

A Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code



Wdrożenie w IGF PAN Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji

*Płeć: K / M poniżej 35 lat / powyżej 35 lat
 *Pracownik: naukowy techniczny **doktorant**/laborant/asystent
 *Tytuł/stożenie naukowy: mgr/inż. dr dr hab. prof.
 *Czas zatrudnienia w Instytucie (zakres w latach): (0-5) (6-10) (11-20) (>20)

I. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

1. Wolność badań naukowych

Naukowcy, w badaniach naukowych, powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzania granic wiedzy, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności wyboru metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.

Jednocześnie naukowcy powinni znać ograniczenia tej wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (włączając nadzór/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. z powodów budżetowych lub infrastrukturalnych, bądź ze względu na ochronę własności intelektualnej. Takie ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

1. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

1. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

1. Działania, które powinien podjąć instytut

2. Zasady etyczne

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych i podstawowych zasad etycznych, stosownie do dyscyplin(y), którymi się zajmują, jak również norm etycznych, udokumentowanych w oddzielnych krajowych, sektorowych, instytucjonalnych kodeksach etyki.

2. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

2. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

2. Działania, które powinien podjąć instytut

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

--

3. Odpowiedzialność zawodowa

Naukowcy powinni dołożyć wszelkich starań, aby ich badania miały znaczenie dla społeczeństwa i nie powielały badań wcześniej przeprowadzonych przez innych (w skali krajowej i międzynarodowej).

Muszą unikać wszelkiego rodzaju plagiatów oraz przestrzegać zasad własności intelektualnej i współwłasności danych, w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem(-ami) i/lub innymi badaczami.

Konieczność potwierdzania nowych obserwacji poprzez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie powinna być uznawana za plagiat, pod warunkiem, że dane, które mają być potwierdzone są wyraźnie cytowane. W przypadku przekazania wykonania części zadań innej osobie, naukowcy powinni dopilnować, aby osoba ta, miała odpowiednie kompetencje, aby je wykonać.

3. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

3. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

3. Działania, które powinien podjąć instytut

--

4. Profesjonalne podejście

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska badawczego oraz mechanizmy finansowania, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.

Naukowcy powinni informować swoich pracodawców, instytucje finansujące lub opiekuna, gdy ich projekt badawczy jest opóźniony, zmieniany, zawieszany, zakończony wcześniej lub w terminie.

4. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

4. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

4. Działania, które powinien podjąć instytut

--

5. Zobowiązania umowne i prawne

Naukowcy na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe lub instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub warunki pracy w tym przepisy dotyczące praw własności intelektualnej, wymagania i warunki wszelkich sponsorów lub instytucji finansujących, niezależnie od charakteru umowy.

Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów, dostarczając wymaganych wyników badań (np. pracy doktorskiej, artykułów, patentów, raportów, rozwoju nowych produktów/metod, etc.), zgodnie z warunkami umowy lub równoważnego dokumentu.

5. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

5. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

5. Działania, które powinien podjąć instytut

6. Odpowiedzialność

Naukowcy powinni być świadomi, że są odpowiedzialni wobec pracodawców, instytucji finansujących oraz innych właściwych organów publicznych lub prywatnych, jak również z przyczyn etycznych, wobec społeczeństwa.

W szczególności naukowcy finansowani ze środków publicznych są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym, powinni stosować się do zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań, podejmowanych przez pracodawców/instytucje finansujące lub przez komisje etyczne.

Metody gromadzenia danych i ich analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępniane dla celów wewnętrznej i zewnętrznej kontroli, gdy jest to niezbędne i wymagane przez właściwe władze.

6. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

6. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

6. Działania, które powinien podjąć instytut

7. Dobre praktyki w badaniach

Naukowcy powinni przez cały czas stosować bezpieczne metody pracy, zgodnie z prawem krajowym, włączając podjęcie niezbędnych środków ostrożności dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, m.in. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych.

Naukowcy powinni również znać aktualne krajowe wymogi prawne dotyczące ochrony danych i wymogi ochrony poufności oraz podejmować niezbędne kroki, w celu stałego stosowania się do nich.

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

7. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

7. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

7. Działania, które powinien podjąć instytut

8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Wszyscy naukowcy powinni zapewnić, przestrzegając zapisów w ich umowach, że wyniki ich badań są rozpowszechniane i wykorzystywane, np. publikowane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, komercjalizowane.

Od starszych badaczy w szczególności oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, że badania są efektywne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane do publicznej wiadomości przy każdej nadarzającej się sposobności.

8. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

8. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

8. Działania, które powinien podjąć instytut

9. Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni dołożyć starań, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, żeby mogły być zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, co zwiększa ogólne rozumienie nauki.

Bezpośredni dialog pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także obawy obywateli.

9. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

9. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

9. Działania, które powinien podjąć instytut

10. Zakaz dyskryminacji

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące nie będą dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, narodowość, pochodzenie społeczne lub etniczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, sytuację ekonomiczną lub społeczną.

10. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

10. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

10. Działania, które powinien podjąć instytut

--

11. Systemy ewaluacji

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni wdrożyć dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy ewaluacji ich wyników zawodowych.

Ewaluacja powinna być przeprowadzana regularnie i w sposób przejrzysty, obiektywny oraz sprawiedliwy przez niezależną (w przypadku starszych pracowników naukowych, najlepiej międzynarodową) komisję.

11. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

11. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

11. Działania, które powinien podjąć instytut

--

II. REKRUTACJA**12. Rekrutacja**

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, by standardy zgłaszania kandydatur i przyjmowania naukowców, szczególnie na początkowym etapie ich kariery, są jasno określone. Powinny także ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom, powracającym do kariery naukowej.

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

12. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

12. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

12. Działania, które powinien podjąć instytut

--

13. Rekrutacja (kodeks)

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni ustanowić procedury rekrutacyjne, które są otwarte, efektywne, przejrzyste, zapewniające wsparcie i porównywalne międzynarodowo, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska

Ogłoszenia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, ale nie powinny być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów.

Pracodawca powinien załączać opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym perspektyw rozwoju zawodowego. Co więcej, czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do składania wniosków, a terminem nadsyłania aplikacji powinien być realistycznie określony.

13. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

13. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

13. Działania, które powinien podjąć instytut

--

14. Dobór kadr (kodeks)

Członkowie Komisji dokonujących wyboru kandydatów powinni reprezentować różnorodne doświadczenia i kompetencje. Komisje powinny mieć odpowiednią równowagę płci jak również, tam, gdzie to stosowne i możliwe, składać się z członków pochodzących z różnych sektorów (publicznego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z innych krajów, i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydata.

Jeśli to możliwe, powinien być stosowany szeroki wachlarz metod selekcji, m.in. zewnętrzne ekspertyzy i rozmowy kwalifikacyjne. Członkowie komisji naboru powinni być odpowiednio przeszkoleni.

14. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

14. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

14. Działania, które powinien podjąć instytut

--

15. Przejrzystość (kodeks)

Kandydaci powinni być poinformowani, przed wyborem, o procesie rekrutacji oraz kryteriach

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Powinni oni również zostać poinformowani, po zakończeniu procesu selekcji, o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.

15. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

15. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

15. Działania, które powinien podjąć instytut

--

16. Ocena osiągnięć (kodeks)

W czasie procesu wyboru kandydatów należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Skupiając się na ich ogólnym potencjale jako naukowców, należy również rozważyć ich kreatywność oraz poziom niezależności.

Oznacza to, że zalety należy oceniać jakościowo, jak i ilościowo, koncentrując się na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej, a nie tylko na liczbie publikacji. W rezultacie znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone szerszym zakresem kryteriów oceny, takich jak nauczanie, nadzór, praca zespołowa, transfer wiedzy, zarządzanie badaniami, innowacje oraz działania na rzecz podnoszenia świadomości społecznej.

W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu, szczególną uwagę należy zwrócić na ich wkład w patenty, rozwój nowych technologii lub wynalazki.

16. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

16. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

16. Działania, które powinien podjąć instytut

--

17. Rozwój i przerwy w karierze zawodowej

Przerwy w karierze zawodowej lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być karane, ale postrzegane jako ewolucja kariery, a w konsekwencji, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców w kierunku wielowymiarowej ścieżki kariery.

W związku z tym należy umożliwić kandydatom składanie CV opartych na faktach, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji odpowiednich do stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

17. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

17. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

17. Działania, które powinien podjąć instytut

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

--

18. Uznawanie doświadczenia mobilności (kodeks)

Wszelkie doświadczenia w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku badawczym (państwowym lub prywatnym) lub zmiana dyscypliny lub sektora, czy to w ramach wstępnego szkolenia naukowego czy na późniejszym etapie kariery naukowej, lub doświadczenia mobilności wirtualnej, powinny być traktowane jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

18. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

18. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

18. Działania, które powinien podjąć instytut

--

19. Uznawanie kwalifikacji (kodeks)

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji naukowych i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkich naukowców, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.

