

## FORMULARZ 2 - ANALIZA LUK

Numer sprawy: 2022PL811192

Nazwa organizacji: Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy (NIO-PIB) w Warszawie

Kontakt: ul. W. K. Roentgena 5; 02-781 Warszawa; e-mail: dyrektor@nio.gov.pl

DATA ZGŁOSZENIA: 9.8.2023

DATA POPARCIA KARTY I KODU: 7.7.2022

### **ANALIZA LUK**

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy luk. Aby zapewnić spójność, 40 artykułów zostało ponumerowanych według następujących nagłówek. Prosimy o przedstawienie poniżej wyników analizy Luk swojej organizacji. Jeśli Twoja organizacja obecnie nie spełnia w pełni kryteriów, wymień, czy przepisy krajowe lub organizacyjne mogą ograniczać wdrażanie Karty, inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

<b>Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: zestawienie wyników przeprowadzonej analizy</b>			
Status: w jakim stopniu organizacja spełnia następujące kryteria?	++ = w pełni zrealizowane +/- = prawie, lecz nie w pełni zrealizowane - / + = częściowo zrealizowane - = niewystarczająco zrealizowane	W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać rzeczywistą "lukę" między zasadą a obecną praktyką w organizacji. W razie potrzeby proszę wskazać na krajowe / regionalne przepisy lub regulacje wewnętrzne, które utrudniają wdrożenie	Podjęte inicjatywy i / lub propozycje ulepszeń
<b>Aspekty etyczne i profesjonalne</b>			
1. Wolność badań naukowych (Research Freedom)	++ w pełni zrealizowane	Naukowcy mają swobodę wyboru tematyki badań w zakresie odpowiadającym ich zainteresowaniom oraz możliwość wyboru metod i praktyk laboratoryjnych.	Działania nie są wymagane
2. Zasady etyczne	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	W ankiecie 58,9 % respondentów oświadczyło, że posiada odpowiednią wiedzę i przestrzega zasad etycznych. Regulacje prawne: - Zarządzenie nr 100/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 27 grudnia 2022 w sprawie „Kodeksu Etyki Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie zobowiązuje pracowników do przestrzegania kodeksu etyki w Instytucie. - Zarządzenie 26/2023 Dyrektora Instytutu z dnia 28 kwietnia 2023 r. w sprawie powołania Komisji Bioetycznej w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym, które określa skład Komisji Bioetycznej w NIO-PIB. - Zarządzenie 35/2023 Dyrektora Instytutu z dnia 5 czerwca 2023 r. w sprawie Regulaminu Komisji Bioetycznej w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii	Niezbędne działania: - Zamieszczenie na stronie internetowej NIO-PIB informacji dotyczących Kodeksu Etyki, Składu Komisji Bioetycznej oraz Regulaminu Komisji Bioetycznej NIO-PIB ( <a href="https://www.nio.gov.pl/o-instytucie/dyrekcja/komisja-bioetyczna/">https://www.nio.gov.pl/o-instytucie/dyrekcja/komisja-bioetyczna/</a> )

		Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie.	
3. Odpowiedzialność zawodowa	++ w pełni zrealizowane	<p>Badania naukowe prowadzone przez naukowców w Instytucie mają ogromne znaczenie dla społeczeństwa. Opinię taką wyraziło 80% ankietowanych. Naukowcy są zobowiązani do poszanowania praw intelektualnych.</p> <p>Regulacje prawne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zarządzenie nr 38/2017 Dyrektora Instytutu z dnia 17 maja 2017 r. w sprawie ustalenia i wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Centrum Onkologii – Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie.</li> <li>- USTAWA z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</li> </ul>	<p>Działania nie są wymagane</p> <p>Planowana jest Aktualizacja Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych – termin wdrożenia Q1 2024 r.</p>
4. Profesjonalne podejście	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Naukowcy znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań. Naukowcy powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.</p> <p>Regulacje prawne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zarządzenie nr 6/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 27 stycznia 2022 r. w sprawie „Regulaminu Realizacji Projektów dofinansowanych ze źródeł zewnętrznych w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie”.</li> </ul>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wsparcie administracyjne podczas zdobywania dofinansowania zewnętrznego na realizację projektów naukowych</li> <li>- Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji dotyczących konkursów na projekty naukowe krajowe i zagraniczne (UE)</li> </ul>
5. Zobowiązania	- / + częściowo	Zarządzenia Dyrektora NIO-PIB są dostępne	Niezbędne działania:

