

"HR Excellence in Research"



"HR Excellence in Research"



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Jednym z ważniejszych dokumentów związanym z różnymi aspektami zawodu naukowca jest **Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (tzw. Karta i Kodeks)**.
- Instytucje działające w sferze B+R (np. instytuty badawcze, uczelnie, przedsiębiorstwa) oraz organizacje finansujące badania, które wdrożą zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych do swoich wewnętrznych regulacji, w wyniku których tworzone jest przyjazne środowisko pracy naukowej i transparentne zasady rekrutacji pracowników naukowych, **zostają wyróżnione przez Komisję Europejską. Nadawane jest im logo "HR Excellence in Research"**.



"HR Excellence in Research"



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Przyznawanie loga jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na **zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w UE**.
- Działania te mają przyczynić się do zwiększania liczby pracowników naukowych instytucji europejskich.
- KE wspiera instytucje wdrażające zasady europejskiej Karty i Kodeksu organizując spotkania i dyskusje z udziałem zaangażowanych instytucji. A ponadto promuje takie instytucje wśród międzynarodowych organizacji i naukowców jako te, które zapewniają naukowcom najlepsze warunki pracy i rozwoju.



"HR Excellence in Research"



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Morski Instytut Rybacki – Państwowy Instytut Badawczy chciałby się zwrócić do Komisji Europejskiej z prośbą o przyznanie logo "HR Excellence in Research" za podjęcie działań na rzecz wdrożenia postanowień zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks to narzędzia opracowane przez Komisję Europejską, których rolą jest wspieranie instytucji w tworzeniu lepszych warunków sprzyjających pracy i zatrudnianiu naukowców. Celem nadrzędnym podejmowania tych działań jest podniesienie atrakcyjności kariery naukowej oraz prestiżu naukowców w Europie, a także rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

Do tej pory do realizacji założeń zawartych w Karcie i Kodeksie przystąpiło ponad 580 instytucji z 39 krajów.



"HR Excellence in Research"



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- Dostrzegając wpływ założeń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu na atrakcyjność Instytutu jako pracodawcy oraz jakość prowadzonych badań, Instytut rozważa podjęcie decyzji o przyłączeniu się do tej inicjatywy.
- W tym celu w Instytucie musiałyby zostać przeprowadzone badanie zgodności wewnętrznych procedur i praktyk związanych z rekrutacją i zatrudnieniem pracowników naukowych z zapisami zawartymi w Karcie i w Kodeksie.
- Następnie powinna zostać powołana grupa robocza, która opracowałaby plan działań w języku angielskim mający na celu jeszcze lepsze dostosowanie działalności Instytutu do postanowień tych dokumentów. Poprzez podjęcie tych działań Instytut chce stać się pracodawcą atrakcyjnym na skalę międzynarodową oraz topową instytucją badawczą w Europie.



W Polsce do tej pory logo otrzymało 6 instytucji:

- Instytut Fizyki PAN (lipiec 2015)
- Instytut Chemii Fizycznej PAN (grudzień 2014)
- Instytut Genetyki Roślin PAN (styczeń 2014)
- Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej (październik 2013)
- Instytut Biologii Doświadczalnej im. Marcelego Nenckiego PAN (luty 2013)
- Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (czerwiec 2012)



Co to jest Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych?

- Dokumenty te zostały wydane w 2005 r. jako zalecenie Komisji Europejskiej adresowane do naukowców, pracodawców oraz podmiotów finansujących badania, działających w sektorze publicznym i prywatnym.
- **Europejska Karta Naukowca** opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają zarówno naukowcy, jak i instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych.
- **Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** opisuje zasady rekrutacji naukowców, których instytucje-pracodawcy powinny przestrzegać, zapewniając równe traktowanie wszystkich naukowców w Europie.

