

ZARZĄDZENIE NR 1/09/2022

**Dyrektora Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie
z dnia 30.09.2022 r
w sprawie wprowadzenia usprawnień w procesach kadrowych w dążeniu do HRS4R**

§ 1

Niniejszym zarządzeniem wprowadzam w życie 3 dokumenty, których brak został stwierdzony podczas analizy wewnętrznej przeprowadzonej w 2019 roku, a które należy wprowadzić do końca 2022 roku.

1. Procedura polubownego rozwiązywania sporów zawodowych.
2. System zgłaszania zażaleń w procesie rekrutacji.
3. Strategia dla pracowników naukowych na każdym etapie kariery.

§ 2

W/w dokumenty stanowią załączniki do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 2022 r.


DIREKTOR
Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

Procedura polubownego rozwiązywania sporów zawodowych w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie

Nieporozumienia i spory są naturalne, normalne, a czasem nawet zdrowe dla organizacji. Pracownicy i Pracownice mają prawo z szacunkiem wyrażać odmienne zdania, co prowadzić może do sporów, które należy konstruktywnie rozwiązywać. Chociaż większość sporów można rozwiązać nieformalnie, niektóre są złożone i wymagają dodatkowych dedykowanych i przeszkolonych zasobów, aby pomóc i wesprzeć wszystkich zaangażowanych w znalezienie rozwiązania.

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie, dalej: Instytut, zobowiązuje się do sprawiedliwego i równego traktowania wszystkich pracowników. Niniejsza procedura została ustanowiona dla sprawiedliwego, uporządkowanego i szybkiego rozwiązywania sporów zawodowych. Zarówno Pracownicy, jak i Instytut są zobowiązani do korzystania z tej procedury w celu rozwiązywania sporów wchodzących w jej zakres.

Spór w miejscu pracy (nazywany zamiennie sporem zawodowym) obejmuje każdy rodzaj konfliktu, który ma miejsce w miejscu pracy lub między pracownikami i/lub kierownikami, potencjalnie obejmujący konflikt między pracownikami poza godzinami pracy. Konflikt w miejscu pracy może nie dotyczyć pracodawcy jako strony. Konflikt w miejscu pracy może dotyczyć dwóch lub więcej pracowników.

Aby ułatwić korzystanie z procedury, Instytut nakłada dodatkowe obowiązki na Męża Zaufania ds. przeciwdziałania mobbingowi (dalej: Mąż Zaufania), który będzie służył jako wstępny punkt kontaktowy dla osób zgłaszających spór oraz będzie udzielał wskazówek dotyczących tego, jaka alternatywa rozwiązania może być najlepsza w celu rozstrzygnięcia konkretnego sporu.

1

W pierwszej kolejności osoba zgłaszająca konflikt, czyli skarżący(a), powinna spróbować rozwiązać go kontaktując się ze swoim bezpośrednim przełożonym/przełożoną. Ten wstępny kontakt należy nawiązać w ciągu dziesięciu (10) dni roboczych od wystąpienia problemu. Przełożony/przełożona powinien następnie umówić się na spotkanie z osobą skarżącą, a wszyscy zainteresowani powinni w dobrej wierze podjąć starania, aby rozwiązać problem. Mąż Zaufania będzie dostępny, aby pomóc w tych początkowych wysiłkach mających na celu rozwiązanie sporu.

2

Jeśli spór nie może zostać rozwiązany poprzez działania opisane powyżej, strony powinny zwrócić się do Męża Zaufania w celu omówienia, czy mediacja jest odpowiednim sposobem rozwiązania danego sporu. Ten kontakt z Mężem Zaufania musi zostać nawiązany w ciągu dziesięciu (10) dni roboczych od stwierdzenia niemożności rozwiązania konfliktu przez bezpośredniego przełożonego/przełożoną osoby skarżącej. Mediacja to proces, który pomaga ludziom samodzielnie rozwiązywać spory w sposób akceptowalny dla obu stron, w którym wszyscy zaangażowani w spór spotykają się z jednym lub kilkoma przeszkolonymi mediatorami. Mediator zapewnia stronom uporządkowany, prosty proces omawiania sporu, uwzględniający ich uczucia, spostrzeżenia oraz potrzeby. Celem jest rozpoczęcie komunikacji i dążenie do rozwiązania sporu w sposób zadowalający wszystkich.

3

Jeśli strony nie są w stanie nieformalnie rozwiązać sporu, nie chcą prowadzić mediacji lub nie udają się do mediacji, Mąż Zaufania zobowiązany jest poinformować osobę zgłaszającą spór o ewentualnych innych dostępnych środkach (np. arbitraż zewnętrzny).

4

Jeśli osoba skarżąca nie może zwrócić się do bezpośredniego przełożonego/przełożonej, ponieważ jest on/ona stroną sporu, wówczas należy zwrócić się bezpośrednio do Męża Zaufania w terminie nieprzekraczającym 10 dni roboczych od momentu zaistnienia sporu. Mąż Zaufania powinien dążyć do jak najszybszego rozwiązania sporu przedstawiając osobie skarżącej plan działania i przeprowadzając proces mediacyjny. W przypadku braku możliwości pomocy Mąż Zaufania może zwrócić się o rozstrzygnięcie sporu przez arbitraż zewnętrzny.

