

Analiza GAP (Lista kontrolna)

Numer sprawy: 2023PL136983

Nazwa organizacji: Institute of Biochemistry and Biophysics Polish Academy of Sciences

Dane kontaktowe organizacji: ul. Pawińskiego 5a, Warsaw, 02-106, Poland

Data złożenia do Komisji Europejskiej: 05/11/2023

Przegląd analizy GAP

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy luk. Aby zapewnić spójność, 40 artykułów zostało ponumerowanych według następujących nagłówek. Prosimy o przedstawienie poniżej wyników analizy GAP 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. Aby wspomóc strategię rekrutacyjną organizacji, udostępniono specjalną listę kontrolną do samooceny dla Otwartej, Przejrzystej i Opartej na Zasługach Rekrutacji

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: przegląd analizy GAP

- **Status:** W jakim stopniu organizacja spełnia następujące zasady?
- **Stopień wdrożenia** (++, +/- , -/+, --):
 - ++ całkowicie
 - +/- prawie ale nie całkowicie
 - -/+ częściowo
 - -- niewystarczająco
- **GAP:** W przypadku --, -/+, or +/-, proszę wskazać **rzeczywistą “lukę”** pomiędzy zasadą a praktyką w Twojej organizacji.
- **Przeszkody we wdrożeniu:** W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie przepisy krajowe/regionalne lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie.
- **Podjęte inicjatywy/nowe propozycje:** W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Wdrożenie	Luka/utrudnienia we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
1	Wolność badań naukowych	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Statut IBB PAN (04.04.2025) 2. Regulamin Rady Naukowej IBB PAN Uchwała nr 89/2022 3. Regulamin Pracy IBB PAN (Zarządzenia Dyrektora nr 10/2016 z późniejszymi zmianami wprowadzonymi Zarządzeniami nr: 4/2019, 47/2023, 58/2024) 4. Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025) 5. Regulamin Organizacyjny Instytutu (Zarządzenie Dyrektora nr 9/2019) 6. Regulamin programu grantów badawczych dla uczestników studiów doktoranckich i doktorantów Szkoły Doktorskiej prowadzonej lub współprowadzonej przez Instytut (Zarządzenie Dyrektora nr 15/2021), Regulamin grantów wewnętrznych ("Midigranty") dla pracowników (Zarządzenie Dyrektora nr 37/2022), Regulamin grantów wewnętrznych ("Maxigranty") dla Pracowni i Zakładów (Zarządzenie Dyrektora nr 38/2022), Regulamin programu grantów konferencyjnych i stażowych dla uczestników studiów doktoranckich i doktorantów Szkoły Doktorskiej prowadzonej lub współprowadzonej przez Instytut (Zarządzenie Dyrektora nr 15/2023) 7. Regulamin programu wsparcia współpracy naukowej (Zarządzenie Dyrektora nr 51/2023) https://ibb.edu.pl/o-instytucie/akty-prawne/	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk (dalej Instytut) nie ingeruje w tematykę prac badawczych, o ile nie jest ona sprzeczna z misją i strategią naukową Instytutu. W Instytucie naukowcy regularnie składają nowe wnioski projektowe, które mają na celu prowadzenie innowacyjnych interdyscyplinarnych badań naukowych w zakresie molekularnych podstaw budowy i funkcjonowania organizmów, ukierunkowanych zarówno na badania podstawowe jak i późniejsze zastosowania aplikacyjne w obliczu wyzwań stawianych przez naturę i cywilizację. Różnorodność tematyczna działających w Instytucie grup badawczych oraz zakres prowadzonych przez nie projektów, wskazuje na pełną niezależność naukową. Naukowcy mają prawo do wolności wypowiedzi na forum publicznym, w szczególności wyrażenia swojego zdania na seminariach instytutowych. W celu wsparcia wolności i myśli naukowej pracowników i doktorantów Instytut ustanowił i finansuje ze środków własnych system grantów wewnętrznych: tzw. minigranty, midigranty oraz maxigranty. Minigranty są przeznaczone dla doktorantów celem umożliwienia im przeprowadzenia dodatkowych działań wykraczających poza pierwotny plan pracy doktorskiej. O finansowanie midigrantów mogą ubiegać się pracownicy Instytutu ze stopniem co najmniej doktora, celem przeprowadzenia badań wstępnych, których wyniki zostaną wykorzystane do przygotowania zgłoszenia patentowego, manuskryptu publikacji lub wniosku grantowego. System maxigrantów skierowany jest do jednostek organizacyjnych Instytutu, w celu wspomożenia otwarcia na nowe kierunki badań. Dodatkowo Instytut z własnych środków wspiera współpracę naukową pracowników oraz wyjazdy konferencyjne i stażowe doktorantów. Zgodnie ze Statutem Instytutu bieżący nadzór nad jego działalnością sprawuje Rada Naukowa (RN), dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój naukowy pracowników oraz doktorantów. Funkcję doradcą pełni również Kolegium, w skład którego wchodzi kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych

			<u>Gaps("luki"):</u> Brak aktualnej wersji Regulaminu organizacyjnego w wersji polskiej i angielskiej (Dokument 5);	działających w Instytucie. Uczestnicy Kolegium zobowiązani są do przekazywania informacji wszystkim członkom kierowanych przez siebie jednostek. Dodatkowo, w razie potrzeby, wśród pracowników i doktorantów są przeprowadzane tematyczne ankiety. Jakikolwiek przekazywanie materiałów naukowych innym instytucjom w ramach współpracy odbywa się na podstawie zasad opisanych w dokumencie Material Transfe Agreement dla materiałów udostępnianych z zasobów IBB PAN. Wszystkie działania naukowe w Instytucie są prowadzone zgodnie z wytycznymi w zakresie etyki i dobrej praktyki laboratoryjnej. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Dokończenie tłumaczenia istotnych dokumentów na język angielski; organizacja odnośników do wszystkich tych dokumentów w jednym miejscu.
2	Zasady etyczne	-/+	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, opracowany przez członków Komisji do Spraw Etyki w Nauce i uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk, na 153 sesji w dniu 5 grudnia 2024 r. https://pan.pl/wp-content/uploads/2024/12/KodeksEtykiPracownikaNaukowego_od_20241205.pdf https://pan.pl/etyka-w-nauce/	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> W Instytucie działa Komisja ds. Etyki w Nauce, powoływana przez Radę Naukową, której kadencja jest zgodna z jej kadencją. Komisja działa na podstawie Regulaminu, który podlega zatwierdzeniu przez Radę Naukową. Zadaniem Komisji jest upowszechnianie standardów rzetelności badań naukowych oraz przygotowywanie opinii w sprawach dotyczących ich potencjalnych naruszeń. Do komisji może się zgłosić każdy przedstawiciel społeczności Instytutu w sprawach dotyczących szeroko pojętej etyki naukowej. Wszystkich pracowników naukowych PAN obowiązuje Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, opracowany przez członków Komisji do Spraw Etyki w Nauce. Doktoranci w toku kształcenia realizują przedmiot Etyka obejmujący cztery główne obszary: filozoficzne podstawy etyki, znaczenie etyki w komunikacji wiedzy naukowej, standardy etyczne w statystycznym opracowywaniu wyników badań i ich publikowaniu oraz prawne aspekty w tym dotyczące sztucznej inteligencji w prawach człowieka. W przypadku pracowników naukowych problemami związanymi z (współ)autorstwem prac (w tym publikacji) oraz rzetelnością naukową, w szczególności plagiaryzmem, zajmuje się Komisja ds. Etyki w Nauce. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące</u>

			<u>Gaps (“luki”):</u> Brak ustalonych mechanizmów wspierających świadomość zagadnień etycznych.	<u>ulepszeń):</u> I. Dedykowana podstrona obejmująca linki do poszczególnych ciał kolegialnych, aktów prawnych oraz regulaminów, w tym z: 1. skróconym kodeksem etycznym, 2. listą Kontaktów do Ombudsmena, Rzecznika Dyscyplinarnego, Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingu, Komisji ds. Etyki w Nauce, 3. linkami do głównych dokumentów w tym kodeksu etyki PAN i unijnych np. SATORI, RRI Toolkit, 4. samouczek / ulotka dla każdego nowego pracownika, 5. samouczek + test online do wypełnienia dla każdego nowego PI II. Cykliczne szkolenia dla wszystkich pracowników naukowych i pracowników wspierających pracowników naukowych w badaniach - odnotowano zapotrzebowanie na szkolenia dotyczące zagadnień etycznych oraz upowszechnienia istniejących regulacji.
3	Odpowiedzialność zawodowa	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późniejszymi zmianami) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796) 3. Regulamin Oceny Pracowników Naukowych zatrudnionych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN (Uchwała RN 104/2023) 4. Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025) 5. Uchwała Nr 9/2024 Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN z dnia 30 stycznia 2024 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu przeprowadzania postępowań o nadanie stopnia doktora w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN https://ibb.edu.pl/app/uploads/2024/03/regulamin-postepowania-stopien-doktora-pol.pdf	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> W Instytucie obowiązuje Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz Regulamin Własności Intelektualnej. Polityka antyplagiatowa realizowana jest zgodnie z Regulaminem przeprowadzania postępowania o nadanie stopnia doktora w Instytucie (pkt 17) poprzez sprawdzenie prac doktorskich w Jednolitym Systemie Antyplagiatowym zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W przypadku pracowników naukowych problemami związanymi z (współ)autorstwem prac (w tym publikacji) oraz rzetelnością naukową, w szczególności plagiaryzmem, zajmuje się Komisja ds. Etyki w Nauce. Wszyscy naukowcy podlegają cyklicznej ocenie przez Radę Naukową zgodnie z regulaminem oceny pracownika naukowego. Dodatkowo, zgodnie z Regulaminem Wynagradzania, aktywność naukowa, popularyzatorska i organizacyjna każdego z pracowników jest monitorowana, a otrzymane wyniki, będąc integralną częścią systemu wynagrodzeń, wpływają na określaną corocznie wysokość dodatku motywacyjnego. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące</u>

