



**Proces realizacji założeń
Europejskiej Karty Naukowca
oraz Kodeksu Postępowania przy
rekrutacji pracowników naukowych
w Politechnice Lubelskiej**

25.VI.2020 r.



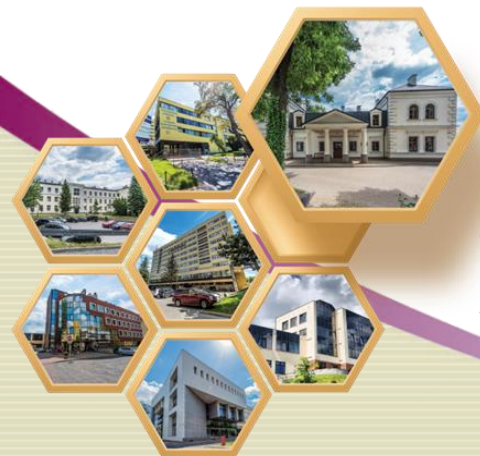


Europejska Karta Naukowca

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych



**ZALECENIE KOMISJI EUROPEJSKIEJ
z dnia 11 marca 2005 r.
w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz
Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.**

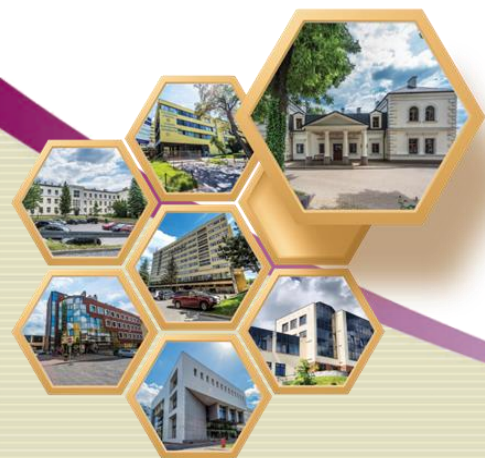




Europejska Karta Naukowca



- ❏ Karta określa role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców lub grantodawców.
- ❏ Karta ma na celu zapewnienie, aby charakter stosunków między naukowcami i ich pracodawcami lub grantodawcami sprzyjał osiągnięciu pozytywnych wyników.
- ❏ Zapewnienie stabilnego rozwoju pracowników naukowych.
- ❏ Karta uznaje wartość wszelkiego typu form mobilności będącej środkiem do dalszego rozwoju zawodowego naukowców.






Europejska Karta Naukowca



3 główne obszary

 Aspekty etyczne i zawodowe

 Rekrutacja pracowników

 Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne





Proces wdrażania strategii HR

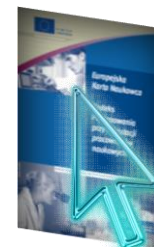




Europejska Karta Naukowca na PL - HISTORIA



- wrzesień 2015 – podpisanie Deklaracji popierającej zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przez JM Rektora Politechniki Lubelskiej,
- listopad 2015 - powołanie Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej (Zarządzenie nr 66/2015),
- marzec 2017 – strategia wysłana do KE,
- sierpień 2017 – Komisja Europejska przyznaje Politechnice Lubelskiej logo HR Excellence in Research,
- październik 2017 - przedłużenie działalności Zespołu EKN (Zarządzenie nr 43/2017),
- kwiecień 2020 r. – Internal Review Raport oraz OTM-R (Otwarta, przejrzysta i merytoryczna procedura rekrutacji pracowników naukowych w PL) zgłoszony do KE (Euraxess)





Działania bieżące

📄 Opracowywanie procedur, regulacji, zarządzeń

Zespół – inicjatywa / projekty

Biuro Rektora, Komisje – inicjatywa/projekty


Senat PL, Rektor – decyzje, uchwały, zarządzenia, itp.

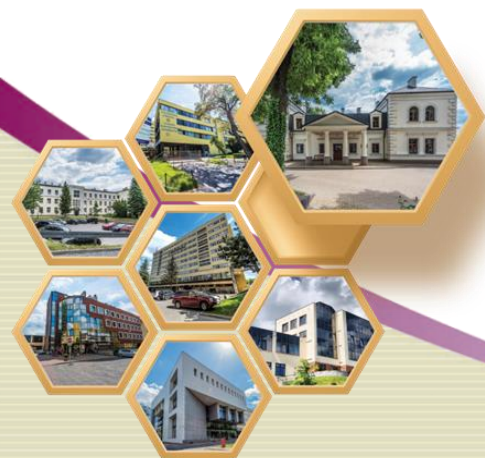
- 📄 listopad 2018 r. - Zarządzenie Nr R-53/2018 – zatrudnianie pracowników badawczych
- 📄 kwiecień 2019 r. – wprowadzenie Przewodnika Postępowania przy rekrutacji pracowników, badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w PL – www.pollub.pl/kadry
- 📄 6 czerwca 2019 r. – nowy Statut PL,





Działania okresowe

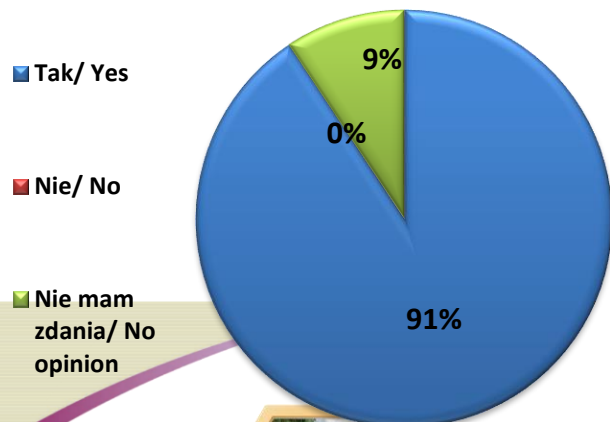
-  Ankieta wśród pracowników PL – grudzień
-  Sprawozdanie na Senat PL - czerwiec



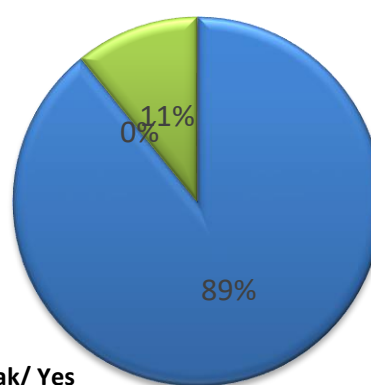


Wyniki ankiety (wybrane)

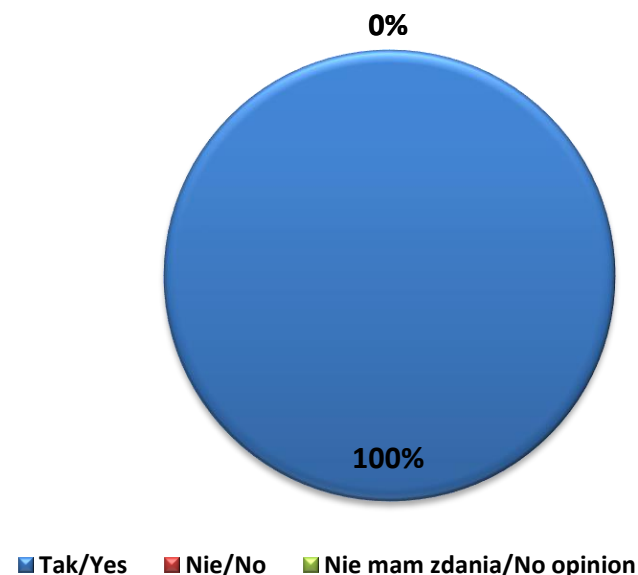
Czy pracownicy mają wpływ na to, czym będą zajmowali się w badaniach naukowych?



