

WARSZAWSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY



**Europejska Karta Naukowca  
i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników  
naukowych**

**Marek Krawczyk**

**Warszawski Uniwersytet Medyczny**





Rok 2000 – Komisja Europejska uznała za konieczne stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej

Lizbońska Rada Europejska postawiła wspólnocie zadanie stworzenia do 2010 roku konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy



Rok 2003 – Rada Europejska poruszyła kwestie związane z zawodem i karierą naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej, czyli powstanie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych



11 marca 2005 roku powstają Zalecenia Komisji w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych



12 maja 2006 roku prof. Tadeusz Luty (Przewodniczący KRASP) na Zgromadzeniu Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich w imieniu rektorów zgromadzonych w KRASP-ie podejmuje decyzję o poparciu dla Europejskiej Karty i rekomenduje podpisanie karty przez rektorów.



W czerwcu 2008 roku KRASP przypomniał niejako  
o poparciu dla Karty



# Adresaci Karty Naukowca i Kodeksu

- **Naukowcy**
- **Pracodawcy**
- **Instytucje rozdzielające granty**



## Cele wdrożenia

- wzmocnienie innowacyjności i konkurencyjności nauki poprzez tworzenie atmosfery sprzyjającej pracy badawczej oraz zapewnienie naukowcom
- stabilnych warunków pracy na każdym etapie ścieżki zawodowej,
- przyjaznego i etycznego środowiska pracy.





## Główne zasady Karty Naukowca i Kodeksu

- wprowadzenie elastycznych warunków pracy, ułatwiających naukowcom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego,
- zapewnienie młodym naukowcom prawidłowych relacji z opiekunem naukowym,
- zapewnienie jasnych zasad rekrutacji na stanowiska,
- zapewnienie naukowcom – szczególnie młodym – perspektyw rozwoju zawodowego.



Uzyskanie logo HR Excellence in Research –

**Human Resources Excellence in Research**





**Dotychczas Kartę i Kodeks wdrożyło ponad 1200**  
**instytucji naukowych z 35 krajów,**

**w tym w Polsce: 16 jednostek naukowych i organizacji,**  
**z tego 5 posiada logo HR Excellence in Research.**



Kartę i Kodeks podpisały takie Uczelnie jak:

Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Adama Mickiewicza

w Poznaniu, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej,

Warszawski Uniwersytet Medyczny i inne podpisały kartę.

Oprócz tego Prezes PAN i Fundacja na Rzecz Nauki

Polskiej (prof. Żylicz) i Instytutu PAN



## „Posiadacze” HR Excellence in Research

- 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)



## Jak uzyskać logo HR Excellence in Research:

Przed podjęciem kroków w celu uzyskania logo można przesłać 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 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 przesłać do Komisji Europejskiej na adres:**  
**RTD-CHARTER@ec.europa.eu.**





**W związku z dużym zainteresowaniem instytucji otrzymaniem logo, KE będzie przyjmować dokumenty w następujących 2-tygodniowych okresach:**

**między 1 - 15 maja; 1 - 15 września; 1 - 15 listopada; 1 - 15 lutego 2016.**

**Ocena nadesłanych dokumentów zostanie przeprowadzona w ciągu 3 miesięcy po każdym z tych terminów.**



**3. Po akceptacji strategii i planu działań Komisja Europejska przyznaje logo HR 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.**



# Przykładowe zasady i wymagania – analiza przepisów prawa i regulacji wewnętrznych



#### **4. 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.*



## **7. 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.*



## **8. 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.*

*Oczekuje się, w szczególności od starszych pracowników naukowych przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.*



### **13. 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.*



## 15. Przejrzystość

*Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, liczby dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego.*

*Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.*





## **26. Finansowanie i wynagrodzenie**

*Pracodawcy i/lub grantodawcy 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 zawodowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.*



## 29. Wartość mobilności

Pracodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter-i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, jak również mobilności między sektorem publicznym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego 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/oceny.*

*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.*



## **33. Nauczanie**

*Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców.*

*Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmierne obciążające i szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.*

*Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania.*

*Należy zapewnić odpowiednie szkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.*



### **36. Relacje z opiekunem naukowym**

*Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału tak, aby w pełni skorzystać z ich 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, rezultatów i/lub wyników badań.*



## Wdrożenie Karty i Kodeksu w polskich jednostkach naukowych będzie:

1. Premiowane przy uzyskaniu grantów europejskich z Horyzont 2020,
2. Premiowane przy uzyskaniu grantów krajowych,
3. Punktowane przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych podczas oceny jednostek,
4. Uwzględniane w warunkach konkursów w programach MNiSZW jako dodatkowe kryterium oceny.