[illegible]

				oraz zasadami komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, z którego treścią zapoznawani są wszyscy pracownicy. Ponadto, pracownicy Instytutu są zapoznawani z obowiązującymi przepisami krajowymi i regulacjami wewnętrznymi poprzez organizowane seminaria i szkolenia. Pracownicy naukowcy w dniu podpisania umowy o pracę zapoznają się zasadami zarządzania prawami własności intelektualnej, co potwierdzają odpowiednim oświadczeniem. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
6	Odpowiedzialność	++	<u>Gaps ("luki"):</u> brak <u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. 2010 Nr 96 poz. 619) 3. Statut Instytutu Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk par. 20 i 21 Tryb wyboru Rzecznika dyscyplinarnego i członków Komisji dyscyplinarnej orzekających w sprawach dyscyplinarnych pracowników naukowych i badawczo-technicznych pierwszej instancji) 4. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, 1572, 1717, 1756, 1907)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Odpowiedzialność względem pracodawcy wynika z przepisów ustawy Kodeks pracy, ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz wewnętrznych regulacji Instytutu, zawartych w Statucie Instytutu Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk par. 20 i 21 Tryb wyboru Rzecznika dyscyplinarnego i członków Komisji dyscyplinarnej orzekających w sprawach dyscyplinarnych pracowników naukowych i badawczo-technicznych pierwszej instancji). Odpowiedzialność względem sponsorów, grantodawców i innych podmiotów regulują zapisy umów i kontraktów. Dział Wsparcia Badań Naukowych wspólnie z Działem Finansowo - Księgowym koordynuje oraz nadzoruje prawidłowość procesu realizacji umów i projektów oraz raportowania zgodnie z wymaganiami instytucji finansujących. Dział Zaopatrzenia i Zamówień Publicznych monitoruje procedury zakupów, w tym poprawność procedur przetargowych. Jako jednostka naukowa Instytut jest zobowiązany do przestrzegania zasad przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami na podstawie ustawy o finansach publicznych. W związku z tym w Instytucie, zgodnie z zapisami zawartych umów na finansowanie projektów, na zlecenie instytucji finansujących bądź w ramach wewnętrznych procedur, przeprowadzane są niezależne audyty zewnętrzne sprawdzające prawidłowość wydatkowania i rozliczania środków przyznanych na badania. Raporty z audytów przekazywane są właściwym instytucjom finansującym oraz archiwizowane. Dodatkowo, zgodnie z obowiązującymi przepisami, biegły rewident corocznie przeprowadza badanie bilansu Instytutu.

			<u>Gaps ("luki"):</u> brak	Ponadto, wsparcie procesu kontroli i zarządzania zasobami finansowymi i kadrowymi zapewnia wprowadzony system informatyczny Simple ERP. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. art. 237 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zmianami) 2. Zarządzenie Dyrektora o Danych Osobowych nr 21/2019 <u>Gaps ("luki"):</u>	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut działa stosując obowiązujące przepisy prawa krajowego w zakresie bezpieczeństwa pracy. Stosownie do postanowień Kodeksu Pracy, działa służba BHP, pełniąca funkcje doradcze i kontrolne w tym zakresie, której działalność koordynowana jest przez inspektora BHP. Organizowane są cykliczne szkolenia BHP dla wszystkich pracowników, a nowoprzyjęte osoby dopuszczane są do pracy po wymaganym szkoleniu stanowiskowym. Dokumenty i informacje z zakresu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy są zamieszczone na stronie internetowej Instytutu. W Instytucie działa Inspektor Ochrony Radiologicznej, który koordynuje i monitoruje sposób wykorzystania izotopów promieniotwórczych. Dla osób, mających potencjalny kontakt z materiałami promieniotwórczymi przeprowadzane są specjalistyczne szkolenia, skierowane zarówno do nowoprzyjętych osób, jak i cyklicznie do innych pracowników Instytutu. Instytut wdrożył politykę ochrony danych osobowych. W Instytucie działa Inspektor Ochrony Danych. Wszyscy pracownicy Instytutu są informowani o przetwarzaniu ich danych osobowych i konieczności stosowania przepisów prawa krajowego dotyczącego ochrony danych i poufności. W marcu 2024 odbyły się szkolenia w systemie e-learningu w tym zakresie, które będą powtarzane cyklicznie. Na stronie Instytutu dostępna jest (dla zalogowanych użytkowników) zakładka „Wsparcie w zarządzaniu danymi badawczymi”, w której zawarte są materiały dydaktyczne z tego zakresu, jak również kontakt do osoby odpowiedzialnej. W Instytucie jest wdrażana lokalna chmura danych oparta o system Nextcloud sprzężona z systemem automatycznego backupu, która docelowo powinna zapewnić bezpieczeństwo przechowywania istotnych danych. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące</u>

			Brak strategii tworzenia zapasowych kopii gromadzonych danych	<u>ulepszeń</u> : Przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia zapasowych kopii gromadzonych danych, skierowanych do różnych typów użytkowników. Wprowadzenie szkoleń dot. zarządzania danymi.
8	Upowszechnianie i wykorzystywanie wyników badań	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Zarządzenie Dyrektora w sprawie trybu rejestracji dorobku publikacyjnego pracowników prowadzących lub biorących udział w działalności naukowej oraz doktorantów IBB PAN nr 29/2022 2. Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Wszyscy pracownicy naukowcy i doktoranci zobowiązani są do upubliczniania wyników prowadzonych badań. Dorobek doktorantów podlega corocznej ocenie w trakcie spotkań ewaluacyjnych. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przekazywania na bieżąco publikacji i materiałów konferencyjnych do Biblioteki Instytutu. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania dorobek pracowników naukowych podlega corocznej ocenie. Biblioteka Instytutu udziela wsparcia i na bieżąco informuje o dostępnych programach Open Access, zniżkach w Article Processing Charge (APC) oraz edukuje na temat polityk publikacyjnych prowadzonych przez tzw. predatory journals. Pracownicy są dodatkowo zachęceni do wybierania czasopism o uznanej renomie poprzez system dodatków i premii. Od jesieni 2023 roku w Instytucie działa Data Steward, który oferuje wsparcie w zarządzaniu danymi badawczymi. Obecnie, wspomaga on tworzenie indywidualnych strategii przechowywania i publikowania danych badawczych pomagając przy wyborze danych do publicznego udostępnienia dla projektu naukowego, wyborze odpowiedniej bazy/repozytorium dla tych danych, ustaleniu stanu prawnego danych, wyborze odpowiedniej licencji dla danych, przygotowaniu planu zarządzania danymi badawczymi do wniosku grantowego, a także jego modyfikacji w trakcie trwania projektu i sprawozdaniu z jego realizacji. Wsparcie obejmuje materiały dostępne na stronie internetowej (instrukcja przygotowania Planu Zarządzania Danymi Badawczymi, aktualizowana lista zalecanych repozytoriów danych; https://ibb.edu.pl/dane-badawcze/) W listopadzie 2024 zrealizowane zostały szkolenia o otwartych danych oraz drugi cykl zajęć o otwartej nauce dla doktorantów i postdoców oraz dla zainteresowanych pracowników naukowych. Szkolenia będą kontynuowane regularnie. Instytut był jedną z pierwszych polskich instytucji

			Gaps ("luki"): Brak strategii Open Science, która będzie obejmować zarówno kwestie związane z otwartym publikowaniem (Open Access) jak i z udostępnianiem danych badawczych (Open Research Data)	zaangażowanych w tworzenie infrastruktury EOSC (European Open Science Cloud/ Europejska Chmura dla Otwartej Nauki). Instytut ma podpisaną umowę z Repozytorium Otwartych Danych (RepOD). <u>Sugestie for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Opracowanie i wdrożenie strategii Open Science, która będzie obejmować zarówno kwestie związane z otwartym publikowaniem (Open Access) jak i z udostępnianiem danych badawczych (Open Research Data).
9	Zaangażowanie społeczne	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce - "Konstytucja dla Nauki" (Dz.U. 2018 poz. 1668) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 615) 3. Kodeks Etyki Pracownika Naukowego PAN (2024) https://pan.pl/etyka-w-nauce/	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Pracownicy i doktoranci Instytutu są zachęceni do angażowania się w działalność popularyzatorską i edukacyjną. Od lat angażują się w działania skierowane do dzieci i dorosłych w ramach Nocy Biologów, Festiwalu Nauki czy Pikników Naukowych. Między innymi prowadzony był projekt nauki obywatelskiej polegający na zbieraniu bakterii mlekowych przez ochotników. Instytut jest współzałożycielem Centrum Edukacji, prowadzącym działania edukacyjne skierowane do uczniów szkół podstawowych i średnich. Przyjmuje również uczniów na krótkie praktyki mające na celu nie tylko krzewienie wiedzy, ale przede wszystkim propagowanie roli działalności naukowej w życiu społecznym. Działalność popularyzatorska jest dokumentowana w ramach sprawozdań rocznych doktorantów, formularza oceny śródkresowej. Jest też istotnym czynnikiem oceny służącej do wyznaczenia wysokości dodatku motywacyjnego oraz jest jednym z kryteriów prowadzonej ewaluacji Instytutu przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Powołany został koordynator działań popularyzatorskich związanych z Festiwalu Nauki i Piknikiem Naukowym. Podczas otwartych, stacjonarnych Seminariów Doktoranckich propagowane jest angażowanie się w powyższe inicjatywy. Pracownicy i doktoranci Instytutu biorą udział w szeregu konferencji skierowanych do szerokich grup odbiorców. Za przykład może posłużyć cykliczna konferencja współorganizowana przez Instytut w ramach Dnia Chorób Rzadkich, czy szeroka popularyzacja badań polarnych, lub ostatnio udział w Kongresie Zdrowie Polaków.

