

Wdrażanie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej

czerveniec 2024 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



Europejska Karta Naukowca

1. Aspekty etyczne i zawodowe

- ☐ Wolność badań naukowych

 - ☐ Etyka w badaniach

 - ☐ Odpowiedzialność zawodowa

 - ☐ Profesjonalne podejście

 - ☐ Zobowiązania wynikające z przepisów









 - ☐ Dobre praktyki w badaniach

 - ☐ Upowszechnianie wyników

 - ☐ Wzajemne relacje

Europejska Karta Naukowca

2. Rekrutacja pracowników

-  Otwarte, transparentne i merytoryczne zasady (OTM-R)
 -  Proces rekrutacji
 -  Komisje konkursowe
 -  Przejrzystość
 -  Ocena kandydatów
 -  Odstępstwa od chronologii CV
 -  Uznanie kwalifikacji
 -  Uznanie mobilności

Europejska Karta Naukowca

3. Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

- Uznanie zawodu

 - Środowisko badawcze

 - Warunki pracy

 - Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

 - Finansowanie i wynagradzanie

 - Równowaga płci

 - Opieka naukowa






 - Wpływ na organy decyzyjne



Korzyści z posiadania wyróżnienia

- Wyróżnienie **HR Excellence in Research**, czyli wdrożenie Europejskiej Karty Naukowca określa Politechnikę Lubelską jako instytucję stwarzającą najlepsze możliwe warunki pracy i rozwoju dla badaczy w Europie
 - Posiadanie logo HR zwiększa zainteresowanie potencjalnych kandydatów na stanowiska
 - Dzięki logo HR uczelnia premiowana jest w krajowych (NCN, NCBiR, MNiSW) i **międzynarodowych konkursach grantowych UE**
 - Założenia EKN i Kodeksu pokrywają się ze strategią rozwoju i misją Politechniki, zmierzającą do podniesienia jej innowacyjności i atrakcyjności dla wszystkich zatrudnionych

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,
-  marzec 2017 – strategia wysłana do KE,
-  **sierpień 2017 – Komisja Europejska przyznaje Politechnice Lubelskiej logo HR Excellence in Research,**
-  kwiecień 2020 r. – Internal Review Raport oraz OTM-R (Otwarta, przejrzysta i merytoryczna procedura rekrutacji pracowników naukowych w PL) zgłoszony do KE (Euraxess)
-  **10 sierpnia 2020 r.- zatwierdzenie Internal Review Raport i OTMRu przez EURAXESS Rights Team Komisji Europejskiej** oraz **przedłużenie prawa** do posługiwania się wyróżnieniem HR dla Politechniki Lubelskiej **do dnia 10 sierpnia 2023 r.**
-  **lipiec 2023 r. - przesłanie do Komisji Europejskiej sprawozdania (internal review)** podsumowującego proces wdrażania Strategii HRS4Excellence w okresie 2020-2023 oraz planu działania na lata 2023-2026



§ 1.

Powołuję **Komitet Sterujący Europejskiej Karty Naukowca w Politechnice Lubelskiej** podejmujący kluczowe decyzje dotyczące strategicznych kierunków działań przewidzianych do realizacji w Politechnice Lubelskiej, zwany dalej „Komitetem”, w następującym składzie:

- Przewodniczący: prof. dr hab. inż. **Zbigniew PATER**
- Członkowie: dr hab. inż. **Dariusz CZERWIŃSKI**, prof. dr hab. **Małgorzata PAWŁOWSKA**, mgr inż. **Mirosław ŻUBER**, mgr **Ewa BIENŃ**.

§ 3.

Powołuję **Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej**, zwany dalej „Zespołem”, w następującym składzie:

- Przewodnicząca: prof. dr hab. Marzenna DUDZIŃSKA
- Zastępca Przewodniczącej: prof. dr hab. inż. Wojciech FRANUS
- Członkowie: prof. dr hab. Barbara SUROWSKA, dr hab. inż. Jacek HUNICZ, dr inż. Joanna KOZIEŁ, dr inż. Leszek PANASIEWICZ, dr inż. Agata CZARNIGOWSKA, dr Agnieszka GANDZEL, mgr inż. Martyna BOCIAN, mgr inż. Magda DROŹDZIEL-JURKIEWICZ, mgr Aneta ŚWIĆ-TOSIEK
- Sekretarz: mgr Beata KIJAK-MITURA

Proces wdrażania strategii HR











Zidentyfikowane obszary - Gap Analysis 2016

- 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

Zidentyfikowane obszary - Gap Analysis 2023

- 2. Zasady etyczne – monitoring
- 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych – monitoring
- 12. Rekrutacja (Karta) - zakończone - monitoring
- 13. Rekrutacja (Kodeks) – kontynuowane
- 14. Dobór kadr (Kodeks) – monitoring
- 15. Przejrzystość (Kodeks) – kontynuowane
- 18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności – kontynuowane
- 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie - monitoring
- 28. Rozwój kariery zawodowej – kontynuowane
- 29. Uznanie wartości mobilności - monitoring
- 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego**

Działania zespołu

-  Ankieta wśród pracowników PL – grudzień/styczeń
-  Sprawozdanie - Senat PL – czerwiec
-  Przegląd dokumentów i zarządzeń
-  Włączenie się zespołu w prace nad polityką równości i strategią rozwoju naukowego
-  Kontrola procesu rekrutacji (zatrudniania – konkursy) pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych
-  Kontrola wdrażania strategii rozwoju naukowego

Europejska Karta Naukowca na PL

- grudzień 2021 – powołanie Zespołu do opracowania Planu Równości Płci dla PL (Zarządzenie nr R-128/2021),
- grudzień 2021 – **wprowadzenie zaktualizowanego Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników** badawczych i badawczo-dydaktycznych realizowanej w procedurze konkursowej w PL (Zarządzenie nr R-133/2021) **OTM-MR**
- listopad 2022 r - **wdrożenie Planu równości płci w Politechnice Lubelskiej** (Zarządzenie Nr R-96/2022) oraz powołanie Pełnomocnika rektora ds. równości oraz Zespołu do wdrożenia i monitorowania Planu równości płci dla Politechniki Lubelskiej (Zarządzenie Nr R-97/2022) - **GEP**
- marzec 2023 r - **wprowadzenie Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych Politechniki Lubelskiej** (Zarządzenie Nr R-18/2023) – **Career Development Strategy**

RAPORT
grupy roboczej
Zespołu Kierującego Zarządzaniem Zasobami Ludzkimi
w ramach EUROPEJSKIEJ PRZESTRZENI BADAWCZEJ

Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers

OTM-R



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

3 etapy procesu rekrutacji

 Etap ogłoszenia i aplikacji





 Etap wyboru i oceny kandydatów

 Etap mianowania

OTM-R

Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

1. Etap ogłoszenia i aplikacji

-  Jasne wskazówki lub szablony (np. EURAXESS) do ogłaszania wolnych stanowisk
 -  **Kompletna informacja o stanowisku w ogłoszeniu**
 -  Zapewnienie aby ogłoszenie dotarło do szerokiego grona odbiorców
 -  **Minimalizacja administracyjnych obciążeń kandydata**



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

2. Etap wyboru i oceny kandydatów

- 📄 Jasne zasady powoływania komisji kwalifikacyjnych
 - 📄 Jasne zasady dotyczące składu komisji
 - 📄 Równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych
 - 📄 Jasne kryteria oceny osiągnięć kandydatów



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

3. Etap mianowania

- ☐ Informacja wszystkich kandydatów na koniec procesu selekcji
- ☐ Zapewnienie odpowiedniej informacji zwrotnej podczas rozmów kwalifikacyjnych
 - ☐ Istnienie odpowiedniego mechanizmu składania zażaleń

Europejska Karta Naukowca - OTMR

- ❑ listopad 2018 r. - **Zarządzenie Nr R-53/2018**
- ❑ kwiecień 2019 r. – wprowadzenie **Przewodnika Postępowania przy rekrutacji pracowników nadawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w PL**
- ❑ październik 2019 – **nowy Statut PL**
- ❑ **10 sierpnia 2020 r - zatwierdzenie Internal Review Raport i OTMRu przez EURAXESS Rights Team Komisji Europejskiej**
- ❑ Grudzień 2021 **Zaktualizowany Przewodnik Postępowania**



Wyniki kontroli procedury rekrutacji pracowników

Pełnomocnictwo JM Rektora dla członków zespołu

Kontrola - listopad 2021 - pierwszy Przewodnik

Kontrola - marzec 2022 – zaktualizowany Przewodnik

Kontrola - marzec 2024



Wyniki kontroli rekrutacji pracowników

Uwagi / zastrzeżenia:

Ogłoszenia o konkursie

- terminy – 1 miesiąc - zalecenia 2 miesiące
- brak informacji o zadaniach pracownika
- brak informacji o możliwości zażalenia

Odnutowano poprawę

Komisje - nie zawsze „*gender balance*”

nie wszystkie komisje

Po konkursie

- informacja o odrzuceniu po pierwszym etapie – **nie zawsze**
- informacje dla odrzuconych po II etapie – *brak informacji o słabych i mocnych stronach*
- **odsyłanie dokumentów ?**

GEP - polityka równości

Zarządzenie R-97/2022 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 17 listopada 2022 r. w sprawie powołania Pełnomocnika rektora ds. równości oraz Zespołu do wdrożenia i monitorowania Planu równości płci dla Politechniki Lubelskiej.

<https://pollub.pl/uczelnia/wladze-uczelni/rzeczniczy-dyscyplinarni/pelnomocnik-rektora-politechniki-lubelskiej-ds-rownosci>

Sprawozdania

Strategia Rozwoju Kariery i *Indywidualny Plan Rozwoju Kariery*

Zarządzenie R-18/2023 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 13 marca 2023 r. w sprawie wprowadzenia Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych Politechniki Lubelskiej.

Wprowadzono Strategię oraz Indywidualne Plany Rozwoju Kariery dla nowozatrudnionych i awansowanych pracowników

Marzec 2024 - kontrola – wstępna (nie minął pełny okres weryfikacji planu)

Strategia Rozwoju Kariery i *Indywidualny Plan Rozwoju Kariery*

Wyniki Kontroli – formalności / wywiady – losowe

Ogólnie – ocena pozytywna

Dokument niezbyt obszerny

Jasny – choć były uwagi odnośnie doprecyzowania dla „młodych”, głównie przy awansach na adiunktów

Pozytywnie oceniane wymagania odnośnie rozmowy z kierownikiem

Pozwala na skonkretyzowanie planów

Strategia Rozwoju Kariery i *Indywidualny Plan Rozwoju Kariery*

Wyniki Kontroli

Oceniam ten dokument jako pomocny w procesie planowania mojej kariery naukowej. Nie był zbyt obszerny, a kolejne punkty były jasne i zrozumiałe. Wypełnienie dokumentu oraz udzielenie odpowiedzi na poszczególne pytania pomogło mi lepiej przemyśleć i uporządkować pewne wątki moich planów. Praca nad IPRK obejmowała również rozmowy z Kierownikiem Katedry, które uważam za pomocne w zrozumieniu i skonkretyzowaniu moich planów i zamierzeń. Realizacja cyklicznych rozmów tego typu była dla mnie z pewnością pomocna w utrzymaniu tempa i kierunku rozwoju mojej kariery naukowej.



Ankiety nt. wdrażania EKN

Powiązane z kontrola zarządczą - co roku

Rok 2022 – (przygotowywanie aktualizacji strategii dla KE)

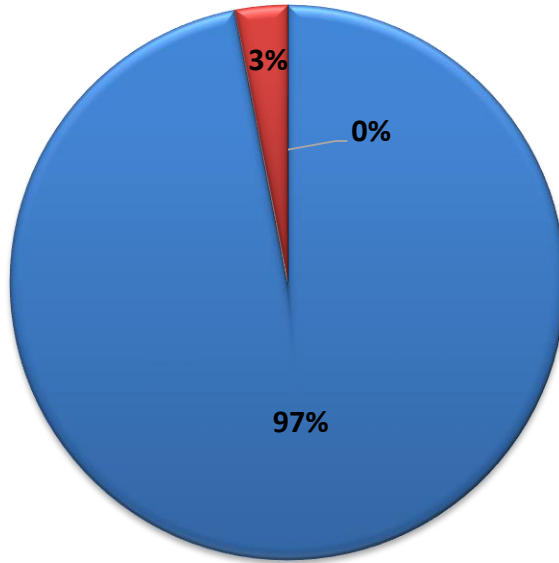
– ankieta rozesłana do wszystkich pracowników

badawczych i badawczo-dydaktycznych

– odpowiedziało 186

Wyniki ankiety (wybrane)

Czy ma Pan/Pani wpływ na tematykę i zakres prowadzonych przez siebie badań naukowych?

