

Plan działań HRS4R

Aktualizacja statusu — połowa 2026 r.

Instytut Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk (IA PAN)

Wersja z 23 lipca 2026 r.

Odniesienia do zasad Karty odpowiadają numeracji Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w brzmieniu obowiązującym w chwili przyjęcia Planu działań na lata 2023–25. Tabela korelacji odwzorowująca je na dwadzieścia zasad i cztery filary skonsolidowanej Europejskiej Karty Naukowca (2023) jest przygotowywana i zostanie opublikowana, wraz z dokumentami wspierającymi dla poszczególnych działań, w sekcji HR Excellence in Research na stronie internetowej Instytutu.

ZREALIZOWANE	Zrealizowane / realizowane zgodnie z planem w sposób ciągły
W TRAKCIE REALIZACJI	Podjęto wstępne działania, realizacja ciągła
TERMIN PRZEDŁUŻONY	Termin przedłużony, potrzeba więcej czasu

Status w skrócie

1 ✓ Zrealizowane	2 ✓ Zrealizowane	3 ✓ Zrealizowane	4 ✓ Zrealizowane
5 ⚡ Przedłużone	6 ⚡ Przedłużone	7 ✓ Zrealizowane	8 ✓ Zrealizowane
9 ⚡ W trakcie	10 ✓ Zrealizowane	11 ✓ Zrealizowane	12 ✓ Zrealizowane
13 ✓ Zrealizowane	14 ✓ Zrealizowane	15 ⚡ W trakcie	16 ✓ Zrealizowane
17 ⚡ Przedłużone	18 ✓ Zrealizowane	19 ✓ Zrealizowane	20 ✓ Zrealizowane
21 ✓ Zrealizowane	22 ✓ Zrealizowane	23 ✓ Zrealizowane	24 ✓ Zrealizowane
25 ✓ Zrealizowane	26 ⚡ Przedłużone	27 ✓ Zrealizowane	28 ⚡ Przedłużone
29 ⚡ Przedłużone	30 ⚡ Przedłużone	31 ⚡ Przedłużone	32 ✓ Zrealizowane
33 ⚡ Przedłużone	34 ✓ Zrealizowane	35 ⚡ Przedłużone	36 ✓ Zrealizowane
37 ⚡ Przedłużone	38 ✓ Zrealizowane		

25 zrealizowanych · 2 w trakcie realizacji · 11 z przedłużonym terminem · łącznie 38 działań

Działanie 1 — Wzór zgody na prowadzenie badań ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	1. Wolność badań naukowych
Jednostka odpowiedzialna	Dział Wspierania Badań i Promocji Nauki
Pracownicy naukowi zamierzający podjąć nowe kierunki badań składają ustandaryzowany wniosek (Wniosek o zgodę Dyrektora na prowadzenie badań naukowych, załącznik nr I do Zarządzenia Dyrektora nr 6/2016), określający temat, dyscyplinę oraz kontekst finansowania/programu. Zapewnia to zdefiniowaną, udokumentowaną i spójną procedurę, stosowaną jednolicie w całym Instytucie.	

Działanie 2 — Utworzenie stanowiska Pełnomocnika Dyrektora ds. Praw Własności Intelektualnej ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	1. Wolność badań naukowych
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor
Pełnomocnik Dyrektora ds. Praw Własności Intelektualnej zapewnia bieżące doradztwo prawne i strategiczne w zakresie własności intelektualnej, ściśle współpracując z zespołami badawczymi Instytutu oraz jednostkami administracyjnymi, w szczególności z Pełnomocnikiem ds. Komercjalizacji i Działem Obsługi Projektów. Usługi doradcze obejmują konsultacje indywidualne i grupowe, udział w spotkaniach z obecnymi i potencjalnymi partnerami biznesowymi i akademickimi, a także wsparcie w negocjowaniu warunków współpracy. Pełnomocnik sporządza i opiniuje umowy dotyczące własności intelektualnej, w tym umowy o wspólności praw, umowy licencyjne, umowy komercjalizacyjne i wdrożeniowe, a także umowy konsorcjum, umowy o współpracy, umowy o opinie eksperckie i usługi analityczne oraz umowy w ramach zamówień publicznych.	

Pełnomocnik Dyrektora ds. Praw Własności Intelektualnej jest radcą prawnym i ukończył studia podyplomowe z zakresu prawa własności intelektualnej, a ponadto liczne szkolenia specjalistyczne obejmujące zagadnienia związane z nowymi technologiami i sztuczną inteligencją.

Działanie 3 — Wewnętrzne seminaria naukowe (co pół roku) ✓ ZREALIZOWANE

Zasada Karty	4. Postawa profesjonalna
Jednostka odpowiedzialna	Dział Wspierania Badań i Promocji Nauki

Wewnętrzne seminaria naukowe dotyczące postępów badań prowadzonych w Instytucie odbywają się regularnie, a w praktyce częściej niż przewidziane w Planie działań minimum półroczne. Instytut prowadzi otwarty program seminariów i warsztatów naukowych, na których zespoły badawcze, poszczególni naukowcy i doktoranci prezentują realizowane projekty i wyniki. Obejmują one prezentacje postępów projektów, prezentacje rozpraw przed obroną, dedykowane warsztaty dla młodych naukowców oraz seminaria doktoranckie, na których doktoranci przedstawiają swoje projekty badawcze społeczności naukowej Instytutu. Seminaria są otwarte dla wszystkich pracowników: są ogłaszane na stronie internetowej Instytutu oraz drogą mailową do wszystkich pracowników, a obecność jest dokumentowana. Ponadto raz w roku Instytut organizuje ogólnoinstytutową prezentację projektów badawczych, wymaganą przez Polską Akademię Nauk, na której kierownicy projektów raportują postępy prac w ramach portfela badawczego Instytutu.

Działanie 4 — Zarządzenia dot. dokumentacji grantowej i zasad wydatkowania ✓ ZREALIZOWANE

Zasada Karty	4. Postawa profesjonalna
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor

Istniejące ramy instytucjonalne zapewniają kompleksową regulację dokumentacji grantowej i zarządzania wydatkami. Dokumentacja finansowa i kwalifikowalność wydatków są regulowane przez Politykę Rachunkowości Instytutu, natomiast obieg i zatwierdzanie umów regulują wewnętrzne zarządzenia dotyczące procedowania i podpisywania umów. Ponadto poszczególne programy finansowania i schematy grantowe określają własne wymogi poprzez regulaminy programów, umowy grantowe oraz — w stosownych przypadkach — umowy konsorcjum.

Działanie 5 — Warsztaty z zakresu własności intelektualnej – coroczne, obowiązkowe dla nowych pracowników ⚙️ TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	5. Zobowiązania umowne i prawne
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik Dyrektora ds. Praw Własności Intelektualnej

Coroczne warsztaty z zakresu własności intelektualnej nie zostały zrealizowane w okresie 2023–25. Instytut ponownie zobowiązał się do realizacji tego działania i przekształcił je w trwały format wewnętrzny, przy czym szkolenie stacjonarne będzie realizowane wspólnie z Działaniem 26 jako jedne połączone warsztaty z zakresu własności intelektualnej i komercjalizacji. Od IV kwartału 2026 r. do pakietu wdrożeniowego dla wszystkich nowych pracowników dołączane jest jednostronicowe podsumowanie kluczowych obowiązków w zakresie własności intelektualnej, potwierdzane w ramach wdrożenia. Od II kwartału 2027 r. połączone warsztaty, otwarte dla wszystkich naukowców Instytutu, będą prowadzone wewnętrznie przez Pełnomocnika Dyrektora ds. Praw Własności Intelektualnej Instytutu — radcę prawnego specjalizującego się w prawie własności intelektualnej — obejmując Regulamin Zarządzania Prawami Własności Intelektualnej Instytutu i obowiązki naukowców w tym zakresie, wspólnie z Pełnomocnikiem ds. Komercjalizacji w zakresie zarządzania, patentowania i komercjalizacji, oraz — w stosownych przypadkach — z regionalnym Horyzontalnym Punktem Kontaktowym (HPK) w zakresie własności intelektualnej i wykorzystania wyników w projektach finansowanych ze środków UE. Warsztaty będą powtarzane co dwa lata.