			<u>Gaps ("luki"):</u> brak	https://ibb.edu.pl/o-instytucie/popularyzacja-nauki/ <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
10	Zasada niedyskryminacji	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Zarządzenie Dyrektora nr 11/2024 w sprawie powołania Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji 2. Zarządzenie Dyrektora nr 12/2024 w sprawie powołania Rzecznika Akademickiego	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zobowiązuje się do zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników i doktorantów, niezależnie od płci, wieku, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, statusu społecznego czy ekonomicznego. Niedyskryminacja jest ważnym elementem polityki instytutu i znajduje odzwierciedlenie w istniejących strukturach i działaniach. Instytut stosuje zasady otwartej, przejrzystej i opartej na merytorycznych kryteriach rekrutacji, zapewniając równe szanse wszystkim kandydatom. Oferty pracy są publikowane w dostępny sposób, a proces selekcji opiera się wyłącznie na kompetencjach i dorobku naukowym. W ramach przeciwdziałania dyskryminacji w instytucie funkcjonuje: • Rzecznik Akademicki (Ombudsman), który wspiera pracowników i doktorantów w bezstronnym polubownym i nieformalnym rozwiązywaniu sporów i konfliktów, także tych związanych z dyskryminacją. W uzasadnionych przypadkach rzecznik przekierowuje sprawy do kolejnych organów, np. Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji lub do Komisji Dyscyplinarnych. • Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, której zadaniem jest przeciwdziałanie i monitorowanie przypadków zarówno mobbingu, jak i wszelkich form dyskryminacji. Komisja przyjmuje i analizuje zgłoszenia dotyczące nierównego traktowania oraz opracowuje zalecenia dotyczące poprawy polityki równości. • Welcome Center, które prowadzi działania integracyjne i szkoleniowe podnoszące kompetencje międzykulturowe oraz wspiera adaptację nowo przyjętych cudzoziemców w społeczności Instytutu. Zadaniem Welcome Center jest wspieranie różnorodności i inkluzyjności w środowisku akademickim. • Program bezpłatnego wsparcia psychologicznego dla studentów i pracowników, dostępny w kilku językach,

			Gaps (“luki”): Brak regulaminu określającego tryb prac Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji oraz wewnętrznych procedur określających zakres i sposób działania Rzeczników oraz pozostałych Komisji.	zapewniający pomoc w sytuacjach stresowych i kryzysowych, także w kontekście doświadczeń dyskryminacji. • Obowiązkowe szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu, które odbyły się w 2024 roku i będą kontynuowane. W sytuacjach poważnych naruszeń zasady równego traktowania sprawy mogą być kierowane do Rzeczników oraz Komisji Dyscyplinarnych, które pełnią funkcję egzekwującą przepisy. W Instytucie działają Rzecznik Dyscyplinarny, Komisja Dyscyplinarna ds. Pracowników Naukowych i Badawczo-Technicznych, Rzecznik Dyscyplinarny ds. Doktorantów, Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów oraz Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów, opisane szerzej w punkcie 34 (complaints and appeals). https://ibb.edu.pl/kariera/etyka-i-rownosc/ <u>Suggestie for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> 1. Przygotowanie i wdrożenie regulaminu określającego tryb prac Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. 2. Wdrożenie wewnętrznych procedur określających zakres i sposób działania Rzecznika Akademickiego, Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, Komisji Dyscyplinarnej, Komisji s. Etyki w Nauce, Rzecznika Dyscyplinarnego s. Doktorantów, Komisji Dyscyplinarnej ds. Doktorantów, Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej s. Doktorantów.
11	Systemy oceny i ewaluacji	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 619, t.j. Dz. U. z 2020 r.poz. 1796.) 2. Uchwała Nr 104/2023 Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN w sprawie przyjęcia Regulaminu Oceny Pracowników Naukowych zatrudnionych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN 3. Uchwała Nr 118/2022 Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN 4. Regulamin Szkoły Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej Uchwała Nr 126/2024	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Konieczność przeprowadzania okresowej oceny dorobku naukowego, popularyzatorskiego i wdrożeniowego pracowników naukowych Instytutu regulowana jest ustawą o Polskiej Akademii Nauk oraz Uchwałą Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN w sprawie przyjęcia Regulaminu Oceny Pracowników Naukowych zatrudnionych w IBB PAN. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego podlegają ocenom nie rzadziej niż raz na 4 lata, a pracownicy zatrudnieni na stanowiskach adiunkta i asystenta nie rzadziej niż raz na 2 lata. Ocena wyników zawodowych dotyczy zarówno aspektów naukowych, jak i

			techniczno-wdrożeniowych. Rada Naukowa, dokonując oceny, uwzględnia: a. publikacje naukowe w uznanych wydawnictwach oraz monografie naukowe; b. patenty, wdrożenia, licencje i prawa ochronne na wzory użytkowe; c. prowadzone i planowane badania naukowe lub prace rozwojowe; d. opracowane nowe technologie, materiały, wyroby, systemy i usługi; e. opracowania naukowe wykonane na zamówienie instytucji naukowych lub gospodarczych, w szczególności ekspertyzy, raporty, programy badań eksperymentalnych, opinie, prognozy i programy komputerowe; f. uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora, g. pełnienie funkcji promotora lub recenzenta; h. wygłoszone referaty i komunikaty oraz posterdy przedstawione na kongresach, konferencjach, sympozjach i seminariach naukowych. Szczegółowe zasady i kryteria oceny zawarte są w załączniku do Uchwały Nr 104/2023 RN Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN w sprawie przyjęcia Regulaminu Oceny Pracowników Naukowych zatrudnionych w IBB PAN. Pracownicy naukowcy, którzy nie zgadzają się z dokonaną oceną, mogą złożyć wniosek do Rady Naukowej o ponowne dokonanie oceny dorobku. Pracownicy będący kierownikami tematów realizowanych w ramach działalności statutowej oraz prac własnych są zobowiązani do przedłożenia końcowego raportu z badań, który podlega procedurze recenzji albo upowszechnienia poprzez prezentację osiągniętych rezultatów na corocznym seminarium IBB. Szczegółowe zasady przeprowadzania oceny śródkresowej doktorantów i kryteria stosowane podczas tej oceny zostały zawarte w par. 14 Regulaminu Szkoły Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej <u>Suggestie for improvement (Suggestie dotyczące ulepszeń):</u> brak <u>Gaps (luki):</u> brak
--	--	--	---

	Rekrutacja i selekcja - należy pamiętać, że wymienione tutaj elementy odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto organizacja musi również wypełnić listę kontrolną dotyczącą otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji, zawartą w osobnej sekcji, która koncentruje się na wdrażaniu tych zasad.			
12	Rekrutacja	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 619) 2. Ustawa Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn.zmianami) 3. Statut IBB PAN (04.04.2025) 4. Uchwała Rady Naukowej 4/2025 z dnia 28 stycznia 2025 r. w sprawie przyjęcia sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN 5. Uchwała Rady Naukowej 122/2022 z dnia 20.12.2022 r. w sprawie Zasad i warunków rekrutacji do Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej 6. Zarządzenie Dyrektora IBB PAN nr 38/2024 w sprawie wprowadzenia regulaminu awansu pracowników naukowych w IBB PAN <u>Gaps (luki):</u> brak	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut stosuje w procesie rekrutacji przepisy krajowe oraz regulaminy wewnętrzne, zapewniając zgodność z zasadami Open, Transparent, and Merit-based Recruitment (OTM-R). Procedury selekcji są jasno określone, a cały proces rekrutacyjny oparty jest na kryteriach merytorycznych i zgodny z zasadami równego traktowania. Ogłoszenia rekrutacyjne publikowane są w dostępnych źródłach, zawierając szczegółowe informacje dotyczące wymagań kwalifikacyjnych, zakresu obowiązków, warunków zatrudnienia, w tym wysokości wynagrodzeń i stypendiów. Kandydaci są oceniani według jawnych i jednolitych kryteriów, a minimalne wymagania na stanowiska naukowe odpowiadają kryteriom awansu na analogiczne stanowiska w Instytucie. Nabór na stanowiska naukowe jest regulowany uchwałą Rady Naukowej, która określa standardy selekcji i procedury przyjmowania pracowników naukowych. Procedura rekrutacji jest opisana bardziej szczegółowo w kolejnych punktach. <u>Suggestie for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
13	Rekrutacja (Kod)	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Uchwała Rady Naukowej nr 4/2025 2. Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 3. Regulamin Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN (Zarządzeniem Dyrektora nr 38/2024)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Procedura rekrutacji została wprowadzona uchwałą RN (nr4/2025). Ogłoszenie konkursu następuje poprzez podanie jego warunków do publicznej wiadomości na stronie internetowej Instytutu, na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki, w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych pracowników naukowych przeznaczonym do publikacji ofert pracy pracowników naukowych (https://euraxess.ec.europa.eu/). Zgodnie z przyjętymi przez Instytut zasadami publikowane ogłoszenia zawierają następujące informacje: nazwę stanowiska, miejsce wykonywanej pracy, niezbędne kryteria i kwalifikacje, wykaz wymaganych dokumentów, termin, miejsce i formę przesyłania aplikacji, planowany termin