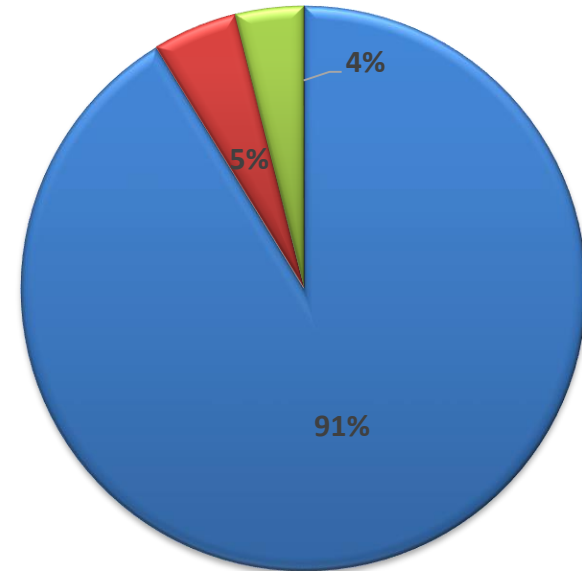


Tak/ Yes

Nie/ No

Nie mam zdania/ No opinion

2023



Tak/ Yes

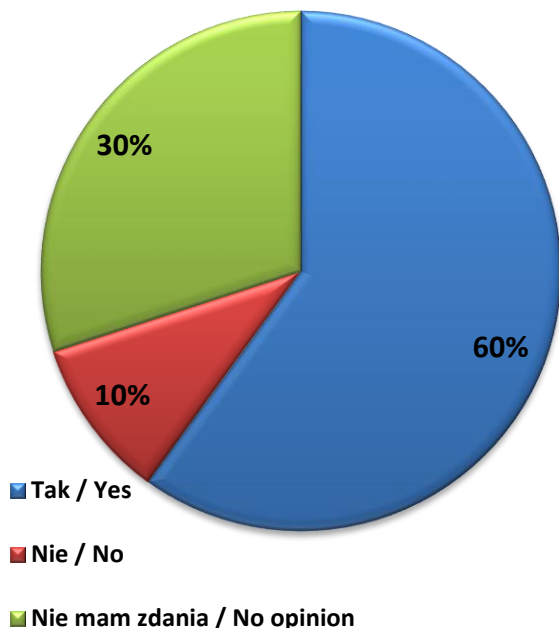
Nie/ No

Nie mam zdania/ No opinion

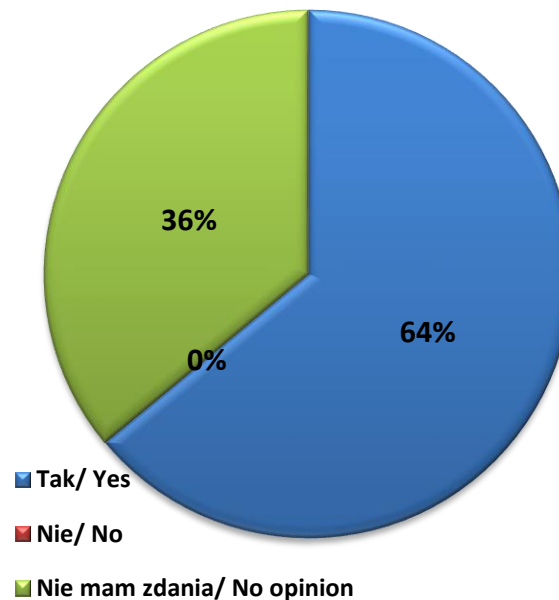
2021

Wyniki ankiety (wybrane)

Czy osoby zajmujące kierownicze stanowiska propagują zasady etycznego postępowania wśród podległych im pracowników?



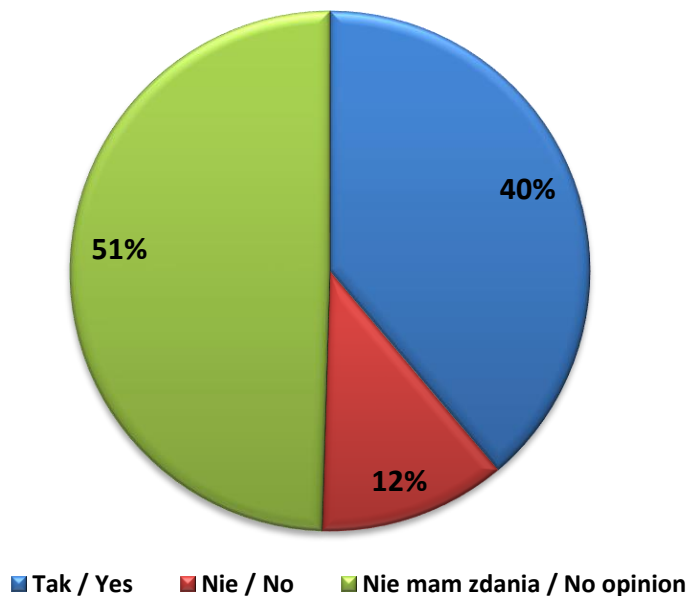
2023



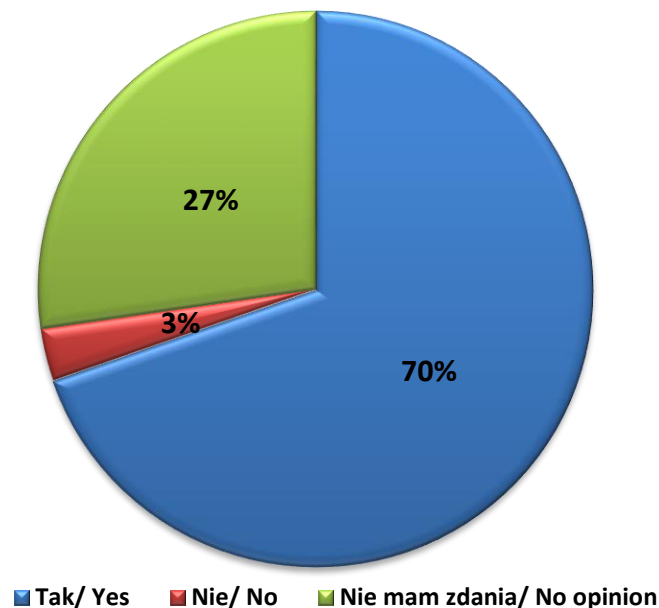
2021

Wyniki ankiety (wybrane)

Czy osoby zajmujące kierownicze stanowiska właściwie reagują w przypadkach naruszenia zasad etycznego postępowania?