2017



2018



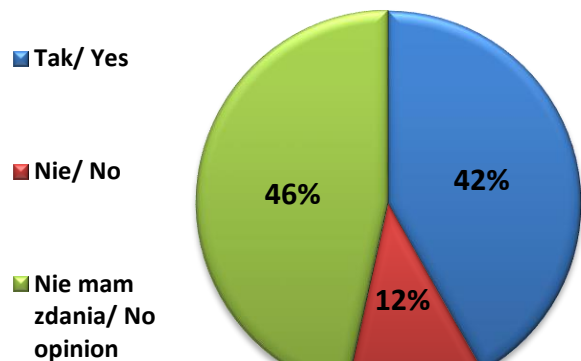
2019



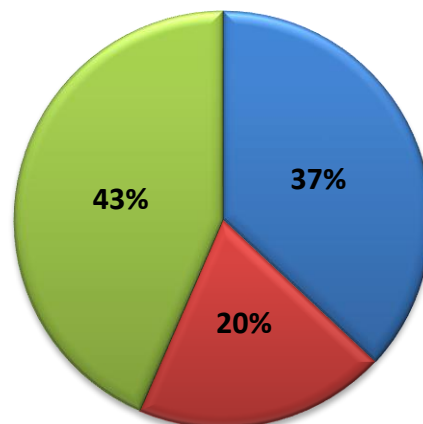


Wyniki ankiety (wybrane)

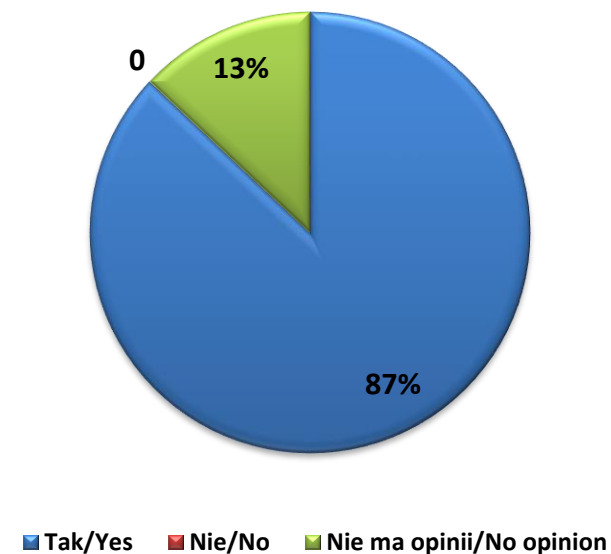
Czy wyniki badań są przechowywane w taki sposób, aby umożliwić odzyskanie danych utraconych np. wskutek awarii technologii informatycznych?



2017



2018



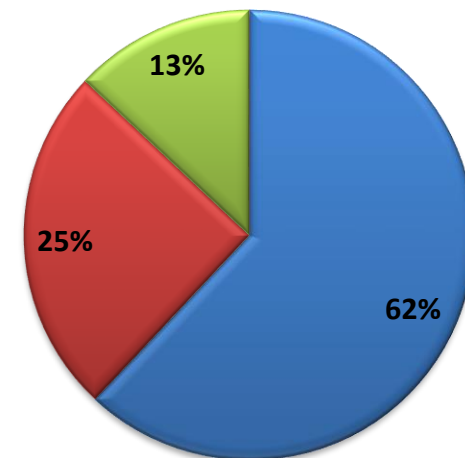
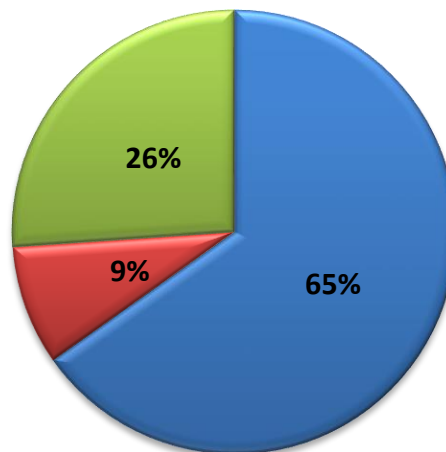
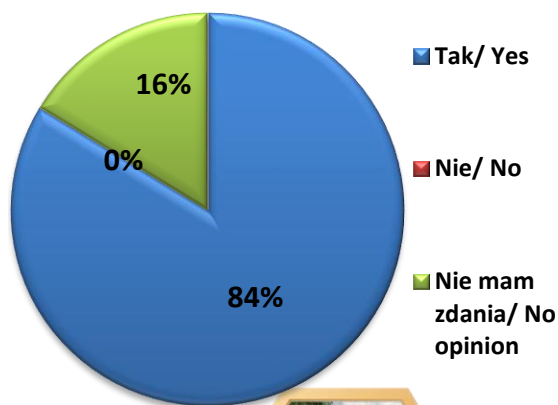
2019





Wyniki ankiety (wybrane)

Czy podejmowane są działania, aby wyniki badań miały znaczenie i docierały do ogółu społeczeństwa?



2017

2018

2019



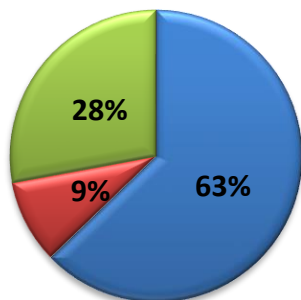
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy pracownicy naukowcy dbają o to aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki?

■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

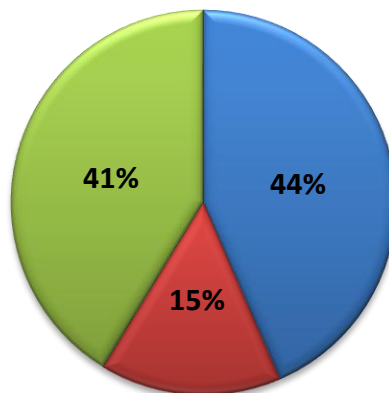
■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

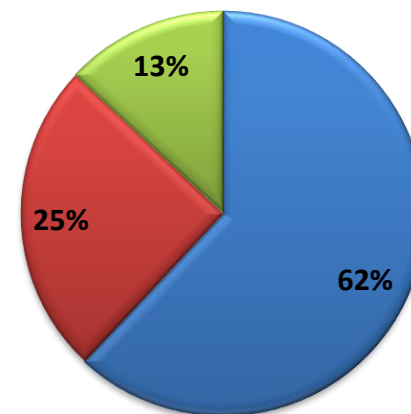
■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak/Yes