wynikające z umowy przepisów	zrealizowane	dla pracowników na stronie intranetowej Instytutu oraz na portalu OnkoSys. Jedynie 28,9% respondentów deklaruje znajomość i przestrzeganie zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów. Sytuacja ta wskazuje na konieczność poszerzenia wiedzy z tego obszaru.	- Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w Biuletynie lub w postaci Newslettera w sprawie wewnętrznych regulacji oraz przepisów prawnych obowiązujących w kraju
6. Odpowiedzialność	- / + częściowo zrealizowane	W NIO-PIB obowiązuje Zarządzenie 42/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 26 maja 2021 r. w sprawie określenia zasad udzielania zamówień publicznych przez Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy. 33,3 % respondentów na pytanie o znajomość zasad odpowiedzialności udzieliło odpowiedzi negatywnej, a 40% nie wie lub ma trudności z udzieleniem odpowiedzi. Wskazuje na potrzebę poprawy tej sytuacji.	Niezbędne działania: - Wprowadzenie elektronicznego obiegu dokumentów (EOD) - Przygotowanie umów ramowych na zakup odczynników i usług w zakresie badań naukowych - Należy rozważyć modyfikację procedur wewnętrznych w zakresie zamawiania i zakupu odczynników, usług itp. w celu poprawy efektywności i terminowości wydatkowania środków.
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	- / + częściowo zrealizowane	W NIO-PIB w Warszawie jest stanowisko Inspektora Ochrony Danych. Naukowcy wskazują w ankiecie na brak wystarczającej wiedzy na temat wsparcia informatycznego, archiwizacji danych oraz bezpieczeństwa i ochrony danych.	Niezbędne działania: - wprowadzenie zeszytów elektronicznych (pilotażowo wprowadzono ELN w 2022 w Zakładzie Genetyki), backup danych lokalnych w infrastrukturze wewnętrznej IT, - Przygotowanie zarządzenia w sprawie przechowywania danych
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników badań naukowych	- / + częściowo zrealizowane	Większość badań przeprowadzonych w NIO-PIB w Warszawie jest publikowana w czasopismach Open Access. Instytut pokrywa koszty publikacji naukowych w czasopismach naukowych. W NIO-PIB obowiązuje regulamin finansowania publikacji naukowych wydany Zarządzeniem 83/2020 Dyrektora Instytutu z dnia 19 października 2020 r. w sprawie	Niezbędne działania: - opublikowanie na stronie internetowej informacji o uzyskanych projektach, patentach czy publikacjach w renomowanych czasopismach naukowych oraz innych osiągnięciach naukowych

		<p>wprowadzenia Regulaminu finansowania publikacji naukowych ze środków będących w dyspozycji Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.</p> <p>Tylko 32,2 % respondentów zgadza się z opinią, że NIO-PIB dba o to, aby wyniki badań były przekazywane do ogółu społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla wszystkich.</p>	
9. Zaangażowanie społeczne	- / + częściowo zrealizowane	<p>Naukowcy biorą udział w konferencjach naukowych oraz organizują spotkania ze studentami mające na celu ich zainteresowanie nauką.</p> <p>Jednak brakuje zinstytucjonalizowanych mechanizmów pomagających naukowcom w prezentowaniu zgromadzonej wiedzy opinii publicznej w sposób nieformalny i łatwy do zrozumienia.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Odgórne działania mające na celu dotarcie do społeczeństwa z wynikami prowadzonych badań, w tym wprowadzenie otwartych sesji popularnonaukowych na organizowanych konferencjach, prezentowanie informacji o prowadzonych badaniach za pośrednictwem mediów społecznościowych</li> </ul>
10. Zasady niedyskryminacji	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>W NIO-PIB obowiązuje Zarządzenie nr 65/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 26 września 2022 r. w sprawie wprowadzenia planu równości płci w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie.</p> <p>Powszechnie zasadą jest równość wszystkich naukowców w każdym obszarze. Większość respondentów wskazała, że nie dostrzega oznak dyskryminacji. Niektórzy respondenci jednak nie są świadomi, jak zapobiegać i unikać dyskryminacji.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizacja szkoleń dla pracowników i doktorantów, m.in. w zakresie równouprawnienia</li> </ul>
11. Systemy oceny pracowników	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Zgodnie z ustawą o instytutach badawczych, pracownicy naukowcy podlegają okresowej ocenie dorobku naukowego, prowadzonej</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modyfikacja Regulaminu oceny okresowej dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i</li> </ul>