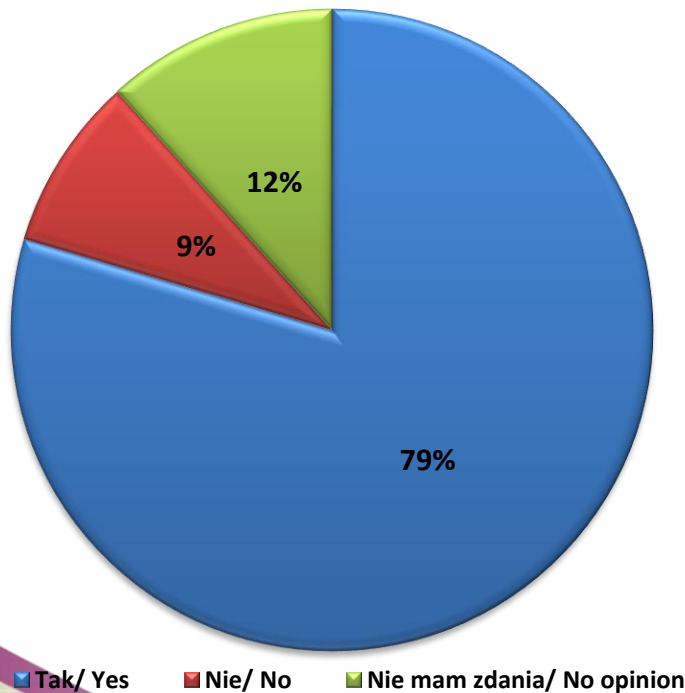
2023



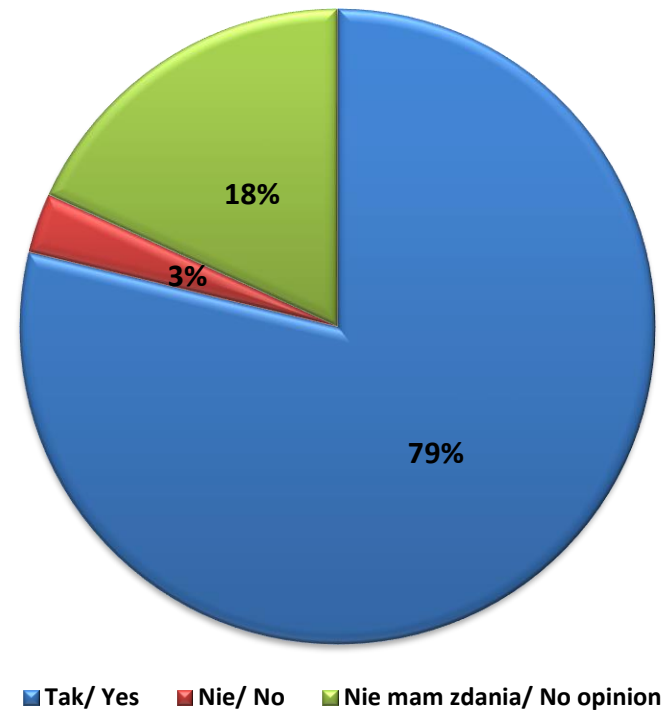
2021

Wyniki ankiety (wybrane)

Czy na Uczelni panują jasne zasady ubiegania awansowania na wyższe stanowiska badacze oraz badawczo-dydaktyczne?



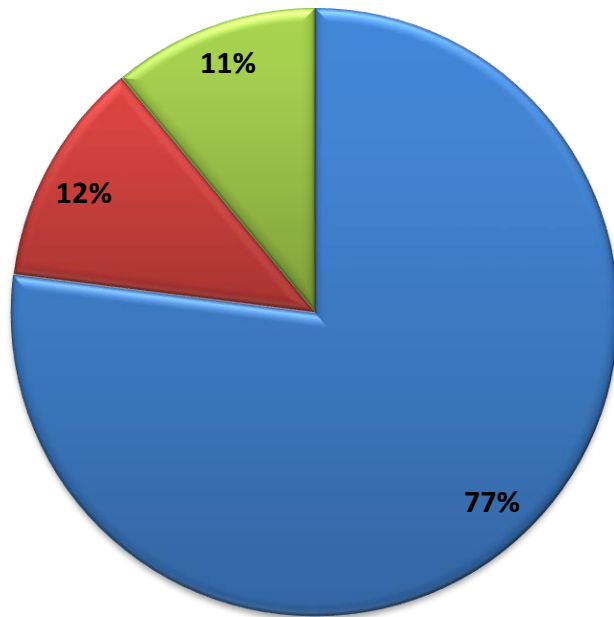
2023



2021

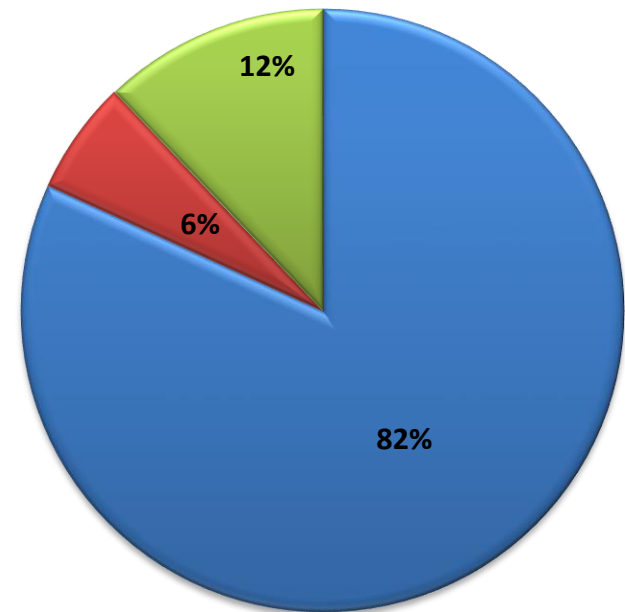
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy na Uczelni funkcjonuje przejrzysty system oceny nauczycieli akademickich?