■ Nie/No

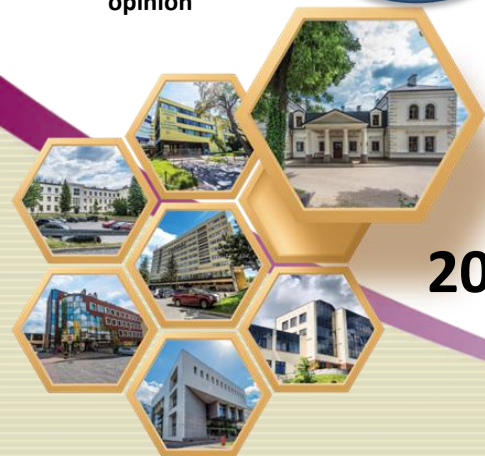
■ Nie mam opinii/ No opinion



2017

2018

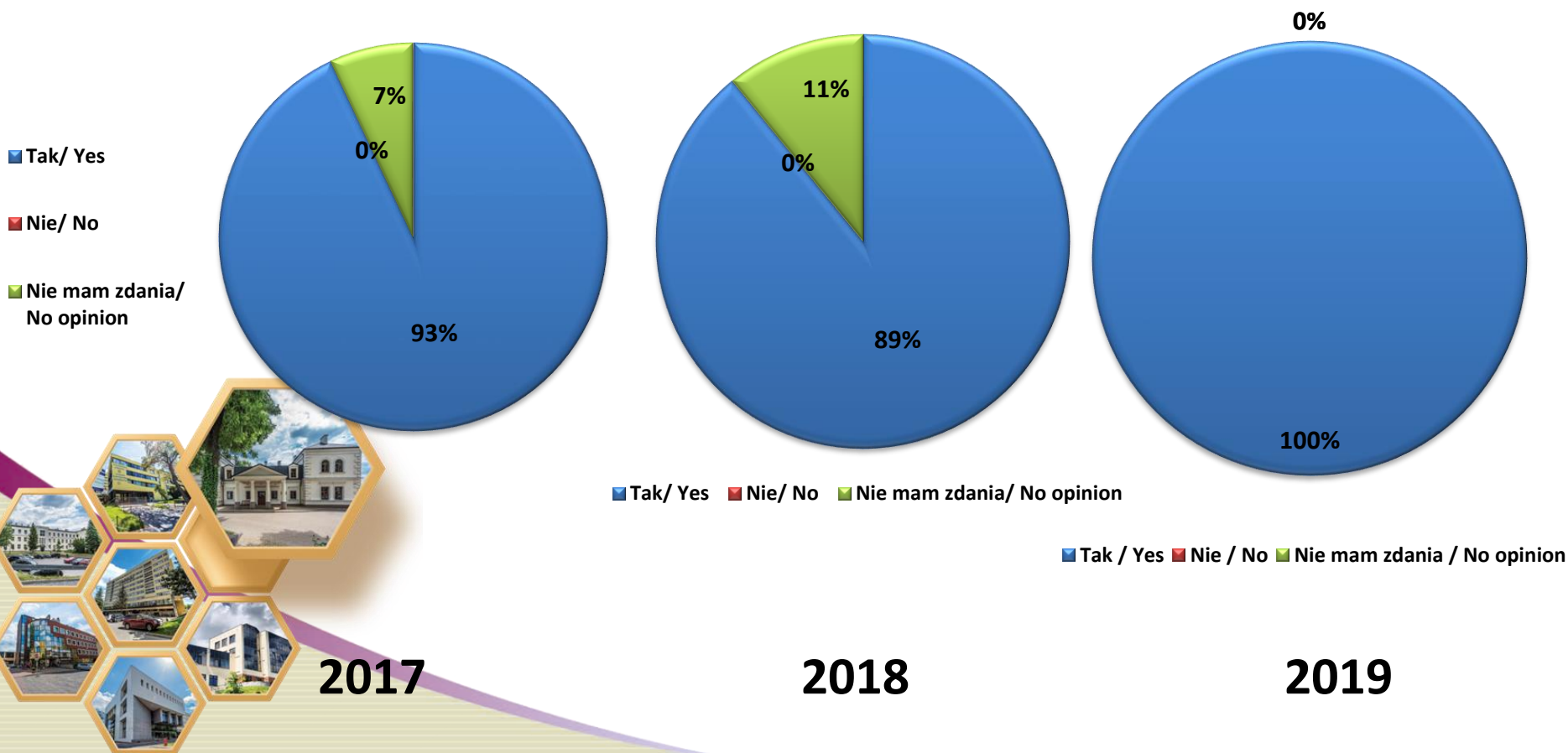
2019





Wyniki ankiety (wybrane)

Czy podczas prowadzenia badań naukowych przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy?





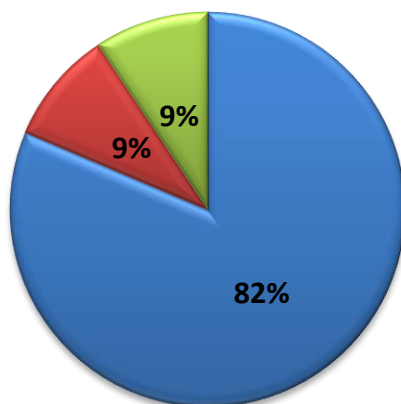
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy pracownicy znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań?

■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

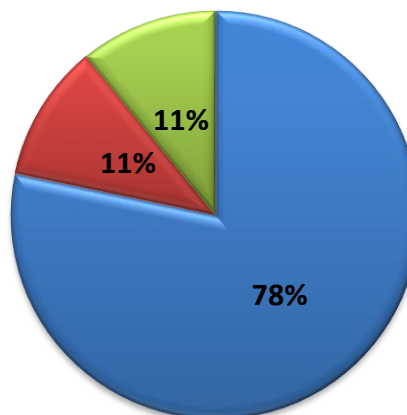
■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

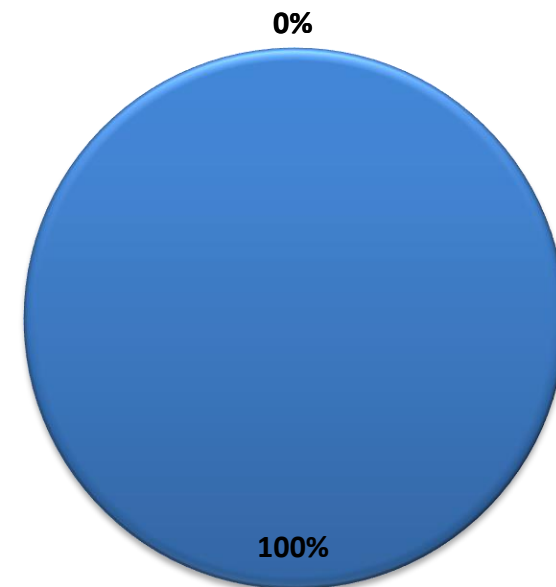
■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak / Yes

■ Nie / No

■ Nie mam zdania / No opinion



2017

2018

2019





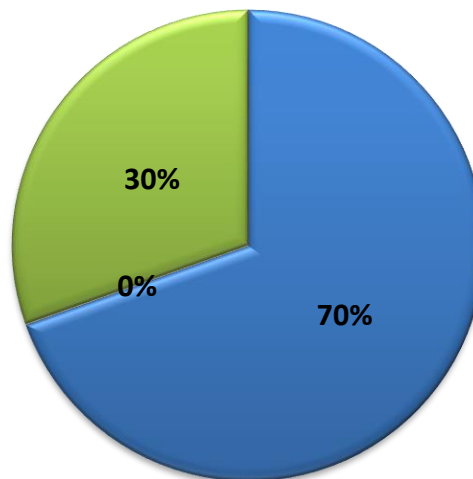
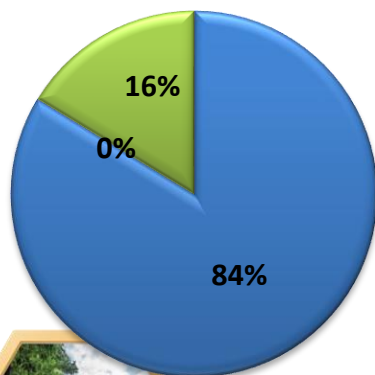
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy pracownicy zdobywają wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków?

