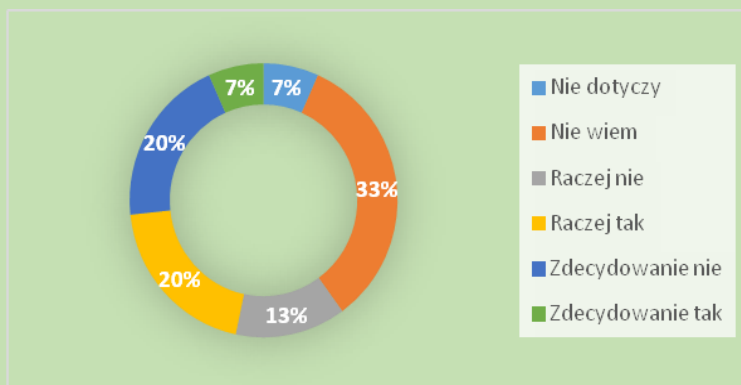
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci zasady związane z udostępnianiem i upowszechnianiem wiedzy stanowiącej rezultat realizowanych w Instytucie badań naukowych i prac rozwojowych wraz z ewentualnymi ograniczeniami ?*



Rysunek 13. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci zasady związane z udostępnianiem i upowszechnianiem wiedzy stanowiącej rezultat realizowanych w Instytucie badań naukowych i prac rozwojowych wraz z ewentualnymi ograniczeniami ?*

Pozytywnej odpowiedzi udzieliło łącznie 40% respondentów (7% - zdecydowanie tak, 33% - raczej tak), zaś aż 34% neutralnych, a jedynie 26% negatywnych. **Z pewnością planowane działania zapobiegawcze skupione na realizacji szkoleń pogłębią wiedzę w ocenianym obszarze.**

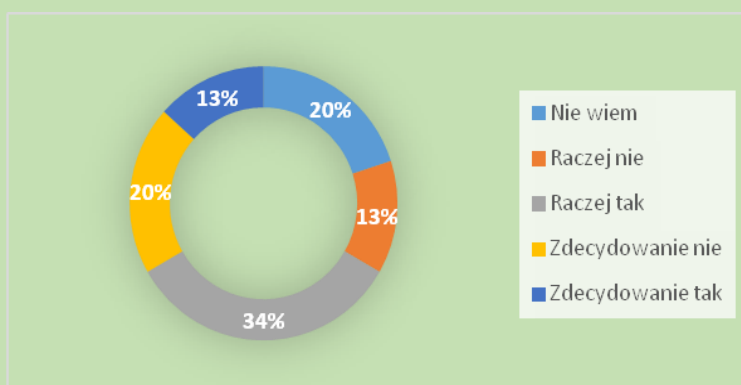
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy zasady oceny osiągnięć naukowych wdrożone w Instytucie są przejrzyste i niezależne ?*



Rysunek 14. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy zasady oceny osiągnięć naukowych w Instytucie są przejrzyste i niezależne ?*

Pozytywniej odpowiedzi udzieliło 27%, neutralnych aż 40%, natomiast 33% respondentów. Biorąc pod uwagę aspekty psychologiczne wynikające z indywidualnego podejścia i tzw. złudzenia ponadprzeciętności można stwierdzić, biorąc pod uwagę sumaryczną ilość odpowiedzi pozytywnych i neutralnych, że zasady oceny osiągnięć naukowych przyjęte w Instytucie są przejrzyste i niezależne, zwłaszcza, że nie dobiegają od zasad przyjętych w innych instytucjach naukowych w Polsce bazując na wymagania formalno-prawnych funkcjonujących w Polsce.

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci strategiczne cele Instytutu ?*

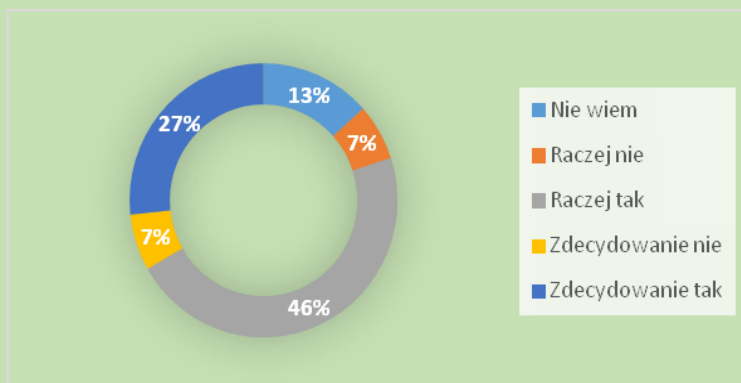


Rysunek 15. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy znane są Ci strategiczne cele Instytutu ?*

Zdecydowana większość respondentów wypowiedziała się pozytywnie w zakresie wiedzy o celach strategicznych Instytutu (20% - zdecydowanie tak, 34% - raczej, tak). Neutralnej odpowiedzi udzieliło 20% respondentów, zaś łącznie 26%.

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy posiadasz wiedzę w zakresie wymogów ochrony danych, ochrony poufności oraz archiwizacji dokumentów ?*

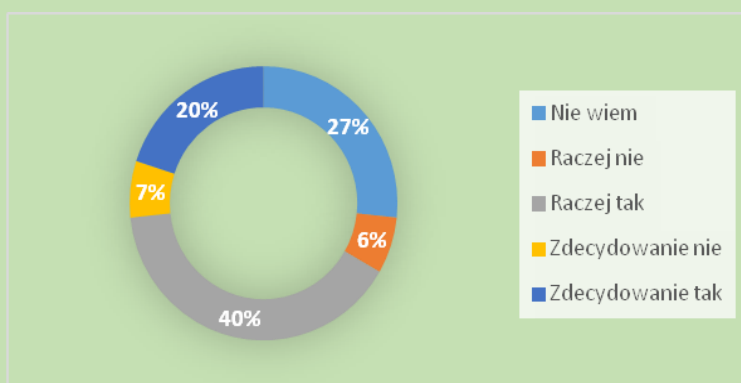




Rysunek 16. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy posiadasz wiedzę w zakresie wymogów ochrony danych, ochrony poufności oraz archiwizacji dokumentów ?*

Zdecydowana większość respondentów posiada wiedzę w zakresie wymogów ochrony danych, ochrony poufności oraz archiwizacji dokumentów (27% - zdecydowanie tak, 46% - raczej tak). Neutralnych odpowiedzi udzieliło 13% respondentów, zaś 14% negatywnych.

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy zasady funkcjonujące w Instytucie minimalizują ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe, etniczne bądź społeczne, religię lub wiarę, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, poglądy polityczne, warunki społeczne lub ekonomiczne ?*

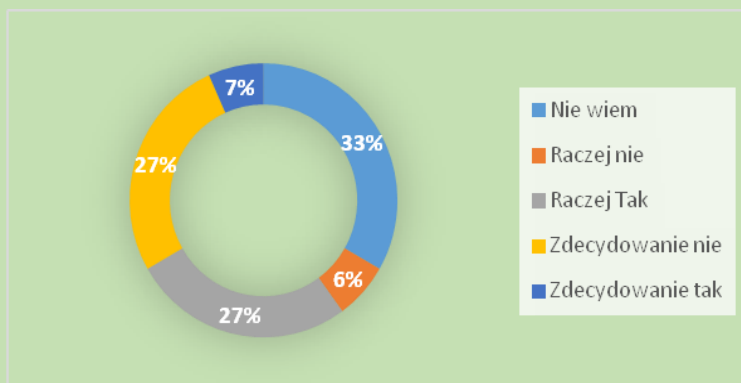


Rysunek 17. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy zasady funkcjonujące w Instytucie minimalizują ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe, etniczne bądź społeczne, religię lub wiarę, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, poglądy polityczne, warunki społeczne lub ekonomiczne ?*

Według respondentów zasady funkcjonujące w Instytucie minimalizują ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie narodowe, etniczne bądź społeczne, religię lub wiarę, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, poglądy polityczne, warunki społeczne lub ekonomiczne. Pozytywnej odpowiedzi udzieliło łącznie 47%, neutralnej – 27%, zaś negatywnej – 13%.

## Obszar II. Rekrutacja

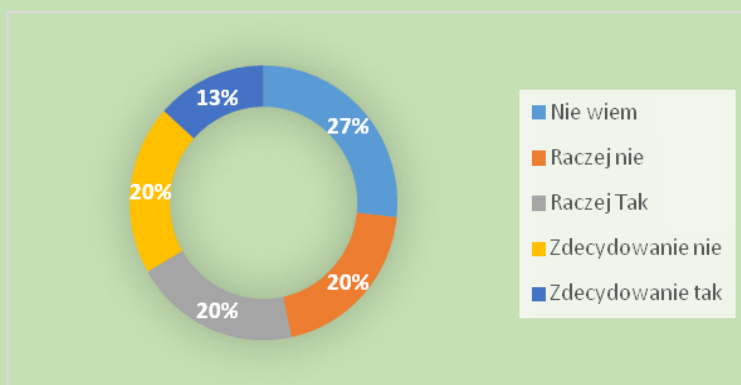
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy procedury naboru pracowników Instytutu są otwarte, efektywne, przejrzyste, pomocne i porównywalne międzynarodowo, jak również dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska ?*



Rysunek 18. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy procedury naboru pracowników Instytutu są otwarte, efektywne, przejrzyste, pomocne i porównywalne międzynarodowo, jak również dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska ?*

Według 34% respondentów procedury naboru pracowników Instytutu są otwarte, efektywne, przejrzyste, pomocne i porównywalne międzynarodowo, jak również dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Neutralnych odpowiedzi udzieliło 33%. Taka sama liczba respondentów udzieliła odpowiedzi negatywnej. **Planowane działania korygujące, m.in. w zakresie wprowadzenia regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe.**

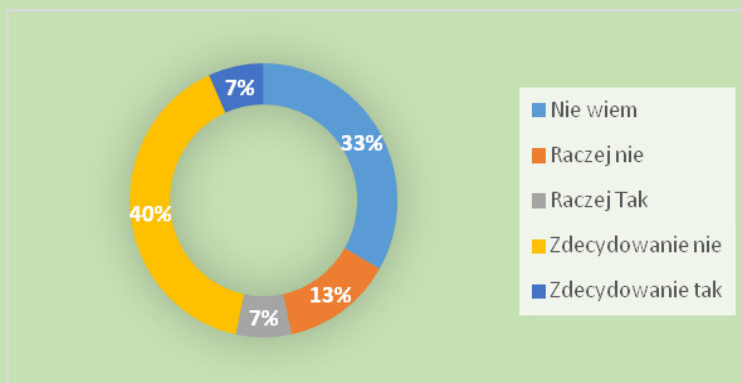
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia klarowne i sprecyzowane zasady mobilności pracowników ?*



Rysunek 19. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia klarowne i sprecyzowane zasady mobilności pracowników ?*

33% respondentów wypowiedziało się pozytywnie w odniesieniu do wprowadzonych zasad mobilności pracowników oceniając je jako klarowne i sprecyzowane. 27% nie ma zadania i odnosi się do nich neutralnie, zaś 40% negatywnie (20% - zdecydowanie nie, 20% - raczej nie). **Planowane działania zapobiegawcze i korygujące w różnych obszarach formalno-prawnych dotyczących mobilności pracowników, m.in.: wprowadzenie kryteriów oceny w zakresie mobilności naukowców pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym oraz staży międzynarodowych do Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych, pozwolą na, także poprzez planowane szkolenia, na ugruntowanie wiedzy w zakresie mobilności.**

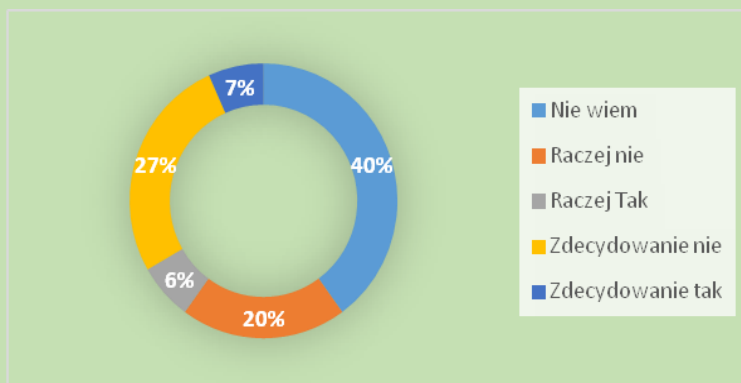
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia informację o ścieżce kariery pracownika (perspektywie rozwoju zawodowego) ?*



Rysunek 20. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia informację o ścieżce kariery pracownika (perspektywie rozwoju zawodowego) ?*

Zdecydowana większość respondentów wypowiedziała się negatywnie w zakresie zapewnienia w Instytucie informacji o ścieżce kariery pracownika (perspektywie rozwoju zawodowego). Wydało taką ocenę 53% respondentów. Neutralną opinię wydało 33%, zaś pozytywną jedynie 14% respondentów. **Planowane są w tym obszarze działania korygujące skupione na, m.in.: wprowadzeniu regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju), co pozwoli na formalne uregulowanie zasad oraz przepisów i wytycznych funkcjonujących w Instytucie.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy procedura naboru pracowników Instytutu zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji, w tym kwalifikacji nieformalnych, szczególnie w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej ?*