**Etapy wdrożenia Karty i Kodeksu  
w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym:**



**Przedstawienie Komisji Europejskiej deklaracji poparcia  
dla zasad Karty i Kodeksu**



**Opublikowanie deklaracji na [stronie Komisji Europejskiej](#).**



## **Declaration of support for the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**

The Medical University of Warsaw (MUW) welcomes and fully supports the principles expressed in the Recommendation of the European Commission 2005/251/EC on "The European Charter for Researcher" and "The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" (hereinafter referred to as The Recommendation).

The principles of the Recommendation are in line with MUW policy and have already been implemented. Understanding the challenges initiated by the Lisbon Convention and the Bologna Declaration on the main role of education and research in Europe, the MUW objective is the implementation of its main principles. The activities of the University are based on the University traditions and namely respects for human rights, pursuit of truth, respect for knowledge, skills and reliability. In scientific research the MUW observes the principles of good clinical and pharmaceutical practice.

We believe that dissemination and implementation of the Recommendations foster international collaboration and attractive European labour market for researchers.

Marek Krawczyk  
Rector





**Opracowanie informacji o obowiązujących przepisach:  
międzynarodowych, krajowych i wewnętrznych  
regulacjach**



**Powołanie zespołu naukowców ds. wdrożenia Karty i  
Kodeksu  
w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym**



w sprawie **powołania Uczelnianego Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.**

Na podstawie § 54 ust. 5 Statutu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, zarządza się, co następuje:

## § 1.

Powołuje się Uczelniany Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, zwany dalej „Zespołem”, w składzie:

1. prof. dr hab. Renata Górska – Prorektor ds. Kadr,
2. prof. dr hab. Sławomir Majewski – Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą,
3. prof. dr hab. Piotr Pruszczyk – Klinika Chorób Wewnętrznych i Kardiologii z Centrum Diagnostyki i Leczenia Żylnej Choroby Zakrzepowo Zatorowej,
4. prof. dr hab. Marcin Wojnar – Kierownik Katedry i Kliniki Psychiatrycznej,
5. prof. dr hab. Rafał Płoski – Kierownik Zakładu Genetyki Medycznej,
6. dr hab. Agnieszka Pietrosiuk – Kierownik Zakładu Biologii Farmaceutycznej i Biotechnologii Roślin Leczniczych,
7. prof. dr hab. Andrzej Deptała – Kierownik Zakładu Profilaktyki Onkologicznej,
8. mgr Joanna Bogusz – Przewodnicząca Samorządu Doktorantów WUM,
9. mgr Dorota Gawrońska-Wójcik – Z-ca Kanclerza WUM,
10. mgr inż. Ewa Kaczmarek – Kierownik Działu Personalnego,
11. mgr Michał Żyłkowski – Biuro Prawne.

## § 2.

Zadaniem Zespołu będzie wdrożenie w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej.

## § 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

Marek Krawczyk  
REKTOR



**Opracowanie ankiety**



**Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników naukowych**



**Analiza wyników ankiety**



## Przygotowanie Strategii HR i planu działań



## Przekazanie Strategii HR i planu działań do Komisji Europejskiej

1 - 15 września 2015

1 - 15 listopada 2015

1 - 15 lutego 2016



**Ocena nadesłanych dokumentów przez Komisję Europejską  
(3 miesiące)**



**Akceptacja Strategii HR**



**Komisja Europejska przyznaje logo  
*HR Excellence in Research***



**Po upływie 2 lat – wewnętrzna ocena efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu**



**Po upływie 4 lat - analiza zewnętrzna dokonywana przez ekspertów powołanych przez Komisję Europejską – warunek zachowania prawa do używania logo**



Nr	Zadania	Terminy realizacji
1	Deklaracja przystąpienia do wdrożenia	Maj 2015
2	Analiza przepisów prawa	Maj 2015
3	Powołanie Zespołu Wdrożeniowego	Maj 2015
4	Opracowanie ankiety	Czerwiec 2015
5	Przeprowadzenie ankiety	Lipiec 2015
6	Analiza wyników ankiety	Sierpień 2015
7	Opracowanie Strategii HR i planu działań	Wrzesień-Październik 2015
8	Przekazanie Strategii HR do Komisji Europejskiej	do 15 Listopada 2015



**Dziękuję za uwagę.**