Wskaźniki: połączone warsztaty przeprowadzone w 2027 r. z udokumentowaną frekwencją, obejmujące

obowiązki w zakresie własności intelektualnej; jednostronicowe podsumowanie IP dostarczone 100% nowo zatrudnionych od IV kwartału 2026 r.

Działanie 6 — Otwarte spotkania dot. zewnętrznych źródeł finansowania badań TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	5. Zobowiązania umowne i prawne
---------------------	---------------------------------

Jednostka odpowiedzialna	Dział Obsługi Projektów
---------------------------------	-------------------------

Otwarte spotkania dotyczące zewnętrznych źródeł finansowania badań zostały wprowadzone w okresie 2023–25, lecz nie były utrzymywane z zamierzoną częstotliwością: jeden pięciosesyjny cykl online dotyczący programu Horyzont Europa i zewnętrznego finansowania badań został zrealizowany w kwietniu–maju 2025 r. przez Dział Obsługi Projektów, we współpracy z regionalnym Horyzontalnym Punktem Kontaktowym (Horyzontalny Punkt Kontaktowy, HPK). Cykl obejmował sesję wprowadzającą do programu Horyzont Europa, strukturę wniosku, aspekty finansowe, jakość wniosku (w tym Otwartą Naukę, Równość Płci i etykę) oraz dedykowaną sesję poświęconą EIC Pathfinder Challenges; wszystkie sesje odbyły się online, po jednej godzinie, i były otwarte dla wszystkich naukowców Instytutu. Kolejna sesja, dotycząca Hop-On Facility (instrumentu programu Horyzont Europa umożliwiającego dołączanie nowych partnerów do trwających projektów), została przeprowadzona w lipcu 2026 r. Instytut przedłuży to działanie i nadaje mu trwałą, coroczną formę: co roku odbędzie się co najmniej jedno otwarte wydarzenie informacyjne lub cykl tematyczny dotyczący zewnętrznego finansowania badań, z tematyką dostosowaną do bieżących naborów i potrzeb naukowców — możliwe tematy obejmują instrumenty krajowe (NCN, NCBR), działania Marie Skłodowska-Curie oraz granty ERC — realizowane we współpracy z siecią HPK lub innymi ekspertami.

Wskaźnik: co najmniej jedno otwarte wydarzenie informacyjne o finansowaniu rocznie od 2026 r., z udokumentowaną frekwencją.

Działanie 7 — Warsztaty z zakresu ochrony danych i poufności ZREALIZOWANE

Zasada Karty	7. Dobra praktyka w badaniach naukowych
---------------------	---

Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. IT
---------------------------------	--------------------

Działanie pierwotnie zrealizowano jako stacjonarne warsztaty dotyczące technicznych aspektów ochrony danych (2016 r., 74 uczestników). Format warsztatów nie był utrzymywany z zakładaną częstotliwością i nie zapewniał objęcia nowo zatrudnionych pracowników w momencie rozpoczęcia pracy. Działanie zostało zatem przeformułowane: od 2024 r. Instytut prowadzi obowiązkowe szkolenie online z zakresu ochrony danych, zakończone egzaminem i realizowane indywidualnie przez każdego pracownika, o zakresie rozszerzonym z aspektów technicznych na obowiązki wszystkich pracowników w zakresie ochrony danych. Zmiana formatu została przyjęta, aby Instytut mógł w sposób ciągły wypełniać i dokumentować swoje obowiązki wynikające z art. 24, 32 i 39 ust. 1 lit. b) RODO — ukończenie szkolenia jest rejestrowane indywidualnie, monitorowane instytucjonalnie, obowiązkowe dla wszystkich nowych pracowników w ramach wdrożenia i odnawiane co dwa lata.

Działanie 8 — Procedura ochrony danych i poufności ZREALIZOWANE

Zasada Karty	7. Dobra praktyka w badaniach naukowych
---------------------	---

Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. IT
---------------------------------	--------------------

Instytut utrzymuje formalny System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji ustanowiony przez Politykę Bezpieczeństwa Informacji (PBI), obowiązującą od 2020 r., wraz z Polityką Bezpieczeństwa Danych Osobowych, Instrukcją Zarządzania Systemem Informatycznym oraz Regulaminem Ochrony Danych. Ramy te wdrażają RODO i definiują role oraz zakresy odpowiedzialności (Administrator Danych, Inspektor Ochrony Danych, Administrator Systemu Informatycznego, Administratorzy Informacji), zasady minimalnych uprawnień, rozdziału obowiązków i domyślnej odmowy dostępu, procedury autoryzacji dostępu do danych

osobowych, procedury zgłaszania incydentów oraz wiążące zasady dla wszystkich pracowników dotyczące korzystania z systemów informatycznych, poczty elektronicznej i Internetu. Obowiązki w zakresie poufności wykraczają poza dane osobowe: zgodnie z §2 Regulaminu Ochrony Danych każdy użytkownik jest zobowiązany do zachowania bezterminowej poufności informacji prawnie chronionych, w tym danych osobowych, a także wszelkich informacji, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić Instytutowi. Poufność wyników badań przed ich ochroną, publikacją lub komercjalizacją jest dodatkowo regulowana przez Regulamin Zarządzania Prawami Własności Intelektualnej (2025 r.). Zamiast jednej skonsolidowanej procedury Instytut utrzymuje te zasady w komplementarnych aktach wymienionych poniżej. Od 2024 r. zgodność wspierana jest obowiązkowym szkoleniem online z zakresu ochrony danych zakończonym egzaminem — formą przewidzianą w PBI, która powierza IOD odpowiedzialność za zapewnienie szkoleń w formie e-learningu — realizowanym przez wszystkich nowych pracowników w ramach wdrożenia i odnawianym przez wszystkich pracowników co dwa lata.

Działanie 9 — Przebudowa i udoskonalenie strony internetowej (PL i EN) W TRAKCIE

Zasada Karty 8. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników

Jednostka odpowiedzialna Specjalista ds. PR

Kompleksowa przebudowa strony internetowej Instytutu (w wersji polskiej i angielskiej) nie została w pełni przeprowadzona w bieżącym okresie. W ramach dostępnych zasobów Instytut nadał priorytet elementowi wskazanemu jako obowiązkowy w rekomendacjach oceniających: sekcja HR Excellence in Research została przebudowana, aby zapewnić przejrzyste, aktualne informacje o wdrażaniu HRS4R w Instytucie w obu językach. Pełna przebudowa została świadomie przesunięta w czasie. Znaczna część wartości dwujęzycznej strony polega na udostępnieniu wewnętrznych procedur i regulacji Instytutu międzynarodowym naukowcom w języku angielskim. Ta baza dokumentacyjna powstała w ramach Działania 15, w którym w latach 2025–2026 przetłumaczono na język angielski obszerny zbiór regulacji wewnętrznych. Dysponując tą zawartością, przebudowę można zaprojektować wokół gotowego materiału merytorycznego, a nie uruchamiać jako pustą strukturę. Pełna przebudowa pozostaje celem tego działania; jako konkretny kolejny krok Instytut przygotowuje i przedłoży w następnym okresie sprawozdawczym koncepcję i plan wdrożenia dwujęzycznej przebudowy — określające zakres, architekturę informacji, mapowanie treści dwujęzycznych oraz zasoby informatyczne niezbędne do jej realizacji.