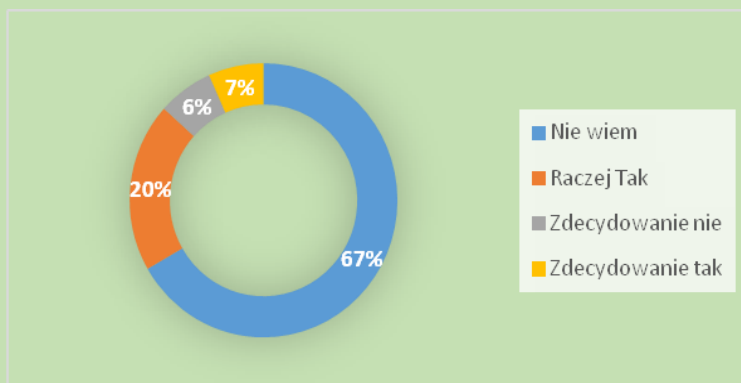


Rysunek 21. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy procedura naboru pracowników Instytutu zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji, w tym kwalifikacji nieformalnych, szczególnie w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej ?*

Zdecydowana większość respondentów (47%) wypowiedziała się negatywnie w odniesieniu do właściwej oceny kwalifikacji, w tym kwalifikacji nieformalnych, szczególnie w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej funkcjonujących w Instytucie. 40% odpowiedzi posiadało status neutralny, a pozytywny jedynie 13%. **W ramach przeprowadzonej analizy luki zostały zweryfikowane funkcjonujące w Instytucie zasady oraz dokumenty regulujące ww. zakres analizy. Zaproponowane działania korygujące lub zapobiegawcze w obszarze, m.in.: wdrożenia działań szkoleniowych oraz polepszających komunikację w obszarze przekazywania informacji o obowiązujących w Instytucie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk łącznie z systemem proceduralnym**

**powiadamiania o aktualizacji powyższych oraz wprowadzenia regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe pozwolą na ugruntowanie wiedzy w Instytucie w obszarze będącym przedmiotem analizy.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewni możliwość powrotu do kariery zawodowej osobom pozostającym w wykluczeniu lub po przerwie w wykonywaniu zawodu ?*

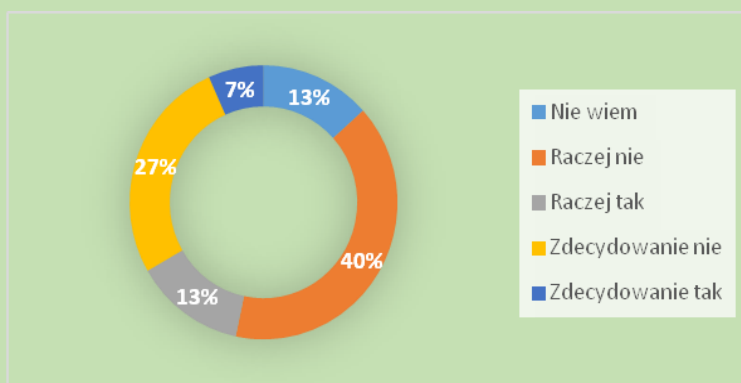


Rysunek 22. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewni możliwość powrotu do kariery zawodowej osobom pozostającym w wykluczeniu lub po przerwie w wykonywaniu zawodu ?*

Zdecydowana większość respondentów (67%) nie ma zadania na temat możliwość powrotu do kariery zawodowej osobom pozostającym w wykluczeniu lub po przerwie w wykonywaniu zawodu. Pozytywnie w tym obszarze wypowiada się 27% respondentów, a jedynie 6% odpowiedziało negatywnie. **Planowane działania w zakresie działań szkoleniowych oraz polepszających komunikację w obszarze przekazywania informacji o obowiązujących w Instytucie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk łącznie z systemem proceduralnym powiadamiania o aktualizacji powyższych powinny ugruntować wiedzę pracowników w tym obszarze.**

### Obszar III. Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut tworzy stymulujące środowisko badań lub szkoleń naukowych ?*

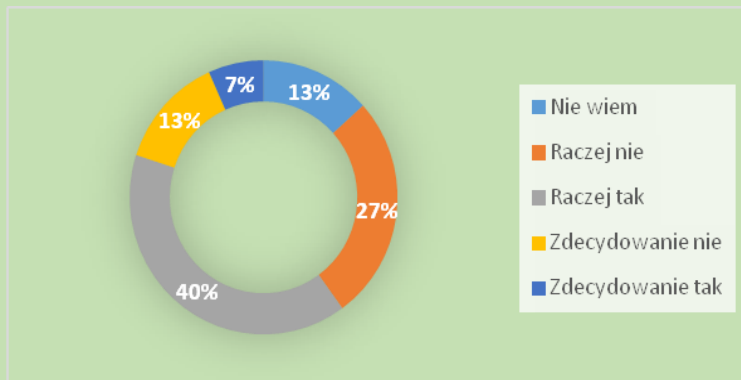


Rysunek 23. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut tworzy stymulujące środowisko badań lub szkoleń naukowych ?*

Zdecydowana większość respondentów (67%) wyraziła się negatywnie w zakresie zasad stymulujące środowisko badań lub szkoleń naukowych. Neutralnych odpowiedzi udzieliło 13% respondentów, zaś pozytywnych – 20% respondentów. **Zostały zaplanowane działania**

**korygujące w zakresie opracowania i implementacji strategii stymulacji środowiska badań i szkoleń naukowych w Instytucie. Działania powyższe powinny zmienić stan wiedzy w obszarze objętym przedmiotem ankiety.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut oferuje odpowiednie wyposażenie, urządzenia i możliwości realizacji badań naukowych i prac rozwojowych ?*

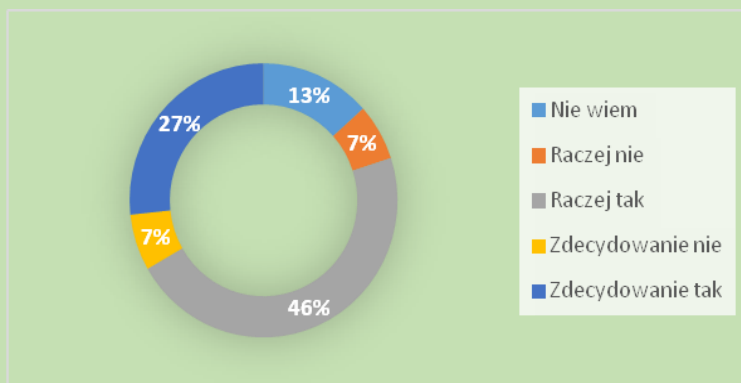


Rysunek 24. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut oferuje odpowiednie wyposażenie, urządzenia i możliwości realizacji badań naukowych i prac rozwojowych ?*

Pozytywnie odniosło się pytania ankietowego 47% respondentów (7% zdecydowanie tak; 40% raczej tak), neutralnie 13% respondentów, natomiast 40% wypowiedziało się negatywnie.

**Niniejszy aspekt będzie przedmiotem szczegółowej analizy w obszarze ewentualnych usprawnień w toczących się obecnie pracach związanych z inwestycją w infrastrukturę badawczą Instytutu.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut przestrzega krajowych lub branżowych przepisów odnośnie bezpieczeństwa i higieny w badaniach ?*

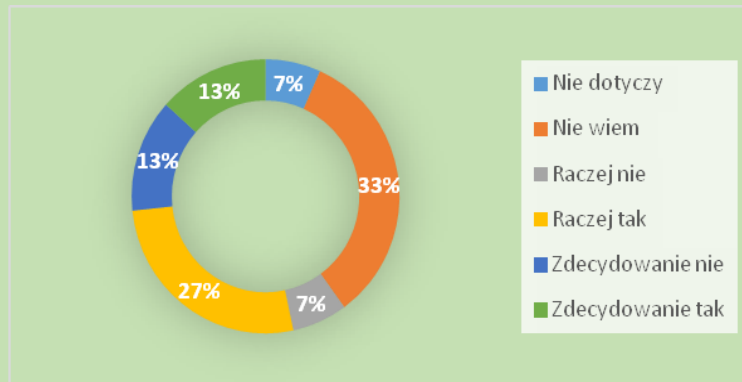


Rysunek 24. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut przestrzega krajowych lub branżowych przepisów odnośnie bezpieczeństwa i higieny w badaniach ?*

Zdecydowana większość respondentów wypowiedziało się pozytywnie (73%) w odniesieniu do przestrzegania przez Instytut krajowych lub branżowych przepisów odnośnie bezpieczeństwa i higieny w badaniach. Neutralnych wypowiedzi było 13%, zaś negatywnych – 14%.

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy warunki pracy, w tym dla pracowników niepełnosprawnych, zapewniają tam gdzie to odpowiednie elastyczność uznawaną za kluczową dla efektywnego wykonywania badań, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi (elastyczne godziny pracy,*

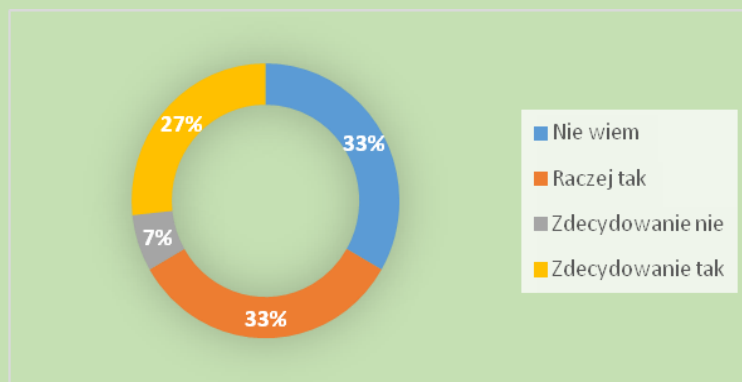
pracę w niepełnym wymiarze godzinowym, tele-pracę i urlop naukowy, jak również niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące takie uzgodnienia)?



Rysunek 25. Odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy warunki pracy, w tym dla pracowników niepełnosprawnych, zapewniają tam gdzie to odpowiednie elastyczność uznawaną za kluczową dla efektywnego wykonywania badań, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi (elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzinowym, tele-pracę i urlop naukowy, jak również niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące takie uzgodnienia)?

Zdecydowana większość pracowników nauki wypowiedziała się pozytywnie (40%, w tym 13% - zdecydowanie tak, 27% - raczej tak) w zakresie zapewnianych przez Instytut warunków pracy. Neutralnie wypowiedziało się 40% respondentów, zaś negatywnych – 20% (13% - zdecydowanie nie, 7% - raczej nie). **Jako efekt analizy luki wprowadzono dodatkowe działania korygujące w zakresie wprowadzenie do Regulaminu Pracy zapisów dopuszczających możliwości pracy na odległość lub/i w miejscu zamieszkania, w szczególności dla osób niepełnosprawnych lub czasowym wyłączeniem, wraz z niezbędnymi przepisami finansowymi, organizacyjnymi i administracyjnymi regulującymi takie uzgodnienia.**

Pytanie w badaniu ankietowym: Czy Instytut gwarantuje stabilność warunków zatrudnienia, w tym przestrzegając zasad i warunków określonych w Dyrektywie UE o Pracy na Czas Określony?

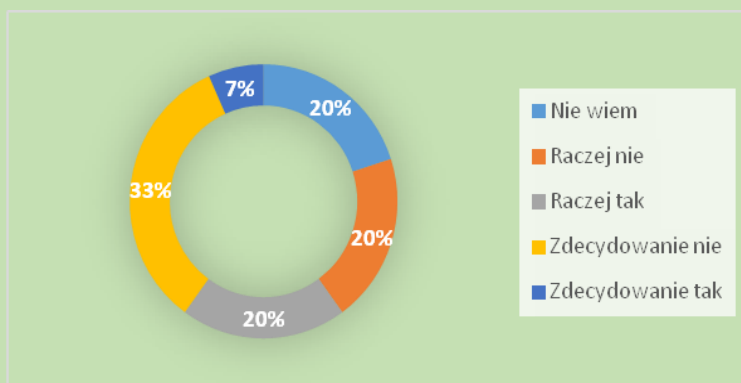


Rysunek 26. Odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy Instytut gwarantuje stabilność warunków zatrudnienia, w tym przestrzegając zasad i warunków określonych w Dyrektywie UE o Pracy na Czas Określony ?

Zdecydowana większość (60%) respondentów wypowiedziała się pozytywnie w odniesieniu do gwarantowania przez Instytut stabilności warunków zatrudnienia, w tym przestrzegając

zasad i warunków określonych w Dyrektywie UE o Pracy na Czas Określony. Nie miało zdania 33% respondentów, zaś jedynie 7% wypowiedziało się zdecydowanie negatywnie.