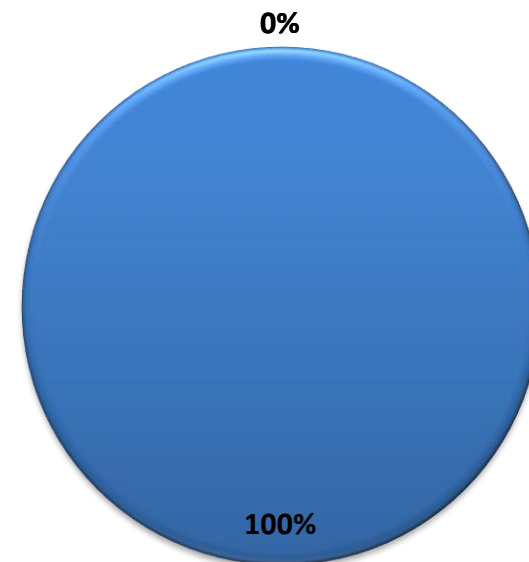
■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

■ Nie mam zdania/
No opinion



■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak / Yes ■ Nie / No ■ Nie mam zdania / No opinion

2017

2018

2019





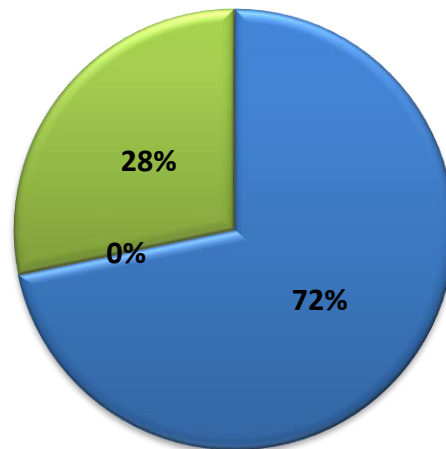
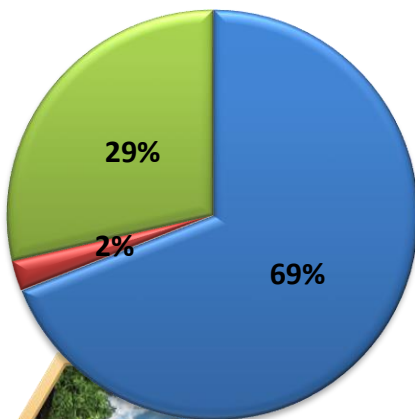
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy Uczelnia zapewnia naukowcom czerpanie korzyści z wykorzystania ich wyników poprzez ochronę praw własności intelektualnej i udział w środkach uzyskanych z komercjalizacji?

Tak/ Yes

Nie/ No

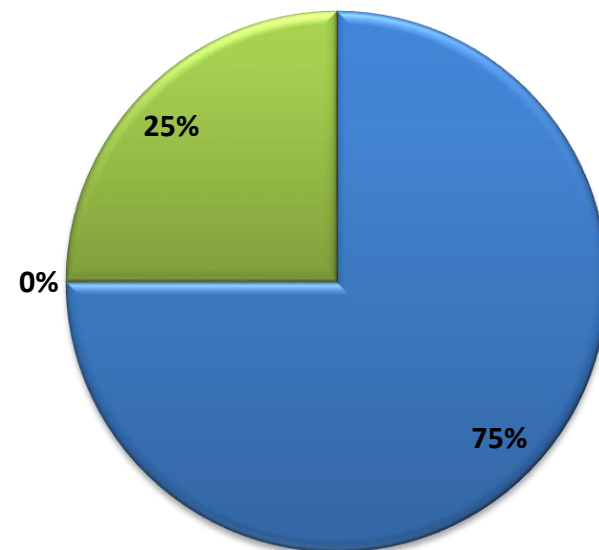
Nie mam zdania/ No opinion



Tak/ Yes

Nie/ No

Nie mam zdania/ No opinion

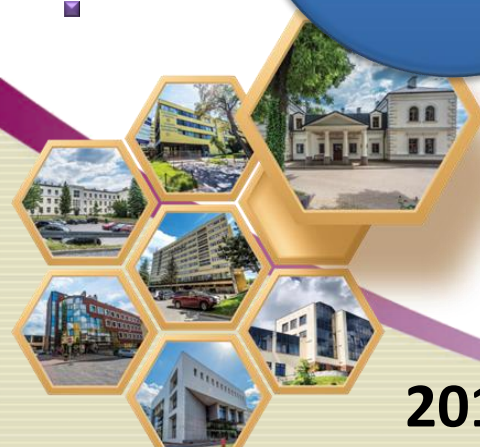


Tak / Yes Nie / No Nie mam zdania / No opinion

2017

2018

2019



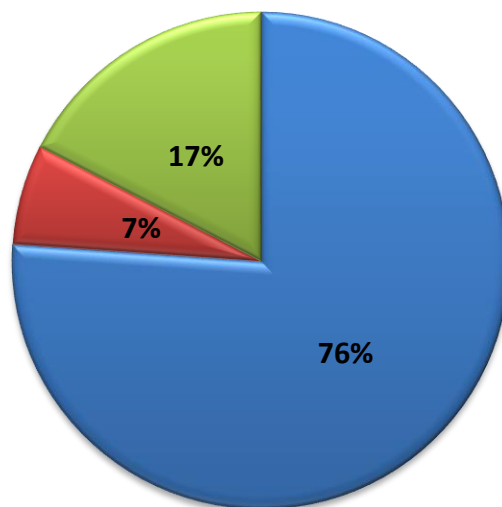
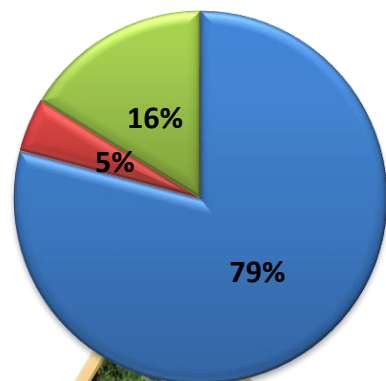
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy starsi pracownicy naukowci budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy?

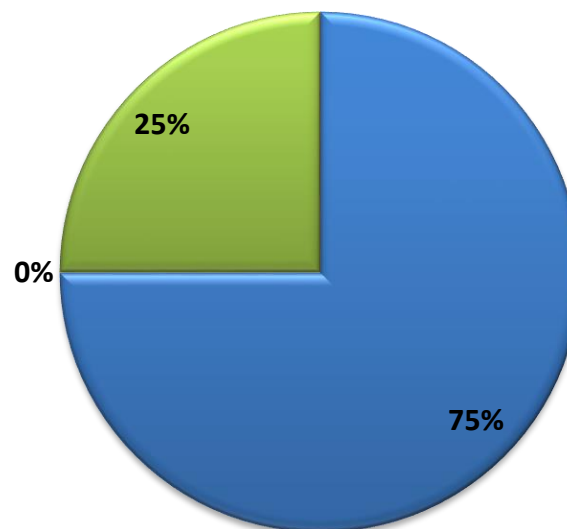
■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

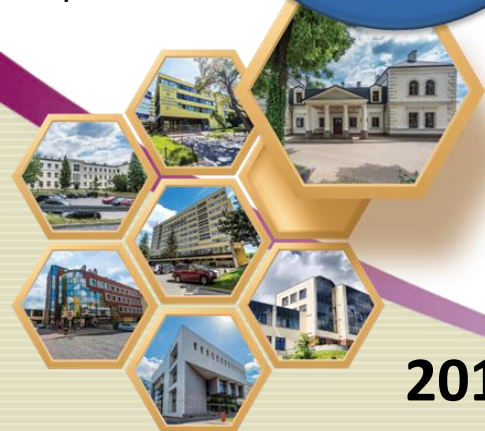


■ Tak / Yes ■ Nie / No ■ Nie mam zdania / No opinion

2017

2018

2019

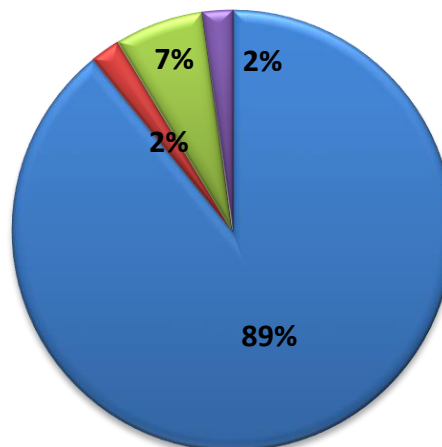
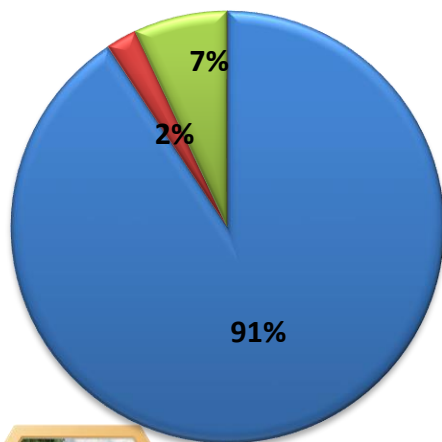