Wskaźniki: przebudowanie i opublikowanie w obu językach sekcji HR Excellence in Research (zrealizowane); przygotowanie i przedłożenie koncepcji oraz planu wdrożenia pełnej dwujęzycznej przebudowy strony (następny okres sprawozdawczy).

Działanie 10 — Utworzenie stanowiska Specjalisty ds. Rozwoju Biznesu ZREALIZOWANE

Zasada Karty 8. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników

Jednostka odpowiedzialna Dyrektor

Instytut ustanowił dedykowaną funkcję ds. komercjalizacji i rozwoju biznesu. Zamiast tworzyć odrębny etat, Instytut przypisał tę funkcję istniejącemu pracownikowi, powołanemu na Pełnomocnika ds. Komercjalizacji, nadając zadaniom rozwoju biznesu i wykorzystania wyników badań wyznaczonego właściciela. Funkcja działa na podstawie Regulaminu Zarządzania Prawami Własności Intelektualnej oraz Zasad Komercjalizacji Wyników Badań Naukowych i Prac Rozwojowych Instytutu (Uchwała nr 91/P9/2020), a także w aktywnym środowisku własności intelektualnej: Instytut utrzymuje portfel udzielonych patentów wynikających z jego badań, publikowany na stronie internetowej.

Wskaźnik: ustanowienie dedykowanej funkcji ds. komercjalizacji i rozwoju biznesu oraz przypisanie jej wyznaczonemu właścicielowi — Pełnomocnikowi ds. Komercjalizacji — działającemu na podstawie regulaminu Instytutu dotyczącego zarządzania własnością intelektualną i komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych.

Działanie 11 — Opracowanie procedur komercjalizacji wyników badań ZREALIZOWANE

Zasada Karty	8. Upowszechnianie i wykorzystanie wyników
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik ds. Komercjalizacji
Instytut posiada kompleksowe ramy regulujące komercjalizację wyników badań: Regulamin Zarządzania Prawami Własności Intelektualnej oraz Zasady Komercjalizacji Wyników Badań Naukowych i Prac Rozwojowych, przyjęty przez Radę Naukową 17 kwietnia 2015 r. i zmieniony uchwałami z 24 marca 2017 r. oraz 29 września 2020 r. (Uchwała nr 91/P9/2020). Zmiana z 2020 r., przyjęta w przewidzianych dla tego działania ramach czasowych, zakończyła opracowanie szczegółowych procedur. Wprowadziła elektroniczny formularz Zgłoszenia Wyniku oraz rejestr Wyników, określiła nadzorczą rolę Działu Wspierania Badań, ustanowiła wiążący trzymiesięczny termin na decyzję Dyrektora w sprawie komercjalizacji wraz z mechanizmem zwrotnego przeniesienia praw w przypadku rezygnacji Instytutu z komercjalizacji, doprecyzowała podział przychodów z komercjalizacji między Instytut a twórców oraz wskazała licencjonowanie jako preferowaną ścieżkę komercjalizacji, z zastrzeżeniem zasad uczciwej konkurencji, pomocy publicznej i unikania konfliktu interesów. Procedury są stosowane w praktyce: od wejścia w życie zmienionego Regulaminu udzielono ponad 10 patentów krajowych na zgłoszenia Instytutu (2022–2024). Pełna lista patentów i innych praw własności przemysłowej Instytutu jest publicznie dostępna na stronie internetowej. Wskaźnik: opracowanie i obowiązywanie szczegółowych procedur komercjalizacji wyników badań na podstawie zmienionego Regulaminu (Uchwała nr 91/P9/2020) — obejmujących zgłaszanie i rejestrację wyników, wiążący trzymiesięczny termin na decyzję o komercjalizacji wraz z mechanizmem zwrotnego przeniesienia praw, podział przychodów między Instytut a twórców oraz licencjonowanie jako preferowaną ścieżkę.	

Działanie 12 — Aktywne media społecznościowe (Facebook) ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	9. Zaangażowanie społeczne
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. PR
Instytut w sposób ciągły angażuje media masowe i społecznościowe w komunikowanie swoich badań opinii publicznej. Naukowcy Instytutu regularnie występują w mediach regionalnych i ogólnopolskich, w tym w telewizji (program „Nauka” w TVP3 Lublin) i radiu (Radio Lublin), a Instytut bierze udział w wydarzeniach popularyzujących naukę, takich jak ogólnopolski Piknik Naukowy w Warszawie i Lubelski Festiwal Nauki. Utrzymuje również aktywną, dwujęzyczną (polsko-angielską) obecność na Facebooku — z regularnymi postami, krótkimi filmami edukacyjnymi i zapowiedziami wykładów otwartych dla szerokiej publiczności — oraz na LinkedIn, gdzie zweryfikowana strona i tematyczne strony zespołów prezentują profil badawczy Instytutu.	

Działanie 13 — Udoskonalenie kanału YouTube ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	9. Zaangażowanie społeczne
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. PR
Działający, regularnie aktualizowany kanał YouTube, na którym regularnie publikowane są dwa rodzaje treści: prezentacje projektów naukowych/seminaria dla społeczności badawczej oraz filmy popularnonaukowe o korzyściach z owoców i warzyw.	

Działanie 14 — Zarządzenie dot. okresowej oceny pracowników naukowych ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	11. Systemy oceny
Jednostka odpowiedzialna	Komisja ds. Oceny / Dyrektor

Instytut przeprowadza okresową ocenę pracowników naukowych na podstawie ustawowych przepisów art. 96 ustawy o Polskiej Akademii Nauk. Zgodnie z tymi ramami prawnymi pracownicy naukowcy podlegają okresowej ocenie przeprowadzanej przez Radę Naukową co najmniej raz na cztery lata. Szczegółowa procedura i częstotliwość ocen są określone w wewnętrznych regulacjach Instytutu zatwierdzonych przez Wiceprezesa Polskiej Akademii Nauk nadzorującego właściwy wydział. System zapewnia również pracownikom prawo do odwołania się od oceny, zgodnie z procedurami ustanowionymi na poziomie Polskiej Akademii Nauk. Obowiązujące regulacje, wraz z ewentualnymi zmianami, są publicznie dostępne na stronie internetowej Instytutu, dostępne dla pracowników.