- Wdrożenie zasad Karty i Kodeksu odbywa się na zasadzie dobrowolności, tzn. instytucje, które chcą wprowadzić u siebie zasady tych dokumentów, mogą w każdej chwili przystąpić do tego procesu i starać się o uzyskanie logo Komisji Europejskiej „[HR Excellence in Research](#)”.
-
- Przed podjęciem kroków w celu rozpoczęcia procesu wdrażania zapisów Karty i Kodeksu, instytucje mogą przesłać do KE deklarację poparcia dla zasad tych dokumentów (w wersji elektronicznej na adres RTD-CHARTER@ec.europa.eu).
- Podpisanie deklaracji jest jedynie wyrażeniem poparcia dla tych zapisów.
- Pełna lista sygnatariuszy wraz z podpisanymi deklaracjami znajduje się na stronie [EURAXESS Komisji Europejskiej](#).



Institute of Physical Chemistry of the Polish Academy of Sciences

Kasprzaka Street No. 44/52, 01-224 Warsaw
Tel. +(48) 343 20 00
Fax +(48 22) 343 33 33
e-mail: [ichf\(5\).ichf.edu.pl](mailto:ichf(5).ichf.edu.pl)

Warsaw, 22nd of July 2014

European Commission

Directorate-General for Research and Innovation


Letter of commitment to adopt principles underlying the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

On the behalf of the Institute of Physical Chemistry of the Polish Academy of Sciences (hereinafter: *the Institute*) I would like to express our agreement and fully support for the principles underlying the *European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (hereinafter: *the Charter and the Code*).

IPC PAS recognizes values of the Charter and the Code and their influence on simultaneous development of both - researchers and the Institute. By following these rules and principles we want to become an internationally attractive employer and top European research institution, mainly by attracting skilful scientists, supporting development of already employed researchers and engagement of the Institute to the society.

We also declare taking all necessary measures, specified in the Action Plan, to assure consistency of rules prevailing in the Institute with the principles of the Charter and the Code.

Yours sincerely,


Prof. dr hab. Robert Holyst
Director of the Institute

INSTYTUT CHEMII FIZYCZNEJ
POLSKIEJ AKADEMII NAUK
O²SI¹A¹Warszawa



W Polsce taką deklarację podpisało już 56 jednostek.
W lipcu było 41 jednostek,
ale tylko jedna jednostka uzyskała logo w 2015 roku.

- Centralny Instytut Ochrony Pracy - PIB
- Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN
- Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpożarowej - PIB
- Fundacja na rzecz Nauki Polskiej
- Gdański Uniwersytet Medyczny
- Instytut Badań Systemowych PAN
- Instytut Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN
- Instytut Chemii Fizycznej PAN
- Instytut Chemii Przemysłowej im. prof. I. Mościckiego
- Instytut Dendrologii PAN
- Instytut Fizyki Jądrowej im. H. Niewodniczańskiego PAN

W Polsce taką deklarację podpisało już 56 jednostek.
W lipcu było 41 jednostek,
ale tylko jedna jednostka uzyskała logo w 2015 roku.

- Instytut Fizyki PAN
- Instytut Genetyki Roślin PAN
- Instytut Kardiologii im. Prymasa Tysiąclecia Stefana Kardynała Wyszyńskiego
- Instytut Katalizy i Fizykochemii Powierzchni im. Jerzego Habera PAN
- Instytut Nafty i Gazu - PIB
- Instytut Odlewnictwa
- Instytut Psychologii PAN
- Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie
- Instytut Sławistyki PAN
- Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP)



W Polsce taką deklarację podpisało już 56 jednostek.
W lipcu było 41 jednostek,
ale tylko jedna jednostka uzyskała logo w 2015 roku.

- Międzynarodowe Laboratorium Silnych Pól Magnetycznych i Niskich Temperatur
- Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie
- Narodowe Centrum Badań Jądrowych w Świerku
- Niezależne Forum Akademickie
- Politechnika Łódzka
- Politechnika Śląska
- Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie
- Prezydium Polskiej Akademii Nauk
- Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej



W Polsce taką deklarację podpisało już 56 jednostek.
W lipcu było 41 jednostek,
ale tylko jedna jednostka uzyskała logo w 2015 roku.

- Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
- Uniwersytet Gdański
- Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
- Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
- Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu
- Uniwersytet Warszawski
- Warszawski Uniwersytet Medyczny
- Wrocławskie Centrum Badań EIT
- Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu
- Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
- Wyższa Szkoła Filologiczna we Wrocławiu



Jak uzyskać logo HR Excellence in Research:

- Przed podjęciem kroków w celu uzyskania logo można przestać do Komisji Europejskiej deklarację poparcia dla zasad Karty i Kodeksu. Wysłanie takiej deklaracji nie jest obowiązkowe i nie jest pierwszym etapem w procesie starania się o logo HR. Jest to jedynie sygnał, że dana instytucja wyraża poparcie dla tej inicjatywy. Deklaracje przesyła się w wersji elektronicznej na adres RTD-CHARTER@ec.europa.eu i są one publikowane na stronie Komisji Europejskiej.
- W związku z dużym zainteresowaniem instytucji otrzymaniem logo, KE ustaliła następujące 2-tygodniowe okresy na przyjmowanie dokumentów:
- między 1 - 15 maja 2015; 1 - 15 września 2015; 1 - 15 listopada 2015;
- **1 - 15 lutego 2016.**
- Ocena nadesłanych dokumentów zostanie przeprowadzona w ciągu 3 miesięcy po każdym z tych terminów.

W celu uzyskania logo, należy podjąć następujące kroki:

1. Najpierw należy przeprowadzić w instytucji analizę wewnętrzną, która pozwoli ocenić, w jakim stopniu jej funkcjonowanie jest spójne z Kartą i Kodeksem. Można w tym celu wykorzystać tabelę przygotowaną przez KE – [Template for internal analysis](#);
2. Na podstawie wniosków z analizy należy przygotować strategię HR i plan działań ukierunkowane na określenie najważniejszych braków wraz z opisem konkretnych działań prowadzących do ich likwidacji. Dokumenty te należy przesać do Komisji Europejskiej
3. Po akceptacji strategii i planu działań Komisja Europejska przyznaje logoHR Excellence in Research;
4. Po upływie 2 lat instytucja powinna przeprowadzić ocenę postępu i efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu;
5. Po 4 latach przeprowadzona zostaje analiza zewnętrzna przez ekspertów powołanych przez KE, której wyniki warunkują zachowanie prawa do używania logo.

ETAPY WDROŻENIA KARTY I KODEKSU W MIR-PIB

1. Przedstawienie KE deklaracji poparcia dla zasad Karty i Kodeksu;
2. Opublikowanie deklaracji na stronie Komisji Europejskiej;
3. Opracowanie informacji o obowiązujących przepisach: międzynarodowych, krajowych i wewnętrznych regulacjach;
4. Powołanie zespołu naukowców ds. wdrożenia Karty i Kodeksu MIR-PIB;
5. Opracowanie ankiety dotyczącej zgodności wewnętrznych procedur z zapisami w Karcie;
6. Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników naukowych;
7. Analiza wyników ankiety;
8. Przygotowanie Strategii HR i planu działań;
9. Przekazanie strategii i planu działań do Komisji Europejskiej (1-15 luty 2016)
10. Ocena nadesłanych dokumentów przez Komisję Europejską (3 miesiące)
11. Akceptacja Strategii HR
12. Komisja Europejska przyznaje logo HR Excellence in Research
13. Po upływie 2 lat – wewnętrzna ocena efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu
14. Po upływie 4 lat – analiza zewnętrzna dokonywana przez ekspertów powołanych przez Komisję Europejską – warunek zachowania prawa do używania logo.



Wdrożenie karty i kodeksu w polskich jednostkach naukowych będzie:

- Premiowane przy uzyskiwaniu grantów europejskich z Horyzont 2020,
- Premiowane przy uzyskaniu grantów krajowych
- Punktowane przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych podczas oceny jednostek,
- Uwzględniane w warunkach konkursów w programach MNiSW jako dodatkowe kryterium oceny.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

Z dnia 27 października 2015 r. w sprawie kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym

- Załącznik nr 7
- KARTA KOMPLEKSOWEJ OCENY JEDNOSTKI NAUKOWEJ dla grupy nauk o życiu
- IV. POZOSTAŁE EFEKTY DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ
- Ocena pozostałych efektów działalności naukowej i artystycznej jednostki naukowej, o których mowa w § 6 pkt 4 rozporządzenia, obejmuje nie więcej niż 10 najważniejszych osiągnięć jednostki naukowej – o znaczeniu naukowym, gospodarczym i ogólnospołecznym – z uwzględnieniem:
 - 3) osiągnięć świadczących o pozycji międzynarodowej jednostki naukowej na tle grupy wspólnej oceny, o której mowa w § 16 ust. 1 rozporządzenia, ze szczególnym uwzględnieniem udziału w realizacji międzynarodowych projektów obejmujących badania naukowe lub prace rozwojowe, w tym projektów branych pod uwagę przy ocenie osiągnięć jednostki naukowej w ramach kryterium określonego w § 6 pkt 2 rozporządzenia, **posiadania logo HR Excellence in Research**; w grupie nauk humanistycznych i społecznych oraz w grupie nauk o sztuce i twórczości artystycznej uwzględnia się także dokonania potwierdzające oddziaływanie jednostki naukowej na rozwój społeczeństwa w dłuższym przedziale czasowym;
 - 4) organizacji lub współorganizacji konferencji (sympozjów, kongresów, warsztatów) międzynarodowych, w których co najmniej 1/3 uczestników wygłaszających referaty reprezentowała zagraniczne ośrodki naukowe, organizacji lub współorganizacji konferencji krajowych, w których wzięli udział przedstawiciele co najmniej 5 jednostek naukowych, a także upowszechniania wiedzy, w tym organizacji festiwalu nauki i innych form promocji i popularyzowania nauki, oraz działalności popularnonaukowej. Uwzględnione osiągnięcia (numeracja zgodna z wykazem osiągnięć w ust. 16 ankiety jednostki naukowej):

Łączna punktacja w kategoriach wg pkt 3 i 4 od 0 do 50 pkt



PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA z Europejskiej Karty Naukowca ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców:**
 - **Profesjonalne podejście**
 - Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.
 - Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA

ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Odpowiedzialność**
- Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne.
- Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych**
- Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych.
- Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników**
- Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane.
- W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Relacje z opiekunem naukowym**
- Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji.
- Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA

ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców:**
- **Finansowanie i wynagrodzenie**
- Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi.
- Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Równowaga płci**
- Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów.
- Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA

ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Wartość mobilności**
- Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.
- W rezultacie, 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 kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Opieka naukowa**
- Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowci są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA

ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**
- **Rekrutacja**
- Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.
- Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Dobór kadr**
- Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Przejrzystość**
- Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

PRZYKŁADOWE ZASADY I WYMAGANIA ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI WEWNĘTRZNYCH

- **Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora**
- Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

podsumowanie

1. Okres wdrożenia projektu około minimum pół roku przy intensywnej pracy całego zespołu.
2. Zespół powinien być stworzony z kadry kierowniczej Zakładów Naukowych, aby mógł przeanalizować stan obecny czyli badanie zgodności wewnętrznych procedur z zapisami zawartymi w karcie. Zespół musi zaproponować plan działań mający na celu dostosowanie działalności instytutu do postanowień tych dokumentów.
3. W instytucie brak jest spisanych zwyczajowo stosowanych procedur.
4. Celem nadrzędnym podejmowania tych działań jest podniesienie atrakcyjności kariery naukowej oraz prestiżu naukowców w Europie, a także rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.
5. Całość dokumentacji musi być stworzona w języku angielskim i przesłana do KE – brak wyznaczonych terminów po 15.02.2016 na przyjmowanie dokumentów.

podsumowanie

6. Trzeba zapewnić jasne zasady rekrutacji na stanowiska (zachowanie gender balance, realistycznych terminów pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku a zaproszeniem do zgłoszenia kandydatur).
7. Komisja dokonująca wyboru po zakończeniu procesu doboru kandydatów musi powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.
8. Trzeba zapewnić młodym naukowcom prawidłowe relacje z opiekunem naukowym - relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria.
9. Trzeba zapewnić naukowcom perspektywy rozwoju zawodowego (stworzenie strategii rozwoju kadry).
10. Istnieje możliwość pozyskania pracowników naukowych z Europy.