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

2023

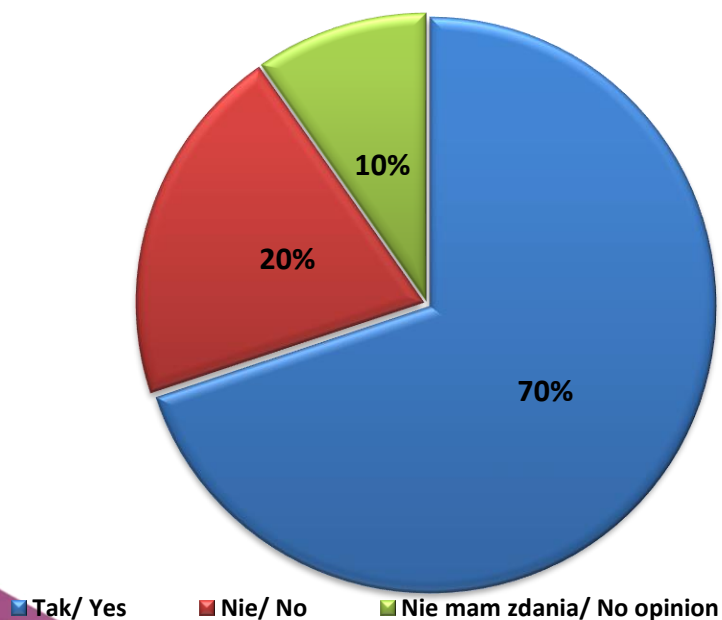


■ Tak / Yes ■ Nie / No ■ Nie mam zdania / No opinion

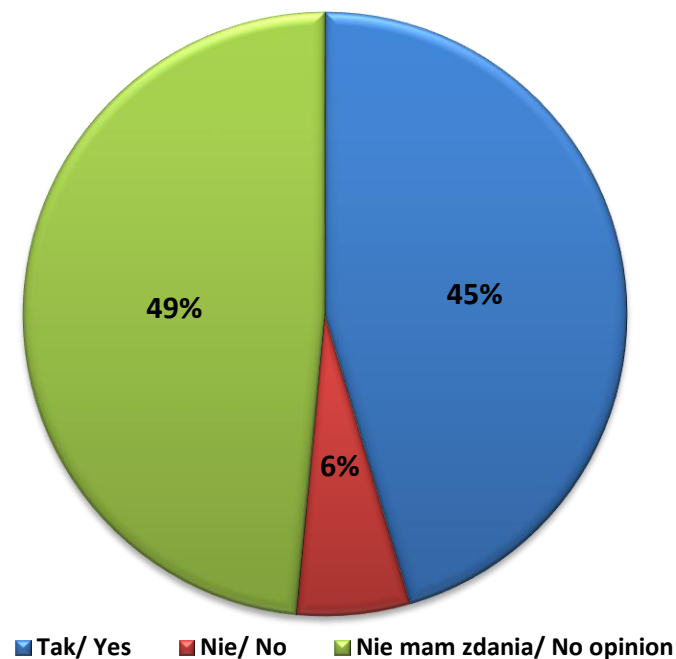
2021

Wyniki ankiety (wybrane)

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



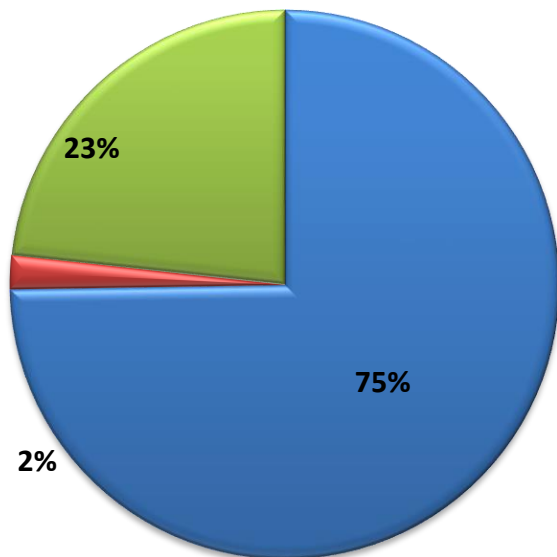
2023



2021

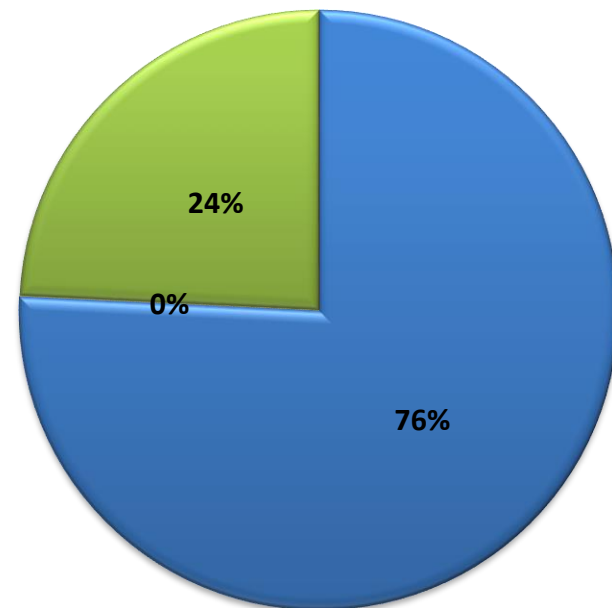
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy podejmowane są działania, aby wyniki badań prowadzonych w Uczelni docierały do ogółu społeczeństwa?



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

2023

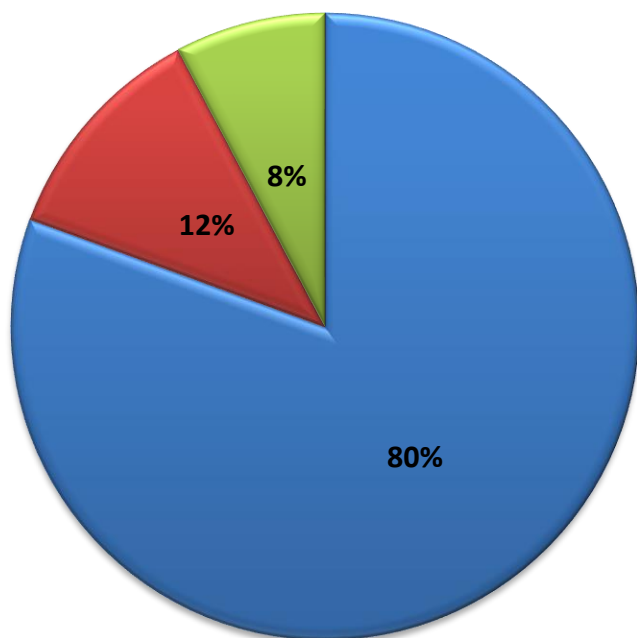


■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

2021

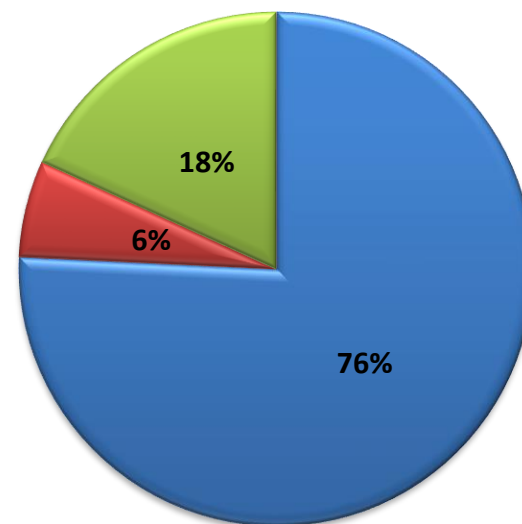
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy zna Pani/Pan strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań?