Działanie 15 — Ujednolicenie procedur dla polskich i zagranicznych naukowców (dokumenty EN)

Zasada Karty	11. Systemy oceny
Jednostka odpowiedzialna	Grupa Robocza ds. HRS4R

Instytut ustanowił anglojęzyczne wersje swoich kluczowych dokumentów i procedur instytucjonalnych, zapewniając polskim i międzynarodowym pracownikom jednolity dostęp do tych samych informacji regulacyjnych — obejmujących zatrudnienie i wynagradzanie, rekrutację i selekcję konkursową, awanse i ocenę, pracę zdalną, własność intelektualną, regulacje dotyczące ochrony danych, przeciwdziałanie mobbingowi i ochronę sygnalistów, Statut Instytutu oraz Plan Równości Płci, prezentowanych na stronie HRS4R Instytutu. Dwa obowiązkowe materiały szkoleniowe pozostają do udostępnienia w języku angielskim i zostaną przetłumaczone do końca 2026 r.: podstawowe szkolenie z zakresu ochrony danych (RODO) oraz procedury bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Ich ukończenie zapewni międzynarodowym pracownikom dostęp do wszystkich obowiązkowych materiałów wdrożeniowych i szkoleniowych w języku angielskim na tych samych zasadach co polskim współpracownikom; w szczególności anglojęzyczne szkolenie RODO wspiera wymóg — na mocy Działania 7 — aby szkolenie z zakresu ochrony danych było realizowane przez wszystkich pracowników. Tłumaczenie i aktualizacja dokumentów w miarę ich zmian lub przyjmowania nowych są kontynuowane jako standardowa praktyka instytucjonalna.

Wskaźnik: udostępnienie szkolenia RODO i procedur BHP w języku angielskim do końca 2026 r.

Działanie 16 — Zarządzenie dot. procedur konkursowych w języku angielskim

Zasada Karty	12. Rekrutacja
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr

Instytut przyjął formalne, publicznie dostępne zasady prowadzenia otwartych konkursów na stanowiska naukowe. Uchwałą nr 104/P10/2020 z dnia 21 października 2020 r. Rada Naukowa przyjęła „Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na indywidualne stanowiska naukowe w Instytucie Agrofizyki PAN”. Procedura wymaga, aby rekrutacja na stanowiska naukowe była poprzedzona otwartym konkursem (z zastrzeżeniem określonych wyjątków ustawowych), określa przejrzyste wymagania kwalifikacyjne dla każdego stanowiska i przewiduje Komisję Konkursową prowadzącą postępowanie zgodnie z zasadami otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji. Ogłoszenia konkursowe opatrzone są logo HR Excellence in Research i publikowane na stronie ministra właściwego ds. nauki, w Biuletynie Informacji Publicznej, na europejskim portalu mobilności naukowców EURAXESS oraz na dedykowanym portalu rekrutacyjnym Instytutu (career.ipan.lublin.pl). Równoległa procedura awansowa została przyjęta tego samego dnia Uchwałą nr 105/P10/2020. Procedura odwołuje się do Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w ich brzmieniu sprzed 2023 r., obowiązującym w chwili przyjęcia. Odzworowanie tego wewnętrznego odniesienia na skonsolidowaną Europejską Kartę Naukowca (2023) i jej 20 zasad jest planowanym kolejnym krokiem w pracach HRS4R Instytutu.

Działanie 17 — Polityka zatrudnienia z kryteriami selekcji i uznawaniem mobilności

Zasada Karty	13. Rekrutacja (Kodeks)
--------------	-------------------------

Jednostka odpowiedzialna	Komisja ds. Oceny / Dyrektor
Instytut stosuje zasady OTM-R do rekrutacji pracowników naukowych poprzez zestaw wiążących instrumentów wewnętrznych oraz dedykowaną dwujęzyczną infrastrukturę e-rekrutacji. W ramach wewnętrznego przeglądu Instytut przyjął uczciwe stanowisko wobec jednej kwestii przeniesionej z wcześniejszego raportowania: obowiązujące operacyjne dokumenty rekrutacyjne, choć merytorycznie wdrażają zasady OTM-R, same w sobie nie stanowią jednolitego dokumentu zatytułowanego „Polityka Zatrudnienia” przewidzianego w Działaniu 17. Działanie to zostało zatem ponownie otwarte i przedłużone. Instytut zamknie je poprzez przyjęcie jednolitego dokumentu polityki OTM-R — określającego kryteria selekcji, uznawanie mobilności oraz wyraźne wykluczenie selekcji opartej na reputacji — który będzie pełnił funkcję Polityki Zatrudnienia Instytutu na potrzeby Działania 17 i zostanie opublikowany na stronie strategii HRS4R. Wskaźnik: przyjęcie i publikacja do końca 2026 r. na stronie strategii HRS4R jednolitego dokumentu polityki OTM-R (pełniącego funkcję Polityki Zatrudnienia Instytutu na potrzeby Działania 17).	

Działanie 18 — Elektroniczne składanie wniosków dla kandydatów i doktorantów ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	14. Selekcja (Kodeks)
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr / Specjalista ds. IT
Wnioski o zatrudnienie na stanowiska naukowe oraz o przyjęcie do szkół doktorskich składane są online. W przypadku rekrutacji pracowników naukowych Instytut prowadzi dedykowany, dwujęzyczny (polsko-angielski) portal rekrutacyjny (career.ipan.lublin.pl), na którym publikowane są wszystkie ogłoszenia konkursowe, każde opatrzone logo HR Excellence in Research, ze szczegółami stanowiska, opisami ról do pobrania, numerem referencyjnym wniosku, terminami i statusem (otwarte/zamknięte) oraz wynikiem publikowanym po zakończeniu. Kandydaci składają wnioski elektronicznie za pośrednictwem tego systemu. Instytut wspólnie prowadzi dwie szkoły doktorskie z instytucjami partnerskimi, w ramach modelu wspólnej szkoły doktorskiej przewidzianego w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W każdej ze szkół wyznaczona instytucja partnerska obsługuje wspólną infrastrukturę, w tym system rekrutacji online. Kandydaci do szkół doktorskich, w których uczestniczy Instytut, składają wnioski za pośrednictwem tych systemów.	

Działanie 19 — Ujednolicenie wszystkich zarządzeń i regulacji (PL i EN) ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	14. Selekcja (Kodeks)
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr
Zasady rekrutacji i selekcji obowiązujące w Instytucie są przyjęte i opublikowane w języku polskim i angielskim, tak aby wymagania i procedury selekcyjne były przejrzyste i dostępne dla kandydatów z zagranicy na tych samych zasadach co dla kandydatów polskich. Obejmują one zasady otwartej selekcji konkursowej (Uchwała nr 104/P10/2020) oraz postępowań awansowych (Uchwała nr 105/P10/2020) wraz z powiązаныmi kryteriami selekcji, opublikowane na stronie internetowej Instytutu oraz na stronie dokumentów wspierających HRS4R. Tłumaczenie pozostałych zarządzeń i regulacji wewnętrznych Instytutu, w miarę ich zmieniania lub nowego przyjmowania, jest kontynuowane jako standardowa praktyka instytucjonalna, uzupełniając kluczowe dokumenty instytucjonalne udostępnione w języku angielskim w ramach Działania 15. Wskaźnik: opublikowanie zasad i kryteriów rekrutacji oraz selekcji w obu językach (PL/EN) na stronie internetowej Instytutu i na stronie dokumentów wspierających HRS4R.	

Działanie 20 — Sformalizowanie dobrych praktyk jako zarządzenie i publikacja online ✓ ZREALIZOWANE	
Zasada Karty	15. Przejrzystość (Kodeks)
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr

W ramach zasady Przejrzystości Instytut sformalizował swoje dobre praktyki rekrutacyjne w wiążących aktach wewnętrznych i opublikował je online. Zgodnie z §2 ust. 3 Sposobu i trybu przeprowadzania otwartych konkursów (Uchwała nr 104/P10/2020) Dyrektor wydał Komunikat nr 1 z dnia 4 stycznia 2021 r., który określa — dla każdego stanowiska naukowego (asystent, adiunkt, profesor instytutu, profesor) — wymagane dokumenty aplikacyjne oraz szczegółowe, opublikowane kryteria dotyczące osiągnięć naukowych (dorobek publikacyjny, kierowanie projektami, opieka naukowa, mobilność międzynarodowa). Te przejrzyste, właściwe dla stanowiska wymagania są udostępniane na stronie internetowej Instytutu i komunikowane pracownikom, zapewniając kandydatom wcześniejszą znajomość kryteriów oceny. Wymagania są stosowane spójnie w rekrutacji i awansach, przy czym te ostatnie reguluje Sposób i tryb przeprowadzania postępowań awansowych (Uchwała nr 105/P10/2020), który odsyła do tych samych kryteriów.