Powinni informować się wzajemnie i uzyskać pełne zrozumienie zasad, procedur i norm regulujących uznawanie tych kwalifikacji, a tym samym z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji poprzez wszystkie dostępne kanały.

19. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

19. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

19. Działania, które powinien podjąć instytut

--

20. Staż pracy (kodeks)

Wymagany poziom kwalifikacji powinien być zgodny z wymogami stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Rozpoznanie i ocena kwalifikacji powinny koncentrować się na ocenie osiągnięć kandydata a nie jego/jej sytuacji lub reputacji instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje.

Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery, należy również rozpoznać model rozwoju zawodowego przez całe życie.

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

20. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

20. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

20. Działania, które powinien podjąć instytut

21. Stanowiska dla pracowników z tytułem doktora

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny określić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres i cele mianowania.

Takie wytyczne powinny brać pod uwagę czas spędzony na poprzednich posadach postdoc w innych instytucjach, jak i przejściowość statusu postdoc, z podstawowym celem zapewnienia dodatkowych możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowych perspektyw zawodowych.

21. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

21. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

21. Działania, które powinien podjąć instytut

III. WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE

22. Uznanie zawodu

Wszyscy naukowcy, zajmujący się na karierą naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i być odpowiednio traktowani. Powinno to nastąpić na początku ich kariery, a mianowicie na etapie studiów doktoranckich, i powinno obejmować wszystkie etapy kariery, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, adiunkt, urzędnik służby cywilnej).

22. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

22. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

22. Działania, które powinien podjąć instytut

23. Środowisko badawcze

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców powinni zapewnić utworzenie jak najbardziej stymulującego środowiska badawczego lub środowiska szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, zaplecze i możliwości, w tym zdalną współpracę w ramach sieci badawczych i, że krajowe lub sektorowe przepisy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w dziedzinie badań są przestrzegane. Pracodawcy powinni zapewnić odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

23. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

23. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

23. Działania, które powinien podjąć instytut

--

24. Warunki pracy

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były wystarczające elastyczne do osiągnięcia dobrych wyników badań, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i pracy, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy, a także niezbędne przepisy finansujące i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

24. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

24. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

24. Działania, które powinien podjąć instytut

--

25. Stabilność i trwałość zatrudnienia

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, że wydajność naukowców nie obniżana przez niestabilność warunków zatrudnienia, a zatem powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

25. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

25. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

25. Działania, które powinien podjąć instytut

--

26. Finansowanie i wynagrodzenia

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłki chorobowe i rodzicielskiej, prawa emerytalnych i zasiłki dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz z krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi.

Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

26. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

26. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

26. Działania, które powinien podjąć instytut

--

27. Równowaga płci

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni dążyć do reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na szczeblu kierowniczym oraz wśród opiekunów naukowych. Cel ten powinien być osiągnięty poprzez politykę równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednakże bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. Aby zapewnić równe traktowanie, w komisjach ds. wyboru i oceny kadr powinny zostać zapewniona równowaga płci.

27. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

27. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

27. Działania, które powinien podjąć instytut

--

28. Rozwój kariery

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony.

Powinna ona obejmować dostępność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując ich i przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej.

Wszyscy naukowcy powinni zapoznać się z takimi przepisami i ustaleniami.

28. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

28. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

28. Działania, które powinien podjąć instytut

--

29. Wartość mobilności

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni uznać wartość geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej i wirtualnej mobilności, a także mobilności między sektorem publicznym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej i rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery naukowca.

W związku z tym, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju/oceny kariery.

Wymaga to również wprowadzenia niezbędnych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

29. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

29. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

29. Działania, które powinien podjąć instytut

--

30. Dostęp do doradztwa zawodowego

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, że naukowcom na wszystkich etapach ich kariery, niezależnie od rodzaju umowy, oferowane jest doradztwo zawodowe oraz pomoc w znalezieniu pracy, bezpośrednio w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami.

30. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

30. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

30. Działania, które powinien podjąć instytut

--

31. Prawa własności intelektualnej

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju, przez ochronę prawną, a w szczególności poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

Polityka wewnętrzna i praktyka powinny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, w stosownych przypadkach, ich pracodawcom lub innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom handlowym lub przemysłowym, a są przewidziane w ramach konkretnych umów o współpracy lub innych rodzajów porozumień.

31. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

31. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

31. Działania, które powinien podjąć instytut

--

32. Współautorstwo

Współautorstwo powinno być pozytywnie postrzegane przez instytucje przy ocenie kadry naukowej, jako dowód konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych.