				rozstrzygnięcia konkursu, przewidywaną datę zatrudnienia. Wymagania dotyczące ukończonych studiów i specjalizacji są zdefiniowane w sposób ogólny. Wymagania i kwalifikacje zależą od rodzaju stanowiska i charakteru pracy badawczej na tym stanowisku. Osoba niepełnosprawna może ubiegać się o dostosowanie procedury rekrutacji do swoich potrzeb wynikających z niepełnosprawności, składając pisemny wniosek wraz z wymaganymi dokumentami. Kandydaci na stanowisko asystenta i adiunkta zobowiązani są do złożenia następujących dokumentów: CV; a) List motywacyjny; b) Odpis dyplomu nadania stopnia naukowego według wymagań; c) Kopię świadectwa ukończenia studiów podyplomowych, (jeśli wymagane); d) Wykaz publikacji i patentów; e) Dokumenty poświadczające znajomość języka angielskiego na wymaganym poziomie (jeśli wymagane); f) Kopie innych dokumentów poświadczających wymagane kwalifikacje; g) Deklarację, czy Instytut będzie podstawowym miejscem pracy. Termin składania dokumentów nie może być krótszy niż 14 dni kalendarzowych liczonych od dnia zamieszczenia ogłoszenia o konkursie. Dokumenty są przyjmowane za pośrednictwem platformy rekrutacyjnej, ale w drodze wyjątku mogą być złożone osobiście w Sekretariacie Instytutu, przesłane drogą pocztową lub elektronicznie. Postępowanie konkursowe prowadzi Komisja, którą każdorazowo powołuje Dyrektor Instytutu. W skład Komisji wchodzi przedstawiciel Rady Naukowej, przedstawiciel kierownika jednostki, do której aplikuje kandydat, przedstawiciel Dyrekcji oraz, ewentualnie, inne osoby o kompetencjach pozwalających na merytoryczną ocenę kandydatów. Po ocenie formalnej złożonych dokumentów postępowanie jest przynajmniej dwuetapowe i obejmuje: a) wstępną selekcję nie więcej niż pięciu kandydatów na podstawie złożonych dokumentów; b) rozmowę kwalifikacyjną z każdym z kandydatów, który pozytywnie przeszedł ocenę formalną. Komisja przygotowuje rekomendację i listę rankingową kandydatów uczestniczących w postępowaniu
--	--	--	--	--

			Gaps (“luki”): Niewystarczający opis obowiązków związanych z każdym stanowiskiem i możliwości rozwoju osobistego	konkursowym, kierując się zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i przedstawia ją Dyrektorowi Instytutu. Rekomendacja Komisji dotycząca zatrudnienia kandydata na określone stanowisko naukowe powinna uwzględniać spełnienie przez Kandydata kryteriów awansu na poszczególne stanowiska naukowe określone w Regulaminie Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN. W oparciu o rekomendację Komisji konkursowej, Dyrektor Instytutu podejmuje decyzję o zatrudnieniu kandydata na odpowiednie stanowisko naukowe w Instytucie. O wyniku konkursu kandydaci zostają powiadomieni pisemnie, a ostateczna lista osób zatrudnionych w ramach konkursu jest umieszczana na stronie internetowej Instytutu w zakładce „Kariera>Konkursy Zakończone”. W przypadku konkursu na kierownika jednostki, dodatkowo wymagana jest autoprezentacja kandydatów wybranych po rozmowach kwalifikacyjnych (nie więcej niż trzech) na seminarium instytutowym oraz ich spotkanie z Grupą Doradczą, do której Dyrektor może zaprosić grono ekspertów o odpowiednich kompetencjach spoza Instytutu. https://ibb.edu.pl/kariera/hr-excellence-in-research/ https://ibb.edu.pl/kariera/oferty-pracy/ https://ibb.edu.pl/kariera/wyniki-rekrutacji/ <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Umieszczenie regulaminu postępowania konkursowego na stronie internetowej w języku polskim i angielskim, zawierającego szczegółową specyfikację kryteriów wyboru oraz zakres odpowiedzialności związanej z każdą funkcją, informacje o procesie rekrutacji, liczbie wakatów, możliwościach rozwoju osobistego itd.
14	Selekcja (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Uchwała Nr 4/2025 Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN z dnia 28 stycznia 2025 r. w sprawie przyjęcia sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN 2. Europejska Karta Naukowca 2024	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut kładzie duży nacisk na zatrudnianie pracowników naukowych reprezentujących różnorodne doświadczenia i kwalifikacje. Proces naboru jest prowadzony przez dedykowaną Komisję, którą każdorazowo powołuje Dyrektor Instytutu. W skład Komisji zawsze wchodzi przedstawiciel Rady Naukowej (czuwający także nad zgodnością procedury z wymaganiami formalnymi), przedstawiciel

			https://www.euraxess.pl/pl/poland/news/nowa-europejska-karta-naukowca 3. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.	kierownika jednostki, do której aplikuje kandydat, przedstawiciel Dyrekcji oraz, ewentualnie, inne osoby o kompetencjach pozwalających na merytoryczną ocenę kandydatów. Komisja działa zgodnie z Regulaminem zatrudnienia na stanowiskach naukowych. Komisja przedstawia Dyrektorowi Instytutu rekomendację i listę rankingową kandydatów uczestniczących w postępowaniu konkursowym, kierując się zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W przypadku konkursu na kierownika jednostki, dodatkowo wymagana jest autoprezentacja kandydatów wybranych po rozmowach kwalifikacyjnych (nie więcej niż trzech) na seminarium instytutowym oraz ich spotkanie z Grupą Doradczą, do której Dyrektor może zaprosić grono ekspertów o odpowiednich kompetencjach, także spoza Instytutu. Realizacja Gender Equality Plan (GEP) w Instytucie odbywa się w sposób ciągły, co oznacza m.in. monitorowanie reprezentatywność składu poszczególnych komisji, także pod kątem płci. Na żadnym etapie kariery nie stwierdzono jakichkolwiek naruszeń równowagi (~60% stanowią kobiety, włączając stanowiska kierownicze jedynymi wyjątkami jest nadreprezentacja kobiet w Dziale Finansowo-Księgowym oraz niedoreprezentacja u czasowych pracowników technicznych związanych z Polską Stacją Antarktyczną im. H. Arctowskiego)
			<u>Gaps ("luki"):</u> brak	<u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
15	Przejrzystość (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Uchwała Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN (04/2025) w sprawie przyjęcia sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Pierwsza informacja o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru znajduje się w ogłoszeniu o konkursie. W trakcie procesu rekrutacji kandydaci są informowani o dostępnych stanowiskach oraz o możliwościach rozwoju zawodowego, w tym systemie dodatków projakościowych. Po zakończeniu procesu rekrutacji kandydaci otrzymują informację zwrotną o wynikach rekrutacji z uwzględnieniem wskazania mocnych i słabych stron aplikacji. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące</u>

			<u>Gaps (“luki”):</u> brak	<u>ulepszeń):</u> brak
16	Ocena osiągnięć (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025) <u>Gaps (“luki”):</u> brak	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Ocena kandydatów przez komisję konkursową jest kompleksowa i uwzględnia zarówno osiągnięcia naukowe jak i praktyczne. Pod uwagę bierze się przede wszystkim kompetencje naukowe (dorobek publikacyjny, patenty, licencje i wdrożenia, opracowane nowe technologie i ich transfer do praktyki przemysłowej, udział w realizacji grantów krajowych i zagranicznych, jako kierownik i/lub wykonawca, aktywny udział w krajowych i zagranicznych konferencjach naukowych, działania popularyzatorskie). W szczególności rekomendowane jest, aby zakres kompetencji kandydatów był wstępnie oceniany zgodnie z kryteriami określonymi w załączniku 3 do Regulaminu Wynagradzania (Zarządzenie Dyrektora nr 27/2023), jednak w sposób oczywisty konieczne jest spełnienie kluczowych wymagań. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
17	Różnice w chronologicznym porządku CV (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Europejska Karta Naukowca 2. Uchwała Nr 4/2025 Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN z dnia 28 stycznia 2025 r. w sprawie przyjęcia sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Zatrudnienie na stanowiska pracy w Instytucie stosowana jest procedura konkursowa w przypadku stanowisk naukowych oraz otwarte ogłoszenia o pracę na pozostałe stanowiska. Przy wyborze kandydatów na stanowiska naukowe Instytut kieruje się zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz zasadami OTM-R, tj. procedurze rekrutacji otwartej, przejrzystej i opartej na ocenie merytorycznej. Pod uwagę brana jest doskonałość w prowadzeniu badań naukowych, samodzielność naukowa, dorobek naukowy, mobilność, jak również działalność organizacyjna i dydaktyczna, w tym opieka nad młodymi pracownikami naukowymi. W Instytucie nie ma wewnętrznej regulacji dotyczącej formy życiorysu przy ubieganiu się o pracę. Niemniej, jako element dobrej praktyki w procesie rekrutacji, przerwy w karierze naukowej na rzecz zdobycia praktycznych umiejętności są traktowane jako przejaw zróżnicowanego modelu kariery, jej

