



**PROTOKÓŁ
Z POSIEDZENIA KOMISJI DS. WDRAŻANIA ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU
POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH
W DNIU 26 KWIETNIA 2021 R.**

W dniu 26.04.2021 roku o godzinie 12.00 za pośrednictwem platformy Cisco Webex odbyło się spotkanie Komisji ds. wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W spotkaniu uczestniczyli także członkowie Komisji ds. implementacji zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu dotyczących postępowania przy rekrutacji pracowników w Instytucie Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk.

Obecnych było 18 osób (w załączeniu lista obecności zarejestrowana przez Webex).

W pierwszej kolejności Przewodniczący Komisji, dr hab. Grzegorz Kreiner, przypomniał założenia wyróżnienia HR oraz etapy, które były udziałem Instytutu w procesie ubiegania się o to wyróżnienie, jak również najważniejsze obszary działań zawarte w opracowanym na potrzeby aplikacji o wyróżnienie Action Plan.

Następnie rozpoczęto omawianie wybranych punktów Action Plan ustalając w trakcie dyskusji m.in. osoby/działy odpowiedzialne za realizację danego zadania.

Jako pierwsze działanie wskazana została konieczność opracowania anglojęzycznej wersji zasad OTM-R oraz informacji dotyczących warunków zatrudniania i dokumentów związanych z nawiązaniem stosunku pracy. Ustalono, że za koordynację tłumaczeń wszystkich niezbędnych dokumentów i informacji odpowiedzialny będzie Pan mgr Robert Birgiel, zastępca Dyrektora ds. Ogólnych. Anglojęzyczna wersja dokumentów będzie sukcesywnie uzupełniana na ogólnodostępnej stronie internetowej IF PAN.

Kolejne działanie (Action 2), zdefiniowane jako poprawa w obiegu informacji w zakresie przepisów prawa i normatywów wewnętrznych związanych z zatrudnieniem, polegać ma na kompletnym i przejrzystym publikowaniu na stronie internetowej Instytutu tych dokumentów, co ma

się przełożyć na łatwy dostęp do informacji potencjalnych kandydatów na stanowiska naukowe pochodzących z zagranicy i służyć tym samym umiędzynarodowieniu Instytutu. W związku z powyższym w trakcie dyskusji podniesiono konieczność przetłumaczenia niektórych aktów prawnych i normatywów wewnętrznych na język angielski.

Następne omówione działanie (Action 4) dotyczyć ma poprawy w obiegu informacji w zakresie współpracy z sektorem B+R. W tym zakresie zaproponowano spotkania dotyczące projektów tzw. „szybkiej ścieżki”, jak również zapraszanie przedstawicieli ze sfery przemysłu, aby prezentowali aktualne trendy rozwojowe (np. w formie webinarów). Wskazano też konieczność spotkań pracowników Działu Transferu Technologii z pracownikami zakładów naukowych w celu wspólnego, wnikliwego przeanalizowania zakresu badań i zakreślenia obszarów tematycznych, które mogłyby być podstawą aplikacji w tzw. „szybkiej ścieżce”. Zaproponowano, aby wykorzystać potencjał ekspertów NCBIIR będących pracownikami Instytutu do diagnozowania obszarów badawczych w obszarze współpracy z B+R. Dr hab. Katarzyna Kuter zwróciła uwagę na możliwość organizacji spotkania informacyjnego za pośrednictwem Centrum Transferu Technologii Politechniki Krakowskiej, a dr Piotr Chmielarz zaproponował spotkania z młodymi naukowcami, twórcami start-upów, którzy mogą podzielić się swoimi doświadczeniami i pomysłami. Dr hab. Grzegorz Kreiner Przyjęto, że za realizację tych działań odpowiedzialny będzie Dział Transferu Technologii. Zgłosił gotowość zaproszenia takiej osoby (właściciela firmy start-upowej funkcjonującej od kilku lat w ramach Jagiellońskiego Centrum Innowacji JCI) na spotkanie w IF PAN.

Kolejne wskazane działanie (Action 10) to poprawa w obiegu informacji w zakresie wykazu infrastruktury naukowo-badawczej. W tym temacie zwrócono uwagę, że na potrzeby projektu CEPHARES została opracowana kompleksowa lista sprzętu badawczego o progu wartości jednostkowej powyżej 30.000,00 zakupionego w latach 2013-2020, z uwzględnieniem merytorycznego wykorzystania, którą należy jedynie aktualizować. Za realizację tej aktualizacji odpowiedzialny ma być Sekretariat Dyrekcji.