Pracodawcy i instytucje finansujące powinni opracowywać strategie, praktyki i procedury, zapewniające naukowcom, również tym na początku kariery badawczej, niezbędne warunki ramowe, tak aby mogli korzystać z prawa aby być uznanym, wymienianym i/lub cytowanym w kontekście ich rzeczywistego wkładu, jako współautorzy artykułów, patentów, etc lub do publikowania własnych wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

32. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

32. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

32. Działania, które powinien podjąć instytut

--

33. Nauczanie

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je uznać za cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie

**właściwie jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

nauczania nie powinny być nadmierne i nie powinny uniemożliwiać naukowcom, szczególnie na początku ich kariery, wykonywania swoich prac badawczych.

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, że obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny, i że czas poświęcony przez starszych pracowników na szkolenie początkujących naukowców będzie wliczony jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Odpowiednie szkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń powinno być zapewnione w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

33. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

33. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

33. Działania, które powinien podjąć instytut

34. Skargi/odwołania

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, przykładowo w postaci wyznaczenia osoby bezstronnej (np. w charakterze rzecznika), dotyczące postępowania ze skargami/odwołaniami naukowców, w tym z tymi dotyczącymi konfliktów między opiekunami i młodymi naukowcami.

Procedury te powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów, sporów i skarg związanych z pracą, w celu promowania sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawy ogólnej jakości środowiska pracy.

34. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

34. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

34. Działania, które powinien podjąć instytut

35. Obecność w organach decyzyjnych

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, aby naukowcy byli reprezentowani w organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i działania na rzecz ich indywidualnych i zbiorowych interesów jako profesjonalistów oraz aby zachęcić ich do aktywnego włączenia się w prace instytucji.

35. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

35. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

35. Działania, które powinien podjąć instytut

--

36. Relacje z opiekunami naukowymi

Naukowcy, będący na etapie szkolenia, powinni ustanowić schemat regularnego kontaktu ze swoim opiekunem(-ami) i przedstawicielem(-ami) kierownictwa, tak aby móc w pełni korzystać z tych relacji.

Relacje obejmują; prowadzenie ewidencji wszelkiego postępu prac i wyników badań, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, wymiernych rezultatów i/lub wyników badań.

36. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

36. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

36. Działania, które powinien podjąć instytut

--

37. Obowiązki w zakresie nadzoru i zarządzania

Starsi badacze powinni zwrócić szczególną uwagę na ich różnorodne funkcje, które wypełniają: opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Powinni oni wykonywać te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi.

W ramach roli opiekunów naukowych lub mentorów, starsi pracownicy naukowci powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z młodymi naukowcami, w celu stworzenia warunków dla efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego pomyślnego rozwoju kariery naukowców.

37. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

37. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

37. Działania, które powinien podjąć instytut

--

38. Ustawiczny rozwój zawodowy

Naukowcy na wszystkich etapach kariery zawodowej powinni dążyć do stałego rozwoju poprzez uaktualnianie i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Można to osiągnąć za pomocą różnych środków, w tym poprzez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje, e-learning.

**właściwie jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*

38. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

38. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

38. Działania, które powinien podjąć instytut:

39. Dostęp do szkoleń naukowych i ciągłego rozwoju

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans na rynku pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kompetencji.

Środki te powinny być regularnie poddawane ocenie pod kątem dostępności, podejmowania i skuteczność w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności i szans na zatrudnienie.

39. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

39. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

39. Działania, które powinien podjąć instytut

40. Opieka naukowa

Pracodawcy i/lub instytucje finansujące powinni zapewnić wyznaczenie osoby, do której młodzi naukowcy mogą się zwrócić w sprawie wykonywania swoich obowiązków zawodowych.

Młodzi naukowcy powinni być poinformowani o tym, kto pełni tę funkcję.

Takie ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie są wystarczająco biegli w nadzorowaniu badań, mają czas, wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie, aby być w stanie zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie i zadbać o niezbędne procedury przebiegu i przeglądu prac, jak również niezbędne mechanizmy dostarczania informacji zwrotnej.

40. Istotność: Nieistotne 1 2 3 4 5 Istotne

40. Stopień wdrożenia: Nie 1 2 3 4 5 Tak

40. Działania, które powinien podjąć instytut

Na osobnej stronie można wpisać UWAGI DODATKOWE do ww. punktów, np. Ad 36 ...

**właściwe jednoznacznie oznaczyć (zakreślić), dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1 do 5*