		<p>przez Komisję Rady Naukowej obejmującą wyniki ich pracy, nie rzadziej niż raz na dwa lata. Rada Naukowa bierze pod uwagę w szczególności liczbę i jakość publikacji naukowych oraz prowadzonych projektów naukowych. Regulaminu okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych (Zarządzenie nr 26/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 2 kwietnia 2021) określa tryb i zasady dokonywania oceny okresowej. Naukowcy mają prawo złożyć wniosek do Przewodniczącego Rady Naukowej o ponowną ocenę jego dorobku naukowego.</p>	<p>badawczo-technicznych</p>
<b>Rekrutacja i dobór kadr</b>			
<p>12. Zasady rekrutacji (Wg Kodeksu)</p>	<p>+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane</p>	<p>Procedura rekrutacyjna oparta jest na przepisach krajowych oraz wewnętrznych regulacjach NIO-PIB. Zarządzenie Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 określa regulamin konkursu na stanowiska naukowe. Obowiązujące przepisy wewnętrzne dotyczące postępowania rekrutacyjnego wskazują skład komisji rekrutacyjnej, etapy postępowania rekrutacyjnego, a także informacje zawarte w ogłoszeniach o pracę.</p> <p>Niektórzy jednak ankietowani nie są świadomi jakie przepisy obowiązują w Instytucie podczas rekrutacji na stanowiska naukowe.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie</li> </ul>

13. Przebieg rekrutacji (wg kodeksu)	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Zagadnienia dotyczące rekrutacji kadry naukowej są znane i przejrzyste. Są one uregulowane przez przepisy krajowe i wewnętrzne:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ustawa o instytutach badawczych,</li> <li>2) Statut NIO-PIB rozdział V i VI,</li> <li>3) Regulamin konkursu na stanowisko naukowe (Zarządzenie nr 4/2018 Dyrektora Instytutu dnia 11 stycznia 2018 r.).</li> </ol> <p>Przepisy te określają jasne, przejrzyste i skuteczne procedury rekrutacyjne. Ponadto ogłoszenia o pracę szczegółowo opisują kryteria selekcji i oczekiwane kompetencje kandydatów. Ogłoszenie o konkursie publikowane jest na stronie BIP Instytutu, a także na stronie BIP Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz na stronie Komisji Europejskiej (<a href="https://euraxess.ec.europa.eu">https://euraxess.ec.europa.eu</a>).</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie</li> </ul>
14. Dobór kadr	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Obowiązujące przepisy wewnętrzne określają zasady powoływania komisji rekrutacyjnych – Regulamin konkursu na stanowisko naukowe (Zarządzenie nr 4/2018 Dyrektora Instytutu). Komisję rekrutacyjną powołuje Dyrektor NIO-PIB po zasięgnięciu opinii Rady Naukowej.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie</li> </ul>
15. Przejrzystość (wg Kodeksu)	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	<p>Ogłoszenie konkursowe stanowi załącznik do Zarządzenia w sprawie naboru na stanowisko naukowe i zawiera szczegółowy opis wymagań i oczekiwanych kwalifikacji na dane stanowisko (kryteria rekrutacji) oraz liczbę wolnych etatów. Kandydaci są informowani o perspektywach rozwoju.</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie</li> </ul>
16. Ocena dorobku (wg Kodeksu)	- niewystarczająco zrealizowane	<p>Większość respondentów (67,8%) nie zna kryteriów stosownych podczas rekrutacji, pozostali są zaznajomieni z zasadami i potwierdzają prawidłowy przebieg procesu</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie –</li> </ul>

