

PLAN DZIAŁANIA

2024-2026

Obszary wymagające poprawy działań

Nr	Zasada	Proponowane działanie	Osoba/Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik	Czas realizacji
	Odpowiedzialność: w ID PAN przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz zasady etyczne				
1		Spotkania informacyjne dla pracowników ID PAN wyjaśniające zasady podziału i wydatkowania środków finansowych (subwencja, środki z projektów naukowych i usług badawczych, zysk) oraz zarządzania mieniem Instytutu	Główny Księgowy	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po spotkaniu, najczęściej zadawane pytania - zakładka w intranecie Cel: uczestnictwo 80% pracowników i zrozumienie zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz zasady etyczne	03/2024 03/2025 03/2026
2		Szkolenia dla pracowników ID PAN dotyczące zasad wydatkowania środków publicznych	Dział Administracyjny Dział Finansowo-Księgowy	liczba szkoleń, lista obecności, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po szkoleniu Cel: uczestnictwo 80% pracowników i	03/2024 03/2025 03/2026

				zrozumienie zasad dotyczących wydatkowania środków publicznych	
3		Udostępnianie w intranecie informacji o zasadach podziału i wydatkowania środków publicznych	Dyrekcja ID PAN	Informacja dostępna w intranecie Cel: usprawnienie komunikacji poprzez zebranie informacji w jednym miejscu w zakładce HRS4R	03/2024 03/2025 03/2026
	Relacje z opiekunem naukowym: w Instytucie istnieją zorganizowane formy kontaktu młodych naukowców z opiekunami naukowymi.				
4		Opracowanie i wdrożenie kodeksu dobrych praktyk dla opiekunów naukowych w ID PAN	Dyrekcja ID PAN	Dokument Cel: 100% opiekunów naukowych zastosuje się do standardów zawartych w dokumencie	06/2024 – aktualizowany w momencie pojawiających się zmian
	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania: doświadczeni naukowcy pełnią rolę opiekunów, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menadżerów lub popularyzatorów nauki w stosunku do mniej doświadczonej kadry.				
5		Powołanie zespołu mentorów	Dyrektor	Zarządzenie Dyrektora	3/2024
6		Opracowanie rekomendacji mentoringu	Zespół mentorów	Dokument	9/2024

7		Szkolenia w zakresie kompetencji miękkich i twardych	Zastępcy Dyrektora	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po spotkaniu, najczęściej zadawane pytania - zakładka w intranecie, liczba maili z informacjami dotyczącymi otwartych szkoleń, liczba udostępnionych dokumentów dotyczących kształtowania wybranych kompetencji Cel: 70% uczestników każdego ze szkoleń będzie potrafiło wykorzystać zdobyte umiejętności w życiu zawodowym	12/2023; 12/2024; 12/2025 i 12/2026 <i>opracowanie tematyki szkoleń na kolejny rok i terminarza szkoleń</i>
8		Szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego	Zastępcy Dyrektora	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po spotkaniu, najczęściej zadawane pytania - zakładka w intranecie, liczba maili z informacjami dotyczącymi otwartych szkoleń, liczba udostępnionych dokumentów dotyczących kształtowania wybranych kompetencji Cel: 70% uczestników każdego ze szkoleń będzie potrafiło wykorzystać zdobyte	12/2023; 12/2024; 12/2025 i 12/2026 <i>opracowanie tematyki szkoleń na kolejny rok i terminarza szkoleń</i>

				umiejętności w życiu zawodowym	
	Zasada niedyskryminacji: Instytut nie dyskryminuje naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, religię, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, warunki społeczne czy ekonomiczne				
9		Tłumaczenie najważniejszych regulaminów, zarządzeń, komunikatów i dokumentów wewnętrznych na język angielski	Dyrekcja ID PAN	przetłumaczone dokumenty dostępne na stronie internetowej Instytutu/ odpowiednich działach (w zależności od typu dokumentu) Cel: niedyskryminowanie obcokrajowców ze względu na język, finalnie przygotowywanie wszystkich dokumentów dwujęzycznie	03/2024 wzory umów o pracę, delegacji, zamówień 6/2024 regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania 12/2024 obiegu dokumentów 3/2025 regulaminów bhp i ppoż. 12/2025 pozostałych regulaminów wewnętrznych
10		Komunikacja mailowa dwujęzyczna	Odpowiednie komórki organizacyjne przygotowujące dokument	liczba wysyłanych wiadomości e-mail - raport roczny	Zadanie ciągłe <i>Continuous action</i>
11		Poszukiwanie środków zewnętrznych na przystosowanie budynków do osób z niepełnosprawnościami	Zastępca Dyrektora ds. organizacji i rozwoju	wniosek	2024

	Rozwój kariery zawodowej: Instytut posiada strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, zgodnie z regulacjami krajowymi(R1-R4).				
12		Opracowanie regulaminu awansu zawodowego	Dyrekcja ID PAN	Dokument	04/2024
13		Opracowanie programu rozwoju kariery dla grupy naukowców R1 i R2 – rekomendacje	Zastępca Dyrektora ds. naukowych	Dokument	04/2024
	Wartość mobilności: Instytut docenia wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, wewnątrz- i międzydyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilność między sektorem publicznym i prywatnym; wspiera naukowców przyjeżdżających do Instytutu i stymuluje mobilność zatrudnionych naukowców.				
14		Spotkania informacyjne w zakresie możliwości ubiegania się o wyjazdy do innych jednostek	Dział Informacji Naukowej	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po spotkaniu Cel: 30% uczestników spotkań wykorzysta możliwości wyjazdowe	Działanie ciągłe – bieżąca działalność DIN Dodatkowe spotkania organizowane po ogłoszeniu konkursów przez agencje zewnętrzne
	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju naukowego: Instytut umożliwia rozwój zawodowy i stały rozwój kwalifikacji poprzez organizację warsztatów i szkoleń.				