Działanie 21 — Przyjęcie i rozpowszechnienie dokumentów procedury selekcji ✓ **ZREALIZOWANE**

Zasada Karty	16. Ocena osiągnięć (Kodeks)
Jednostka odpowiedzialna	Komisja ds. Oceny

Instytut przyjął formalne, merytoryczne zasady selekcji, opublikował je i zakomunikował pracownikom. Sposób i tryb przeprowadzania otwartych konkursów na indywidualne stanowiska naukowe (Uchwała nr 104/P10/2020) ustanawia zasługi jako podstawę selekcji: §2 określa wymagane osiągnięcia naukowe dla każdego stanowiska, a §3 wymaga od Komisji jakościowej i ilościowej oceny osiągnięć oraz uznania przerw w karierze i nieliniowych ścieżek kariery jako potencjalnie wartościowych. Zasady są publikowane na portalu rekrutacyjnym Instytutu (career.ipan.lublin.pl/en/recruitment-rules) i rozpowszechniane wśród pracowników. Wraz z powiązаныmi dokumentami konkursowymi i awansowymi przywołanymi w poprzednich działaniach tworzą jednolite, spójnie stosowane ramy rekrutacyjne.

Działanie 22 — Przyjęcie zasad postępowania selekcyjnego (zgodnych z Kartą i Kodeksem) ✓ **ZREALIZOWANE**

Zasada Karty	18. Uznawanie mobilności (Kodeks)
Jednostka odpowiedzialna	Komisja ds. Oceny

Zasady selekcji Instytutu wyraźnie uwzględniają uznawanie doświadczenia mobilnościowego, zgodnie z Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Zgodnie ze Sposobem i trybem przeprowadzania otwartych konkursów na indywidualne stanowiska naukowe (Uchwała nr 104/P10/2020) §3 ust. 1 wymaga, aby Komisja Konkursowa kierowała się m.in. zasadą uznawania doświadczenia mobilnościowego (§3 ust. 1 lit. d) oraz właściwego uznawania kwalifikacji, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej (§3 ust. 1 lit. e). Zasady wymagają również uznawania przerw w karierze i odstępstw od liniowej ścieżki kariery (§3 ust. 1 lit. c), co wspiera sprawiedliwe traktowanie naukowców, których ścieżki odzwierciedlają mobilność krajową i międzynarodową. Zgodnie z tym wymagania dotyczące stanowisk w §2 wskazują współpracę międzynarodową i uznanie międzynarodowe wśród kryteriów dla stanowisk naukowych. Zasady są publikowane na portalu rekrutacyjnym Instytutu i stanowią część tych samych ram rekrutacyjnych przywołanych w poprzednich działaniach.

Działanie 23 — Publikacja regulaminu urlopów szkoleniowych i formularzy na stronie ✓ **ZREALIZOWANE**

Zasada Karty	24. Warunki pracy
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr

Regulamin dotyczący płatnego urlopu szkoleniowego oraz towarzyszące formularze są dostępne dla pracowników. Zgodnie z §26² ust. 1 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Instytutu Agrofizyki PAN Pracownikowi może zostać udzielony płatny urlop szkoleniowy — obliczany według zasad właściwych dla wynagrodzenia urlopowego — w jednej z dwóch sytuacji: gdy Pracownik uzyskał zagraniczny staż badawczy

w drodze konkursu za zgodą Pracodawcy albo gdy Pracownik został skierowany za granicę przez Pracodawcę na staż badawczy. Zgodnie z §26² ust. 2 Pracodawca i Pracownik mogą następnie zawrzeć umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki, w tym ewentualne świadczenia wypłacane w trakcie stażu. Instytut zapewnia powiązane formularze: Zaświadczenie dla Pracownika kierowanego za granicę w celach badawczych lub szkoleniowych — które rejestruje zarówno cel (działalność badawcza lub szkolenie, w tym studia doktoranckie, staże badawcze, kursy szkoleniowe i praktyki zawodowe), jak i rodzaj udzielonego urlopu (płatny urlop szkoleniowy lub urlop bezpłatny, do 12 miesięcy); Wniosek o finansowanie międzynarodowego stażu naukowego; oraz Umowę o realizacji i rozliczeniu stażu naukowego, zawieraną na podstawie §26² ust. 2. Dokumenty te są dostępne w języku polskim i angielskim.

Działanie 24 — Opracowanie polityki równości płci w języku polskim i angielskim ZREALIZOWANE

Zasada Karty	27. Równowaga płci
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr

Plan Równości Płci został przyjęty 24 lutego 2022 r. i opublikowany na stronie internetowej Instytutu. Plan obejmuje cykl 2022–2026 i jest zbudowany wokół czterech kluczowych celów — podnoszenia świadomości w zakresie równości płci, zrównoważonego wsparcia karier naukowych kobiet i mężczyzn, wsparcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz równości płci w rekrutacji — realizowanych poprzez zestaw zaplanowanych działań z przypisaną odpowiedzialnością. W grudniu 2021 r. Dyrektor powołał Pełnomocnika ds. Równości Płci nadzorującego wdrażanie. Uwzględniając uwagę oceniających, że cele i terminy wymagają bardziej precyzyjnego sformułowania, trwa aktualizacja Planu, a zaktualizowana wersja zostanie opublikowana i udostępniona w kolejnym cyklu sprawozdawczym. Zarządzeniem Dyrektora nr 63/2021 z dnia 30 grudnia 2021 r. ustanowiono funkcję Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości Płci, pełnioną nieprzerwanie od tego czasu; od czerwca 2026 r. funkcję sprawuje nowy Pełnomocnik, z obowiązkami przypisanymi aneksem do umowy o pracę (dokument zawiera dane osobowe; dostępny do weryfikacji na żądanie).

Działanie 25 — Zachęcanie kobiet do kandydowania w wyborach ZREALIZOWANE

Zasada Karty	27. Równowaga płci
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor

Cel tego działania — zrównoważony udział kobiet w organach wybieralnych i powoływanych Instytutu — został osiągnięty. Kobiety stanowią obecnie większość w większości organów kolegialnych Instytutu: Komisja ds. Rozwoju i Oceny Pracowników Naukowych liczy sześć kobiet wśród ośmiu członków i jest kierowana przez kobietę; Komisja Dyscyplinarna wybrana przez Radę Naukową na kadencję 2023–2026 liczy cztery kobiety wśród pięciu członków, a funkcję Rzecznika Dyscyplinarnego pełni kobieta. W wyborach przeprowadzonych w głosowaniu tajnym Rady Naukowej (Uchwała nr 7/P1/2023) kobiety zostały wybrane do Komisji ds. Oceny Działalności Naukowej. Ten sam wzorzec dotyczy powoływanych organów administracyjnych, np. komisji przetargowej powołanej w lutym 2026 r. (cztery kobiety wśród sześciu członków, kierowana przez kobietę). Pierwotnie przewidziany instrument — dedykowane e-maile przedwyborcze kierowane do kobiet — nie został zastosowany. Z uwagi na to, że kobiety są już dobrze reprezentowane, a w kilku organach stanowią większość, Instytut uznał tego rodzaju ukierunkowaną komunikację za zbędną.