			<u>Gaps ("luki"):</u> brak	ewolucję i cenny wkład w rozwój zawodowy pracownika. Kandydat w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej może swobodnie opisywać swoje osiągnięcia i plany naukowe oraz doświadczenia zdobyte w pracy w innych jednostkach badawczych. W Instytucie są przykłady ponownego zatrudniania powracających pracowników, którzy wcześniej zdecydowali się na zmianę otoczenia naukowego i pracę w innych jednostkach. W Instytucie istnieje także powszechna akceptacja dla przerw w karierze związanych z urlopem macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym. Monitoring w ramach realizacji strategii GEP wykazał, że wbrew powszechnie obserwowanym trendom, udział kobiet w Instytucie nie zmienia się wraz z rozwojem kariery naukowej, od Doktoranta do Profesora. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Zarządzenie Dyrektora IBB PAN nr 37/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu programów wewnętrznych ("Midigrantów") dla pracowników, 2. Regulamin programu wsparcia współpracy naukowej (Zarządzenie Dyrektora nr 51/2023)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Mobilność jest ważnym elementem kariery naukowej, Instytut docenia doświadczenia wynikające ze staży i pobyków zagranicznych w procesie doboru kandydatów i wewnętrznych awansach. W ocenie pod uwagę brana jest doskonałość w prowadzeniu badań naukowych, samodzielność naukowa, dorobek naukowy, mobilność, jak również działalność organizacyjna i dydaktyczna, w tym opieka nad młodymi pracownikami naukowymi. W konkursach na kierowników grup staż podoktorski jest wymagany. Jednakże, ze względu na zaangażowanie w badania o charakterze usługowym/aplikacyjnym oraz kwestie związane z ochroną własności intelektualnej w przypadku wyników prowadzonych prac badawczych wymiana zagraniczna z uczelniami nie jest tak intensywnie praktykowana jak w jednostkach akademickich. Współprace są prowadzone w oparciu o umowy o poufności. Instytut zachęca pracowników do uczestniczenia w międzynarodowych konferencjach, wystawach i targach, także za pomocą systemu grantów finansowanych ze środków własnych. Zachęcamy również wszystkich doktorantów realizujących swoje projekty w IBB PAN do udziału w konferencjach,

			Gaps("luki"): brak	warsztatach, kursach lub do odbycia stażu w laboratorium zewnętrznym. Całkowity budżet stypendialny dostępny dla każdego doktoranta w trakcie jego kształcenia w Szkołach Doktorskich / wynosi 12 000 zł. • Stypendia konferencyjne / warsztatowe / kursowe mogą zostać wykorzystane do opłacenia opłaty konferencyjnej, koszty podróży i zakwaterowania (zalecane są opcje budżetowe) oraz diet naliczanych zgodnie z obowiązującymi stawkami. • Grant przeznaczony na odbycie stażu może obejmować koszty podróży i zakwaterowania (zalecane są opcje budżetowe) oraz koszty diet naliczanych zgodnie z obowiązującymi stawkami. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
19	Uznawanie kwalifikacji (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20 lipca 2018 r.(Dz. U. 2018 poz. 1668 z późni. Zmianami) 2. Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw 3. Rozporządzenie MNiSW z dnia 22 września 2011 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodach doktorskich, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (DZ. U. Nr 204). <u>Gaps ("luki"):</u> brak	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Komisja rekrutacyjna starannie analizuje kwalifikacje i doświadczenie kandydatów, również z uwzględnieniem mobilności zawodowej i międzynarodowej. W polskim prawodawstwie kwestia kwalifikacji na stanowiska naukowe oraz uznawania kwalifikacji w zakresie nostryfikacji dyplomów regulowana jest ustawą Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, ustawą o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki wraz ze zmianami oraz rozporządzeniem MNiSW z września 2011 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodach doktorskich, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
20	Staż pracy (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Regulamin awansu pracowników naukowych (Zarządzenie Dyrektora nr 38/2024). 2. Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zatrudnia pracowników naukowych na różnych szczeblach kariery zawodowej, dużą grupę stanowią młodzi naukowcy rozpoczynający drogę zawodową. W trakcie oceny kwalifikacji Komisja rekrutacyjna bierze pod uwagę przede wszystkim osiągnięcia i kwalifikacje zawodowe

			Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025)	kandydata i całosciowy przebieg kariery zawodowej. Wymagany poziom kwalifikacji zależy głównie od stanowiska i charakteru prowadzonych prac badawczych. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kod)	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Regulamin awansu pracowników naukowych (Zarządzenie Dyrektora nr 38/2024). <u>Gaps ("luki"):</u> brak	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zatrudnia osoby ze stopniem doktora na drodze otwartych konkursów. Rekrutacja i mianowania pracowników naukowych ze stopniem doktora odbywa się na podstawie złożonego podania/pisma do dyrektora instytutu przez kierownika danej pracowni, w którym przedstawiona jest osoba i dorobek naukowy poświadczające zasadność zatrudnienia/awansu. Po zaopiniowaniu kandydata przez Radę Naukową i zatrudnieniu, obowiązuje go Regulamin awansu pracowników naukowych. Dyrektor w oparciu o opinię Prezydium Rady Naukowej/Rady Naukowej oraz przedłożonych dokumentów przez kandydata oraz kierownika pracowni podejmuje decyzję o zatrudnieniu/awansie zawodowym, w którym określa okres sprawowania stanowiska oraz cel mianowania. Dodatkowo, kandydat zobligowany jest do wygłoszenia seminarium instytutowego. <u>Sugestie for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Wdrożeni e	Luka/utrudnienia we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
22	Uznanie zawodu	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. 2010 Nr 96 poz. 619)	<u>Sugestie for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Każdy szczebel kariery zawodowej wymaga konkretnego przygotowania zawodowego. Pracodawca wymaga od osoby ubiegającej się o pracę między innymi podania danych obejmujących wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i przebieg dotychczasowego zatrudnienia (Ustawa Kodeks pracy Art. 22 ¹ § 1). Kandydaci do zawodu przedstawiają świadectwa ukończenia odpowiedniej szkoły/studiów i niezbędne dyplomy. Na tej podstawie przyjmujący do pracy uznają ich kompetencje. Za osobę profesjonalną uznaje się

			<u>Gaps ("luki"):</u> brak	badacza, który wykonuje swoją pracę zawodową zgodnie ze standardami, rzetelnie, wykazując się dużymi umiejętnościami w swojej dziedzinie. Osoba profesjonalna gwarantuje wysoki poziom wykonanej pracy na każdym szczeblu kariery zawodowej. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (Ustawa Kodeks pracy Art. 17). Podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie i uzupełnianie wiedzy przez pracownika i obowiązki zakładu pracy w tym zakresie reguluje Kodeks Pracy. Osoby pozostające na stanowiskach inżyniersko-technicznych, uczestniczące w badaniach naukowych są wymieniane jako współautorzy publikacji obejmujących wykonane przez nich badania. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
23	Środowisko badań naukowych	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Ustawa z dn. 22.06.2001 (Dz. U. z 2022.poz. 546) o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych¹⁾ <u>Gaps ("luki"):</u> Brak listy aparatury naukowej dostępnej na terenie	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zapewnia pracownikom bardzo dobre warunki dla prowadzenia badań. W Instytucie działają pracownie usługowo-badawcze w wybranych obszarach (tj. spektrometrii mas, sekwencjonowania DNA, oczyszczania białek rekombinowanych, mikroskopii fluorescencyjnej, jądrowego rezonansu magnetycznego, pracownia mikromacierzy, pracownia hodowli komórkowych). Informacje o pracowniach, zakładach oraz zasadach współpracy zamieszczone są na stronie internetowej Instytutu. Oferuje również dostęp do pracowni GMM klasy I i II oraz pracowni izotopowych klasy I i II. Ponadto zapewnia dostęp do wyspecjalizowanych stron platform informatycznych, czasopism naukowych i zasobów bibliotecznych oraz możliwość zorganizowania i uczestniczenia w seminariach i spotkaniach (również konferencjach) on-line. Instytut przestrzega obowiązujących przepisów krajowych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Pracownicy mają zapewniony dostęp do badań i konsultacji lekarskich z zakresu medycyny pracy (badania wstępne, okresowe i kontrolne). <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u>

