

Implementation of European Charter & Code for Researchers in IG PAS

Wdrożenie w Instytucie Geofizyki PAN Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu.

*Wymagane



**Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Czym jest Logo HR?/What is Logo HR?

Przyznawanie loga jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w Europie. Komisja Europejska promuje wyróżnione instytucje wśród międzynarodowych organizacji i naukowców jako te, które zapewniają naukowcom najlepsze warunki pracy i rozwoju.

Awarding the logo is one of the activities of the European Commission as part of the Human Resources Strategy for Researchers, aimed at increasing the attractiveness of the working conditions of scientists in Europe. The European Commission promotes the distinguished institutions among international organizations and scientists as those that provide scientists with the best conditions for work and development.

Europejska Karta Naukowca/ European Charter for Researchers:

https://www.fnp.org.pl/o_fundacji/europejska-karta-naukowca-i-kodeks/

Po co to robimy/ Why are we doing this

Ankieta ma na celu określenie, na ile regulacje wewnętrzne Instytutu Geofizyki PAN, w Państwa ocenie, wpisują się w postanowienia przedstawione w przyjętej przez KE Karcie naukowca, a także w Kodeksie Postępowania, przy rekrutacji pracowników naukowych.

Każdy z punktów ankiety prezentuje poszczególne zagadnienia zawarte w przyjętej przez KE Karcie naukowca oraz Kodeksie Postępowania.

Wyniki ankiety pozwolą na dokonanie diagnozy stanu aktualnego tj. na ile zapisy z Karty i Kodeksu funkcjonują w Instytucie Geofizyki PAN lub w jakim stopniu są dla Państwa istotne oraz w jakim stopniu są respektowane.

Dalsze działania skoncentrują się na usprawnieniu istniejących procedur i praktyk.

The survey aims to determine to what extent the internal regulations of the Institute of Geophysics of the Polish Academy of Sciences, in your opinion, fit into the provisions set out in the Researcher's Charter adopted by the EC, as well as in the Code of Conduct when recruiting researchers.

Each of the survey points presents individual issues contained in the Researcher's Charter and the Code of Conduct adopted by the European Commission.

The results of the survey will allow you to make a diagnosis of the current state, i.e. to what extent the provisions of the Charter and the Code are functioning at the Institute of Geophysics of the Polish Academy of Sciences or to what extent they are important to you and to what extent they are respected.

Further efforts will focus on improving existing procedures and practices.

Przed wypełnieniem ankiety zapoznaj się z objaśnieniem/ Please read the explanation before completing the survey:

Właściwie jednoznacznie zaznaczyć. Dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1-5.

Ponadto, co rozumiemy poprzez:

- * Istotność - ważność dla ankietowanego opisanej czynności/zasady w wykonywaniu obowiązków służbowych;
- * Stopień wdrożenia - czy ankietowany podczas wykonywania obowiązków służbowych/instytucja stosuje zasady opisane w pytaniu;
- * Działania, które powinien podjąć Instytut - propozycja działań korygujących w Instytucie w celu zwiększenia stopnia wdrożenia opisanej w pytaniu czynności/zasady.

Mark it as appropriate. It also applies to each point 1-40 on the 1-5 grade scale.

Moreover, what we mean by:

- * Significance - validity for the respondent of the described activity / principle in the performance of official duties;
- * Degree of implementation - does the respondent apply the rules described in the question while performing his / her official duties;
- * Actions to be taken by the Institute - a proposal of corrective actions at the Institute in order to increase the degree of implementation of the action / principle described in the question

1. Płeć/Gender *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Kobieta/Female
- Mężczyzna/Male
- Inna/Other

2. Wiek/Age *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- poniżej 35 lat/below 35 years old
- powyżej 35 lat/above 35 years old

3. Pracownik/Employee *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Adiunkt/Assistant Professor
- Asystent/Assistant
- Profesor Instytutu/Associate Professor
- Profesor/Professor
- Doktorant/PhD student

4. Czas zatrudnienia w Instytucie (zakres w latach)/ Work experience at the Institute (in years): *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- 0-5 lat/0-5 years
- 6-10 lat/6-10 years
- 11-20 lat/11-20 years
- >20 lat/ > 20 years

I. ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE/Ethical and professional aspects

1. Wolność badań naukowych/Research freedom

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.

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices. Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

5. 1.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

6. 1.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

7. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

2. Zasady etyczne/Ethical principles

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.

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

8. 2.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

9. 2.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

10. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

3. Odpowiedzialność zawodowa/Professional responsibility

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 potwierdzenia 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.

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere. They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted. Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

11. 3.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

12. 3.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

13. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

4. Profesjonalne podejście/Professional attitude

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.

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided. They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

14. 4.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

15. 4.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

16. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

5. Zobowiązania umowne i prawne/Contractual and legal obligations

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.

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

17. 5.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

18. 5.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

19. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

6. Odpowiedzialność/Accountability

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.

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

20. 6.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

21. 6.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

22. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

7. Dobre praktyki w badaniach/Good practice in research

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.

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

23. 7.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

24. 7.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

25. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników/Dissemination, exploitation of results

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.