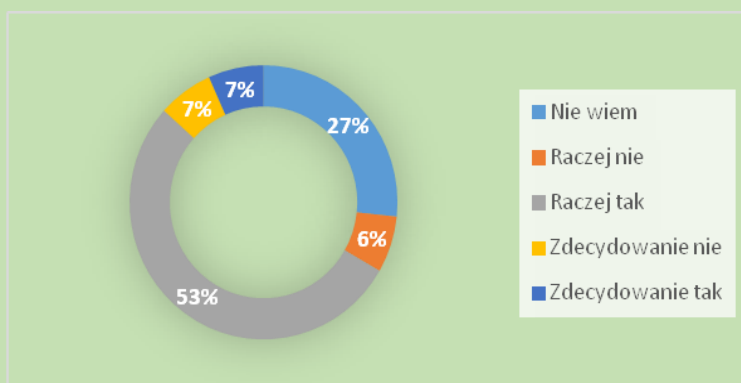
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy zasady wynagrodzeń są sprawiedliwe i na atrakcyjnych warunkach finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych (w tym świadczenia chorobowe i rodzicielskie, uprawnienia emerytalne oraz zasiłki dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi?*



Rysunek 27. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy zasady wynagrodzeń są sprawiedliwe i na atrakcyjnych warunkach finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych (w tym świadczenia chorobowe i rodzicielskie, uprawnienia emerytalne oraz zasiłki dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi?*

Aż 53% respondentów wyraziło negatywny stosunek do zasad wynagradzania. Neutralnych odpowiedzi było 20%, natomiast 27% miało do nich pozytywne nastawienie. **Obecnie trwają negocjacje z związkami zawodowymi w sprawie zaktualizowania i ujednolicenia zapisów układu zbiorowego w zakresie udzielenia premii, co wpłynie pozytywnie na odczucia pracowników nauki w tym obszarze analizy.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia reprezentatywną równowagę płci na wszystkich szczeblach kadry, w tym na poziomie nadzoru i zarządzania ?*

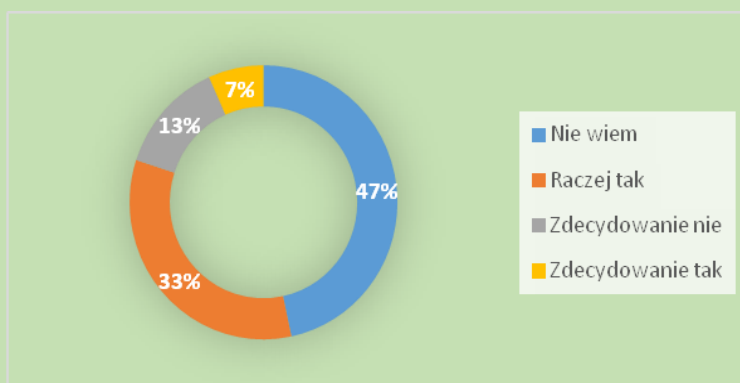


Rysunek 28. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia reprezentatywną równowagę płci na wszystkich szczeblach kadry, w tym na poziomie nadzoru i zarządzania ?*

Zdecydowana większość respondentów (60%) wypowiedziało się pozytywnie w odniesieniu do zapewnienia w Instytucie reprezentatywnej równowagę płci na wszystkich szczeblach

kadry, w tym na poziomie nadzoru i zarządzania. Neutralnych wypowiedzi było 27%, natomiast negatywnych 13%.

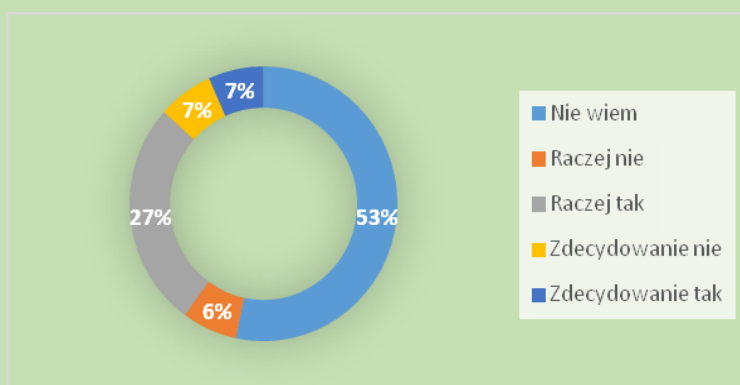
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia możliwość czerpania korzyści przez pracowników z wykorzystywania ich wyników B+R (o ile są) poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich ?*



Rysunek 29. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia możliwość czerpania korzyści przez pracowników z wykorzystywania ich wyników B+R (o ile są) poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich ?*

Najwięcej udzielono neutralnych odpowiedzi w obszarze zapewnienia możliwości czerpania korzyści przez pracowników nauki z wykorzystywania ich wyników B+R poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich, bo aż 47%. Pozytywnych odpowiedzi odnotowano 40%, natomiast negatywnych jedynie 13% (w silnej konotacji negatywnej). **Prowadzone działania w zakresie szkoleń pracowników nauki powinny ugruntować pozytywne odniesienie do niniejszego obszaru analizy.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia warunki związane z uznaniem współautorstwa dokonań naukowych (z uwzględnieniem ich faktycznego wkładu lub do niezależnego publikowania ich własnych wyników badań), ze szczególnym wskazaniem Młodych Naukowców ?*

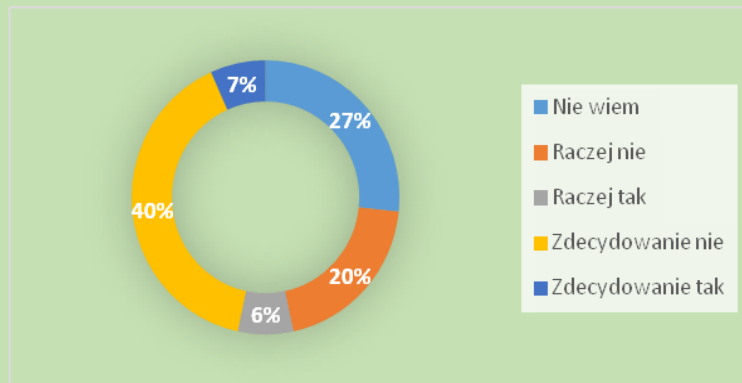


Rysunek 30. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia warunki związane z uznaniem współautorstwa dokonań naukowych (z uwzględnieniem ich faktycznego wkładu lub do niezależnego publikowania ich własnych wyników badań), ze szczególnym wskazaniem Młodych Naukowców ?*



W obszarze objętym ankietą, najwięcej udzielonych odpowiedzi miało konotacje neutralną (53%). Pozytywnie wypowiedziało się 34% respondentów, a negatywnie 13%. **Prowadzone działania w zakresie szkoleń pracowników nauki powinny ugruntować pozytywne odniesienie do niniejszego obszaru analizy.**

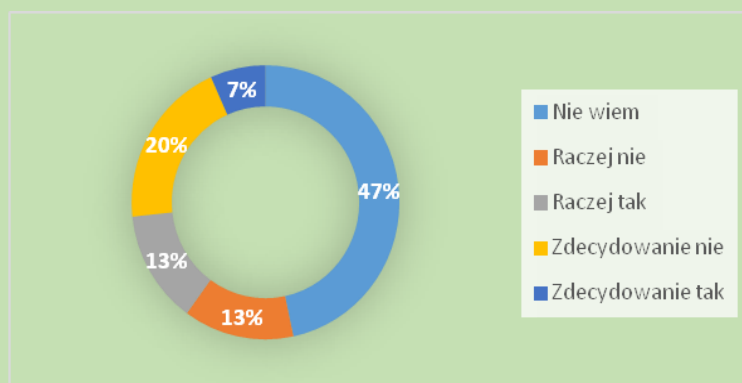
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń jako części rozwoju zawodowego naukowców ?*



Rysunek 31. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń jako części rozwoju zawodowego naukowców ?*

Większość respondentów (60%) wypowiedziało się negatywnie w odniesieniu do zapewnienia odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń jako części rozwoju zawodowego naukowców. Neutralnych odpowiedzi było 27%, natomiast pozytywnych jedynie 13%. **Obszar objęty oceną ankietową jest obszarem, w którym powinny być wprowadzone działania korygujące, co zostało uściślone jako element analizy luki z zdefiniowanym obszarem działań korygujących skupiających się na wdrożeniu działań szkoleniowych oraz polepszających komunikację w obszarze przekazywania informacji o obowiązujących w Instytucie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk, jak także szkoleń w zakresie doskonalenie zawodowego, łącznie z systemem proceduralnym powiadamiania o aktualizacji powyższych.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia całemu personelowi naukowemu poufne i informacyjne wsparcie przy rozwiązywaniu związanych z pracą konfliktów, sporów i zażaleń, w celu promowania sprawiedliwego i równego traktowania i poprawy ogólnej jakości środowiska pracy ?*

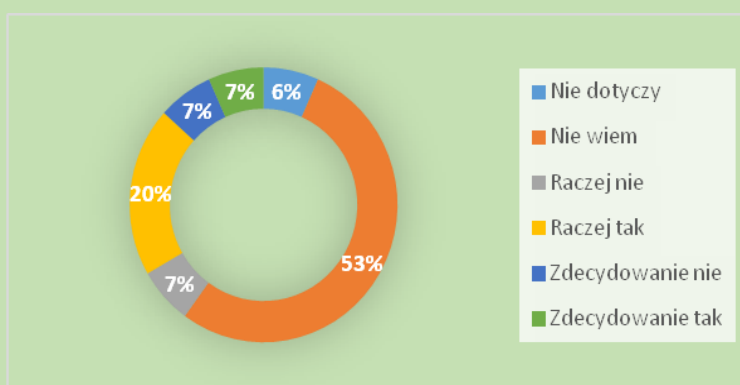


Rysunek 32. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia całemu personelowi naukowemu poufne i informacyjne wsparcie przy rozwiązywaniu związanych z*

pracą konfliktów, sporów i zażaleń, w celu promowania sprawiedliwego i równego traktowania i poprawy ogólnej jakości środowiska pracy ?

Zdecydowanie najwięcej respondentów ma neutralne stanowisko (47%) w zakresie objętym niniejszą analizą. Negatywne stanowisko zajęło 33% respondentów, natomiast 20% wykazało pozytywną konotację. **Ugruntowanie pozytywnego stanowiska powinno zaistnieć po przeprowadzeniu zakładanych analiz luki działań korygujących związanych z wdrożeniem działań szkoleniowych oraz polepszających komunikację w obszarze przekazywania informacji o obowiązujących w Instytucie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk, jak także szkoleń w zakresie doskonalenie zawodowego, łącznie z systemem proceduralnym powiadamiania o aktualizacji powyższych, jak także ugruntowanie zasad mentoringu.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy pracownicy pionu naukowego są reprezentowani w odpowiednich organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych instytucji dla której pracują, aby chronić i promować ich indywidualne i zbiorowe interesy jako profesjonalści i aby aktywnie udzielać się w pracach instytucji ?*

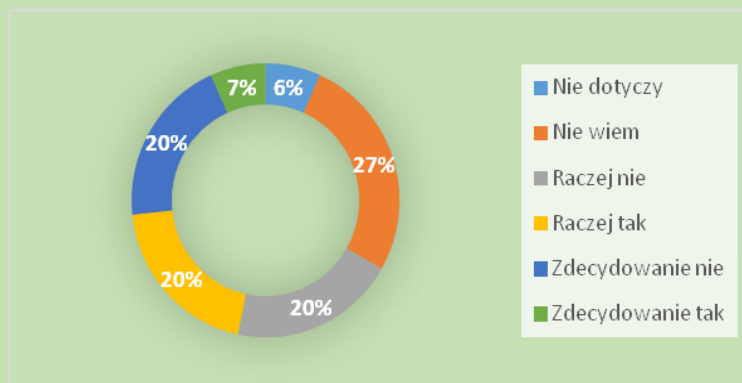


Rysunek 33. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy pracownicy pionu naukowego są reprezentowani w odpowiednich organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych instytucji dla której pracują, aby chronić i promować ich indywidualne i zbiorowe interesy jako profesjonalści i aby aktywnie udzielać się w pracach instytucji ?*

Zdecydowana większość pracowników nauki (59%) ma konotację neutralną do obszaru objętego analizą i wskazuje na brak wiedzy w przedmiotowej materii (53%). 27% respondentów wskazuje pozytywną ocenę, zaś jedynie 14% negatywną. **Prowadzone działania w zakresie szkoleń pracowników nauki powinny ugruntować pozytywne odniesienie do niniejszego obszaru analizy.**

#### Obszar IV. Szkolenia

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia przejrzystą ścieżkę mentoringu (opieki naukowej w zakresie rozwoju zawodowego) ?*

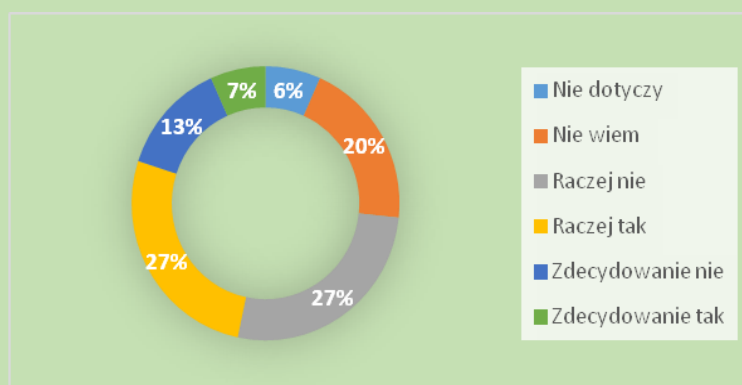


Rysunek 34. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut zapewnia przejrzystą ścieżkę mentoringu (opieki naukowej w zakresie rozwoju zawodowego) ?*

40% respondentów odpowiedziało negatywnie na pytanie dotyczące zapewnienia w Instytucie przejrzystej ścieżki mentoringu. 33% osób wskazało neutralną ocenę (w tym 27% wskazało brak wiedzy w przedmiocie analizy), zaś 27% udzieliło pozytywnej odpowiedzi.