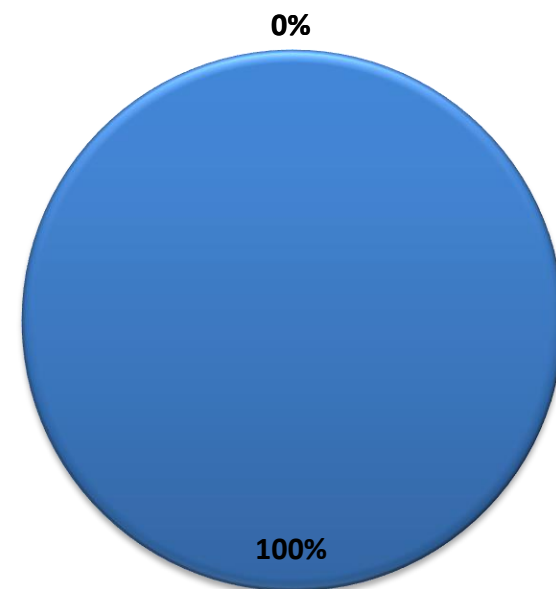
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy pracownik naukowy ma możliwość rozwoju umiejętności i podnoszenia kwalifikacji?

- Tak/ Yes
- Nie/ No
- Nie mam zdania/ No opinion



- Tak/ Yes
- Nie/ No
- Nie mam zdania/ No opinion
- Brak odpowiedzi/ No answer



- Tak / Yes
- Nie / No
- Nie mam zdania / No opinion



2017

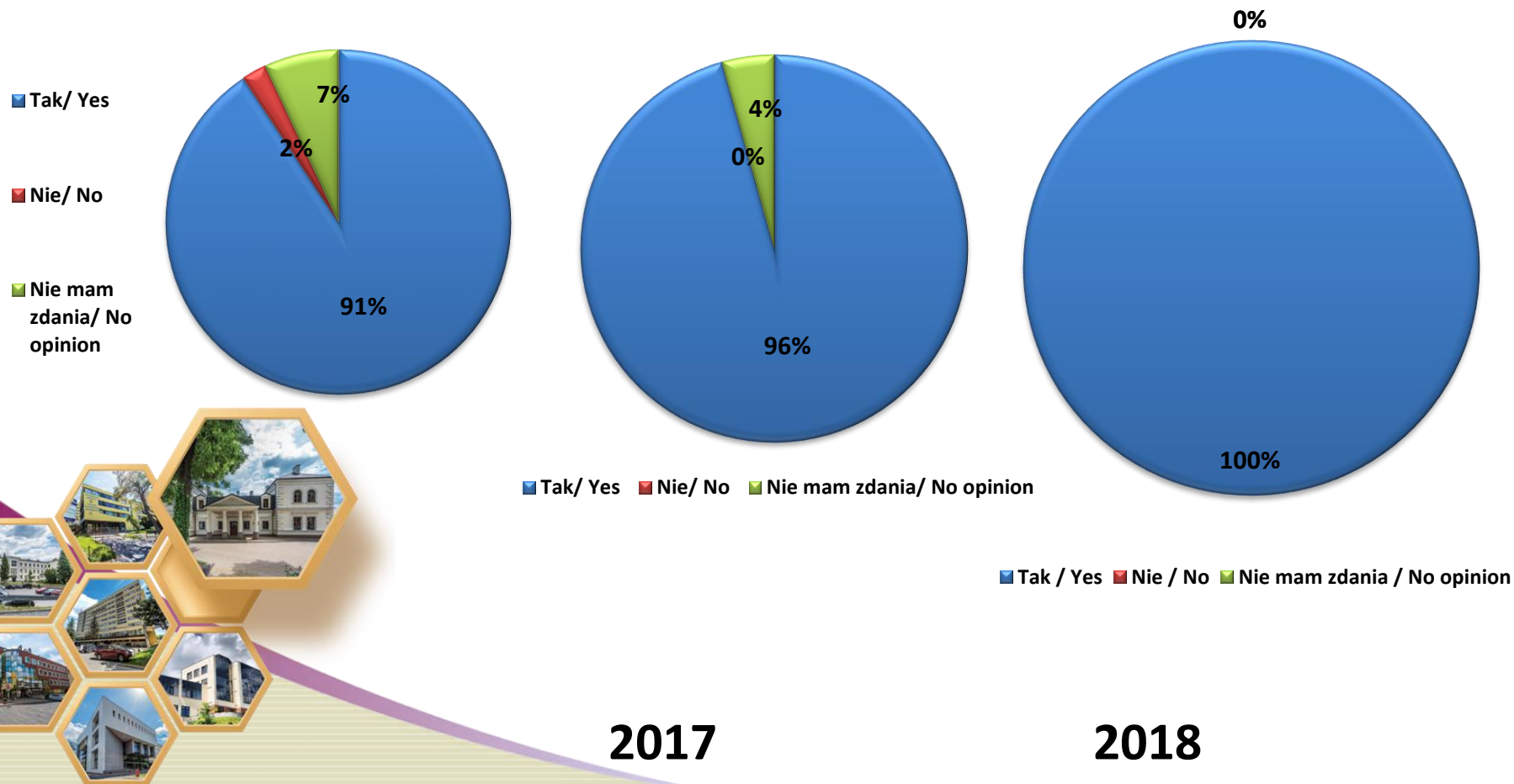
2018

2019



Wyniki ankiety (wybrane)

Czy na Uczelni są jasno określone standardy i procedury przyjmowania nauczycieli akademickich do pracy?





Wyniki ankiety (wybrane)

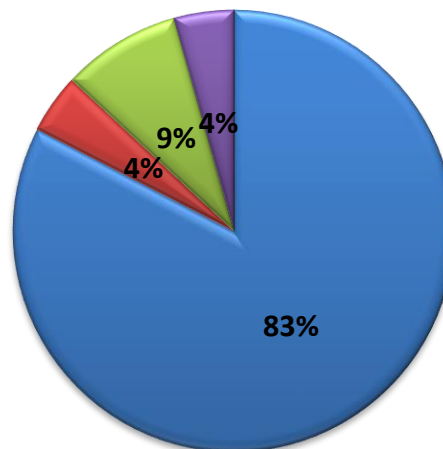
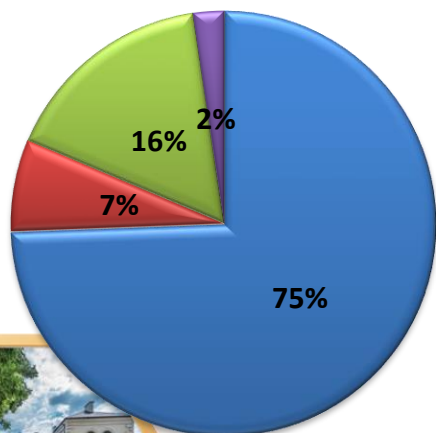
Czy na Uczelni panują jasne zasady ubiegania się o zatrudnienie na stanowisku adiunkta i znany jest maksymalny okres sprawowania stanowiska?