Działanie 26 — Otwarte warsztaty z zakresu zarządzania, patentowania i komercjalizacji TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	28. Rozwój kariery zawodowej
Jednostka odpowiedzialna	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych

Działanie przewidywało cykl otwartych warsztatów dla naukowców obejmujących dwa nurty: ogólny rozwój zawodowy — organizację pracy, zespołów i projektów oraz zarządzanie czasem — a także patentowanie i komercjalizację wyników badań. Otwarte warsztaty tego rodzaju nie zostały zrealizowane w okresie 2023–25.

W obszarze patentowania i komercjalizacji wsparcie było natomiast zapewniane indywidualnie, w trybie konkretnych przypadków, poprzez konsultacje z Pełnomocnikiem ds. Komercjalizacji Instytutu dotyczące konkretnych projektów, a nie w przewidzianym w działaniu formacie otwartych warsztatów. Instytut przedłużył to działanie i przekształca je w trwały, otwarty format. W odniesieniu do nurtu patentowania i komercjalizacji wsparcie zostaje umieszczone na cyklicznej podstawie wspólnie z Działaniem 5, jako jedne połączone warsztaty z zakresu własności intelektualnej i komercjalizacji: od II kwartału 2027 r., otwarte dla wszystkich naukowców Instytutu, prowadzone wewnętrznie przez Pełnomocnika ds. Komercjalizacji — w oparciu o tę samą wiedzę stosowaną już w indywidualnych konsultacjach projektowych — wspólnie z Pełnomocnikiem Dyrektora ds. Praw Własności Intelektualnej w zakresie własności intelektualnej i patentowania, oraz — w stosownych przypadkach — z regionalnym Horyzontalnym Punktem Kontaktowym (HPK) w zakresie komercjalizacji i wykorzystania wyników w projektach finansowanych ze środków UE; powtarzane co dwa lata. W odniesieniu do nurtu ogólnego rozwoju zawodowego (organizacja pracy, zespołów i projektów oraz zarządzanie czasem) Grupa Robocza ds. HRS4R dokona w kolejnym okresie przeglądu potrzeb naukowców w tych obszarach oraz dostępnej oferty wewnętrznej i zewnętrznej, a także przygotowuje rekomendacje co do najlepszego sposobu zapewnienia takiego wsparcia.

Wskaźniki: przeprowadzenie w 2027 r. połączonych warsztatów z zakresu własności intelektualnej i komercjalizacji, otwartych dla wszystkich naukowców, z udokumentowaną frekwencją; przegląd potrzeb rozwoju zawodowego naukowców (organizacja pracy, zespołów i projektów oraz zarządzanie czasem) i ocena wariantów zapewnienia wsparcia w kolejnym okresie.

Działanie 27 — Usługi doradcze: odsyłacze do portali (spotkania, twinning, możliwości, np. EURAXESS) ZREALIZOWANE

Zasada Karty	30. Dostęp do doradztwa zawodowego
Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. Kadr / Specjalista ds. PR

Naukowcy Instytutu mają dostęp do informacji i doradztwa w zakresie spotkań badawczych, mobilności i możliwości finansowania poprzez kilka komplementarnych kanałów. Strona internetowa Instytutu zapewnia bezpośredni link do portalu EURAXESS „Researchers in Motion”, europejskiej platformy karier naukowych, mobilności i finansowania, dostępny ze strony strategii HRS4R Instytutu obok logo HR Excellence in Research. Wsparcie doradcze zapewnia Horyzontalny Punkt Kontaktowy (HPK) działający przy Instytucie, który oferuje bezpłatne konsultacje, szkolenia i seminaria dotyczące programu Horyzont Europa. Działa jako Horyzontalny Punkt Kontaktowy Polska Wschodnia, pod koordynacją Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBR). Instytut publikuje również na stronie internetowej ogłoszenia o istotnych wydarzeniach i szkoleniach organizowanych wspólnie przez Dział Obsługi Projektów i Horyzontalny Punkt Kontaktowy, a także o krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych. Ponadto Sekretariat Instytutu systematycznie rozsyła do wszystkich pracowników drogą mailową informacje o naborach i możliwościach, w tym o programach mobilności i wymiany międzynarodowej, nagrodach naukowych doceniających współpracę międzynarodową oraz konferencjach oferujących wsparcie uczestnictwa dla początkujących naukowców. Łącznie kanały te zapewniają naukowcom, w tym doktorantom, regularny dostęp do informacji o spotkaniach, możliwościach wymiany i finansowaniu istotnych dla ich rozwoju zawodowego.

Działanie 28 — Regulacje dot. ustrukturyzowanej relacji z opiekunami naukowymi TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	36. Relacje z opiekunami naukowymi
Jednostka odpowiedzialna	Grupa Robocza ds. HRS4R

Regulacje ustanawiające ustrukturyzowaną relację opiekun–naukowiec były przedmiotem zobowiązań we wcześniejszych planach, lecz nie zostały przyjęte w okresie 2023–25. Ustrukturyzowana opieka naukowa funkcjonuje jednak już w odniesieniu do doktorantów, którym przydzielony jest imiennie wskazany opiekun (promotor) i którzy uczestniczą w comiesięcznych seminariach w ramach szkoły doktorskiej Instytutu. Przedłużenie tego działania dotyczy zatem rozszerzenia równoważnych ustrukturyzowanych rozwiązań na pracowników naukowych spoza szkoły doktorskiej. Odpowiedzialność za to działanie została powierzona Grupie Roboczej ds. HRS4R, formalnie ustanowionej w czerwcu 2026 r. (Zarządzenie Dyrektora nr 41/2026), która opracuje i skonsultuje ramowy dokument dotyczący relacji opiekun–naukowiec i przyjmie go w pierwszej

kolejności jako wytyczne dobrych praktyk Grupy Roboczej. Dokument ramowy określi co najmniej: (1) minimalną częstotliwość spotkań opiekun–naukowiec; (2) obowiązek prowadzenia wspólnego pisemnego zapisu spotkań i uzgodnionych kamieni milowych; (3) wyznaczenie imiennie wskazanego opiekuna oraz — w stosownych przypadkach — zastępcy lub współopiekuna dla każdego naukowca; (4) procedurę zgłaszania przez naukowca zastrzeżeń dotyczących ustaleń w zakresie opieki; oraz (5) co najmniej jeden formalny półroczny przegląd postępów na naukowca rocznie. Wytyczne zostaną opracowane, skonsultowane z pracownikami naukowymi, opublikowane w intranecie i zakomunikowane wszystkim pracownikom naukowym i doktorantom do III kwartału 2027 r. Sformalizowanie dokumentu ramowego w formie Zarządzenia Dyrektora nastąpi, gdy pozwolą na to warunki instytucjonalne.

Wskaźniki: przyjęcie przez Grupę Roboczą i opublikowanie w intranecie wytycznych ramowych dotyczących relacji opiekun–naukowiec do III kwartału 2027 r., zakomunikowanych wszystkim pracownikom naukowym i doktorantom; sformalizowanie w formie Zarządzenia Dyrektora w dalszej kolejności.