**Działania korygujące stanowiące rezultat przeprowadzonej analizy luki prowadzone w ramach: wprowadzenia w Księżce Jakości zapisów precyzyjnie jakościujących zasady mentoringu, wprowadzenie kryteriów oceny naukowców w zakresie realizacji zadań w przygotowaniu programów staży i praktyk oraz opieki na stażami i praktykami studentów oraz doktorantów, rozszerzenia zakresu możliwości udzielania premii motywacyjnej o aspekty motywacji działań związanych z rozwojem zawodowym oraz prowadzonym mentoringiem oraz wprowadzenia regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju), pozwolą na ugruntowanie pozytywnego odbioru zasad funkcjonujących w Instytucie.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy bezpośredni przełożeni budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi naukowcami, w celu stworzenia warunków dla efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego pomyślnego rozwoju karier naukowców ?*

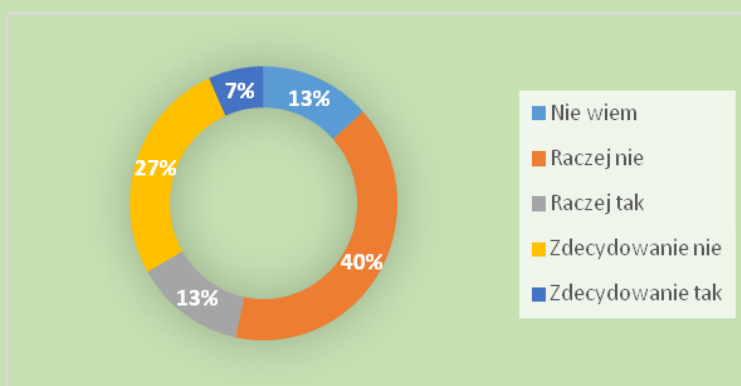


Rysunek 35. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy bezpośredni przełożeni budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi naukowcami, w celu stworzenia warunków dla efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego pomyślnego rozwoju karier naukowców ?*

Negatywnie odniosło się do oceny budowy przez przełożonych konstruktywnych i pozytywnych relacji z początkującymi naukowcami, w celu stworzenia warunków dla efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego pomyślnego rozwoju karier naukowców 40%

respondentów. 34% respondentów odpowiedziało pozytywnie, a 26% miało neutralne stanowisko. **Działania korygujące stanowiące rezultat przeprowadzonej analizy luki prowadzone w ramach: wprowadzenia w Księżce Jakości zapisów precyzyjnie jakościujących zasady mentoringu, wprowadzenie kryteriów oceny naukowców w zakresie realizacji zadań w przygotowaniu programów staży i praktyk oraz opieki na stażami i praktykami studentów oraz doktorantów, rozszerzenia zakresu możliwości udzielania premii motywacyjnej o aspekty motywacji działań związanych z rozwojem zawodowym oraz prowadzonym mentoringiem oraz wprowadzenia regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju), pozwolą na ugruntowanie pozytywnego odbioru zasad funkcjonujących w Instytucie.**

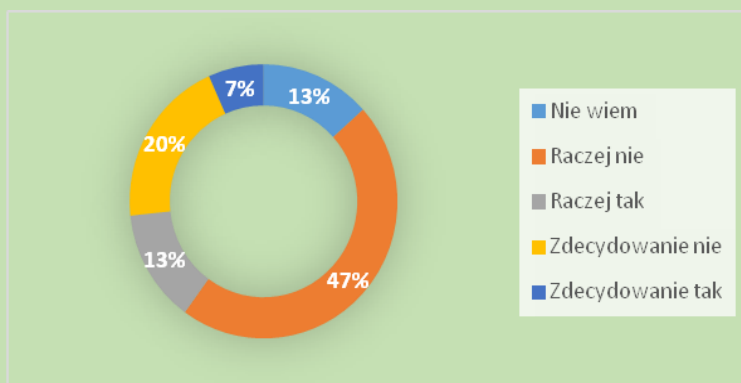
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut stymuluje rozwój pracowników poprzez regularną aktualizację i poszerzanie swych umiejętności i kompetencji (np. szkolenia, warsztaty, konferencje itp.)?*



Rysunek 36. Odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Instytut stymuluje rozwój pracowników poprzez regularną aktualizację i poszerzanie swych umiejętności i kompetencji (np. szkolenia, warsztaty, konferencje itp.)?*

Zdecydowana większość pracowników nauki (67%) przedstawiła negatywną ocenę stymulacji przez Instytut działań sprzyjających rozwojowi pracowników poprzez regularną aktualizację i poszerzanie swych umiejętności i kompetencji. 20% respondentów udzieliło pozytywnej odpowiedzi, natomiast 13% nie miało zdania. **Prowadzone działania w zakresie szkoleń pracowników nauki powinny ugruntować pozytywne odniesienie do niniejszego obszaru analizy.**

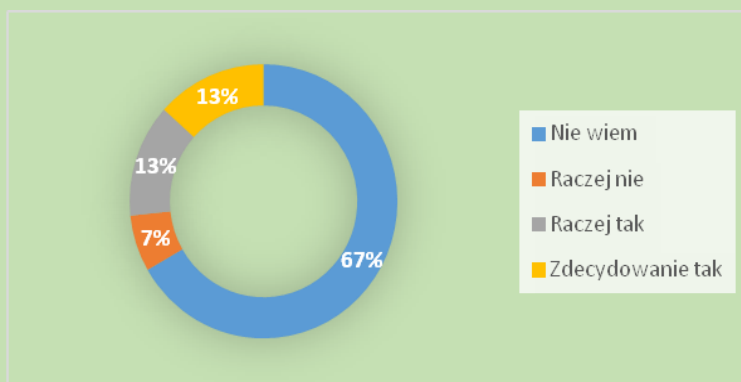
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut zapewnia pracownikom możliwość dostępu do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji ?*



Rysunek 37. Odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy Instytut zapewnia pracownikom możliwość dostępu do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji ?

Większość respondentów wskazała negatywną ocenę (67%) działań Instytut zapewniających pracownikom możliwość dostępu do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. 20% wydało pozytywną ocenę, natomiast 13% nie miało wiedzy w niniejszym obszarze oceny. **Prowadzone działania w zakresie szkoleń pracowników nauki powinny ugruntować pozytywne odniesienie do niniejszego obszaru analizy.**

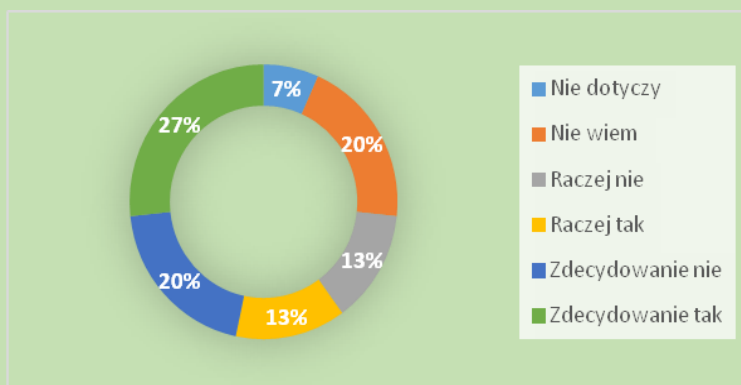
Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy Instytut posiada uregulowania formalne definiujące zasady etyki pracownika realizującego badania naukowe oraz prace rozwojowe ?*



Rysunek 38. Odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy Instytut posiada uregulowania formalne definiujące zasady etyki pracownika realizującego badania naukowe oraz prace rozwojowe ?

Zdecydowana większość (67%) pracowników nauki nie posiadało wiedzy w zakresie funkcjonujących w Instytucie uregulowań formalnych definiujących zasady etyki pracownika realizującego badania naukowe oraz prace rozwojowe. 26% wydało pozytywną ocenę, a 7% negatywną. **Należy założyć, że wdrożenie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX wraz z procesami edukacyjno-szkoleniowymi pozwoli na znaczące zwiększenie udziału osób posiadających ugruntowane zasoby wiedzy w tym obszarze.**

Pytanie w badaniu ankietowym: *Czy znane są Ci zasady etyki pracownika realizującego badania naukowe oraz prace rozwojowe ?*



Rysunek 39. Odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy znane są Ci zasady etyki pracownika realizującego badania naukowe oraz prace rozwojowe ?

Zdecydowana większość respondentów (40%) pozytywnie odniosło się do posiadania wiedzy w zakresie funkcjonujących w Instytucie zasad etyki pracownika realizującego badania naukowe oraz prace rozwojowe, zaś neutralne stanowisko zajęło 27% pracowników nauki (w tym 20% nie posiadało wiedzy w tym obszarze). Negatywne stanowisko zajęło 33% respondentów. **Należy założyć, że wdrożenie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX wraz z procesami edukacyjno-szkoleniowymi pozwoli na znaczące zwiększenie udziału osób posiadających ugruntowane zasoby wiedzy w tym obszarze.**

*Analiza luk obszarowych wraz z zdefiniowanymi działaniami zapobiegawczymi lub korygującymi, przydzieloną odpowiedzialnością oraz planem ich implementacji*

Poniżej, w sposób uporządkowany, przedstawiono analizę luk obszarowych wraz z zdefiniowanymi działaniami zapobiegawczymi lub korygującymi, przydzieloną odpowiedzialnością oraz planem ich implementacji.

<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
<p>Personel naukowy Instytutu dynamicznie poszerza granice i generuje nowe obszary wiedzy naukowej, także w odniesieniu do szeroko rozumianego dobra społecznego oraz aspektów etycznych, odpowiedzialnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi. Każdy z pracowników nauki w Instytucie posiada możliwość wpływu na wybór tematyki badawczej, poprzez identyfikacji i definiowanie nowych problemów naukowych, definiowanie programów badawczych i metodyk oraz składanie propozycji wniosków projektowych finansowanych z źródeł własnych Instytutu, jak i z zewnętrznego finansowania. W realizacji badań naukowych prac rozwojowych uwzględniają ograniczenia wynikające z zasobów infrastrukturalnych, finansowych lub kapitału ludzkiego, które są im znane. Powyższe zostało ujęte, m.in.: w statucie Instytutu oraz Księdze Jakości wraz z procedurami systemowymi.</p> <p>Aspekty etyczne realizacji badań i prac rozwojowych oraz gospodarowanie własnością intelektualną powinny zostać uwzględnione w opracowanym dokumencie.</p>	<p><b>Opracowanie i udostępnienie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX zawierającej zapisy Europejskiej Karty Naukowca</b></p>	<p><b>DB/10.2016</b></p>
<p>Personel naukowy Instytutu w sposób wymagany prawem oraz regulacjami wewnętrznymi przestrzega uznanych praktyk etycznych i fundamentalnych zasad etycznych w obszarze działań statutowych Instytutu. Dotyczy to umiejętności stosowania przyjętych zasad etycznych udokumentowanych w różnych Kodeksach Etyki. Do dnia dzisiejszego nie zaistniała sytuacja łamania powyższych zasad. Jednakże, wymaganym jest ugruntowanie wiedzy w ww. zakresie, zwłaszcza w odniesieniu do jej aktualizacji oraz rozszerzenia o aspekty etyki w współpracy międzynarodowej.</p>	<p><b>Opracowanie i udostępnienie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX zawierającej zapisy Europejskiej Karty Naukowca</b></p>	<p><b>DB/10.2016</b></p>
<p>Personel naukowy Instytutu wspiera badania i prace rozwojowe o charakterze wybitnie</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b> <b>Nie dotyczy</b></p>