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

2023

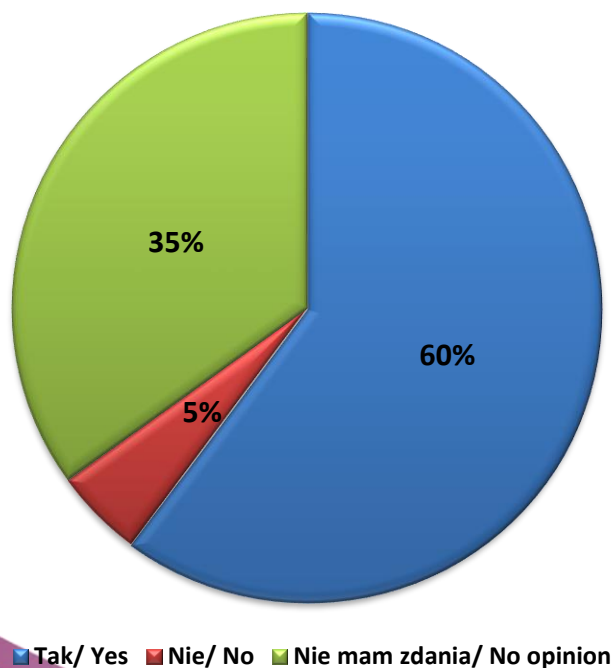


■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

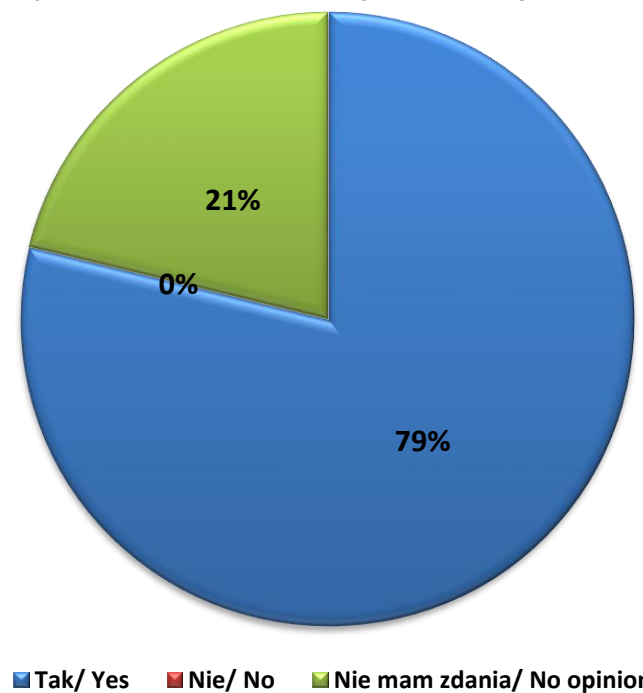
2021

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?



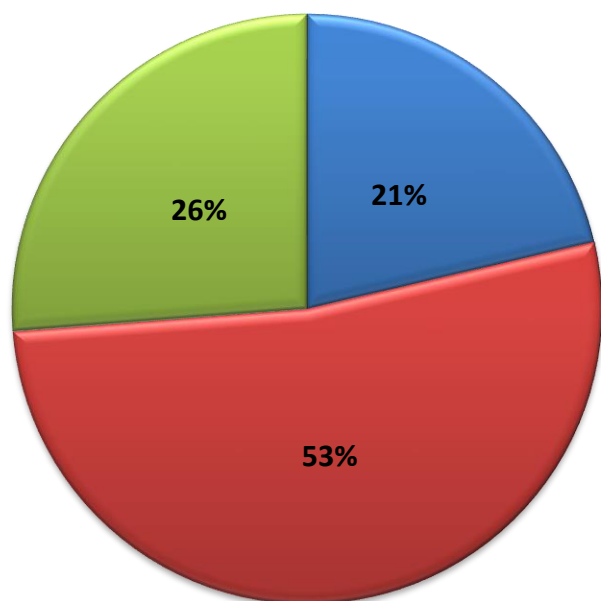
2023



2021

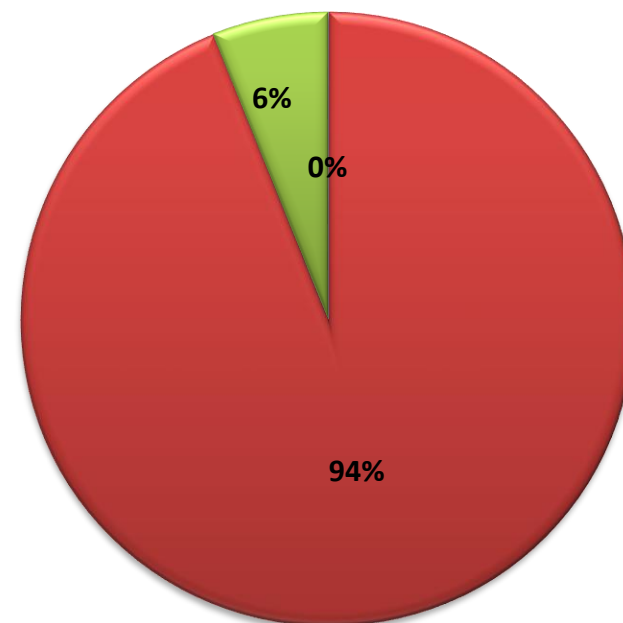
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy spotkała się Pani / spotkał się Pan z naruszeniem zasad zawartych w Kodeksie Etyki Politechniki Lubelskiej?