Działanie 29 — Szkolenie z zarządzania zasobami ludzkimi i mentoringu; program opieki naukowej TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	37. Opieka naukowa i obowiązki kierownicze
---------------------	--

Jednostka odpowiedzialna	Grupa Robocza ds. HRS4R
---------------------------------	-------------------------

Szkolenie z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i obowiązków w zakresie opieki naukowej przeprowadzone w 2016 r. nie było powtarzane w okresie 2023–25 i nie wprowadzono ustrukturyzowanego szkolenia ani formalnego programu mentoringu. Starsi naukowcy w praktyce nadal pełnią jednak role opiekunów. Odpowiedzialność za wypełnienie tej luki została powierzona Grupie Roboczej ds. HRS4R (ustanowionej w czerwcu 2026 r., Zarządzenie Dyrektora nr 41/2026), która prowadzi to działanie w ramach odnowienia. W okresie 2026–28 Grupa Robocza zorganizuje co najmniej jedno szkolenie dla kierowników grup badawczych i starszych naukowców pełniących funkcje opiekuńcze, z wykorzystaniem praktycznych studiów przypadku, obejmujące: skuteczne praktyki opieki i informacji zwrotnej; zasady opieki naukowej określone w wytycznych Grupy Roboczej (Działanie 28); podstawowe obowiązki kadrowe i administracyjne kierowników projektów; oraz kierowaną refleksję nad wieloaspektową rolą opiekuna. W tym samym okresie Grupa Robocza dodatkowo przeanalizuje warianty lekkiego rozwiązania w zakresie mentoringu koleżeńckiego dla początkujących naukowców (R1–R2) i podejmie decyzję, czy pilotażowo je wdrożyć w kolejnym cyklu.

Wskaźnik: co najmniej jedno szkolenie z zakresu opieki naukowej / zarządzania zasobami ludzkimi dla kierowników grup badawczych i starszych opiekunów przeprowadzone w okresie 2026–28, z udokumentowaną frekwencją.

Działanie 30 — Udoskonalenie strony o studiach doktoranckich (w tym wersja angielska) TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	39. Dostęp do szkoleń badawczych
---------------------	----------------------------------

Jednostka odpowiedzialna	Specjalista ds. PR
---------------------------------	--------------------

Dedykowane udoskonalenie obecności internetowej Instytutu w zakresie kształcenia doktorantów, w tym jej wersji angielskiej, nie zostało ukończone w okresie 2023–25 i jest przedłużane. Rekrutacja do kształcenia doktoranckiego prowadzona jest za pośrednictwem wspólnych szkół doktorskich, w których uczestniczy Instytut, a których systemy rekrutacji online są obsługiwane przez instytucje partnerskie (zob. systemy powiązane w Działaniu 18), i pozostają zatem poza wyłączną kontrolą Instytutu. W ramach własnych kompetencji Instytut udoskonali i będzie utrzymywał sekcję kształcenia doktoranckiego na własnej stronie internetowej, w tym pełną wersję angielską, zapewniając kandydatom i obecnym doktorantom dostępne informacje o szkołach doktorskich, ustaleniach dotyczących opieki naukowej oraz możliwościach badawczych w Instytucie. Prace te są koordynowane z szerszym udoskonaleniem dwujęzycznej strony internetowej w ramach Działania 9.

Wskaźnik: opublikowanie na stronie internetowej Instytutu zaktualizowanej sekcji kształcenia doktoranckiego (w języku polskim i angielskim) do końca 2027 r.

Działanie 31 — Zarządzenie dot. środków szkoleniowych w podziale na działy **TERMIN PRZEDŁUŻONY****Zasada Karty** 39. Dostęp do szkoleń badawczych**Jednostka odpowiedzialna** Grupa Robocza ds. HRS4R

Przyjęcie zarządzenia rezerwującego środki na rozwój zawodowy naukowców w ramach poszczególnych działów nie zostało zrealizowane w okresie 2023–25. Jako instytucja finansowana ze środków publicznych, podlegająca ograniczeniom finansów publicznych, Instytut napotyka trudności w ustanawianiu wyodrębnionych, działowych pozycji budżetowych, a działanie to nie było priorytetem w tym okresie. Instytut kontynuuje to działanie w zrewidowanym, etapowym podejściu. W okresie 2026–28 Grupa Robocza ds. HRS4R dokona przeglądu istniejącego zabezpieczenia finansowania rozwoju zawodowego naukowców na poszczególnych etapach kariery i przygotowuje propozycję bardziej systematycznego i sprawiedliwego wsparcia. Formalne przyjęcie mechanizmu finansowania zostanie rozważone przez kierownictwo Instytutu w kolejnym cyklu, z zastrzeżeniem warunków budżetowych.

Wskaźnik: przeprowadzenie przeglądu zabezpieczenia finansowania rozwoju zawodowego i przygotowanie propozycji przez Grupę Roboczą w okresie 2026–28.

Działanie 32 — Usprawnienie procesu komunikacji wewnętrznej **ZREALIZOWANE****Zasada Karty** 24. Warunki pracy**Jednostka odpowiedzialna** Dyrektor

Instytut prowadzi ustrukturyzowany, wielopoziomowy system komunikacji wewnętrznej, wspierający dwukierunkowy przepływ informacji między kierownictwem a pracownikami. Kolegium Dyrektora — w składzie Dyrektor, Zastępcy Dyrektora oraz kierownicy zakładów i pracowni naukowych — spotyka się regularnie w celu koordynacji działalności Instytutu i rozstrzygania bieżących spraw organizacyjnych; obecność na tych spotkaniach jest dokumentowana listami obecności. Decyzje i informacje z Kolegium są przekazywane pracownikom naukowym poprzez comiesięczne spotkania w poszczególnych zakładach i grupach badawczych prowadzone przez ich kierowników. Spotkania te stanowią również forum, na którym pracownicy mogą zgłaszać bieżące kwestie, które kierownicy zakładów i pracowni przekazują następnie na posiedzenia Kolegium Dyrektora, zapewniając, że sprawy podnoszone na poziomie zespołów docierają do wyższej kadry kierowniczej. Instytut doprecyzował ponadto swoją strukturę organizacyjną i wewnętrzne linie raportowania: aneksem do Statutu Instytutu zatwierdzonym w grudniu 2024 r. zespół obsługi projektów został podniesiony do rangi Działu Obsługi Projektów podlegającego bezpośrednio Dyrektorowi, w ramach Pionu Administracyjnego utworzono odrębny Dział Zamówień Publicznych, a jednostkę wspierania badań zreorganizowano jako Dział Wspierania Badań i Promocji Nauki.

Działanie 33 — Opracowanie regulacji szkoły doktorskiej i programów mentoringu **TERMIN PRZEDŁUŻONY****Zasada Karty** 40. Opieka naukowa**Jednostka odpowiedzialna** Grupa Robocza ds. HRS4R

Regulaminy dwóch szkół doktorskich, w których uczestniczy Instytut — Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych oraz Interdyscyplinarnej Szkoły Doktorskiej Nauk Rolniczych — obowiązują i są opublikowane na stronie internetowej Instytutu w języku polskim i angielskim. Szereg dokumentów uzupełniających (programy kształcenia, efekty uczenia się oraz materiały informacyjne) jest obecnie dostępny wyłącznie w języku polskim i jest tłumaczony w ramach prowadzonego przez Instytut bieżącego programu publikacji dwujęzycznej, z priorytetem dla materiałów najistotniejszych dla kandydatów z zagranicy. Ustrukturyzowana opieka naukowa nad doktorantami jest już zapewniona: każdy doktorant ma wyznaczonego promotora i uczestniczy w regularnych seminariach doktoranckich. Dedykowany program tutoringu/mentoringu, odrębny od opieki naukowej, nie został ustanowiony w okresie 2023–25. Ponieważ szkoły doktorskie prowadzone są wspólnie z instytucjami partnerskimi, program mentoringu obejmujący całą szkołę nie leży w wyłącznej gestii Instytutu; Instytut przedłuża zatem to działanie i — za pośrednictwem Grupy Roboczej ds. HRS4R —

przeanalizuje warianty oraz opracuje rozwiązanie mentoringowe dla własnych doktorantów w okresie 2026–28, podnosząc jednocześnie kwestię wspólnego komponentu mentoringowego z instytucjami partnerskimi.