		rekrutacji. Kandydaci nie otrzymują zwrotnej informacji o słabych i mocnych stronach swoich zgłoszeń w procesie rekrutacji.	Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie - Informacja zwrotna dla kandydatów o słabych i mocnych stronach zgłoszeń w procesie rekrutacji
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego w CV (wg Kodeksu)	- niewystarczająco zrealizowane	W NIO-PIB brakuje wewnętrznych regulacji dotyczących tej tematyki. W celu poprawy przejrzystości postępowania rekrutacyjnego należy wprowadzić to do przepisów	Niezbędne działania: - Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności wg Kodeksu	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Doświadczenie w zakresie mobilności jest doceniane w procesie rekrutacji. Wyniki ankiety wskazują, że naukowcy nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat doceniania mobilności w procesie rekrutacji.	Niezbędne działania: - Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie
19. Uznawanie kwalifikacji (wg Kodeksu)	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Zgodnie z obowiązującymi przepisami uznaje się kwalifikacje akademickie i zawodowe pracowników. W trakcie procesu rekrutacji lub ubiegania się o zmianę stanowiska naukowego dokonywana jest wnikliwa ocena kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydata. Obowiązują dwa przepisy regulujące proces rekrutacji i zatrudniania pracowników: 1. Statut NIO-PIB zatwierdzony przez Ministra Zdrowia w dniu 20 grudnia 2019 r. – Rozdział VI „Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu na stanowiska naukowe”. 2. Zarządzenie Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu konkursu na stanowisko naukowe. Ponadto regularnie aktualizowane są informacje o nowych konkursach na stanowiska naukowe.	Niezbędne działania: - Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie
20. Staż pracy wg Kodeksu	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Wymagane kwalifikacje odpowiadają potrzebom na danym stanowisku. Podczas procesu rekrutacji Komisja bierze pod uwagę	Niezbędne działania: - Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym



		osiągnięcia i kwalifikacje zawodowe kandydata.	Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (wg Kodeksu)	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Instytut posiada regulacje wewnętrzne dotyczące rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe: 1. Statut NIO-PIB z dnia 20.12.2019 r. - Rozdział VI „Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu na stanowiska naukowe”; 2. Zarządzenie Nr 4/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 11 stycznia 2018 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu konkursu na stanowisko naukowe w Centrum Onkologii - Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie”. Na podstawie powyższych przepisów każdorazowo przed ogłoszeniem konkursu na dane stanowisko, w tym doktorów, tworzone jest odrębne Zarządzenie dotyczące przeprowadzenia danego konkursu. Jednak wiele respondentów nie zna zasad zatrudniania osób posiadających stopień naukowy doktora.	Niezbędne działania: - Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie - Rozpowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o obowiązujących przepisach dotyczących rekrutacji na stanowiska naukowe
<b>Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne</b>			
22. Uznanie zawodu	- / + częściowo zrealizowane	Ponad połowa respondentów zadeklarowała, że osoby zajmujące się karierą naukową nie są uważane za profesjonalistów i nie są traktowane z szacunkiem.	Niezbędne działania: - Spotkania z pracownikami naukowymi, na których prezentowane są osiągnięcia naukowe - Szerokie informowanie środowiska Instytutu i społeczeństwa o prowadzonych badaniach i sukcesach naukowców - Premie naukowe dla pracowników naukowych
23. Środowisko badań naukowych	- / + częściowo zrealizowane	Tworzenie dogodnego środowiska do prowadzenia badań naukowych w NIO-PIB w Warszawie realizowane jest m.in. przez: - pokrywanie kosztów publikacji prac naukowych nieposiadających dofinansowania,	Niezbędne działania: - Dostęp pracowników naukowych do systemów komunikacyjnych tj. TEAMS, Microsoft Office 365 - Zakup kamerek internetowych lub tabletów, które umożliwią naukowcom współpracę na odległość