			Instytutu	Uaktualnienie listy aparatury naukowej dostępnej na terenie Instytutu na stronie internetowej.
24	Warunki pracy	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) 2. Statut IBB PAN 04.04.2025 3. Regulamin pracy w IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora nr 10/2016 z późniejszymi zmianami wprowadzonymi Zarządzeniami nr: 4/2019, 47/2023, 58/2024) 4. Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025) 5. Regulamin Komisji Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (Zarządzenie Dyrektora nr 14/2024) 6. Regulamin Organizacyjny IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora nr 9/2019) 7. Regulamin korzystania z pokoi gościnnych IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 32/2022) https://ibb.edu.pl/o-instytucie/akty-prawne/#content <u>Gaps ("luki"):</u> Brak regulaminu pracy zdalnej Nieaktualny Regulamin Organizacyjny Brak ustandaryzowanego procesu onboardingowego dla nowych pracowników	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zapewnia odpowiednie warunki pracy zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa krajowego, w tym przede wszystkim ustawy Kodeks Pracy. Stwarza również odpowiednie warunki pracy dla osób niepełnosprawnych. Na wniosek pracownika zapewnia możliwość dopasowania czasu pracy do indywidualnych potrzeb, zmniejszenie wymiaru godzin czy elastyczny czas pracy. Na terenie Instytutu zapewniony jest dostęp do lekarza internisty i stomatologa oraz sali gimnastycznej. Ponadto pracownicy i doktoranci otrzymują dofinansowanie do karty multisport, umożliwiającej dostęp do szerokiej gamy obiektów sportowych i rekreacyjnych, takich jak siłownie, baseny, korty tenisowe, ścianki wspinaczkowe czy zajęcia fitness. Dla osób nowozatrudnionych, doktorantów i stażystów oferowany jest na preferencyjnych warunkach i w miarę dostępności czasowy pobyt w pokojach gościnnych znajdujących się na terenie Instytutu. Pracownicy i doktoranci mają dostęp do nowoczesnych laboratoriów wyposażonych w zaawansowany sprzęt badawczy niezbędny do prowadzenia prac naukowych. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Wprowadzenie regulaminu pracy zdalnej w IBB PAN. Wdrożenie programu onboardingowego dla nowych pracowników.
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 619 z późn. zmianami) 3. Regulamin Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN (Zarządzenie Dyrektora Nr 38/2024)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Zgodnie z art. 251. § 1. kp okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. 1. Zapewnienie stabilności zatrudnienia oraz ograniczanie nadużyć w zatrudnieniu na czas określony Instytut dąży do ograniczenia liczby umów na czas określony, preferując zatrudnienie długoterminowe. Zatrudnienie na okres próbny lub czas określony wynika

				wyłącznie z uzasadnionej konieczności weryfikacji przez pracodawcę kompetencji zawodowych oraz efektywności pracy. Zatrudnienie w oparciu o umowy na czas określony w liczbie przekraczającej lub łącznym okresie zatrudnienia dłuższym niż wskazane w przepisie § 1, jest stosowane w Instytucie tylko i wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, głównie w ramach projektów badawczych o ściśle ograniczonym czasie trwania oraz jasno wskazanych źródłach finansowania. Instytut jako pracodawca transparentnie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia. 2. Zapewnienie równego traktowania pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy na czas określony i nieokreślony Instytut dąży do zapewnienia równego dostępu do takich samych zasobów przez pracowników zatrudnionych na czas określony oraz na czas nieokreślony. Obejmuje to dostęp do szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe, a także do świadczeń socjalnych oraz benefitów pracowniczych. Działanie to ma na celu podnoszenie kwalifikacji, zwiększanie perspektyw zatrudnienia w dłuższym horyzoncie czasu oraz dążenie do zapewnienia równej stabilizacji finansowej wszystkich zatrudnionych pracowników. 3. Zapewnienie przejrzystości oraz równego dostępu do informacji o nowopowstałych stanowiskach Instytut zapewnia dostęp do informacji o otwierających się wakatach na stanowiska poprzez aktywną publikację w stosownych ogólnodostępnych źródłach informacji. 4. Zapewnienie przejrzystości w informowaniu o możliwościach oraz zasadach awansu Regulamin Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN jasno określa kryteria awansu na poszczególne stanowiska naukowe. Transparentność oraz przejrzyste zasady możliwości awansu wpływają na motywację oraz długoterminowe zaangażowanie pracowników prowadzących badania naukowe w ramach
--	--	--	--	---

			Gaps ("luki"): W oparciu o wyniki ankiety zidentyfikowaną lukę w obszarze regulacji instytucjonalnych dotyczących stabilności zatrudnienia.	krótkotrwałych projektów. 5. Zapewnienie możliwości elastycznych warunków pracy Instytut zapewnia możliwość podjęcia pracy w oparciu o elastyczne warunki pracy (m.in. umowę o pracę na umówiony odpowiednio krótszy czas określony lub w zmniejszonym wymiarze czasu pracy) pracownikom podejmującym jednocześnie dodatkowe zatrudnienie lub realizującym zobowiązania wynikające z umów z poprzednim pracodawcą. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Opracowanie polityki w obszarze zarządzania zasobami kadrowymi
26	Finansowanie i wynagrodzenie	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465) 2. art. 91a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. 2010 Nr 96 poz. 619) w związku z art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2024.1571) 3. Regulamin Wynagradzania IBB PAN (Zarządzenie Dyrektora 27/2023 wraz z Zarządzeniami zmieniającymi nr 57/2023, nr 44/2025, 47/2025)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zapewnia wszystkim pracownikom w tym pracownikom naukowym wynagrodzenia zgodnie z przepisami prawa krajowego oraz obowiązującym Regulaminem Wynagradzania. Wymiar czasu pracy reguluje Kodeks pracy, wysokość wynagrodzeń dla pracowników naukowych reguluje art. 91a ustawy o Polskiej Akademii Nauk. Wysokość wynagrodzenia profesora określa Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w drodze rozporządzenia. Ustawowe i regulaminowe warunki wynagradzania obejmują wszystkich pracowników naukowych na każdym etapie rozwoju kariery naukowej, w tym początkujących pracowników naukowych. Dyrektor przyznaje premie motywacyjne pracownikom których osiągnięcia naukowe zostały ocenione najwyżej zgodnie z zasadami oceny. Aplikując o środki unijne wprowadzono w regulaminie wynagradzania zapis o objęciu wszystkich pracowników Instytutu możliwością otrzymania nagrody finansowej za osiągnięcia w pracy. Instytut zapewnia wszystkim pracownikom w tym naukowcom ubezpieczenia społeczne i zdrowotne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, a także możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na każdym etapie kariery zawodowej. Instytut prowadzi politykę finansowego wspierania badań

			<u>Gaps (“luki”):</u> brak	naukowych w postaci mini, midi i maksigrantów wewnętrznych dla pracowników Instytutu (punkt 1 opracowania). Celem programu jest zwiększenie potencjału badawczego pracowników. Instytut posiada także program wsparcia współpracy naukowej i dofinansowania krótkich wizyt badaczy z innych jednostek. Programy są finansowane z Funduszu Badań Własnych Instytutu. <u>Suggestie for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
27	Równowaga płci	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Gender Equality Plan jest częścią European Commission Gender Equality Strategy 2020-2025. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep <u>Gaps (“luki”):</u> Brak cyklicznego monitoringu	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> W 2022 roku Instytut wprowadził Gender Equality Plan oraz przeprowadził ponowne badanie społeczności Instytutu w 2023 w czerwcu. W obu badaniach potwierdzona została zachowana proporcja udziału kobiet i mężczyzn w większości sektorów zatrudnienia. W szczególności odsetek kobiet i mężczyzn jest stały niezależnie od stanowiska naukowego. W Instytucie kobiety odnotowują wyższy niż mężczyźni współczynnik sukcesu w konkursach grantowych oraz przy aplikowaniu do Szkoły Doktorskiej. https://ibb.edu.pl/plan-rownosci/#content https://ibb.edu.pl/app/uploads/2022/09/2022_plan_rownosci_ibb_pan_2022-2024-2.pdf https://ibb.edu.pl/app/uploads/2024/01/2023_plan_rownosci_ibb_pan_2022-2024-5-sig.pdf <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Cykliczne monitorowanie GEP, monitorowanie występowania równowagi płci w organach wewnętrznych powoływanych Dyrektora i RN Instytutu.
28	Rozwój kariery zawodowej	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Statut IBB PAN (04.04.2025) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796.) 3. Regulamin Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN (Zarządzenie Dyrektora nr 38/2024) 4. Regulamin Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej (Uchwała RN 126/2024)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Poszczególne fazy rozwoju zawodowego naukowca w Instytucie są zgodne z przepisami prawa krajowego dotyczącymi zdobywania kolejnych stopni naukowych. Regulacje Instytutu określają zasady zatrudnienia na różnych stanowiskach naukowych. Pracownikom naukowym posiadającym wyższe kwalifikacje (stopień doktora habilitowanego, profesora) umożliwia się szkolenie młodej kadry naukowej w ramach Szkół Doktorskich, a wszystkim pracownikom naukowych poprzez sprawowanie opieki

			https://ibb.edu.pl/app/uploads/2025/02/uchwala_rn_126_2024_regulamin-.pdf 5. Program kształcenia doktorantów przyjętych do Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej oraz Szkoły Doktorskiej Medycyny Translacyjnej. https://ibb.edu.pl/ksztalcenie-doktorantow/regulaminy-i-formularze/	naukowej nad studentami studiów I i II stopnia w ramach prac dyplomowych. Instytut oferuje również możliwość odbywania staży i praktyk pod opieką pracowników Instytutu. Praca w ramach grup badawczych stwarza możliwość utrzymania relacji mentora i podopiecznego na wszystkich etapach kariery, niezależnie od formy umowy. Ponadto w Regulaminie Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN zostały jasno zdefiniowane kryteria i osiągnięcia, które umożliwiają osiągnięcie awansu pionowego. Członkowie Szkół Doktorskich regularnie uczestniczą w seminariach, na których dowiadują się o ścieżkach kariery obieranych przez osoby kończące Szkołę. Uczestnicy Szkół Doktorskich mają obowiązek dwukrotnego uczestniczenia w sympozjach doktoranckich, gdzie spotykają się z przedstawicielami różnych ścieżek kariery naukowej. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Analiza jakości i skuteczności strategii rozwoju kariery lub analiza szczegółowych potrzeb w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej dla jej poszczególnych etapów (ewentualnie analiza pod kątem udoskonalenia systematyki strategii rozwoju kariery).
29	Wartość mobilności	+/-	<u>Gaps ("luki"):</u> Brak monitoringu rozwoju kariery <u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Statut IBB PAN (04.04.2025) 2. Regulamin Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej (Uchwała RN 126/2024)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut wysoko ceni wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i wirtualnej jako sposobu poszerzania wiedzy naukowej i rozwoju naukowego na każdym etapie kariery zawodowej. Instytut aktywnie wspiera mobilność pracowników naukowych, zapewniając dostęp do różnorodnych informacji na temat wakatów na stanowiska, staży oraz wyjazdów krajowych i zagranicznych. Wspiera swoich pracowników i doktorantów w administracyjnej części organizacji takich wyjazdów. Prężnie działająca lista mailingowa, dostępna dla wszystkich pracowników i doktorantów, umożliwia stały przepływ informacji na temat możliwych wyjazdów na konferencje, staże lub warsztaty. Szkoły Doktorskie zapewniają niezależny fundusz grantów stażowych i konferencyjnych, aby zlikwidować barierę finansową, uniemożliwiającą doktorantom wyjazdy naukowe. Zagraniczni badacze przyjeżdżający do Instytutu mogą liczyć na wsparcie Welcome Center, które oferuje szeroki