<p>aplikacyjnym (realizowanych na rzecz Gestorów operujących w obszarze bezpieczeństwa publicznego), przydatnych społeczeństwu. Dokładają wszelkich starań, aby nie powielaty one badań przeprowadzonych wcześniej. Aby zapobiec naruszeniu cudzych praw pracownicy korzystają z wiedzy rzecznika patentowego, biura prawnego oraz mają szeroki dostęp do publikacji naukowych. Minimalizacja ryzyka powielania badań zapewnia wdrożony w Instytucie system kompleksowej weryfikacji i przeglądu prowadzonych w momencie inicjacji projektu, okresowo w czasie jego realizacji oraz w momencie zamykania projektu. Powyższe zostało zdefiniowane w procedurach systemu zarządzania jakością w zakresie procesu projektowego (Księga Jakości ITB MORATEX, procedury procesowe Procedura PJ – 01 Proces projektowania oraz instrukcje, m.in.: IO-1/PJ-01 REALIZACJA ZADAŃ BADAWCZYCH W RAMACH DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ, IO-3/PJ-01 MONITOROWANIE REALIZACJI MERYTORYCZNEJ PROJEKTU, IO-2/PJ-01 KONTROLA WEWNĘTRZNA W PROJEKTACH, IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE®2, Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych).</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Realizacja badań naukowych i prac rozwojowych w ramach projektów krajowych i międzynarodowych uwarunkowana jest spełnieniem wymagań określonych we wniosku o finansowanie projektu i w umowie o realizację projektu. Jeśli wymagane są pozwolenia, wówczas są one uzyskiwane przed rozpoczęciem badań naukowych lub przed uzyskaniem dostępu do środków finansowych. Procesy obiegu informacji (strategia komunikacji) nadzoruje funkcjonujące w strukturze organizacyjnej Instytutu Biuro Zarządzania projektami. Zasady finansowania projektów określone są przez jednostki finansujące. Procesy nadzoru, zarządzania zmianą oraz przygotowania projektów zostały określone w procedurach systemowych (Księga Jakości ITB MORATEX, procedury procesowe Procedura PJ – 01 Proces projektowania oraz instrukcje, m.in.: IO-1/PJ-01 REALIZACJA ZADAŃ BADAWCZYCH W RAMACH DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ, IO-3/PJ-01 MONITOROWANIE REALIZACJI MERYTORYCZNEJ PROJEKTU, IO-2/PJ-01 KONTROLA WEWNĘTRZNA W PROJEKTACH, IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE®2) oraz regulaminach: Regulamin Funduszu Badań Własnych. Powyższe zasady są jasno sprecyzowane, przejrzyste, a dostęp do nich posiada każdy pracowników Instytutu (publikacje via media elektroniczne).</p> <p>Cele strategiczne organizacji są znane pracownikom. Zostały opisane w Księdze Jakości ITB MORATEX. Każdorazowo, co roku ustalone są, w ramach w ramach procesu monitorowania i doskonalenia SZJ (PZ-3 KARTA PROCESU MONITOROWANIE I DOSKONALENIE SZJ), na poziomie kierownictwa cele do osiągnięcia w danym roku kalendarzowym.</p>	<p><b>Implementacja w Biurze Zarządzania Projektami obszaru współdzielenia informacji o ogłaszanych konkursach projektowych ze szczególnym wsparciem Młodych Naukowców.</b></p>	<p><b>DB/10.2016</b></p>



Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Uwarunkowania prawne dotyczące realizowanych umów są znane i przestrzegane przez pracowników wchodzących w skład powołanych zespołów realizujących daną umowę/kontrakt. Procesy projektowe zostały skodyfikowane w procedurach SZJ: Księga Jakości ITB MORATEX, procedury procesowe Procedura PJ – 01 Proces projektowania oraz instrukcje, m.in.: IO-1/PJ-01 REALIZACJA ZADAŃ BADAWCZYCH W RAMACH DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ, IO-3/PJ-01 MONITOROWANIE REALIZACJI MERYTORYCZNEJ PROJEKTU, IO-2/PJ-01 KONTROLA WEWNĘTRZNA W PROJEKTACH, IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE®2 oraz regulaminie Funduszu Badań Własnych. Wymagania w zakresie zarządzania własnością intelektualną oraz poufności zostały zdefiniowane w Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz Polityce Bezpieczeństwa Informacji w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” (w tym w szczególności Instrukcja: Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w zakresie dysponowania, upowszechniania, transferu wiedzy oraz czynności związanych z jej powstawaniem). Procesy związane z nadzorem nad umowami zostały sprecyzowane w procedurach SZJ (Księga Jakości ITB MORATEX, w tym: Instrukcja IO-5/PJ-01 OBIEG I ARCHIWIZACJI DOKUMENTÓW W PROJEKTACH, Procedura PJ – 02 Nadzór nad dokumentami).</p>	<p><b>Wprowadzenie procedury aktualizacji przepisów prawnych dotyczących zasad finansowania nauki z przydzieloną odpowiedzialności osobowa</b></p>	<p>DE/11.2016</p>
<p>Wdrożone w Instytucie procedury, regulaminy i instrukcje są przejrzyste, jasno sprecyzowane, przejrzyste, a dostęp do nich posiada każdy pracownik Instytutu (publikacje via media elektroniczne). Zapewniają efektywne, przejrzyste, należyte i staranne zarządzanie finansami oraz racjonalne ich wykorzystanie przy założeniu maksymalizacji efektu (korzyści) w stosunku do ceny. Instytut współpracuje z każdą instytucją wykonującą procesy kontrolne i audytujące. Wdrożone w instytucie dokumenty, w tym podstawowym dokumentem: Polityka Rachunkowa precyzyjnie określa ww. zasady, specyfikuje odpowiedzialność oraz procedury wykonawcze i nadzorcze oraz odpowiedzialność za zaciąganie zobowiązań finansowo-prawnych. Procesy zakupu są realizowane w oparciu o Ustawę Prawo Zamówień Publicznych, zgodnie z Regulaminem Zamówień Publicznych, a w przypadku zakupów poniżej kwot przetargowych, w oparciu o Regulamin Zakupy. Całościowo, proces powyższy został opisane w procedurach SZJ: Księga Jakości ITB MORATEX, procedura PJ – 13 - Realizacja zakupów. Majątek własny Instytutu oraz zakupiony ze środków projektowych jest nadzorowany w oparciu o zapisy procedury ....</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

<p>Pracownicy Instytutu są świadomi odpowiedzialności za efektywne zarządzanie powierzonym im majątkiem oraz wykorzystanie środków przyznawanych na realizację badań naukowych i prac rozwojowych (skodyfikowano w statucie Instytutu).</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Pracownicy przestrzegają zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dział informatyczny Instytutu nadzoruje i realizuje działania zapewniające bezpieczeństwo sieci komputerowej oraz danych zgromadzonych na serwerach i w sieci Instytutu zgodnie z zapisami Polityki Bezpieczeństwa Informacji w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”, w tym bezpośrednio: Instrukcje zarządzania systemem informatycznym, Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Dziale Finansowo-Księgowym Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Zakładzie Certyfikacji Wyrobów i laboratoriach badawczych oraz Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w Dziale Ekonomiczno-Handlowym. Zapewnione jest również bezpieczeństwo danych osobowych oraz danych finansowanych i merytorycznych. Zasady i procedury zabezpieczenia przed utratą zasobów projektowych zostały opisane w procedurach SZJ: Księga Jakości ITB MORATEX, w tym procedurze PJ – 02 Nadzór nad dokumentami oraz Instrukcji IO-5/PJ-01 OBIEG I ARCHIWIZACJI DOKUMENTÓW W PROJEKTACH.</p> <p>W Instytucie zapewnione jest pełne bezpieczeństwo danych osobowych pozostające w zgodności z krajowymi wymaganiami prawnymi w oparciu o implementowaną Politykę Bezpieczeństwa Informacji w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”, w tym bezpośrednio: Instrukcję polityki bezpieczeństwa przetwarzania i ochrony danych osobowych. W przypadku realizacji projektu, w którym niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych, każdorazowo są implementowane procedury wewnątrz projektowe zapewniające zgodność z wymaganiami prawnymi w powyższym zakresie.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Naukowcy troszczą się szerokie upowszechnianie (publikacje naukowe, działania edukacyjne, udział w konferencjach, imprez promocyjnych, spotkań roboczych, seminariów, etc.) i wykorzystywanie wyników projektów, jeżeli zapisy umów lub regulacje prawne tego wymagają. W Instytucie istnieje dział – Dział Ekonomiczno-Handlowy odpowiedzialny za upowszechnianie oraz komercjalizację efektów realizowanych projektów. Zapisy regulaminu Funduszu Badań Własnych oraz procedur instrukcji procesu projektowego wskazują priorytetowo na konieczność realizacji ww. działań (Księga Jakości ITB MORATEX, w tym Procedura PJ – 01 Proces projektowania oraz instrukcje, m.in.: IO-1/PJ-01 REALIZACJA ZADAŃ BADAWCZYCH W RAMACH DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ, IO-3/PJ-01 MONITOROWANIE REALIZACJI MERYTORYCZNEJ PROJEKTU, IO-2/PJ-01 KONTROLA WEWNĘTRZNA W</p>	<p><b>Implementacja zasad mentoringu w zakresie budowy kompetencji użyteczności badań naukowych i prac rozwojowych w obszarze ich komercjalizacji i transferu do praktyki przemysłowej – aktualizacja procedury PJ – 01 Proces projektowania</b></p>	<p><b>DB/01.2017</b></p>

<p>PROJEKTACH, IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE®2).  Zasady upowszechnianie efektów badań naukowych i prac rozwojowych specyfikuje Polityka Bezpieczeństwa Informacji w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” (w tym w szczególności Instrukcja: Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w zakresie dysponowania, upowszechniania, transferu wiedzy oraz czynności związanych z jej powstawaniem).  W sposób podstawowy (wynikający z struktury organizacyjnej Instytutu) zapewniono wprowadzenie w Instytucie zasad mentoringu w obszarze komercjalizacji i transferu do praktyki przemysłowej efektów realizowanych badań naukowych i prac rozwojowych.</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p> <p>Naukowy upowszechniają wyniki swoich badań naukowych i prac rozwojowych oraz dzielą się wiedzą w ujęciu ogólnospołecznym w celu udrożnienia bezpośredniego dialogu ze społeczeństwem oraz celem lepszego zrozumienie priorytetów nauki i technologii, jak także obawy społeczeństwa. Proces upowszechniania odbywa się w sposób szeroki w oparciu o uczestnictwo i organizowanie krajowych i międzynarodowych konferencji, seminariów, szkoleń, prezentacje efektów projektów na targach branżowych oraz publikację w czasopiśmie branżowych oraz popularnonaukowych. Efektywność procesu upowszechniania jest weryfikowana w oparciu zapisy Procedury SZJ: PJ – 15 Monitorowanie i pomiary. W Instytucie istnieje dział – Dział Ekonomiczno-Handlowy odpowiedzialny za upowszechnianie efektów projektów. Działania promocyjne specyfikuje Księga Jakości ITB MORATEX, w tym KARTA PROCESU PW-1 PROMOCJA. Zasady upowszechnianie efektów badań naukowych i prac rozwojowych specyfikuje Polityka Bezpieczeństwa Informacji w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” (w tym w szczególności Instrukcja: Zarządzanie bezpieczeństwem informacji w zakresie dysponowania, upowszechniania, transferu wiedzy oraz czynności związanych z jej powstawaniem).</p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p> <p><b>Brak</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p> <p><b>Nie dotyczy</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p> <p>Zasada niedyskryminowania pracowników w żaden sposób w odniesieniu do płci, wieku, kryteriów etnicznych, pochodzenia narodowego bądź społecznego, religii lub wiary, orientacji seksualnej, języka, niepełnosprawności poglądów politycznych, warunków społecznych lub ekonomicznych została zapisana w Statucie Instytutu oraz w Regulaminie Pracy ITB MORATEX i w Zakładowym Układzie Zbiorowym.</p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p> <p><b>Brak</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p> <p><b>Nie dotyczy</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p> <p>System oceny pracowników naukowych i badawczo-technicznych został uregulowanym</p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p> <p><b>Brak</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p> <p><b>Nie dotyczy</b></p>

<p>zapisami Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" wraz z załącznikami.</p> <p>Zgodnie z zapisami regulaminu pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego oceniani są w 4-letnich interwałach czasowych, natomiast pracownicy zatrudnieni na stanowiskach asystenta i adiunkta. Ocenę dorobku przeprowadza Rada Naukowa na wniosek Dyrektora zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych oraz Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych ITB MORATEX. Rada Naukowo powołuje zespół oceniający (powołany w głosowaniu tajnym oraz bezpośredni zwierzchnik służbowy), który dokonuje niezależnej i okresowej oceny dorobku. Dyrektor zawiesza bieg terminów oceny na czas trwania, m.in.: urlopów macierzyńskich i wychowawczych, urlopu dla podratowania zdrowia, urlopu udzielonego zgodnie z art. 74 i 174 Kodeksu Pracy, wyjazdu służbowego za granicę w celach naukowych lub zawodowych na okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Ocena dorobku pracownika naukowego i badawczo-technicznego stanowi podstawę dalszego zatrudnienia pracownika na danym stanowisku i jest brana pod uwagę podczas rozpatrywania możliwości jego awansu zawodowego. W ramach regulaminu zawarto także tryb odwoławczy.</p>		
--	--	--