		<p>- w przypadku naukowców, NIO-PIB pokrywanie kosztów związanych z uczestnictwem w międzynarodowej lub krajowej konferencji,</p> <p>– zapewnienie pracownikom Instytutu doktorantom i studentom bezpłatnego dostępu do wielu różnych programów i systemów informatycznych.</p> <p>Mimo wysiłków NIO-PIB 48,9% ankietowanych nie zgadza się, że NIO-PIB w Warszawie dba o stworzenie stymulującego środowiska badawczego, poprzez odpowiednie wyposażenie stanowisk pracy, umożliwiające współpracę na odległość przy pomocy komunikatorów wideokonferencyjnych zdalną z wykorzystaniem sieci badawczych i zgodne z odpowiednimi przepisami BHP.</p>	
24. Warunki pracy	- / + częściowo zrealizowane	<p>Zgodnie z Regulaminem Pracy NIO-PIB w Warszawie, wprowadzonym Zarządzeniem Nr 104/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 22 grudnia 2021 r., pracownicy naukowci pracują 7 godzin 35 minut dziennie, od poniedziałku do piątku. Mogą rozpocząć pracę o różnych godzinach. Możliwe jest indywidualne ustalenie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. W przypadkach uzasadnionych charakterem obowiązków lub ich organizacją, pracodawca może wprowadzić zadaniowy system czasu pracy. Pracownikowi naukowemu przysługuje 36 dni urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z prawem krajowym pracownicy mają różne przywileje związane z rodzicielstwem. Przepisy te pozwalają m.in. na łączenie pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego, możliwe jest również zatrudnienie w niepełnym wymiarze. W okresie urlopu</p>	<p>Niezbędne działania:</p> <p>- Wprowadzenie obok możliwości pracy zdalnej elastycznych systemów czasu pracy (praca w weekendy, skrócony tydzień czasu pracy)</p>

		rodzicielskiego pracownik ma prawo do podjęcia pracy zarobkowej, a także nauki lub szkolenia, o ile nie wyklucza to możliwości osobistej opieki nad dzieckiem. 31 maja 2023 r. zostało zawarte porozumienie określające zasady pracy zdalnej w NIO-PIB	
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	W NIO-PIB obowiązuje Regulamin Pracy, wprowadzony Zarządzeniem Nr 104/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 22 grudnia 2021 r.	Niezbędne działania: - Rozpowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych informacji o obowiązujących przepisach dotyczących warunków zatrudnienia w NIO-PIB w Warszawie (strona internetowa NIO-PIB, Biuletyn)
26. Finansowanie i wynagrodzenie	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	W NIO-PIB obowiązuje Regulamin wynagradzania wydany Zarządzeniem 5/2023 Dyrektora Instytutu z dnia 17 stycznia 2023 r. NIO-PIB zapewnia terminową wypłatę wynagrodzeń.	Niezbędne działania: - Usprawnienie obiegu dokumentów w taki sposób, aby nie było opóźnień w wypłacie dodatkowych wynagrodzeń i dodatków projektowych
27. Równowaga płci	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	W NIO-PIB obowiązuje Zarządzenie nr 65/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 26 września 2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu równości płci w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie. Powszechnie zasadą jest równość wszystkich naukowców w każdym obszarze. Każda płeć jest jednakowo reprezentowana na każdym poziomie ścieżki kariery oraz w organach decyzyjnych. Istnieją procedury zapobiegające uprzedzeniom ze względu na płeć i praktykom mobbingu. Proces rekrutacji opiera się wyłącznie na dorobku. W NIO-PIB Zarządzeniem Nr 100/2022 Dyrektora Instytutu wprowadzono „Kodeks Etyki Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie”, zgodnie z którym Pracownicy są zobowiązani	Niezbędne działania: - Wprowadzenie Polityki Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie

		do przestrzegania porządku prawnego, norm etycznych, zawodowych i moralnych oraz zasad współżycia społecznego, mają odnosić się do innych pracowników w sposób życzliwy oraz zobowiązani są do równego traktowania innych pracowników oraz do niestosowania jakichkolwiek form dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną, pozycję społeczną, wiek lub stan cywilny.	
28. Rozwój kariery zawodowej	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	NIO-PIB wspiera naukowców w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju pokrywając koszty związane z uczestnictwem w międzynarodowych lub krajowych konferencjach czy koszty udziału w szkoleniach. Natomiast 33,3% ankietowanych uważa inaczej. Wskazuje to na potrzebę poprawy.	Niezbędne działania: - Obowiązek zgłaszania planu szkoleń przez kierowników komórek organizacyjnych - Rozpowszechnienie wśród pracowników naukowych informacji o szkoleniach, seminariach i konferencjach (strona internetowa NIO-PIB, Biuletyn) - Przeznaczenie stałego budżetu na udział pracowników naukowych w szkoleniach, seminariach i konferencjach.
29. Wartość mobilności	- / + częściowo zrealizowane	NIO-PIB w Warszawie uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważnego sposobu poszerzenia wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. Natomiast ankieta wskazuje, że nie jest to wystarczające. Należy podjąć działania w tym zakresie.	Niezbędne działania: - Rozpowszechnienie wśród pracowników naukowych informacji o wyjazdach wspierających wymianę międzynarodową, stażach w podmiotach akademickich i gospodarczych, jak również możliwość udziału w projektach komercyjnych (strona internetowa NIO-PIB, Biuletyn)
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	- / + częściowo zrealizowane	NIO-PIB powinno zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, doradztwo zawodowe oraz wsparcie dla młodych naukowców.	Niezbędne działania: - Wprowadzenie obowiązkowych seminariów dla pracowników naukowych - Informacja na stronie internetowej o działalności naukowej poszczególnych zakładów naukowych
31. Prawa własności	+/- prawie, lecz nie w	W NIO-PIB obowiązuje Zarządzenie nr	Niezbędne działania:

intelektualnej	pełni zrealizowane	38/2017 Dyrektora Instytutu z dnia 17 maja 2017 r. w sprawie ustalenia i wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w NIO-PIB. Powołana jest również Komisja ds. dóbr intelektualnych (Zarządzenie nr 90/2017 Dyrektora Instytutu z dnia 14 grudnia 2017 r.)	- Modyfikacja regulaminu oraz przygotowanie wzoru umowy dotyczących praw autorskich
32. Współautorstwo	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	70% ankietowanych uważa, że wkład twórczy naukowców, szczególnie doktorantów i młodych naukowców, jest odzwierciedlany poprzez wpisywanie na listę współautorów. NIO-PIB wspiera młodych naukowców i doktorantów.	Niezbędne działania: - Przygotowanie zasad etycznych obowiązujących w publikowaniu oraz rozpowszechnienie informacji wśród pracowników naukowych
33. Nauczanie	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	W NIO-PIB są prowadzone kursy dotyczące kształcenia przeddyplomowego oraz kursy dotyczące kształcenia podyplomowego. Naukowcy mogą pełnić funkcję wykładowców na uczelniach lub na specjalistycznych kursach zawodowych na własne życzenie i po uzyskaniu zgody NIO-PIB. Instytut udziela zgód w uzasadnionych przypadkach. Ponadto za ich zaangażowanie w proces dydaktyczny można uznać szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższymi tytułami naukowymi.	Niezbędne działania: - dostosowanie regulacji wewnętrznych do w/w potrzeb
34. Skargi/apelacje	- / + częściowo zrealizowane	1. Pracownik ma prawo składać wnioski i skargi do Dyrektora. Skargi i wnioski rozpatruje Dyrektor lub osoba przez niego upoważniona i udziela odpowiedzi w formie pisemnej lub ustnie, niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 30 dni od dnia złożenia skargi lub wniosku. Jeden raz w miesiącu, w wyznaczonym dniu i godzinach	Niezbędne działania: - Przegląd dokumentacji oraz procedur pod kątem ich modyfikowania i uproszczenia - Udostępnienie pracownikom skrzynki cyfrowej lub fizycznej, do której mogą zgłaszać uwagi i pomysły