			Gaps ("luki"): Brak systematycznego monitorowania uznawania mobilności jako istotnego elementu rozwoju kariery naukowej	zakres pomocy administracyjnej i wsparcie w adaptacji kulturowej, ułatwiając integrację w nowym środowisku akademickim. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Przegląd wewnętrznych regulacji i praktyki pod kątem tego, czy istniejący wewnętrzny system należycie docenia wartość mobilności, zarówno w rekrutacji, jak i wobec już zatrudnionych pracowników, a także w procesie rozwoju doktorantów. Sukcesywne wdrażanie zmian mających na celu poprawę doceniania mobilności pracowników i doktorantów.
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Strategia Europa 2020 (life long learning) 2. Dz. U. 2018 poz. 1668 Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668 z póź. zmianami) 3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku prac (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z póź. zmianami) <u>Gaps ("luki"):</u> Brak programu mentoringu dla początkujących naukowców.	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Funkcję doradztwa zawodowego pełnią pracownicy Działu Badań i Projektów Naukowych oraz pracownicy funkcjonującej w jego ramach sekcji obsługującej sekretariat szkół doktorskich, Welcome to IBB Centre. Pracownicy tych działów pomagają zatrudnionym w IBB w podejmowaniu dalszych kroków w karierze zawodowej po np. ukończeniu studiów doktoranckich. Ponadto w Instytucie odbywają się cykliczne spotkania z serii „career development”, podczas których zaproszeni goście przedstawiają kierunki rozwoju zawodowego dla pracowników naukowych. Dodatkowo podczas tych spotkań młodzi naukowcy i doktoranci uczestniczą w panelu dyskusyjnym z zaproszonym gościem. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Mentoring bezpośrednio oferowany przez doświadczonych pracowników naukowych na wzór systemu wspomagania doktorantów rozpoczynających kształcenie przez doktorantów z wyższych lat.
31	Prawa własności intelektualnej	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych z 4 lutego 1994 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 2509). 2. Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z 16 kwietnia 1993 r. (Dz.U. z 2022 r. poz.1233). 3. Ustawa prawo własności przemysłowej z 30 czerwca 2000 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1170), 4. Ustawa o ochronie baz danych z 27 lipca	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Dyrektor Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN w 2014 r. wydał zarządzenie regulujące zasady dotyczące własności intelektualnej, w którym m.in. określono prawa i obowiązki Instytutu oraz pracowników naukowych w zakresie ochrony i korzystania z praw własności intelektualnej i przemysłowej, powstałych w związku w wykonywaniem prac powierzonych przez Instytut, zasady wynagradzania twórców, zasady przenoszenia praw autorskich oraz zasady komercjalizacji wynalazków, w tym podziału tantiem. Rada Naukowa

			2001 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 386). 5. Zarządzenia Dyrektora nr 13/2014 i 2/2018 6. Uchwała nr 51/2020 Rady Naukowej Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN z dnia 6 maja 2020 r. <u>Gaps ("luki"):</u> brak	uchwaliła Regulamin Ochrony Własności Intelektualnej. Zgodnie z Zarządzeniem Dyrektora IBB PAN z 2018 r. pracownicy naukowci zatrudnieni na umowę o pracę korzystają z należnych im praw autorskich. Ponadto, Instytut korzysta z usług kancelarii prawnych, specjalizujących się w tematyce praw autorskich i patentów: https://sigeon.pl/; https://wtspatent.pl/; https://biopatent.pl/ <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
32	Współautorstwo	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Uchwała Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk na 153. sesji z dnia 5 grudnia 2024 r. <u>Gaps ("luki"):</u> brak	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Wszystkich pracowników naukowych obowiązuje Kodeks etyki pracownika naukowego, w którym opisane są również aspekty autorstwa prac (p.3.3. AUTORSTWO I WYDAWNICTWA). W praktyce stosowane są racjonalne kryteria odnośnie współautorstwa (w tym uznanie współautorstwa studentów niższego szczebla kształcenia, np. magistrantów, czy praktykantów). W Instytucie działa przy Radzie Naukowej Komisja ds. Etyki, która rozpatruje sporne przypadki. W postępowaniach o nadanie kolejnego stopnia/tytułu naukowego koniecznym jest przedstawienie oświadczeń o rzeczywistym wkładzie w powstanie danej publikacji. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
33	Nauczanie	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Regulamin Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej (Uchwała RN 126/2024) 2. Regulamin Oceny Pracowników Naukowych zatrudnionych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN (Uchwała RN 104/2023)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Pracownicy naukowci są zachęceni do angażowania się w kształcenie poprzez system motywacji zdefiniowany w regulaminie wynagrodzeń. Pracownicy koordynujący przygotowanie przedmiotu / cyklu wykładów są wspierani w tym procesie przez Kierownika Szkoły Doktorskiej oraz Pracowników Sekretariatu Szkoły Doktorskiej. Doświadczenia koordynatorów przedmiotów zbierane są w formie notatki z wywiadu z koordynatorem po zakończeniu cyklu wykładów. Wszystkie przedmioty oferowane studentom podlegają ocenie ankietowej. W oparciu o wyniki oceny ankietowej proponowany jest program wykładów na kolejne lata. Program wykładów przygotowany przez Kierownika Szkoły Doktorskiej podlega zatwierdzeniu przez Radę Szkoły

			Gaps (“luki”): brak	Doktorskiej. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
34	Skargi/apelacje	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. 2010 Nr 96 poz. 619 z późn. zmianami) od art. 107 do art. 118 2. Rozporządzenie MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO z dnia 23 września 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i przebiegu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w jednostkach naukowych Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2010 nr 179 poz. 1207) 3. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Dz.U. 2018 poz. 1668 z późn. zmianami) art. 322 4. Rozporządzenie MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO z dnia 28 września 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego w sprawach studentów, a także sposobu wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia. 5. Ustawa Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zmianami) 6. Uchwała Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk w sprawie aktualizacji Kodeksu Etyki Pracownika Naukowego z dnia 5 grudnia 2024 r. 7. Statut IBB PAN (04.04.2025), § 20-23 8. Zarządzenie Dyrektora nr 11/2024 w sprawie powołania Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji 9. Zarządzenie Dyrektora nr 12/2024 w sprawie powołania Rzecznika Akademickiego	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut Biochemii i Biofizyki PAN zapewnia swoim pracownikom i doktorantom mechanizmy składania skarg i odwołań, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego oraz wewnętrznymi regulacjami instytutu. W ramach systemu skarg i odwołań w Instytucie funkcjonują następujące mechanizmy: • Rzecznik Akademicki (Ombudsman) – którego zadaniem jest promowanie wysokich standardów etycznych oraz wspieranie w polubownym rozwiązywaniu konfliktów i sporów. Rzecznik działa niezależnie i bezstronnie, oferując poufne doradztwo wszystkim członkom społeczności instytutu. Rzecznik Akademicki działa na zasadach mediacji i w przypadkach wymagających dalszych działań może kierować sprawy do odpowiednich organów instytutowych. • Komisja ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji – zajmuje się rozpatrywaniem zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania, dyskryminacji i mobbingu, zapewniając ochronę praw pracowników oraz doktorantów. Komisja analizuje zgłoszenia i rekomenduje działania naprawcze dotyczące konkretnej sytuacji. • Rzecznik Dyscyplinarny: powoływany przez Radę Naukową spośród pracowników naukowych instytutu, odpowiedzialny za prowadzenie postępowań wyjaśniających w sprawach dyscyplinarnych dotyczących pracowników naukowych i badawczo-technicznych. • Komisja Dyscyplinarna ds. Pracowników Naukowych i Badawczo-Technicznych: rozpatruje sprawy dyscyplinarne w pierwszej instancji, wszczęte na wniosek Rzecznika Dyscyplinarnego. W drugiej instancji orzeka Komisja Dyscyplinarna do spraw Pracowników Naukowych i Badawczo-Technicznych Jednostek Naukowych przy Prezesie