II. Rekrutacja

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Zatrudnienie pracownika na stanowisku naukowym poprzedzone jest konkursem zgodnie z zasadami opisanymi w ustawie o instytutach badawczych oraz Statutem Instytutu.</p> <p>Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy.</p> <p>Wymagania w zakresie realizacji konkursów zostały szczegółowo opisane w Statucie Instytutu. Proces rekrutacji inicjuje ogłoszenie specyfikujące tryb, kryteria oraz sposób organizacji konkursu. Zawiera ono, co najmniej: nazwę stanowiska, którego konkurs dotyczy, wykaz wymaganych dokumentów, termin złożenia dokumentów, termin rozstrzygnięcia konkursu.</p> <p>Ogłoszenie umieszczane jest na stronie internetowej Instytutu, w ogólnie dostępnych portalach internetowych oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministra właściwego ds. nauki. Termin zgłaszania ofert nie może być krótszy niż 14 dni od daty zamieszczenia ogłoszenia na stronie internetowej Instytutu.</p>	<p><b>Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem kryteriów zwiększających dostępność osobom pozostającym w trudnym położeniu lub osobom powracającym do kariery zawodowej.</b></p>	<p>NK/10.2016</p>

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Zatrudnienie pracownika na stanowisku naukowym poprzedzone jest konkursem zgodnie z zasadami opisanymi w ustawie o instytutach badawczych oraz Statutem Instytutu.</p> <p>Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy.</p> <p>Ogłoszenie umieszczane jest na stronie internetowej Instytutu oraz w ogólnie dostępnych portalach internetowych. Proces rekrutacji inicjuje ogłoszenie specyfikujące tryb, kryteria oraz sposób organizacji konkursu. Dodatkowo zawiera ono, co najmniej: nazwę stanowiska, którego konkurs dotyczy, wykaz wymaganych dokumentów, termin złożenia dokumentów, termin rozstrzygnięcia konkursu. Ogłoszenie umieszczane jest na stronie internetowej Instytutu, w ogólnie dostępnych portalach internetowych oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministra właściwego ds. nauki. Termin zgłaszania ofert nie może być krótszy niż 14 dni od daty zamieszczenia ogłoszenia na stronie internetowej Instytutu.</p> <p>Konkurs przeprowadza komisja konkursowa Instytutu powołana przez Dyrektora. Kandydat powinien złożyć dokumenty wymienione w informacji o konkursie. Z kandydatami spełniającymi wymagania formalne komisja konkursowa przeprowadza rozmowę kwalifikacyjną. Na podstawie złożonych dokumentów oraz rozmowy kwalifikacyjnej komisja konkursowa wyłania zwycięzcę konkursu.</p>	<p><b>Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju)</b></p>	<p><b>NK/10.2016</b></p>
<p>Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy.</p> <p>W skład Komisji Konkursowej w Instytucie wchodzi: zastępca Dyrektora ds. Naukowych oraz kierownik komórki organizacyjnej wnioskującej o ogłoszenie konkursu na stanowisko naukowe posiadający wymagane kompetencje ww. zakresie. Skład Komisji Konkursowej gwarantuje udział osób posiadających odpowiednie doświadczenie umożliwiające właściwą ocenę kandydatów. Z kandydatami spełniającymi wymagania formalne komisja konkursowa przeprowadza rozmowę kwalifikacyjną. Na podstawie złożonych dokumentów oraz rozmowy kwalifikacyjnej komisja konkursowa</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

wyłania zwycięzcę konkursu.		
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
<p>Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy.</p> <p>Szczegóły rekrutacji zostały zawarte w Statucie Instytutu.</p> <p>Konkursy na stanowisko naukowe mają charakter otwarty, nieograniczony i są realizowane w oparciu o zasady konkurencyjności przy znanych i jasno sprecyzowanych kryteriach.</p> <p>W czasie rozmowy kwalifikacyjnej jasno i precyzyjnie wyjaśnia się i uszczegóławia wymagania, definiuje rolę pracownika w organizacji oraz przedstawia ewentualne ograniczenia wynikające z posiadanej infrastruktury, struktury organizacyjnej, posiadanych zasobów ludzkich i innych.</p> <p>Wybór dokonuje komisja rekrutacyjna w oparciu o dane z przesłanej oferty oraz rozmowy kwalifikacyjnej. Komisja ustala także i precyzuje kryteria w zakresie spełnienia wymagań formalnych, weryfikuje dostarczone dane w konotacji do spełnienia ww. wymagań oraz końcowo, po rozmowie kwalifikacyjnej, ocenia przydatność kandydatów do pracy na stanowisku będącym przedmiotem konkursu. Skład Komisji Konkursowej gwarantuje udział osób posiadających odpowiednie doświadczenie umożliwiające właściwą ocenę kandydatów.</p> <p>Wyniki konkursu są publikowane na stronie instytutu nie później niż 14 dni od daty rozmowy kwalifikacyjnej. Kwalifikacje kandydata są opiniowane przez Radę Naukową Instytutu, a, końcowo, decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dyrektor Instytutu.</p> <p>Osoby, które nie spełniły wymagań formalnych i merytorycznych są dodatkowo powiadamiane mailowe lub telefonicznie.</p>	<p><b>Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju) oraz wprowadzeniem zapisu o informowaniu kandydatów o wyniku oceny ze wskazaniem mocnych i słabych stron oferty.</b></p>	<p><b>NK/10.2016</b></p>
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
<p>Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy. Szczegóły rekrutacji zostały zawarte w Statucie Instytutu. Jako wymóg formalny stawiane jest przedstawianie przez kandydatów dorobku naukowe oraz zawodowego.</p> <p>Niewymiernymi wymaganiami są, m.in.: silna motywacja do kreatywnego,</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

<p>samodzielnego działania (także w aspekcie szeroko rozumianej mobilności), nastawienie na wyznaczanie i realizowanie celów, odpowiedzialność, predyspozycji do samodzielnego rozwiązywania problemów badawczych, dokładność i sumienność oraz umiejętności pracy w zespole. Wymagania wymierne sprowadzają się do udokumentowania, m.in.: wykształcenia i dorobku naukowego zgodnego z przedmiotem konkursu (publikacje, prawa własności przemysłowej), doświadczenie w zarządzaniu zespołem projektowym lub doświadczenia w realizacji projektów badawczych, rozwojowych, i innych, krajowych i zagranicznych z zakresu będącego przedmiotem konkursu, doświadczenia w zakresie komercjalizacji wyników badań, znajomości co najmniej jednego języka obcego, umiejętności obsługi administracyjnej projektów oraz znajomość wymagań prawnych z obszaru badań i rozwoju stanowiącego dodatkowy atut oceny.</p> <p>Powyższe informację przedstawione przez kandydata dają obraz Komisji Konkursowej możliwość oceny dorobku nie tylko w odniesieniu do oceny bibliograficznej. Dodatkowo, w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, przedstawiona przez Kandydata oferta jest uszczegóławiana.</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Oferty dostarczane przez kandydatów powinny zawierać, zgodnie z zapisami ogłoszenia konkursu, co najmniej: życiorys, list motywacyjny, dokumenty potwierdzające wykształcenie oraz staż pracy, dodatkowe dokumenty (kopie) potwierdzające kwalifikacje.</p> <p>Ogłoszenie nie precyzuje sposobu przedstawiania informacji w Życiorysie, a kryteriami oceny są jedynie udokumentowane kompetencje i kwalifikacje kandydata spełniające wymagania konkursu bez odniesienia do przerw w przebiegu kariery lub odstępstw w porządku chronologicznym. Aspekty wielowymiarowej ścieżki kariery są postrzegane pozytywnie jako możliwość wprowadzenia potencjalnego wkład w rozwój kariery zawodowej i przenoszone na potencjał Instytutu.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Oferty dostarczane przez kandydatów powinny zawierać, zgodnie z zapisami ogłoszenia konkursu, co najmniej: życiorys, list motywacyjny, dokumenty potwierdzające wykształcenie oraz staż pracy (w tym aspekty mobilności), dodatkowe dokumenty (kopie) potwierdzające kwalifikacje.</p> <p>Aspekty mobilności kandydatów (zarówno w zakresie mobilności geograficznej, jak i zawodowej) stanowią podstawę oceny kandydata, jako element kreatywności,</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

możliwości adaptacyjnej stanowiący wartościowy wkład w rozwój zawodowy naukowca oraz wpływający pozytywnie na potencjał zatrudniającej go instytucji.		
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
Instytut zapewnia pracownikom właściwą ocenę oraz weryfikację kompetencji naukowych oraz zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych (niewymiernych), szczególnie w konotacji do mobilności geograficznej i zawodowej. Jest to uwidocznienie od momentu rozpoczęcia procesu rekrutacji (zakres kryteriów oceny) co zostało udokumentowane w Statucie Instytutu, w okresie zatrudnienia pracownika (procesy: oceny kwalifikacji opisane w Regulaminie oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" oraz kształtowania kwalifikacji pracowników w o KARTĘ PROCESU PZ-1 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI, SZKOLENIA.)	<b>Brak</b>	<b>Nie dotyczy</b>
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy. Szczegóły rekrutacji zostały zawarte w Statucie Instytutu. Jako wymóg formalny stawiane jest przedstawianie przez kandydatów dorobku naukowego oraz zawodowego. Niewymiernymi wymaganiami są, m.in.: silna motywacja do kreatywnego, samodzielnego działania (także w aspekcie szeroko rozumianej mobilności), nastawienie na wyznaczanie i realizowanie celów, odpowiedzialność, predyspozycji do samodzielnego rozwiązywania problemów badawczych, dokładność i sumienność oraz umiejętności pracy w zespole. Wymagania wymierne sprowadzają się do udokumentowania, m.in.: wykształcenia i dorobku naukowego zgodnego z przedmiotem konkursu (publikacje, prawa własności przemysłowej), doświadczenie w zarządzaniu zespołem projektowym lub doświadczenia w realizacji projektów badawczych, rozwojowych, i innych, krajowych i zagranicznych z zakresu będącego przedmiotem konkursu, doświadczenia w zakresie komercjalizacji wyników badań, znajomości co najmniej jednego języka obcego, umiejętności obsługi administracyjnej projektów oraz znajomość wymagań prawnych z obszaru badań i rozwoju stanowiącego dodatkowy atut oceny. Ww. wymagania są dobierane w zależności od potrzeb wynikających z stanowiska, będącego przedmiotem konkursu. Osiągnięcia kandydatów są oceniane jedynie	<b>Brak</b>	<b>Nie dotyczy</b>



<p>przez pryzmat jego dokonań, a nie w odniesieniu do jego uwarunkowań lub/i ewentualnej reputacji instytucji, w której kompetencje te uzyskał. W ocenie brane są pod uwagę wszystkie udokumentowane osiągnięcia, we wszystkich miejscach pracy oraz ze wszystkich stanowisk, jakie zajmował kandydat. Ocena jest prowadzona w ujęciu całościowych kwalifikacji i kompetencji w odniesieniu do wymogów stanowiska, o które kandydat się ubiega.</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników Instytutu, ich uprawnienia, obowiązki i kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk, określa ustawa, zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Instytucie, a w sprawach nieuregulowanych przepisy prawa pracy. Szczegóły rekrutacji zostały zawarte w Statucie Instytutu. Jako wymóg formalny stawiane jest przedstawianie przez kandydatów dorobku naukowego oraz zawodowego.</p> <p>Zasady oceny pracowników zawarte są w Regulaminie oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX". Wyniki oceny są brane pod uwagę w procesie mianowania lub/i awansu pracownika nauki.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