Następne omówione działanie (Action 16) to poprawa w obiegu informacji oraz potrzeba włączenia młodszych kolegów (asystenci, adiunkci, doktoranci) w gremia decyzyjne. Zwrócono uwagę, że młodzi pracownicy nauki są co prawda reprezentowani w Radzie Naukowej, ale zasugerowano, aby



byli również obecni na zebraniach z samodzielnymi pracownikami nauki. Na takie zebrania należałoby również zapraszać kierowników wysokobudżetowych projektów badawczych finansowanych ze środków zewnętrznych. W odpowiedzi na te propozycje prof. dr hab. Małgorzata Filip, Dyrektor Instytutu, przedstawiła koncepcję dwóch rodzajów spotkań Dyrekcji z pracownikami: po pierwsze spotkań kierowników zakładów i działów (z miesięczną częstotliwością), którzy byłiby także głosami podległych im pracowników oraz po drugie spotkań przed posiedzeniami Rady Naukowej samodzielnych pracowników naukowych z uwzględnieniem AAD, na których omawiane będą bieżące problemy dyskutowane później na posiedzeniach Rady. Ponadto Pani Dyrektor wskazała na możliwość bieżącego składania wniosków do Komisji Rady ds. Rozwoju w zakresie propozycji działań zmierzających do rozwoju Instytutu. Osobą odpowiedzialną za realizację przedstawionego działania w zaproponowanym kształcie uczyniono Panią Dyrektor.

Kolejny diskutowany obszar tematyczny (Action 6) to działania na rzecz przyjaznego środowiska pracy. Ponieważ w procesie zbierania danych pozwalających zdiagnozować aktualną kondycję Instytutu w zakresie zasad Karty i Kodeksu pojawiły się głosy o możliwych sytuacjach mobbingowych, wskazano na etapie opracowywania Action Plan na konieczność organizowania szkoleń antymobbingowych oraz służących poprawie relacji międzyludzkich w miejscu pracy. Uczestnicy spotkania, zgadzając się z taką potrzebą, wskazali na większą efektywność szkoleń organizowanych w kontakcie bezpośrednim trener-szkoleni (nie w systemie on-line). Uzależnione jest to jednak od czynników obiektywnych w postaci rozwoju sytuacji epidemiologicznej i wytycznych dotyczących zgromadzeń. Pani Dyrektor prof. Małgorzata Filip zakomunikowała ponadto, że aby pomóc Doktorantom w ich ewentualnych problemach już na wczesnych etapach wykonywania doktoratu zamierza wprowadzić w życie zasadę corocznych indywidualnych spotkań Doktoranta, jego promotora, oraz Kierownika Szkoły Doktorskiej z Dyrektorem ds. Naukowych IF PAN. Prof. A. Basta-Kaim dodała, że w Szkole Doktorskiej kładzie się duży nacisk na prawidłowe relacje pionowe i są na ten temat prowadzone szkolenia.

Kolejne działanie (Action 7) zdefiniowane w Action Plan to zmiana kryteriów oceny kadry naukowej. Zadaniem tym zajmuje się już Komisja Rady ds. Kadry Naukowej. Postulowano w ocenie okresowej pracowników naukowych uwzględniać różne formy aktywności, co było praktykowane już w przeszłości. Jednakże zasadnym jest też pójście przy ocenie w kierunku zgodnym z okresową



ewaluacją jakości działalności naukowej i dostosowanie oceny do aktualnego systemu oceny jednostek naukowych. Pani mgr Dorota Sowińska, Kierownik Działu Spraw Pracowniczych, zwróciła uwagę, że podstawowym obowiązkiem pracownika naukowego wynikającym z umowy o pracę jest prowadzenie działalności naukowej i ta działalność powinna przede wszystkim podlegać ocenie, a nie każda aktywność. Za inne działania pracownik naukowy może być wynagradzany finansowo, np. dodatkiem specjalnym. Pani Dyrektor, prof. dr hab. Małgorzata Filip, stanęła na stanowisku, że ocena kadry naukowej powinna być spójna z zasadami oceny parametrycznej. Dr hab. Grzegorz Kreiner zaproponował premiowanie w ocenie kadry: (i) czynnika jakościowego poprzez premiowanie większą liczbą punktów czasopism o wartości powyżej 140 pkt ministerialnych, (ii) zdobywania grantów krajowych i międzynarodowych, które powinny być premiowane znacznie większą liczbą punktów niż równowartość dotychczasowego udziału w jednej, wieloautorskiej publikacji w czasopiśmie rzędu 70-100 pkt MNiE, (iii) uzyskiwania nagród NCN, FNP, Wydziału V PAN itp., co dotychczas w ogóle nie było brane pod uwagę w ocenie kadry naukowej. Dr hab. Katarzyna Kuter zaproponowała, aby do oceny pracownika naukowego dołączono kryterium innowacyjności. Za dalszą realizację działań w tym obszarze odpowiedzialna będzie Komisja Rady ds. Kadry Naukowej