15		Ankieta skierowana do pracowników dotycząca potrzeb szkoleniowych organizowanych przez ID PAN	Zastępcy Dyrektora	ramowy plan szkoleń naukowych na następny rok	12/2023 12/2024 12/2025 12/2026
	Dostęp do doradztwa zawodowego: Instytut umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej doradztwo zawodowe dotyczące rozwoju kariery.				
16		Organizacja spotkań z pracownikami instytucji wspierających pracowników naukowych w poszukiwaniu możliwości realizowania krajowych i międzynarodowych projektów badawczych	Dział Informacji Naukowej/	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po spotkaniu Cel: 30% uczestników spotkań wykorzysta możliwości jakie dadzą spotkania	Działanie ciągłe – bieżąca działalność DIN Dodatkowe spotkania organizowane po ogłoszeniu konkursów przez agencje zewnętrzne
	Prawa własności intelektualnej: zgodnie z regulaminem własności intelektualnej Instytut zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania swoich wyników badań poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej.				
17		Stworzenie zakładki w intranecie poświęconej komercjalizacji	Zastępca Dyrektora ds. organizacji i rozwoju	zakładka w intranecie Cel: usprawnienie komunikacji poprzez zebranie informacji w jednym miejscu w zakładce HRS4R	12/2024
18		Organizacja szkoleń / konsultacji z rzecznikiem patentowym	Zastępca Dyrektora ds. organizacji i rozwoju	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca zrozumienie tematu po spotkaniu	12/2024 12/2025 12/2026
19		Organizacja seminariów dotyczących prawa własności intelektualnej	Zastępca Dyrektora ds. organizacji i rozwoju	lista obecności, liczba spotkań, ankieta weryfikująca	06/2025

				zrozumienie tematu po spotkaniu Cel: 70% uczestników każdego ze szkoleń będzie potrafiło wykorzystać zdobyte umiejętności w życiu zawodowym	
	Współautorstwo: Instytut odnosi się pozytywnie do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań. Procedury i praktyki w Instytucie zapewniają, iż każdy naukowiec powinien być wymieniony jako współautor w kontekście rzeczywistego wkładu w tworzenie pracy, patentu.				
20		Opracowanie polityki prowadzenia badań naukowych	Zastępca Dyrektora ds. naukowych	Dokument	06/2025
	Opieka naukowa: w Instytucie jest wyznaczona osoba, do której mogą się zgłaszać młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków. Pełni ona również funkcję doradczą w kwestii rozwoju kariery i pozyskiwania funduszy na badania.				
21		Wyznaczenie opiekuna dla grupy naukowców R1 i dla R2 oraz określenie zakresu sprawowania opieki	Dyrektor ID PAN	zarządzenie Dyrektora	03/2024
	Skargi/apelacje: w Instytucie, zgodnie z regulacjami krajowymi, wyznaczona jest bezstronna osoba, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców (rzecznik dyscyplinarny i komisja dyscyplinarna).				
22		Informacja w intranecie dotycząca rzecznika dyscyplinarnego i jego zakresu obowiązków, komisji dyscyplinarnej oraz rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	Dyrekcja ID PAN	treści w intranecie Cel: usprawnienie komunikacji poprzez zebranie informacji w jednym miejscu w zakładce HRS4R <i>Goal: to improve communication by collecting information in one place in the HRS4R tab</i>	06/2024

	Wpływ na organy decyzyjne: Instytut posiada ciało regularnie spotykające się z Dyrekcją, w skład którego wchodzi przedstawiciele naukowców na wszystkich etapach kariery.				
23		Powołanie Rady Młodych Naukowców ID PAN	Dyrektor ID PAN	zarządzanie Dyrektora o powołaniu RMN ID PAN, regulamin RMN ID PAN	04/2024
24		Działalność informacyjna RMN ID PAN	Rada Młodych Naukowców ID PAN	zakładka w intranecie, liczba spotkań z młodymi naukowcami, raporty (protokoły) ze spotkań	2024-2026
25		Spotkania RMN ID PAN i opiekuna naukowego grupy naukowców R1 i R2 z Dyrektorem ID PAN	Rada Młodych Naukowców ID PAN	sprawozdania ze spotkań	2024-2026
	Rekrutacja: Instytut jasno określa standardy przyjmowania naukowców na poszczególne stanowiska, w zależności od etapu rozwoju kariery naukowej.				
26		Aktualizacja regulaminu przeprowadzania konkursów i zatrudniania na stanowiska naukowe	Dyrektor ID PAN	Dokument	03/2024
	Rekrutacja: Instytut zapewnia otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym. Są one dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska, a ogłoszenia zawierają dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz warunków pracy i perspektywy rozwoju zawodowego.				
27		Opracowanie polityki otwartych, przejrzystych i opartych o kompetencje zasad rekrutacji pracowników naukowych	Zastępcy Dyrektora	Dokument	09/2024

	Przejrzystość: Instytut informuje potencjalnych kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru i liczbie dostępnych stanowisk. Po zakończeniu procesu rekrutacji wszyscy kandydaci informowani są o mocnych i słabych stronach ich podań.				
28		Wprowadzenie do decyzji negatywnej po II etapie rekrutacji informacji o mocnych i słabych stronach kandydata	Komisje rekrutacyjne	decyzje negatywne z uzasadnieniem	2024-2026