### III. Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Naukowi zatrudnieni w Instytucie uznawani są za profesjonalistów i adekwatnie traktowani od początku kariery w Instytucie przez pełen czas ich zatrudnienia, niezależnie od zajmowanego stanowiska i pełnionej funkcji oraz niezależnie od kwalifikacji. Odpowiednie zapisy znajdują się w Statucie Instytutu, Regulaminie oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" oraz Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>
Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Instytut Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” posiada 3 akredytowane laboratoria posiadające akredytację Polskiego Centrum Akredytacji. Laboratoria wyposażone są w nowoczesną infrastrukturę badawczą i techniczną. W Instytucie badania naukowe i prace rozwojowe są realizowane w oparciu o procedury certyfikowanego systemu ISO 9001 wraz oryginalnie zaimplementowaną metodyką zarządzania projektami badawczymi opartą o PRINCE2. Infrastruktura badawcza i techniczna spełnia wymagania przepisów krajowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (czuwa nad tym inspektor BHP oraz powołany społeczny Inspektor pracy). Zapisy specyfikujące wymagania BHP znajdują się w Statucie Instytutu oraz Układzie Zbiorowym Pracy.</p> <p>Aktualne potrzeby infrastrukturalne są szczegółowo, corocznie analizowane biorąc pod uwagę kryteria ekonomiczne, wymogów prawnych, etc. i po uzyskaniu akceptacji Zarządu wprowadzane do realizacji w Planie rocznym Instytutu.</p> <p>Instytut jest członkiem Platform Technologicznych, Kłastrów, Centrów naukowych oraz Centrów naukowo-przemysłowych, które stymulują wymianę doświadczeń oraz budowę nowych kompetencji w ujęciu międzyinstytucjonalnym oraz międzyregionalnym.</p> <p>Zgodnie z wymaganiami umów na realizację badań, prac rozwojowych oraz usług badawczych Instytut wywiązuje się (w ujęciu bezpośrednim – wkład własny; w ujęciu pośrednim – wkład zamawiającego) terminowo z wymogów związanych z ich finansowaniem (w odniesieniu do zapisów umów: o finansowanie badań i/lub prac rozwojowych, o współfinansowanie badań i/lub prac rozwojowych, usług badawczych oraz zapisów dokumentów formalnych (decyzje, umowy) w odniesieniu do udzielnych Instytutowi dotacji).</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Warunki pracy specyfikuje Regulamin Pracy ITB MORATEX zgodny z przepisami krajowymi oraz krajowymi (Kodeks Pracy, ustawa o instytutach badawczych) i wewnętrznymi umowami zbiorowymi (Zakładowy Układ Zbiorowy).</p> <p>W ramach Regulaminu Pracy zapewniona została możliwość:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sposób rozliczania czasu pracy.</li> <li>• elastycznych godzin pracy. Pracownicy zatrudnieni w wymiarze 40 godzin tygodniowo mogą zgodnie z zasadami ruchomego czasu pracy, rozpocząć pracę w godzinach od 6.00 do 8.30 i kończyć ją po ośmiu godzinach, odpowiednio 14.00 do 16.30.</li> <li>• zwolnienia pracownika dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych na zasadzie odpracowania tego zwolnienia.</li> </ul> <p>Zapisy powyższe zapewniają, w wymaganym zakresie, warunki pracy, które umożliwią naukowcom, zarówno kobietom jak i mężczyznom, pogodzenie życia rodzinnego i pracy, dzieci i kariery. Powyższe jest dopełnione zapisami dotyczącymi regulacji finansowych, organizacyjnych i administracyjnych.</p>	<p><b>Wprowadzenie do Regulaminu Pracy zapisów dopuszczających możliwości pracy na odległość lub/i w miejscu zamieszkania, w szczególności dla osób niepełnosprawnych lub czasowym wyłączeniem, wraz z niezbędnymi przepisami finansowymi, organizacyjnymi i administracyjnymi regulującymi takie uzgodnienia</b></p>	<p><b>NK/12.2016</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p> <p>Zasady zatrudnienia w odniesieniu do aspektów stabilności warunków zatrudnienia określa Statut Instytutu, Regulamin Pracy oraz Zakładowy Układ Zbiorowy. Sposób oraz okres zatrudnienia w żaden sposób nie dyskredytuje i nie ogranicza zarówno rozwoju naukowca, jak i dostępności do pozapłatowych świadczeń. Pracownicy zatrudnieni na czas określony mają pełen dostęp do informacji o istniejących w Instytucie wakatach na stałych stanowiskach pracy lub toczących się konkursach rekrutacyjnych.</p> <p>W okresie zatrudnienia pracownicy zatrudnieni na czas określony posiadają pełne prawa wynikające z zatrudnienia oraz możliwość korzystania z pozapłatowych świadczeń oraz środków i narzędzi podwyższających kompetencje i kwalifikacje, w pełnym zakresie, jak w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p> <p>Warunki finansowania i wynagradzania wraz z odpowiednimi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego są zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

<p>Zasady wynagrodzenia, jego składniki oraz zasady przyznawania premii zostały zdefiniowane w Zakładowym Układzie Zbiorowym.</p> <p>Warunki wynagradzania oraz warunki ubezpieczeń społecznych obowiązujące w Instytucie są zgodne aktualnymi przepisami prawa krajowego oraz Zakładowym Układem Zbiorowym. Obowiązują na wszystkich etapach kariery naukowca w zgodzie z ich statusem prawnym, wynikami oraz poziomem kwalifikacji oraz zakresem obowiązków.</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Kultura biznesowa Instytut zapewnia stosowanie zasad polityki równych szans na etapie od rekrutacji oraz na każdym etapie kariery zawodowej bez obniżenia jakości kompetencji i kwalifikacji naukowca.</p> <p>W Instytucie nie występuje preferencyjne traktowanie z punktu widzenia płci na poziomie rekrutacji czy awansu, jak także w odniesieniu do kryteriów przyporządkowanych do konkretnych stanowisk czy funkcji.</p> <p>Struktura zatrudnienia ze względu na kryterium płci stanowi przeniesie silnie sfeminizowanego sektora włókiennictwa i odzieżownictwa i w znacząco statystyczny sposób nie odbiega od statystyki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tym sektorze.</p>	<p><b>Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem aspektów związanych z zapewnieniem równowagi płci w rekrutacji (zarówno w odniesieniu do kandydatów jaki składu komisji rekrutacyjnej)</b></p>	<p><b>NK/10.2016</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Elementy strategii rozwoju kariery naukowców na wszystkich etapach rozwoju kariery, w tym dostępu do szkoleń, niezależnie od rodzaju umowy, znajdują się w Księdze Jakości ITB MORATEX, w procedurze PJ – 12 Szkolenia.</p> <p>W Instytucie istnieją, w ramach otwartej kultury biznesowej oraz struktury organizacyjnej, formy mentoringu uwzględniające dostępność mentorów (głównie przełożonych) udzielających wsparcia i wskazówek w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców. Pozwala to na wprowadzenie elementów motywacyjnych oraz zmniejszenie poczucia niepewności w ramach dalszego rozwoju zawodowego.</p>	<p><b>1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczenie i dobre praktyki.</b>  <b>2) Rozszerzenie zakresu możliwości udzielania premii motywacyjnej o aspekty motywacji działań związanych z rozwojem zawodowym oraz prowadzonym mentoringiem</b></p>	<p><b>DN/12.2016</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Instytut zachęca pracowników do odbywania praktyk i staży zagranicznych oraz do wymiany w zakresie współpracy z uczelniami i instytucjami badawczymi w ramach</p>	<p><b>1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w</b></p>	<p><b>DN/12.2016</b></p>

<p>istniejących centrów naukowych (na podstawie zawiązanych umów centrów naukowych) oraz z przedsiębiorcami w ramach istniejących centrów naukowo-przemysłowych (na podstawie związanych umów centrów naukowo-przemysłowych). Wyjazdy na konferencje i targi są planowane corocznie i realizowane w oparciu o zatwierdzony Plan Targów i Konferencji .</p> <p>Stanowi to nieodzowne narzędzie rozszerzania wiedzy naukowej i rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery naukowca.</p> <p>REGULAMIN oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" zawiera wymagania w zakresie uczestnictwa w szkoleniach, konferencjach i targach oraz seminariach dla każdego z naukowców, niezależnie od rodzaju i okresu zatrudnienia oraz etapu kariery.</p>	<p><b>oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczenie i dobre praktyki.</b></p> <p><b>2) Wprowadzenie kryteriów oceny w zakresie mobilności naukowców pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym oraz staży międzynarodowych do Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych</b></p>	
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Doradztwo zawodowe oraz pomoc w znalezieniu pracy nie wchodzi w zakres obowiązków pracodawcy wobec pracowników w Instytucie, zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych.</p> <p>Instytut działa na zasadach konkurencyjnych i komercyjnych troszcząc się o zapewnienie najlepszych warunków zatrudnienia i pracy, zgodnie z istniejącymi ograniczeniami infrastrukturalnymi.</p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Instytut zapewnia autorom komercyjnie wykorzystanych wyników prac B+R, na wszystkich etapach kariery, możliwość czerpania korzyści, poprzez ochronę prawną oraz poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.</p> <p>W Instytucie istnieją zapisy dotyczące zarządzania prawami własności intelektualnej oraz specyfikujące procedury zgłaszania ww. praw do ochrony.</p> <p>Zgodnie z istniejącymi w tym zakresie regulaminami, ochronie podlega pełnia praw autorskich i majątkowych do opracowanych rozwiązań. Zgodnie z Regulaminem zarządzania prawami autorskimi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. Autor komercyjnie wykorzystanego rozwiązania ma możliwość czerpania korzyści współdzieloną w sprawiedliwych proporcjach z Instytutem.</p> <p>Ww. regulamin precyzuje proporcje korzyści, które czerpie naukowiec z komercjalizacji rozwiązania naukowców. Instytut wspiera działania komercjalizacyjne i transferu wyników badań i prac rozwojowych do praktyki gospodarczej, pośrednio via realizacje szkoleń ww. zakresie oraz korzystanie z usług Rzecznika Patentowego i Prawnika w</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

zakresie zarządzania prawami własności intelektualnej przez każdego z naukowców, niezależnie od typu oraz rodzaju zatrudnienia oraz na każdym etapie rozwoju zawodowego.		
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
Kultura biznesowa Instytutu wymaga pozytywnego postrzegania przez Instytucje oraz pracowników aspektów współautorstwa. REGULAMIN oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" uwidacznia aspekty współautorstwa w ocenie dorobku naukowców, jako podstawowe potwierdzenie: konstruktywnego podejścia do prowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych oraz umiejętności pracy w zespole projektowym. Instytut gwarantuje, w oparciu o przyjęte zasady etyczne, rzetelnego ustalania wkładu autorskiego pracowników w opracowaniu dzieła oraz możliwości publikowania własnych wyników badań, niezależnie od ich mentorów, typu oraz rodzaju zatrudnienia oraz na każdym etapie rozwoju zawodowego.	<b>Brak</b>	<b>Nie dotyczy</b>
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
Instytut corocznie realizuje zadania związane z edukacją studentów oraz doktorantów uczelni wyższych, z którymi ma podpisane umowy Centrum naukowego. Zakres ww. umów pozwala zarówno na wymianę pracowników naukowych, jak i realizację staży i praktyki studenckich oraz doktoranckich. Naukowcy przygotowujący programy staży i praktyk dla studentów i doktorantów realizują ww. zadania w ramach godzin pracy oraz przydzielonych odpowiedzialności. Odpowiednie zapisy znajdują się w Księdze Jakości ITB MORATEX. Prowadzenie ciągłej działalności dydaktycznej nie jest przedmiotem działalności Instytutu.	<b>Wprowadzenie kryteriów oceny naukowców w zakresie realizacji zadań w zakresie przygotowania programów staży i praktyk oraz opieki na stażami i praktykami studentów oraz doktorantów</b>	<b>DN/12.2016</b>
<b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b>	<b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b>	<b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b>
Skargi, wnioski i uwagi pracowników przyjmuje Dyrektor Naczelny – przy wejściu do Instytutu wywieszona jest tabliczka z harmonogramem dyżuru. W przypadku aspektów postępowań dyscyplinarnych pracowników naukowych proceduje Komisja Dyscyplinarna zgodnie z zapisami Statutu oraz ustawy o instytutach badawczych.	<b>Brak</b>	<b>Nie dotyczy</b>

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Rada naukowa działająca w oparciu o ustawę o instytutach badawczych oraz Statut Instytutu, stanowiąca organ inicjujący, opiniodawczy oraz doradczy w zakresie działalności statutowej Instytutu, w tym w ocenie dorobku naukowców oraz aspektów rozwoju karier zawodowej pracowników Instytutu skupia przedstawicieli naukowców wybieralnych zgodnie z zapisami ww. ustawy oraz Regulaminu wyboru Rady Naukowej w sprawie szczegółowych zasad i trybu przeprowadzenia wyborów pracowników Instytutu do Rady Naukowej ITB "MORATEX" oraz uzupełnienia składu Rady w trakcie kadencji.</p>	<p><b>Brak</b></p>	<p><b>Nie dotyczy</b></p>

#### IV. Szkolenia

Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>W Instytucie istnieją, w ramach otwartej kultury biznesowej oraz struktury organizacyjnej, uporządkowane i regularne formy mentoringu uwzględniające dostępność mentorów (głównie przełożonych) udzielających wsparcia i wskazówek w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców. Pozwala to na dokumentowanie postępu wszelkich prac i wyników badań, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosując taką informację zwrotną i pracę zgodnie z przyjętymi harmonogramami, głównymi etapami, wynikami i/lub rezultatami badań.</p> <p>Zostało to zdefiniowane w Księdze Jakości ITB MORATEX, w tym w procedurach: PJ – 02 Nadzór nad dokumentami, PJ – 12 Szkolenia, PJ – 15 Monitorowanie i pomiary, Proces projektowania oraz instrukcji IO-5/PJ-01 OBIEG I ARCHIWIZACJI DOKUMENTÓW W PROJEKTACH.</p>	<p><b>Wprowadzenie w Księdze Jakości zapisów precyzyjnie jakościujących zasady mentoringu, w tym zasady relacji pomiędzy opiekunem praktyk i staży studenckich i doktoranckich</b></p>	<p><b>NK, NJ/12.2016</b></p>
Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne	Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze	Odpowiedzialność/termin wdrożenia
<p>Kultura biznesowa Instytutu wymaga szerokiego spojrzenia na rolę jaką pełnią przełożeni (zarówno w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Instytutu, jak i zespołów projektowych), szczególnie młodych naukowców, w konotacji do kreowania konstruktywnych i pozytywnych relacji celem stworzenia warunków do efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego rozwoju karier naukowców.</p>	<p><b>Wprowadzenie w zakresach obowiązków Kierowników Zakładów naukowych wymogów w zakresie mentoringu.</b></p>	<p><b>NK/10.2016</b></p>