5

Zakaz działań odwetowych: Wszelkie próby zastraszania lub podejmowania działań odwetowych wobec osoby odpowiedzialnej za zgłoszenie problemu lub biorącej udział w rozwiązywaniu sporu zgodnie z niniejszymi zasadami są surowo zabronione. Każda osoba, która podejmie taką próbę, będzie podlegała postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

6

Mąż Zaufania zobowiązany jest do zachowania pełnej poufności zarówno informacji przekazywanych przez osobę skarżącą, jak i przez pozostałe strony. Wszelka dokumentacja powstała na okoliczność rozwiązywania konfliktu, w tym wszystkie dokumenty przekazane Mężowi Zaufania, objęte są klauzulą tajności.

DYREKTOR

Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

.....
Olsztyn, 30-09-2022

Strategia dla pracowników naukowych na każdym etapie kariery w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie dąży do doskonałości naukowej, aby możliwie jak najlepiej realizować swoją misję i cele strategiczne. Osiągnięcie wspomnianej doskonałości wymaga nieustannego rozwoju kadry naukowej na każdym etapie kariery.

Kariera naukowa bywa zniechęcająca. Bez względu na dziedzinę, często jest bardzo konkurencyjna. Do największych wyzwań można zaliczyć niepewność grantów i stypendiów, utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz trudności związane z publikowaniem w prestiżowych czasopismach.

Instytut zobowiązuje się do tworzenia optymalnych warunków dla rozwoju kapitału ludzkiego poprzez:

1. Modyfikację systemu wynagradzania i nagradzania pracowników naukowych, dążenie do wprowadzenia systemu wynagrodzenia zależnego od jakości pracy (system projakościowy) oraz powiązaniego z systemem okresowej oceny pracowników.
2. Opracowanie i wdrożenie systemu ocen pracowników oraz zasad analizy wyników oceny okresowej.
3. Utworzenie indywidualnych planów rozwoju kariery (CDP) dla wszystkich pracowników naukowych.
4. Opracowanie systemowych mechanizmów umożliwiających przekwalifikowanie się pracownikom, których zakres czynności nie przystaje do nowych zadań.
5. Wprowadzenie kompleksowych rozwiązań służących do podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników wszystkich kategorii, stworzenie skutecznego systemu szkoleń pracowników.
6. Wzmocnienie kompetencji i roli kadry kierowniczej Instytutu poprzez indywidualne wspieranie rozwoju zawodowego.
7. Wprowadzenie systemu obowiązkowych szkoleń dla młodych pracowników pozwalających na zdobycie i rozwój umiejętności niezbędnych do pracy naukowej i dyseminacji.

DYREKTOR

Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

.....
Olsztyn, 30-09-2022

System zgłaszania zażaleń w procesie rekrutacji w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie

1

Każda osoba, która czuje się pokrzywdzona ze względu na sposób prowadzenia rekrutacji i selekcji konkursowej, powinna w pierwszej kolejności złożyć skargę na piśmie do Kierownika działu kadrowo-płacowego, w terminie 2 tygodni od ogłoszenia zakończenia procesu rekrutacji..

2

Skarga powinna określać nazwę stanowiska, na które przeprowadzony został konkurs, a także dokładny opis etapu procesu rekrutacji, w stosunku do której przedstawiane są uwagi. Skarżący powinien w jasny sposób przedłożyć swoje stanowisko i uzasadnić je.

3

Kierownik działu kadrowo-płacowego ma prawo odmówić wszczęcia postępowania, jeśli uzna to za bezzasadne, o czym jest zobowiązany poinformować skarżącego na piśmie w ciągu 14 dni roboczych od otrzymania skargi.

4

W uzasadnionych przypadkach Kierownik działu kadrowo-płacowego wszczyna postępowanie wyjaśniające. Po konsultacji z odpowiednią komisją rekrutacyjną jest zobowiązany poinformować skarżącego na piśmie w ciągu 14 dni roboczych od otrzymania skargi o wyniku postępowania.

5

Dopuszcza się odroczenie postępowania wyjaśniającego, gdy nie ma możliwości podjęcie pełnego działania w krótkim czasie. Proces ten zostanie jednak przeprowadzony tak szybko, jak to możliwe, a przyczyny opóźnienia zostaną przekazane skarżącemu.

6

Jeżeli w wyniku procesu rekrutacji i selekcji kandydatowi została złożona formalna oferta zatrudnienia, jest ona prawnie wiążąca i postępowanie wyjaśniające nie będzie skutkowało wycofaniem oferty zatrudnienia.

7

Dopuszczalne możliwości zakończenia postępowania wyjaśniającego obejmują: udzielenie szczegółowej i pełnej informacji zwrotnej skarżącemu, skierowanie członków komisji rekrutacyjnej, na szkolenie z zakresu prawidłowego przeprowadzania procesów rekrutacyjnych, nałożenie kar porządkowych.

8

Jeśli skarżący nadal ma wątpliwości po otrzymaniu wyniku skargi, może poprosić o spotkanie z kierownikiem działu kadrowo-płacowego w celu omówienia ustaleń postępowania lub zażądać dalszych informacji.

Wszelkie ogłoszenia rekrutacyjne publikowane przez Instytut powinny zawierać zapis informujący o możliwości zgłoszenia zażalenia po zakończonym procesie rekrutacyjnym do kierownika działu kadrowo-płacowego.

DYREKTOR

Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

.....
Olsztyn, 30-09-2022