■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

■ Nie mam zdania/
No opinion

■ Brak odpowiedzi/
No answer

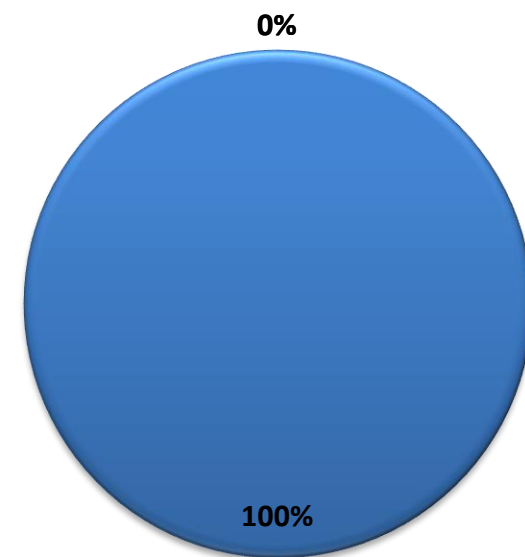


■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

■ Nie mam zdania/ No opinion

■ Brak odpowiedzi/ No answer

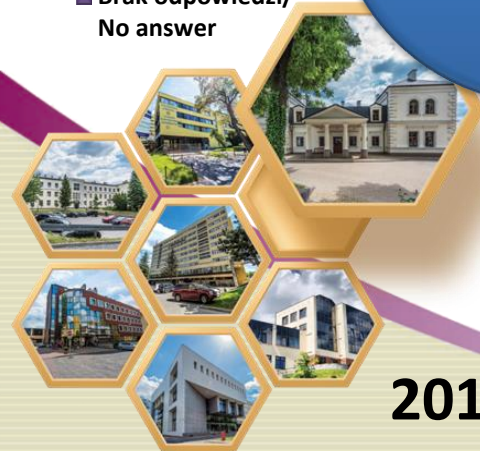


■ Tak / Yes ■ Nie / No ■ Nie mam zdania / No opinion

2017

2018

2019



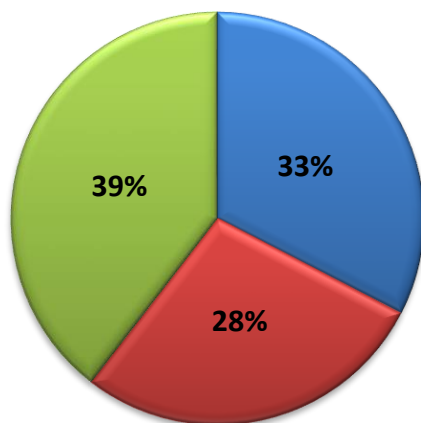
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy kandydaci otrzymują informację o słabych i mocnych stronach swoich zgłoszeń?

■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

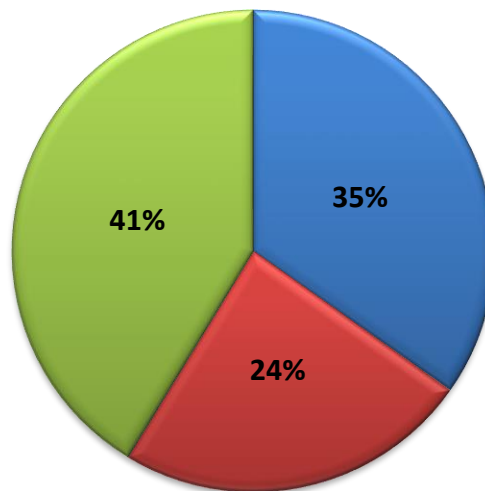
■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak/ Yes

■ Nie/ No

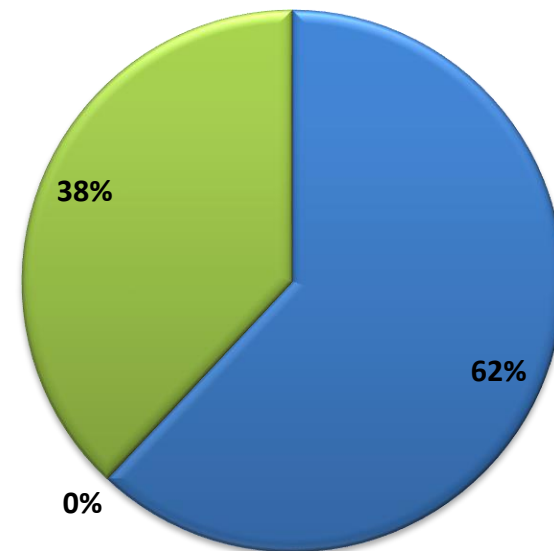
■ Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak / Yes

■ Nie / No

■ Nie mam zdania / No opinion



2017

2018

2019

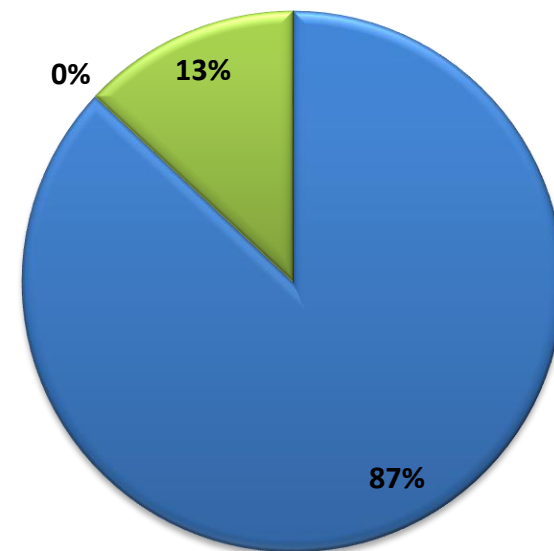
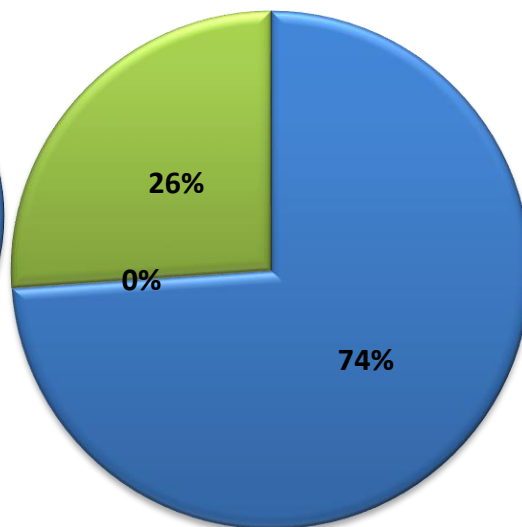
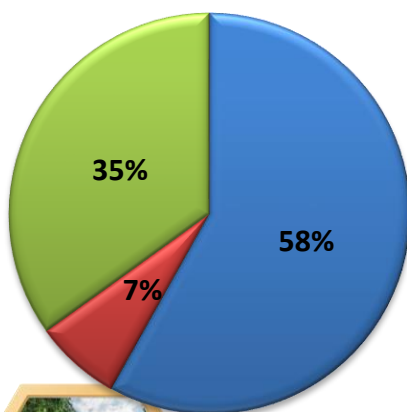




Wyniki ankiety (wybrane)

Czy kandydaci są informowani o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego?