<p>Aspekty powyższe zostały zawarte w Statucie Instytutu oraz w Księdze jakości ITB MORATEX (Instrukcja IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE®2).</p>		
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Instytut zachęca pracowników do odbywania praktyk i staży zagranicznych oraz do wymiany w zakresie współpracy z uczelniami i instytutami badawczymi w ramach istniejących centrów naukowych (na podstawie zawiązanych umów centrów naukowych) oraz z przedsiębiorcami w ramach istniejących centrów naukowo-przemysłowych (na podstawie zawiązanych umów centrów naukowo-przemysłowych). Wyjazdy na konferencje i targi są planowane corocznie i realizowane w oparciu o zatwierdzony Plan Targów i Konferencji .</p> <p>Stanowi to nieodzowne narzędzie rozszerzania wiedzy naukowej i rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery naukowca.</p> <p>Regulamin oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" zawiera wymagania w zakresie uczestnictwa w szkoleniach, konferencjach i targach oraz seminariach dla każdego z naukowców, niezależnie od rodzaju i okresu zatrudnienia oraz etapu kariery. Corocznie zatwierdzany jest, na podstawie zgłoszonych przez kierowników jednostek organizacyjnych Instytutu, plan szkoleń. Propozycje są analizowane biorąc pod uwagę aktualne potrzeby pracowników w zakresie rozwoju zawodowego i naukowego oraz ocenę faktycznej potrzeby w odniesieniu do całej organizacji, jak także ocenę kompetencji pracowników (analiza luki).</p> <p>Procesy powyższe zapisane są w Księdze Jakości ITB MORATEX (procedura: PJ – 12 Szkolenia).</p>	<p><b>1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczanie i dobre praktyki.</b>  <b>2) Wprowadzenie kryteriów oceny w zakresie mobilności naukowców pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym oraz staży międzynarodowych do Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych</b></p>	<p><b>DN/12.2016</b></p>
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p>
<p>Naukowcy posiadają stały dostęp do szeroko rozumianych narzędzi wspomagających procesy rozwoju naukowego oraz zawodowego, niezależnie od etapu kariery zawodowej oraz niezależnie od rodzaju ich umów.</p> <p>Instytut zachęca pracowników do odbywania praktyk i staży zagranicznych oraz do wymiany w zakresie współpracy z uczelniami i instytutami badawczymi w ramach istniejących centrów naukowych (na podstawie zawiązanych umów centrów naukowych) oraz z przedsiębiorcami w ramach istniejących centrów naukowo-przemysłowych (na podstawie zawiązanych umów centrów naukowo-przemysłowych). Wyjazdy na konferencje i targi są planowane corocznie i realizowane w oparciu o</p>	<p><b>1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczanie i dobre praktyki.</b>  <b>2) Wprowadzenie kryteriów oceny w zakresie mobilności naukowców pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym oraz staży</b></p>	<p><b>DN/12.2016</b></p>



<p>zatwierdzony Plan Targów i Konferencji .  Stanowi to nieodzowne narzędzie rozszerzania wiedzy naukowej i rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery naukowca.  Regulamin oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych Instytutu Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX" zawiera wymagania w zakresie uczestnictwa w szkoleniach, konferencjach i targach oraz seminariach dla każdego z naukowców, niezależnie od rodzaju i okresu zatrudnienia oraz etapu kariery.  Corocznie zatwierdzany jest, na podstawie zgłoszonych przez kierowników jednostek organizacyjnych Instytutu, plan szkoleń. Propozycje są analizowane biorąc pod uwagę aktualne potrzeby pracowników w zakresie rozwoju zawodowego i naukowego oraz ocenę faktycznej potrzeby w odniesieniu do całej organizacji, jak także ocenę kompetencji pracowników (analiza luki).  Procesy powyższe zapisane są w Księdze Jakości ITB MORATEX (procedura: PJ – 12 Szkolenia).</p>	<p><b>międzynarodowych do Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych</b></p>	
<p><b>Istniejące przepisy i/lub praktyki instytucjonalne</b></p> <p>Kultura biznesowa Instytutu wymaga szerokiego spojrzenia na rolę jaką pełnią przełożeni (zarówno w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Instytutu, jak i zespołów projektowych), szczególnie młodych naukowców, w konotacji do kreowania konstruktywnych i pozytywnych relacji celem stworzenia warunków do efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego rozwoju karier naukowców.  Wskazania dot. niniejszego kryterium zostały zawarte w Statucie Instytutu oraz w Księdze jakości ITB MORATEX (Instrukcja IO-6/PJ-01 Zarządzanie projektem zgodnie z metodyką PRINCE®2).</p>	<p><b>Wymagane działania korygujące/zapobiegawcze</b></p> <p><b>Wprowadzenie w zakresach obowiązków Kierowników Zakładów naukowych wymogów w zakresie mentoringu.</b></p>	<p><b>Odpowiedzialność/termin wdrożenia</b></p> <p><b>NK/10.2016</b></p>

## Podsumowanie

Zgodnie z przeprowadzonym obszarem działań, zmierzających do implementacji Strategii wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” zostały wykonane następujące etapy:

- opracowanie zasady prowadzenia analizy wewnętrznej stanowiącej podstawę do wskazania luk obszarowych opierając się na Szablonie do analizy wewnętrznej wraz z analizą interesariuszy;
- analizy aktualnych przepisów prawa krajowego i wewnętrznych uregulowań formalnych, regulaminowych i proceduralnych;
- opracowanie założeń do badania ankietowego oraz przygotowanie ankiety;
- przeprowadzono, w oparciu o autorski system ankietowy, badanie ankietowe oraz przeanalizowano ankiety w odniesieniu do stanu wiedzy pracowników nauki dotyczącego obszaru implementacji;
- wykonano analizę luk obszarowych oraz zdefiniowano działania zapobiegawcze/korygujące, jak także opracowano docelowy plan ich implementacji wraz z ich walidacją (drogą elektroniczną) na poziomie forum Instytutu.
- opracowano strategię wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa "MORATEX".
- Opublikowano na portalu internetowym ITB MORATEX ([www.moratex.eu](http://www.moratex.eu)) informacje dotyczącą działań Instytutu w zakresie wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców

Należy zauważyć, że biorąc pod uwagę wyniki badania ankietowego wykazały również potrzebę realizację działań szkoleniowych oraz polepszających komunikację w obszarze przekazywania informacji o obowiązujących obecnie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk łącznie z systemem proceduralnym powiadamiania o aktualizacji powyższych.

Zestawienie działań, w formie planu działań zapobiegawczych/korygujących, w zakresie pełnej implementacji Strategii wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX” zostało przedstawione poniżej.



Plan działań zapobiegawczych/korygujących, w zakresie pełnej implementacji Strategii wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”

Aspekt Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Obszar Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Wymagane działania korygujące (DK)/zapobiegawcze (DZ)	Odpowiedzialność	Termin wdrożenia	Termin przeglądu
I. Aspekty etyczne i profesjonalne	I.1. Wolność badań:	DK: Opracowanie i udostępnienie Kodeksu etyki pracowników Nauki Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX zawierającej zapisy Europejskiej Karty Naukowca	Zc. Dyrektora ds. naukowych	10.2016	06.2017
	I.2. Zasady etyczne				
	I.4. Profesjonalne podejście:	DZ: Implementacja w Biurze Zarządzania Projektami obszaru współdzielenia informacji o ogłaszanych konkursach projektowych ze szczególnym wsparciem Młodych Naukowców.	Zc. Dyrektora ds. naukowych	10.2016	06.2017
	I.5. Zobowiązania kontraktowe i prawne	DZ: Wprowadzenie procedury aktualizacji przepisów prawnych dotyczących zasad finansowania nauki z przydzieloną odpowiedzialności osobowa	Zc. Dyrektora ds. ekonomicznych	11.2016	10.2017
	I.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	DK: Implementacja zasad mentoringu w zakresie budowy kompetencji użyteczności badań naukowych i prac rozwojowych w obszarze ich komercjalizacji i transferu do praktyki przemysłowej – aktualizacja procedury PJ – 01 Proces projektowania	Zc. Dyrektora ds. naukowych	01.2017	10.2017
II. Rekrutacja	II.1. Rekrutacja	DK: Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem kryteriów zwiększających dostępność osobom pozostającym w trudnym położeniu lub osobom powracającym do kariery zawodowej.	Dział Kadr	10.2016	06.2017
	II.2. Rekrutacja (Kodeks)	DK: Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju)	Dział Kadr	10.2016	06.2017

Aspekt Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Obszar Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Wymagane działania korygujące (DK)/zapobiegawcze (DZ)	Odpowiedzialność	Termin wdrożenia	Termin przeglądu
	II.4. Przeźroczystość (Kodeks)	DK: Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem opisów perspektywy rozwoju zawodowego (ścieżki rozwoju) oraz wprowadzeniem zapisu o informowaniu kandydatów o wyniku oceny ze wskazaniem mocnych i słabych stron oferty.	Dział Kadr	10.2016	06.2017
III. Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych	III.4. Warunki pracy	DK: Wprowadzenie do Regulaminu Pracy zapisów dopuszczających możliwości pracy na odległość lub/i w miejscu zamieszkania, w szczególności dla osób niepełnosprawnych lub czasowym wyłączeniem, wraz z niezbędnymi przepisami finansowymi, organizacyjnymi i administracyjnymi regulującymi takie uzgodnienia	Dział Kadr	12.2016	10.2017
	III.7. Równowaga płci	DK: Wprowadzenie regulaminu rekrutacji na wolne stanowiska lub trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z włączeniem aspektów związanych z zapewnieniem równowagi płci w rekrutacji (zarówno w odniesieniu do kandydatów jaki składu komisji rekrutacyjnej)	Dział Kadr	10.2016	06.2017
	III.8. Rozwój kariery	DK: 1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczenie i dobre praktyki. DK: 2) Rozszerzenie zakresu możliwości udzielania premii motywacyjnej o aspekty motywacji działań związanych z rozwojem zawodowym oraz prowadzonym mentoringiem	Dyrektor ITB MORATEX	12.2016	10.2017
	III.9. Wartość mobilności	DK: 1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczenie i dobre praktyki. DK: 2) Wprowadzenie kryteriów oceny w zakresie mobilności naukowców pomiędzy sektorami	Dyrektor ITB MORATEX	12.2016	10.2017

Aspekt Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Obszar Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Wymagane działania korygujące (DK)/zapobiegawcze (DZ)	Odpowiedzialność	Termin wdrożenia	Termin przeglądu
		publicznym i prywatnym oraz staży międzynarodowych do Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych			
	III.13. Nauczanie	DK: Wprowadzenie kryteriów oceny naukowców w zakresie realizacji zadań w przygotowaniu programów staży i praktyk oraz opieki na stażami i praktykami studentów oraz doktorantów	Dyrektor ITB MORATEX	12.2016	10.2017
IV. Szkolenia	IV.1. Relacje z opiekunami	DK: Wprowadzenie w Księdze Jakości zapisów precyzyjnie jakościujących zasady mentoringu, w tym zasady relacji pomiędzy opiekunem praktyk i staży studenckich i doktoranckich	Dział Kadr/Pełnomocnik ds. Systemu Zarządzania Jakością	12.2016	12.2017
	IV.2. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	DZ: Wprowadzenie w zakresach obowiązków Kierowników Zakładów naukowych wymogów w zakresie mentoringu	Dział Kadr	10.2016	06.2017
	IV.3. Stały rozwój zawodowy	DK: 1) Udokumentowanie strategii rozwoju kariery pracowników Instytutu w oparciu o istniejące dokumenty wewnętrzne oraz doświadczanie i dobre praktyki			
	IV.4. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju	DK: 2) Wprowadzenie kryteriów oceny w zakresie mobilności naukowców pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym oraz staży międzynarodowych do Regulaminu oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych	Dyrektor ITB MORATEX	12.2016	10.2017
	IV.5. Nadzór	DZ: Wprowadzenie w zakresach obowiązków Kierowników Zakładów naukowych wymogów w zakresie mentoringu	Dział Kadr	10.2016	06.2017
Działania całościowe		DK: 1) Wdrożenie działań szkoleniowych oraz polepszających komunikację w obszarze przekazywania informacji o obowiązujących w Instytucie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk, jak także szkoleń w zakresie doskonalenie zawodowego	Dział Kadr/Pełnomocnik ds. Systemu Zarządzania Jakością	10.2016	12.2017

Aspekt Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Obszar Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w Rekrutacji Naukowców	Wymagane działania korygujące (DK)/zapobiegawcze (DZ)	Odpowiedzialność	Termin wdrożenia	Termin przeglądu
		<p>łącznie z systemem proceduralnym powiadamiania o aktualizacji powyższych DZ/DK: 2) Wprowadzenie do planu szkoleń wewnętrznych działań szkoleniowych w zakresie obowiązujących obecnie uregulowań formalnych, proceduralnych i regulaminowych oraz dobrych praktyk</p>			
		<p>DK1: Opracowanie strategii stymulacji środowiska badań lub szkoleń naukowych DK2: Wprowadzenie zaktualizowanych i ujednoczonych zapisów układu zbiorowego w zakresie udzielenia premii</p>	Dyrektor ITB MORATEX	12.2016	10.2017