			https://ibb.edu.pl/kariera/etyka-i-rownosc/	Polskiej Akademii Nauk, która pełni funkcję komisji odwoławczej. • Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów – rozpatruje sprawy dyscyplinarne wszczęte na wniosek Rzecznika Dyscyplinarnego ds. Doktorantów • Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów: rozpatruje odwołania od decyzji Komisji Dyscyplinarnej ds. Doktorantów. Komisje Dyscyplinarne zajmują się przypadkami naruszeń etyki i obowiązków pracownika naukowego i doktoranta, natomiast pierwszym mechanizmem działania w przypadku konfliktów jest działanie rzecznika akademickiego i Komisji i inne procedury mediacyjne. Procedury działania tych organów są określone w wewnętrznych regulaminach instytutu, zapewniając przejrzystość i sprawiedliwość postępowań. <u>Suggestie for improvement (Suggestie dotyczące ulepszeń):</u> 1. Przygotowanie i wdrożenie regulaminu określającego tryb prac Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. 2. Wdrożenie wewnętrznych procedur określających zakres i sposób działania Rzecznika Akademickiego, Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, Komisji Dyscyplinarnej, Komisji s. Etyki w Nauce, Rzecznika Dyscyplinarnego s. Doktorantów, Komisji Dyscyplinarnej s. Doktorantów, Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej s. Doktorantów.
35	Wpływ na organy decyzyjne	+/-	<u>Gaps (“luki”):</u> Brak regulaminu określającego tryb prac Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji oraz wewnętrznych procedur określających zakres i sposób działania Rzeczników oraz pozostałych Komisji. <u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Regulamin Rady Naukowej (I akt który go wprowadza) 2. Regulamin Samorządu Doktorantów https://ibb.edu.pl/app/uploads/2020/12/regulamin-samorzadu-doktorantow.pdf 3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 619)	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Członkowie Rady Naukowej wybierani są w wyborach tajnych bezpośrednich przez i spośród samodzielnych pracowników naukowych Instytutu oraz członków zewnętrznych. W ten sam sposób wybierani są przedstawiciele innych pracowników naukowych oraz przedstawiciel doktorantów. Członkowie PAN deklarują chęć pracy w Radzie Naukowej Instytutu. W instytucie funkcjonuje Kolegium składające się z kierowników wszystkich grup badawczych, mające głos doradczy dla Dyrektora i Rady Naukowej Instytutu. W instytucie działa Samorząd Doktorantów, który deleguje

			Gaps ("luki"): Nieaktualny Regulamin Samorządu Doktorantów; dostępny tylko w języku polskim	reprezentanta do RN, Rady Szkoły Doktorskiej, Komisji zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji IBB PAN i reprezentuje Instytut na zewnątrz w strukturach dedykowanych doktorantom np. Krajowa Rada Doktorantów, Porozumienie Doktorantów Instytutów PAN. Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń): Aktualizacja Regulaminu Samorządu Doktorantów
	Szkolenie i rozwój	Wdrożenie	Luka/utrudnienia we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
36	Relacje z opiekunem naukowym	+/-	Relevant legislation (Odpowiednie przepisy): - Regulamin Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej (Uchwała RN 126/2024) - Formularz sprawozdania rocznego wraz z ankietą dotyczącą współpracy https://ibb.edu.pl/app/uploads/2023/11/formularz-sprawozdanie-roczne_annual-report-form.docx Gaps ("luki"): Brak monitorowania relacji między początkującymi naukowcami a ich przełożonymi (researchers in their training phase). Brak szkoleń dla kierowników / promotorów z kompetencji zarządczych i komunikacyjnych. Oraz brak monitorowania relacji kierownik podwładni.	Already implemented (Już wdrożone): Każdy doktorant ma wyznaczonego promotora, który zapewnia stałą opiekę naukową nad realizacją projektu rozprawy doktorskiej. Postępy prac monitorowane są w cyklu rocznym. Sprawozdania roczne zawierają ankietę dotyczącą współpracy. Co roku prowadzone jest badanie ankietowe doktorantów dotyczące m.in. ich relacji z promotorami i zespołem badawczym. W lutym 2024 przeprowadzono kompleksowe badanie ankietowe relacji promotorów i doktorantów mające na celu zmapowanie obszarów, w których oczekiwania tych grup są zbieżne, a w których się różnią. Wyniki badania zostały opracowane w formie raportu i przedstawione społeczności Instytutu. Nie zidentyfikowano dużych rozbieżności w ocenach między doktorantami oraz promotorami. Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń): Wskazane jest wdrożenie monitorowania relacji między początkującymi naukowcami a ich przełożonymi (researchers in their training phase).
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	-/+	Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):	Already implemented (Już wdrożone): W Instytucie funkcjonują pracownie i zakłady naukowe, których kierownicy są pracownikami naukowymi na różnych etapach rozwoju kariery, od kierujących po raz pierwszy małą grupą do doświadczonych profesorów o uznanym dorobku. Prowadzone są ankiety, które mają na celu sprawdzenia czy mentorzy, koordynatorzy, opiekunowie naukowci, promotorzy wypełniają swoje obowiązki zgodnie z najwyższymi standardami. Ponadto jednym z elementów rocznej ewaluacji doktorantów oraz oceny śródrokresowej jest rozmowa komisji z doktorantem, podczas której ma

			<u>Gaps ("luki"):</u> Brak monitoringu kierowników pracowni i zakładów naukowych w zakresie wypełnianych funkcji opiekuna naukowego, mentora, lidera.	on/ona możliwość wypowiedzenia się na temat współpracy z promotorem/promotorem pomocniczym. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Monitoring kierowników pracowni i zakładów naukowych w zakresie wypełnianych funkcji opiekuna naukowego, mentora, lidera.
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Statut IBB PAN (04.04.2025) 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796.) 3. Regulamin Awansu Pracowników Naukowych w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN (Zarządzenie Dyrektora nr 38/2024) 4. Regulamin Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej (Uchwała RN 126/2024) 5. Program kształcenia doktorantów przyjętych do Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej oraz Szkoły Doktorskiej Medycyny Translacyjnej https://ibb.edu.pl/app/uploads/2023/01/program-ksztalcenia-sd-ibb-pan_2023_10_01.pdf 6. Regulamin programu wsparcia współpracy naukowej (Zarządzenie Dyrektora nr 51/2023) <u>Gaps ("luki"):</u> brak	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zachęca badaczy na wszystkich szczeblach kariery do nawiązywania kontaktów i współpracy z innymi instytucjami naukowymi, umożliwia ich realizację (delegowanie, urlop naukowy, częściowe finansowanie). W tym celu został utworzony program Wspierania Współpracy Zagranicznej finansowany ze środków własnych Instytutu). Informacje o ogłaszanych konkursach i warsztatach przygotowywane są cyklicznie i rozsyłane mailowo (tzw. Newsletter) przez Dział Badań i Projektów Naukowych IBB do wszystkich pracowników i doktorantów Instytutu. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	++	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> Regulamin przyznawania Grantów konferencyjnych i stażowych: https://ibb.edu.pl/app/uploads/2023/04/2_regulamin_konferencje-i_staze_granty-sig.pdf https://ibb.edu.pl/app/uploads/2023/04/2_regulations_conference_and_internship_grants-sig-1.pdf	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> Instytut zapewnia pracownikom naukowym i badawczo-technicznym na każdym etapie kariery zawodowej dostęp do szkoleń, seminariów. W 2023 roku w ramach szkoleń zostało przeszkolonych 298 pracowników IBB w ramach seminariów w okresie od stycznia do maja 2023 r., dział BHP przeprowadził szkolenia wstępne ogólne dla 40 nowych pracowników i 18 doktorantów oraz szkolenia okresowe dla 154 pracowników i 53 doktorantów, 121 osobom wraz z początkiem roku akademickiego Instytut zapewnił lektoraty z języków obcych. Oferowane są szkolenia dotyczące nowych technologii oraz obsługi nowej aparatury np. Mikroskopów czy NGS.

			<u>Gaps ("luki"):</u> brak	<u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> brak
40	Nadzór	+/-	<u>Relevant legislation (Odpowiednie przepisy):</u> 1. Regulamin Szkoły Doktorskiej Biologii Molekularnej i Chemii Biologicznej (Uchwała RN 126/2024) <u>Gaps ("luki"):</u> Brak szkoleń dla kierowników / promotorów z kompetencji zarządczych i komunikacyjnych. Oraz brak monitorowania relacji kierownik podwładni.	<u>Already implemented (Już wdrożone):</u> W toku kształcenia doktoranci przygotowują sprawozdania roczne, które są prezentowane przed Zespołem Doradczym Doktoranta. W toku spotkania przewidziany jest czas na rozmowę bez obecności promotora o relacjach w zespole naukowym. Istnieje możliwość mediacji z udziałem Kierownika Szkoły Doktorskiej lub z udziałem Rzecznika Akademickiego. Szkoła prowadzi ewidencję zgłoszeń sytuacji wymagających interwencji kierownika szkoły, kierownik przedstawia zbiorczo Dyrekcji z jakimi trudnościami spotykają się Doktoranci i Promotorzy w Instytucie. Dyrekcja w porozumieniu z Kierownikiem Szkoły decyduje o otwarciu naborów na tematy doktoratów w oparciu o wniosek formalny potencjalnego promotora mając na względzie jego wcześniejsze doświadczenie w roli promotora. Na początku roku akademickiego kierownik Szkoły prowadzi spotkanie informacyjne dla promotorów na którym omawia zarówno program kształcenia jak i newralgiczne momenty w przebiegu przygotowania rozprawy. <u>Suggestions for improvement (Sugestie dotyczące ulepszeń):</u> Pozytywnym elementem wspierania kompetencji promotorów byłyby warsztaty z efektywnej komunikacji i kompetencji lidarskich.