		<p>Dyrektor przyjmuje pracowników w sprawach skarg i wniosków, po uprzednim telefonicznym uzgodnieniu - Zarządzenie Nr 104/2021 Dyrektora Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego z dnia 22 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.</p> <p>2. W celu przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu, mobbingowi, molestowaniu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wprowadzono Zarządzenie nr 37/2021 z dnia 12 maja 2021 r. w sprawie zakazu stosowania mobbingu oraz nierównego traktowania w zatrudnieniu w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym oraz wprowadzenia Regulaminu postępowania przed Komisją ds. zapobiegania przejawom nierównego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu mobbingowi w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym, z późn. zm.</li> <li>- wprowadzono Zarządzenie nr 38/2021 z dnia 12 maja 2021 r. w sprawie powołania Komisji ds. zapobiegania przejawom nierównego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania mobbingowi w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym</li> </ul> <p>3. W Instytucie funkcjonują procedury umożliwiające naukowcowi odwołanie się</p>	
--	--	---	--

		od oceny jego dorobku naukowego, zgodnie z Zarządzeniem Nr 26/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 2 kwietnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego 4. Zgodnie ze Statutem NIO-PIB zatwierdzonym przez Ministra Zdrowia w dniu 5 czerwca 2023 r. w Instytucie działa Komisja Dyscyplinarna.	
35. Wpływ na organy decyzyjne	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Pracownicy NIO-PIB mają możliwość czynnego udziału w wyborach członków Rady Naukowej zgodnie ze Statutem NIO-PIB. Zatrudnieni w Instytucie naukowcy są właściwie reprezentowani w organach decyzyjnych. Pracownicy mogą składać wnioski do tych organów za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych. Na najwyższym szczeblu procesu decyzyjnego znajduje się Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, który zapewnia reprezentację naukowców.	Niezbędne działania: - Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie reprezentowania interesów pracowników naukowych
<b>Szkolenia i rozwój</b>			
36. Relacje z opiekunem naukowym	- / + częściowo zrealizowane	42,2% ankietowanych zadeklarowała dobre relacje z opiekunami, pozwalające na regularny kontakt młodych badaczy z ich opiekunami i przedstawicielami. Należy podjąć działania mające na celu poprawę relacji między młodym naukowcem a opiekunem naukowym	Niezbędne działania: - Powołanie funkcji „ombudsmana” do którego doktorant/młody naukowiec może się zgłosić w przypadku problemów - Obowiązkowe szkolenia dla opiekunów naukowych z umiejętności miękkich
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych,	Niezbędne działania: - obowiązkowe seminaria dla pracowników naukowych, doktorantów i młodych naukowców, na

		mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi.	których będzie można skorzystać z dobrych praktyk i doświadczenia innych naukowców.
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	NIO-PIB zapewnia pracownikom naukowym pokrycie kosztów związanych z uczestnictwem w szkoleniach oraz międzynarodowych i krajowych konferencjach. Wyniki ankiety wskazują, że 42,2 % ankietowanych nie ma wiedzy na temat możliwości rozwoju naukowego i zawodowego w NIO-PIB	Niezbędne działania: - Obowiązek zgłaszania planu szkoleń przez kierowników komórek organizacyjnych - Rozpowszechnienie wśród pracowników naukowych informacji o szkoleniach, seminariach i konferencjach (strona internetowa NIO-PIB, Biuletyn)
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	+/- prawie, lecz nie w pełni zrealizowane	Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line. Nie wszyscy naukowcy korzystają ze szkoleń i możliwości stałego rozwoju zawodowego.	Niezbędne działania: - Obowiązek zgłaszania planu szkoleń przez kierowników komórek organizacyjnych - Rozpowszechnienie wśród pracowników naukowych informacji o szkoleniach, seminariach i konferencjach (strona internetowa NIO-PIB, Biuletyn)
40. Opieka naukowa	- / + częściowo zrealizowane	Tylko 30% ankietowanych uważa, że NIO-PIB w Warszawie dba o to, aby początkujący naukowcy uzyskali pomoc w nawiązaniu kontaktu z członkami kadry naukowej Instytutu. Należy podjąć działania w tym zakresie.	Niezbędne działania: - Wprowadzenie obowiązkowych seminariów dla pracowników naukowych - Informacja na stronie internetowej o działalności naukowej poszczególnych zakładów naukowych