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

26. 8.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

27. 8.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

28. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

9. Zaangażowanie społeczne/Public engagement

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.

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

29. 9.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

30. 9.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

31. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

10. Zakaz dyskryminacji/Non discrimination

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.

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

32. 10.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

33. 10.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

34. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

11. Systemy ewaluacji/Evaluation and appraisal systems

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.

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

35. 11.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

36. 11.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

37. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

II. REKRUTACJA/Recruitment

12. Rekrutacja/Recruitment

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.

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning at their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career. Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

38. 12.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

39. 12.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

40. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

13. Rekrutacja (kodeks)/Recruitment (Code)

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.

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised. Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

41. 13.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

42. 13.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

43. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

14. Dobór kadr (kodeks)/Selection (Code)

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.

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained should be realistic.

44. 14.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

45. 14.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

46. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

15. Przejrzystość (kodeks)/Transparency (Code)

Kandydaci powinni być poinformowani, przed wyborem, o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Powinni oni również zostać poinformowani, po zakończeniu procesu selekcji, o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

47. 15.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

48. 15.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

49. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

16. Ocena osiągnięć (kodeks)/Judging merit (Code)

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.

The selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered. This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

50. 16.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

51. 16.Stopień wdrożenia/Degree of implementation:

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

52. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

17. Rozwój i przerwy w karierze zawodowej/Variations in the chronological order of CVs (Code)

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.

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

53. 17.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

54. 17.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

55. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

18. Uznawanie doświadczenia mobilności (kodeks)/Recognition of mobility experience (Code)

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.

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

56. 18.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

57. 18.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

58. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

19. Uznawanie kwalifikacji (kodeks)/Recognition of qualifications (Code)

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.

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels.

59. 19.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

60. 19.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

61. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

20. Staż pracy (kodeks)/Seniority (Code)

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.

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

62. 20.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

63. 20.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

64. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

21. Stanowiska dla pracowników z tytułem doktora/Postdoctoral appointments (Code)

Instrukcje 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.

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

65. 21.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

66. 21.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

67. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

III. WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE/Working conditions and social security

22. Uznanie zawodu/Recognition of the profession

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).

All researchers engaged in a research career should be recognized as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

68. 22.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

69. 22.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

70. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

23. Środowisko badawcze/Research environment

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.

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

71. 23.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

72. 23.Stopień wdrożenia/Degree of implementation:

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

73. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

24. Warunki pracy/Working conditions

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.

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, inter alia, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

74. 24.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

75. 24.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

76. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

25. Stabilność i trwałość zatrudnienia/Stability and permanence of employment

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.

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the EU Directive on Fixed-Term Work.

77. 25.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

78. 25.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

79. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

26. Finansowanie i wynagrodzenia/Funding and salaries

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.

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

80. 26.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

81. 26.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

82. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

27. Równowaga płci/Gender balance

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.

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

83. 27.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

84. 27.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

85. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

28. Rozwój kariery/Career development

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 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.

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

86. 28.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

87. 28.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

88. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

29. Wartość mobilności/Value of mobility

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.

Employers and/or funders must recognize the value of geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

89. 29.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

90. 29.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

91. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

30. Dostęp do doradztwa zawodowego/Access to career advice

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. Właściwie jednoznacznie zaznaczyć. Dotyczy również każdego punktu 1-40 w skali ocen 1-5.

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

92. 30.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

93. 30.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

94. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

31. Prawa własności intelektualnej/Intellectual Property Rights

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.

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights. Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

95. 31.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

96. 31.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

97. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

32. Współautorstwo/Co-authorship

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.

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

98. 32.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

99. 32.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

100. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

33. Nauczanie/Teaching

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 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.

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities. Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

101. 33.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

102. 33.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

103. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

34. Skargi i odwołania/Complains and appeals

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.

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

104. 34.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

105. 34.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

106. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

35. Obecność w organach decyzyjnych/Participation in decision-making bodies

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.

Employers and/or funders of researchers should recognize it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution.

107. 35.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

108. 35.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

109. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

36. Relacje z opiekunami naukowymi/Relation with supervisors

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.

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them. This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

110. 36.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

111. 36.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

112. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

37. Obowiązki w zakresie nadzoru i zarządzania/Supervision and managerial duties

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 naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z młodymi naukowcami, w celu stworzenia warunków dla efektywnego transferu wiedzy i dla dalszego pomyślnego rozwoju kariery naukowców.

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

113. 37.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

114. 37.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

115. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

38. Ustawiczny rozwój zawodowy/Continuing Professional Development

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.

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

116. 38.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

117. 38.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

118. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

39. Dostęp do szkoleń naukowych i ciągłego rozwoju/Access to research training and continuous development

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.

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies. Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

119. 39.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

120. 39.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

121. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

40. Opieka naukowa/Supervision

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.

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly. Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

122. 40.Istotność/Significance: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Nieistotne(irrelevant)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Istotne(relevant)

123. 40.Stopień wdrożenia/Degree of implementation: *

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

	1	2	3	4	5	
Niski(low)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wysoki(high)

124. Dodatkowa opinia lub sugerowane działania/Additional opinion or suggested action:

Formularze Google