- Tak/ Yes
- Nie/ No
- Nie mam zdania/ No opinion



■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

■ Tak / Yes ■ Nie / No ■ Nie mam zdania / No opinion

2017

2018

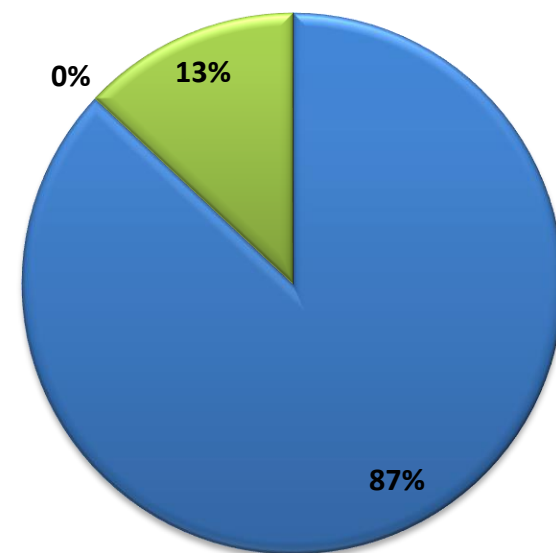
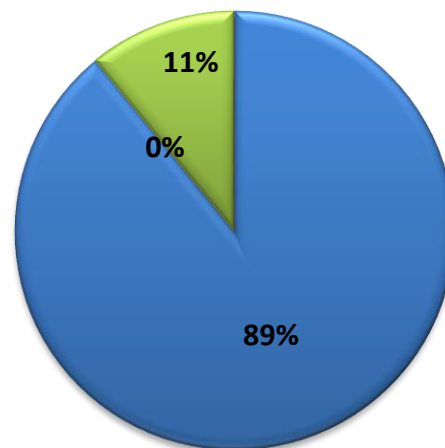
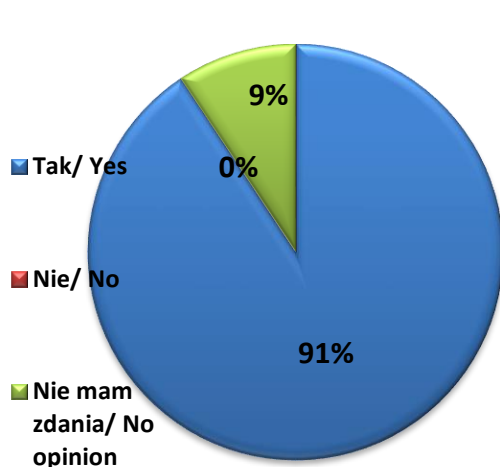
2019





Wyniki ankiety (wybrane)

Czy na Uczelni funkcjonuje przejrzysty system oceny nauczycieli akademickich?



Tak / Yes Nie / No Nie mam zdania / No opinion



2017

2018

2019



Proces wdrażania strategii HR

Deklaracja poparcia karty i kodeksu naukowca
Rozpoczęcie prac komisji ds. wdrożenia

Gap analysis
Plan działania



KE przyznała PL wyróżnienie

Faza wdrażania Karty
i Kodeksu

Rozpoczęcie prac nad wdrożeniem OTM-R

Faza wdrażania OTM-R

Wewnętrzna ocena

Wdrożenie
zweryfikowanego
planu działania

Ocena przez
zewnętrznych
ekspertów

9 11

6

8

12

8

8

2015

2016

2017

2018

2019

...

2022

...

∞

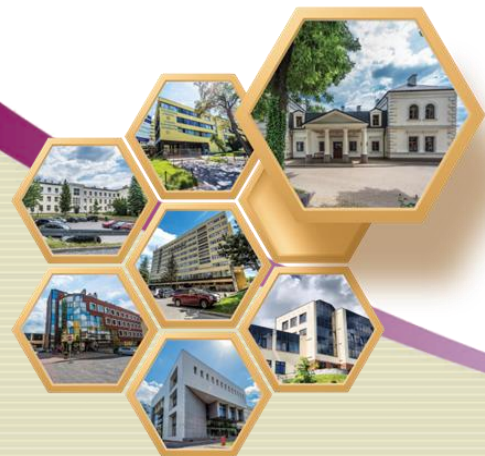


Raport Wewnętrzny PL z wdrażania HR Excellence in Research



Raport Wewnętrzny oraz Analiza przeprowadzona w PL
w ramach 3 obszarów:

1. Aspekty etyczne i zawodowe
2. Rekrutacja i ocena pracowników
3. Rozwój kariery zawodowej i warunki pracy





Szczegółowy zakres Raportu Wewnętrznego

- 📄 2. Zasady etyczne
- 📄 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

- 📄 12. Rekrutacja (Karta),
- 📄 13. Rekrutacja(Kodeks),

- 📄 14. Dobór kadr (Kodeks),

- 📄 15.Przejrzystość (Kodeks),

- 📄 18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks),

- 📄 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie,
- 📄 28. Rozwój kariery zawodowej,

- 📄 29. Wartość mobilności,





Raport Wewnętrzny PL

2. Zasady etyczne – kadry PL, Komisja Etyki

Naukowcy PL przestrzegają praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Deklaracja dot. zapoznania się z „Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” wypełniana podczas przyjęcia do pracy w PL.

Mierniki - liczba zażaleń/ skarg (jedna skarga od naukowca PL w ciągu ostatnich 3 lat).





Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (dobre praktyki)



7. Zasady dobrej praktyki w badania naukowych – Centrum Informatyczne PL, Inspektor Ochrony Danych

Naukowcy PL stosują bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmują niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych. Naukowcy znają obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmują niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich. Dodatkowo istnieją procedury wewnętrzne regulujące odpowiedzialność i postępowanie w zakresie ochrony danych osobowych:

- Zarządzenie Nr R-47/2014 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 16 września 2014 r. w sprawie realizacji w Politechnice Lubelskiej ochrony danych osobowych
- Klauzula informacyjna o przetwarzaniu danych osobowych w kwestionariuszu osobowym kandydata ubiegającego się o przyjęcie do szkoły doktorskiej w dyscyplinie wg. Zarządzenia Nr R-35/2019 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 17 lipca 2019 r.
- Zarządzenie Nr R-29/2017 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 13 lipca 2017 r. w sprawie wprowadzenia „Polityki Bezpieczeństwa Informacji” w Politechnice Lubelskiej





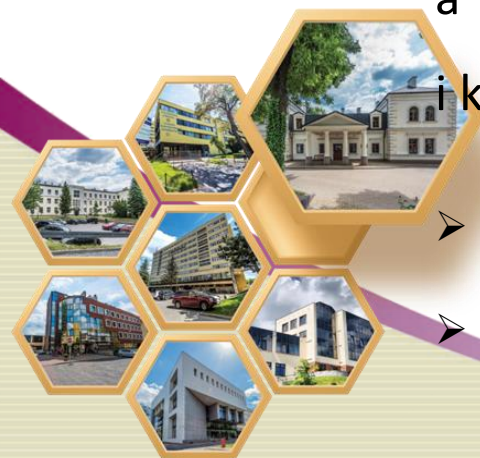
Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (rekrutacja)



12. Rekrutacja (Karta) - kadry PL, Wydziały PL

W procesie rekrutacji pracowników PL stosuje się przepisy zawarte w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym (art.118a), Kodeksie Pracy oraz wewnętrznych regulacjach ujętych w Statucie PL. Rekrutacja jest zgodna z zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania. Procedury selekcji są przejrzyste, a ogłoszenia zawierają wymagania dotyczące wiedzy i kwalifikacji kandydata. Regulacje wewnętrzne:

- Statut PL - http://www.pollub.pl/files/4/news/files/5290_Statut,PL-ksiazeczka.pdf
- Zarządzenie Nr R-53/2018 z dnia 16.XI.2018 r. w sprawie zatrudniania pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w Politechnice Lubelskiej





Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (rekrutacja)



13. Rekrutacja (Kodeks), - kadry PL, Wydziały PL

Procedury rekrutacji w PL zgodne z wymogami nadrzędnych aktów prawnych. Informacja o konkursach ogłaszana jest na stronach internetowych uczelni, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, a także na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców (Euraxess).