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

2023

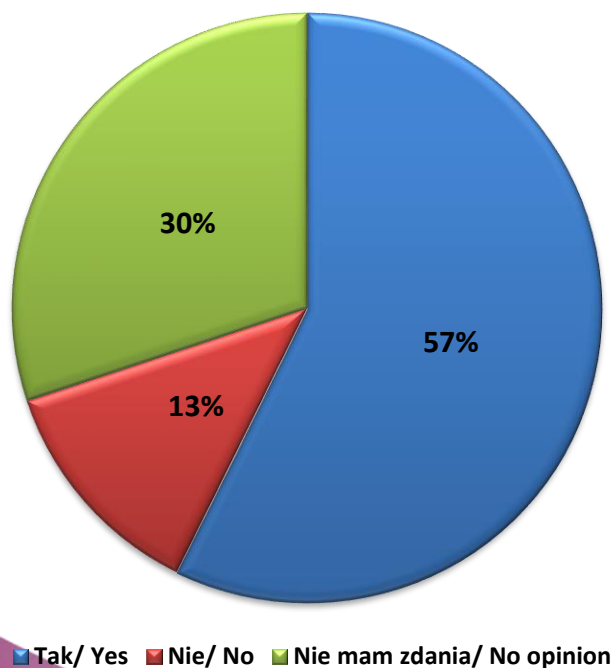


■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

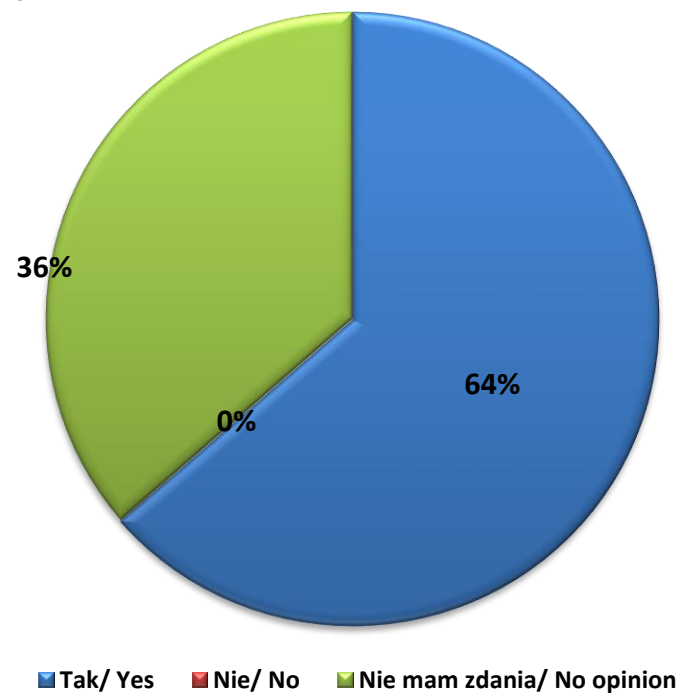
2021

Wyniki ankiety (wybrane)

Czy pracownicy naukowi dysponujący dużym doświadczeniem zawodowym budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi?



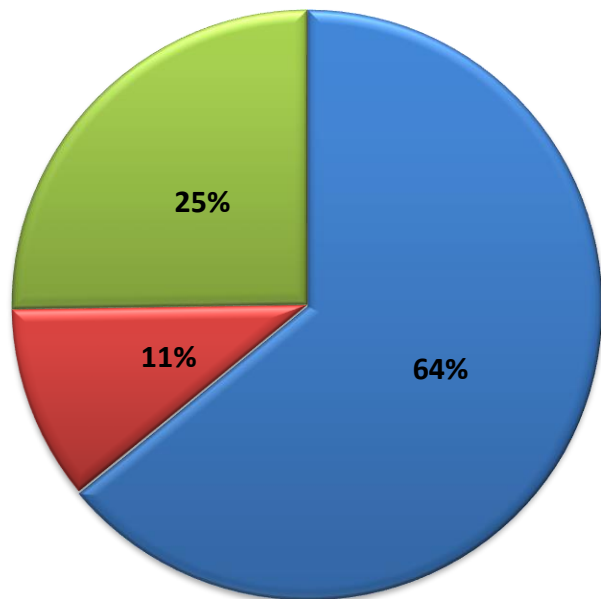
2023



2021

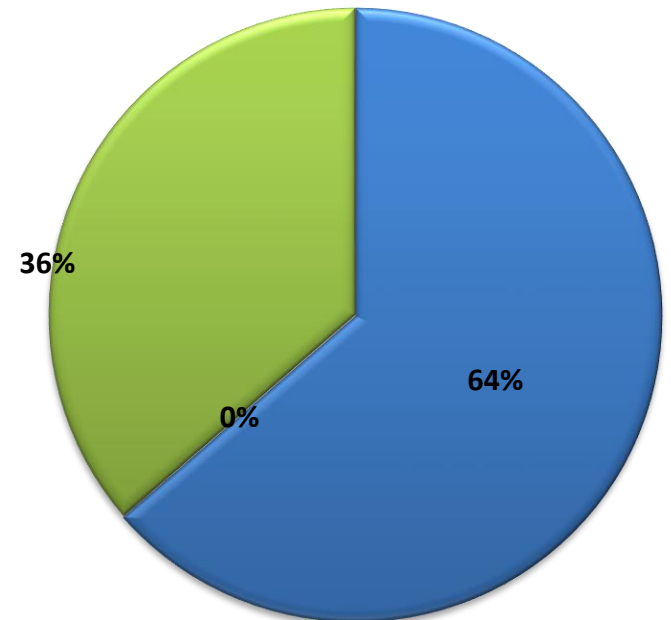
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy opiekunowie naukowci udzielają niezbędnego wsparcia młodym naukowcom?



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

2023

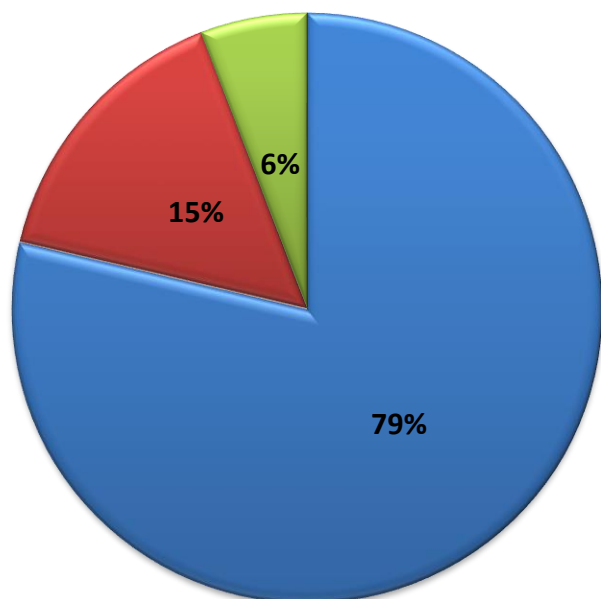


■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

2021

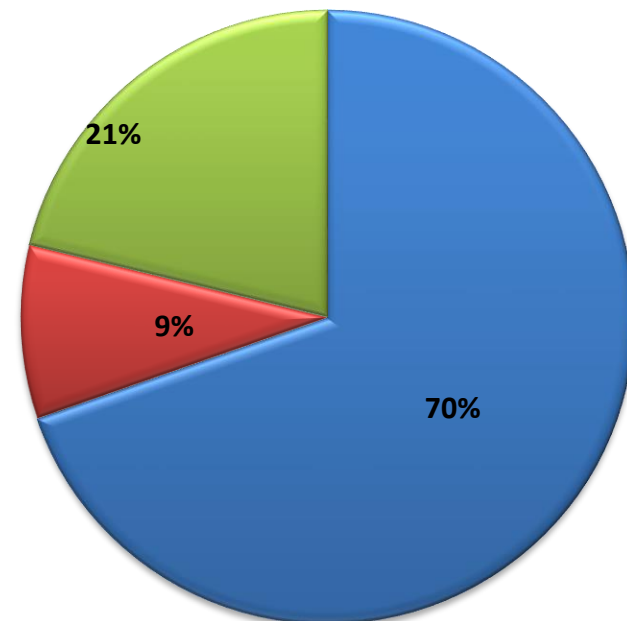
Wyniki ankiety (wybrane)

Czy warunki pracy, w tym godziny pracy, są na tyle elastyczne, że pozwalają Pani/Panu na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego; wychowania dzieci i rozwoju kariery zawodowej?