Wskaźniki: obowiązujące i opublikowane w obu językach (PL/EN) regulaminy szkół doktorskich; tłumaczenie dokumentów uzupełniających w trybie ciągłym; przeanalizowanie wariantów mentoringu i opracowanie rozwiązania mentoringowego dla własnych doktorantów Instytutu w okresie 2026–28.

Działanie 34 — Procedura zgłaszania nieprawidłowości w przypadkach molestowania ★ **NOWE**

✓ **ZREALIZOWANE**

Zasada Karty	34. Skargi/odwołania
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik ds. Równości Płci

Instytut posiada formalne, poufne procedury zgłaszania molestowania i innych nieprawidłowości oraz ochronę osób zgłaszających. Skargi dotyczące mobbingu i molestowania rozpatrywane są na podstawie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (wprowadzonej Zarządzeniem Dyrektora nr 56/2019), która wiąże wszystkich pracowników, doktorantów i osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, przewiduje pisemne skargi do Dyrektora i ustanawia powoływaną w indywidualnych sprawach Komisję Antymobbingową o zagwarantowanej bezstronności, która rozpatruje skargi w sposób poufny i rekomenduje działania dyscyplinujące w przypadku uznania skargi. Ponadto Instytut przyjął Regulamin Zgłoszeń Wewnętrznych (25 września 2024 r.) na podstawie ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów, ustanawiający wewnętrzne kanały zgłoszeń (pisemne, elektroniczne i ustne), zabezpieczenia poufności i tożsamości osoby zgłaszającej, ochronę przed działaniami odwetowymi, określone terminy działań następczych i informacji zwrotnej oraz rejestr zgłoszeń wewnętrznych. Procedury są komunikowane pracownikom, doktorantom i nowo zatrudnionym, a uzupełnia je udostępniana pracownikom Informacja dla Pracowników o Równym Traktowaniu w Zatrudnieniu.

Działanie 35 — Warsztaty antydyskryminacyjne dla wszystkich pracowników ★ **NOWE**

TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	10. Niedyskryminacja
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik ds. Równości Płci / Grupa Robocza ds. HRS4R

Wprowadzone do planu działań na lata 2023–25, działanie to nie zostało jeszcze operacjonalizowane do końca tego okresu. Od 2027 r. Instytut zapewni szkolenie antydyskryminacyjne dla wszystkich pracowników, realizowane jako jedne połączone warsztaty z Działaniem 37, obejmujące zasady przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania oraz kwestie szacunku i rozwiązywania problemów w zróżnicowanym, wielokulturowym środowisku pracy. Warsztaty będą organizowane w ramach Planu Równości Płci Instytutu przez Pełnomocnika ds. Równości Płci wspólnie z Grupą Roboczą ds. HRS4R (pierwsze warsztaty do końca 2027 r.).

Wskaźnik: co najmniej jedne warsztaty antydyskryminacyjne rocznie, otwarte dla wszystkich pracowników, z udokumentowaną frekwencją.

Działanie 36 — Wdrożenie zasad pracy zdalnej ★ **NOWE** ✓ **ZREALIZOWANE**

Zasada Karty	25. Stabilność zatrudnienia
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor

Instytut wdrożył formalne zasady pracy zdalnej. Regulamin Pracy Zdalnej z dnia 7 kwietnia 2023 r. wprowadza w życie przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracy zdalnej i reguluje pełen zakres form pracy zdalnej w Instytucie: pracę zdalną na polecenie pracodawcy, częściową i całkowitą pracę zdalną na podstawie porozumienia oraz okazjonalną pracę zdalną. Regulamin określa prawa i obowiązki pracownika wykonującego pracę zdalną oraz pracodawcy, zasady czasu pracy, traktowanie kosztów pracy zdalnej, wsparcie techniczne i kontrolę pracy zdalnej, wraz z towarzyszącą procedurą ochrony danych osobowych

oraz informacją BHP dla pracy zdalnej. Wnioski i oświadczenia są obsługiwane za pośrednictwem pracownika ds. kadr, a zasady mają zastosowanie w jednostkach naukowych i pozostałych jednostkach Instytutu.

Działanie 37 — Szkolenie z rozwiązywania problemów w środowisku wielokulturowym + NOWE 🕒 TERMIN PRZEDŁUŻONY

Zasada Karty	2. Zasady etyczne
Jednostka odpowiedzialna	Pełnomocnik ds. Równości Płci / Grupa Robocza ds. HRS4R

Wprowadzone do planu działań na lata 2023–25, działanie to nie zostało jeszcze operacjonalizowane do końca tego okresu. Od 2027 r. Instytut zapewni szkolenie z zakresu rozwiązywania problemów w środowisku wielokulturowym dla wszystkich pracowników, realizowane jako jedne połączone warsztaty z Działaniem 35. Połączone warsztaty obejmują świadomość międzykulturową, komunikację i rozwiązywanie problemów wraz z zasadami przeciwdziałania dyskryminacji i równego traktowania, organizowane w ramach Planu Równości Płci, w razie potrzeby z udziałem zewnętrznego trenera, i oferowane co najmniej raz w roku, otwarte dla wszystkich pracowników Instytutu (pierwsze warsztaty do końca 2027 r.).

Wskaźnik: co najmniej jedne warsztaty dotyczące rozwiązywania problemów w środowisku wielokulturowym rocznie, otwarte dla wszystkich pracowników, z udokumentowaną frekwencją.

Działanie 38 — Rozszerzenie i ułatwienie dostępu do dokumentacji dla pracowników – utworzenie platformy wewnętrznej + NOWE ✓ ZREALIZOWANE

Zasada Karty	24. Warunki pracy
Jednostka odpowiedzialna	Dział Kadr / Dział IT

Działanie 38 zostało zrealizowane poprzez dwa komplementarne i wzajemnie powiązane elementy. Instytut prowadzi portal pracowniczy, w którym każdy pracownik ma uwierzytelniony, indywidualny dostęp do własnych danych zatrudnienia: wymiaru urlopu i pozostałego salda, wniosków urlopowych i o nieobecność wraz ze statusem ich zatwierdzenia, ostatniego wynagrodzenia i daty jego wypłaty, rejestracji czasu pracy, kalendarza osobistego, powiadomień oraz wbudowanych materiałów pomocniczych, w tym instrukcji rejestrowania pracy zdalnej i kontaktu z działem kadr. Dokumentacja instytucjonalna jest udostępniana w dedykowanej sekcji dokumentacji, uporządkowanej według: aktów prawnych, regulacji i aktów wewnętrznych; Zarządzeń Dyrektora; Komunikatów Dyrektora; Informacji Dyrektora; oraz formularzy do pobrania i innych przydatnych dokumentów. Ta sama sekcja zawiera bezpośredni link do portalu pracowniczego, dzięki czemu pracownicy z jednego miejsca docierają zarówno do dokumentacji regulacyjnej Instytutu, jak i do własnych danych zatrudnienia. Wskaźnik przewidziany w Planie działań — działająca platforma wewnętrzna — został osiągnięty.