➤ Statut PL
Zarządzenie Nr R-53/2018 z dnia 16.XI.2018 r. w sprawie zatrudniania pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w Politechnice Lubelskiej





Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (dobór kadr)



14. Dobór kadr (Kodeks),- kadry PL, Wydziały PL

Statut PL określa podstawowe zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych. Członkowie komisji posiadają odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje. Jeśli wymaga tego specyfika stanowiska, do komisji włączani są specjaliści z innych jednostek oraz eksperci z zewnątrz. Stosuje się rozmowy kwalifikacyjne z Kandydatem.





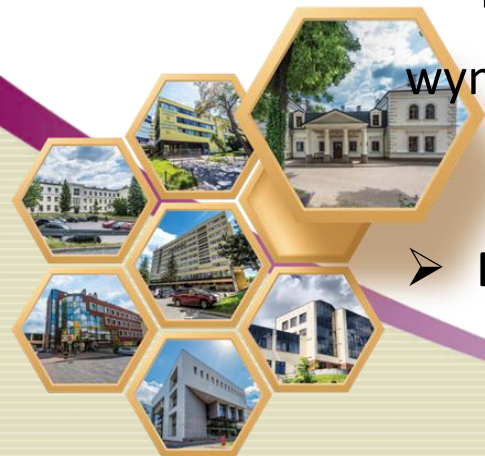
Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (dobór kadr)



15.Przejrzystość (Kodeks) - kadry PL, Wydziały PL

Uczelnia informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach oraz ilości dostępnych stanowisk. Dodatkowo w przypadku zatrudniania na określony czas pracy podawany jest także okres zatrudnienia. Istnieje dobra praktyka informowania kandydatów bezpośrednio po zakończonej rozmowie kwalifikacyjnej o wynikach rozmów z uzasadnieniem wyboru.

Roczne Sprawozdanie





Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (dobór kadr)



18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks) - kadry PL, Komisja senacka ds. rozwoju kadry

Mobilność naukowców jest brana pod uwagę przy awansach naukowych. Doświadczenie uzyskane w innym ośrodku naukowym zarówno w kraju, jak i zagranicą, praca w interdyscyplinarnych zespołach badawczych, staże naukowe, wyjazdy studyjne oraz wszelkie inne formy aktywności naukowej są uznawane jako wartość dodana Kandydata.

- Statut PL
- Roczne Sprawozdania z badań naukowych oraz współpracy z zagranicą PL (Senat PL – marzec)





Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (dobór kadr)



25. Stabilizacja zatrudnienia - Rektor, Kadry PL

Uczelnia prowadzi stabilną politykę zatrudnienia zgodnie z przepisami krajowymi m.in. Prawo pracy, Kodeks pracy oraz aktami wewnętrznymi PL, postępuje zgodnie z warunkami określonymi w Dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, zapobiega nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów na czas określony, a pracownicy zatrudnieni na czas określony są informowani o dostępnych stanowiskach pracy.

- Statut PL
- Regulamin Pracy Politechniki Lubelskiej, stanowiącym załącznik do zarządzenia Rektora Politechniki Lubelskiej nr 1/R/07 z dnia 2 stycznia 2007 r.





Raport Wewnętrzny PL wg. HR

Excellence in Research (dobór kadr)



28. Rozwój kariery zawodowej - Komisja senacka ds. rozwoju kadry, Biuro Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą

Etapy kariery zawodowej naukowca w PL są zgodne z przepisami prawa krajowego związanymi z uzyskiwaniem kolejnych stopni naukowych i tytułów. Statut PL określa zasady zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach. W zakresie obowiązków pracowników naukowych z wyższym stopniem naukowym (dr hab., prof.) wpisany jest obowiązek kształcenia młodej kadry naukowej.

➤ Statut PL





Raport Wewnętrzny PL wg. HR Excellence in Research (dobór kadr)



29. Wartość mobilności - Komisja senacka ds. rozwoju kadry, Prorektor ds. nauki

Uczelnia uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i wirtualnej jako sposobu poszerzania wiedzy naukowej i rozwoju naukowego na każdym etapie kariery zawodowej.

Uczelnia wspiera mobilność pracowników naukowych zapewniając instrumenty administracyjne w celu realizacji wyjazdów zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

Biuro Projektów i Biuro Badań Naukowych i Współpracy z Zagranicą informuje o ofertach wyjazdowych i stypendiach.

- **Statut PL**
- **Roczne Sprawozdania z badań naukowych oraz współpracy z zagranicą PL (Senat PL – marzec)**





Podsumowanie statusu poszczególnych działań



2. **Zasady etyczne** - monitorowanie

7. **Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych** - monitorowanie

12. **Rekrutacja (Karta)** - Aktualizacja Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w PL,

13. **Rekrutacja (Kodeks)** - Aktualizacja Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w PL,

14. **Dobór Kadr (Kodeks)** - Aktualizacja Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w PL

15. **Przejrzystość (Kodeks)** – monitorowanie

18. **Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)** - monitorowanie

25. **Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie** – aktualizacja procedur i wewnętrznych regulacji prawnych,

28. **Rozwój kariery zawodowej** - aktualizacja procedur i wewnętrznych regulacji prawnych

29. **Wartość mobilności** - monitorowanie





Działania wynikające z gap analysis i OTM-R



Lublin University of Technology - HR Strategy for Researchers - action plan for 2020-2022

Legend: **Preparatory stage** **Document ready** **Monitoring stage**

No (Charter/code)	Description of action	Current status	2020				2021				2022			
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
2	Improvement of understanding of ethical rules													
7	Developing new policy for management of information security based on ISO/IEC 27001													
12	Improvement of New Guidance for Recruitment Procedures													
13	Improvement of a template of competition announcements													
14	Improvement of recommendations of selection procedures as a part of Guidelines on Recruitment Procedures													
15	Development of Template of Strengths and Weaknesses of each application to be used by Faculty Recruitment Commissions													
25	Adjusting the contracts for the new rules of Labor Law and the Law on Higher Education													
28	Adjusting the contracts for the new rules of Labor Law and the Law on Higher Education													
	Creating a general strategy to support young and experienced researchers in career development.													
18	Implementation of mobility as an integral part of New Guidance for Recruitment Procedures													
29	Improvement of rules and procedures for the international mobility in accordance with national legislation													
	Developing new procedures for industrial internship as an instrument encouraging mobility													
	Monitoring of international and intersectoral mobility													





Proces wdrażania strategii HR

Deklaracja poparcia karty i kodeksu naukowca
Rozpoczęcie prac komisji ds. wdrożenia

Gap analysis
Plan działania



KE przyznała PL wyróżnienie

Faza wdrażania Karty
i Kodeksu

Rozpoczęcie prac nad wdrożeniem OTM-R

Faza wdrażania OTM-R

Wewnętrzna ocena

Wdrożenie
zweryfikowanego
planu działania

Ocena przez
zewnętrznych
ekspertów

9 11

6

8

12

8

8

2015

2016

2017

2018

2019

...

2022

...

∞



Pełny raport znajduje się na:

- <http://www.pollub.pl/pl/pracownicy/europejska-karta-naukowca>
- <http://en.pollub.pl/en/university/the-european-charter-code-for-researchers>

Dziękuję za uwagę