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

2023

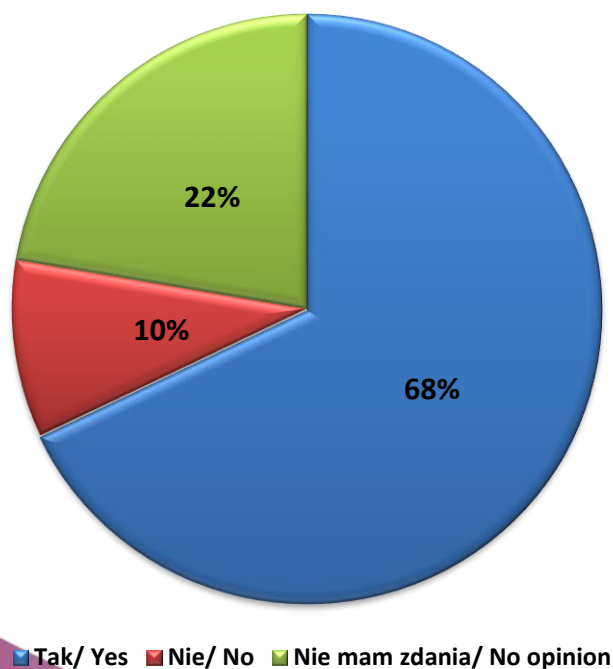


■ Tak/ Yes ■ Nie/ No ■ Nie mam zdania/ No opinion

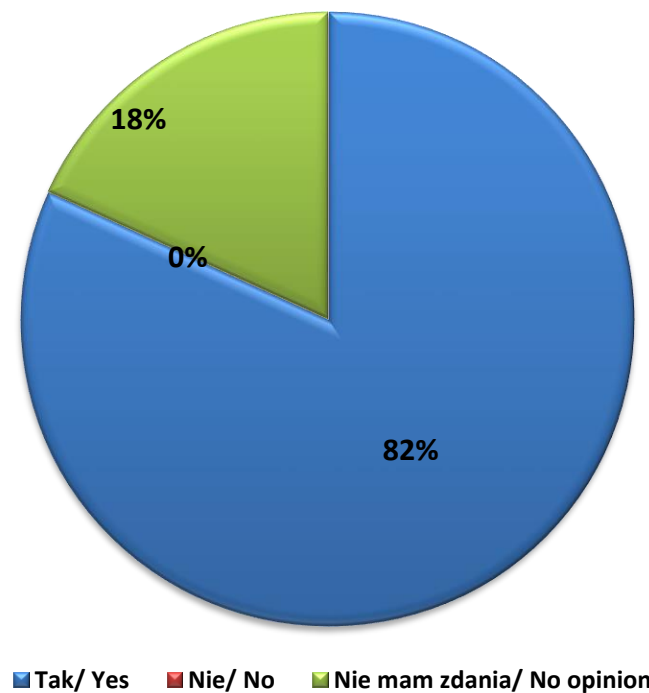
2021

Wyniki ankiety (wybrane)

Czy w procesie tworzenia zespołów badawczych są brane pod uwagę kompetencje i doświadczenia kandydatów?



2023



2021

Dalsze działania:

- **Kontynuacja - ankiety**
- **Kontynuacja – kontrole OTM-R, IPRK**
- **Uświadamianie pracowników**
- **Monitorowanie nowych aktów prawnych**
- **Strona www - monitorowanie**
- **Przygotowanie Politechniki do nowego formatu EKN**



Europejska Karta Naukowca


**ZALECENIE RADY KE
z dnia 18 grudnia 2023r.**


**w sprawie europejskich ram mających na celu
przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze
badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości
w Europie (C/2023/1640)**



Europejska Karta Naukowca

Nowe filary EKN (C/2023/1640):

 Etyka, Rzetelność, Aspekt Płci i Otwarta Nauka

 Ocena i Rekrutacja Naukowców oraz Postęp w Karierze

 Warunki Pracy i Praktyki

 Kariera Naukowa i Rozwój Talentów



Europejska Karta Naukowca

1. Etyka, Rzetelność, Aspekt Płci i Otwarta Nauka

- 🖥️ Etyka i Rzetelność Badawcza

 - 🖥️ Wolność Badań Naukowych

 - 🖥️ Otwarta Nauka

 - 🖥️ Równouprawnienie Płci

 - 🖥️ Uwzględnianie Różnorodności

 - 🖥️ Naukowiec

 - 🖥️ Swobodny Przepływ Naukowców

 - 🖥️ Zrównoważoność Badań

Europejska Karta Naukowca

2. Ocena i Rekrutacja Naukowców oraz Postęp w Karierze (C/2023/1640)

-  Ocena Naukowców

 -  Rekrutacja

 -  Dobór Kadr


 -  Postęp w Karierze



Europejska Karta Naukowca

3. Warunki pracy i praktyki C/2023/1640)

 Warunki Pracy, Finansowanie i Wynagrodzenie

 Stabilność Zatrudnienia

 Zobowiązania Wynikające z Umowy
lub Przepisów

 Upowszechnianie i Wykorzystanie Wyników



Europejska Karta Naukowca

4. Kariera Naukowa i Rozwój Talentów (C/2023/1640)

- 📄 Ocena Różnorodnych Karier Naukowych
 - 📄 Rozwój kariery Zawodowej i Doradztwo Zawodowe
 - 📄 Ustawiczny Rozwój Zawodowy
 - 📄 Nadzór Naukowy i Mentoring



§ 1.

Komitet Sterujący Europejskiej Karty Naukowca w Politechnice Lubelskiej

Przewodniczący: prof. dr hab. inż. **Zbigniew PATER**

Członkowie: dr hab. inż. **Dariusz CZERWIŃSKI**, prof. dr hab. **Małgorzata PAWŁOWSKA**,
mgr inż. **Mirosław ŻUBER**, mgr **Ewa BIENŃ**.

§ 3.

Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej,

- Przewodnicząca: prof. dr hab. Marzena DUDZIŃSKA
- Zastępca Przewodniczącej: prof. dr hab. inż. Wojciech FRANUS
- Członkowie: prof. dr hab. Barbara SUROWSKA, dr hab. inż. Jacek HUNICZ, dr inż. Joanna KOZIEŁ, dr inż. Leszek PANASIEWICZ, dr inż. Agata CZARNIGOWSKA, dr Agnieszka GANDZEL, mgr inż. Martyna BOCIAN, mgr inż. Magda DROŹDZIEL-JURKIEWICZ, mgr Aneta ŚWIĆ-TOSIEK
- Sekretarz: mgr Beata KIJAK-MITURA

Proces wdrażania strategii HR



Dziękuję za uwagę