Ostatnim diskutowanym na spotkaniu działaniem (Action 9 i 11) był problem jasnej ścieżki awansu zawodowego w kontekście regulaminów i kryteriów zatrudniania. W pierwszej kolejności podniesiono zasadę zdefiniowaną w Karcie i Kodeksie, aby przerwy w pracy naukowej spowodowane różnymi warunkami (urlopy, praca w sektorze komercyjnym, na stanowiskach administracyjnych) nie wpływały na ocenę kandydata. Takie rozstrzygnięcie zostało w pełni zaakceptowane. Ponadto wskazano, aby stanowisko post-doc w projektach zawsze było stanowiskiem naukowym, a osoba po uzyskaniu stopnia naukowego doktora zatrudniana była co najmniej na stanowisku asystenta (w drodze konkursu), a nie na stanowisku inżynierjno-technicznym, co również spotkało się z akceptacją uczestników spotkania. Dyskutowaną natomiast kwestią była ocena na ile sam zainteresowany może wnioskować o zmianę zajmowanego stanowiska na wyższe (z przyjęciem, że zawsze odbywać się to będzie w drodze konkursu zgodnie z Ustawą o PAN i z poparciem przełożonego), a na ile winna być to inicjatywa samego przełożonego – bowiem w przypadku, gdy konkurs wygra inna osoba z zewnątrz może dojść do zdublowania etatów – trzeba będzie wówczas opłacić etat z konkursu i etat dotychczasowy. Opracowanie nowego regulaminu zatrudniania leży w gestii Komisji ds. implementacji

zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu dotyczących postępowania przy rekrutacji pracowników w IF PAN, której przewodniczy prof. dr hab. Katarzyna Starowicz.

Poniżej zamieszczona tabela w sposób syntetyczny zestawia ustalenia spotkania, tj. działania w ramach Action Plan ze wskazaniem osób/działów odpowiedzialnych za ich realizację.

Działanie	Osoba/Dział odpowiedzialny za realizację
Opracowanie anglojęzycznej wersji zasad OTM-R oraz informacji dotyczących warunków zatrudniania i dokumentów związanych z nawiązaniem stosunku pracy	Mgr Robert Birgiel, zastępca Dyrektora ds. Ogólnych
Action 2: poprawa w obiegu informacji w zakresie przepisów prawa i normatywów wewnętrznych związanych z zatrudnieniem (strona internetowa)	Sekretariat Dyrekcji (strona internetowa) – Dział Spraw Pracowniczych (dokumenty)
Action 4: poprawa w obiegu informacji w zakresie współpracy z sektorem B+R.	Dział Transferu Technologii
Action 10: poprawa w obiegu informacji w zakresie wykazu infrastruktury naukowo-badawczej	Sekretariat Dyrekcji
Action 16: poprawa w obiegu informacji oraz potrzeba włączenia młodszych kolegów (asystenci, adiunkci, doktoranci) w gremia decyzyjne	Dyrekcja IF PAN
Action 6: działania na rzecz przyjaznego środowiska pracy (szkolenia)	Dyrekcja IF PAN (decyzje o szkoleniach), ??? (organizacja)
Action 7: zmiana kryteriów oceny kadry naukowej	Komisja Rady ds. Kadry Naukowej
Action 9 i 11: jasna ścieżka awansu zawodowego w kontekście regulaminów i kryteriów zatrudniania	Komisja ds. implementacji zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu dotyczących postępowania przy rekrutacji pracowników w IF PAN

Protokół sporządziła:
Dr Anna Krzemińska



Grzegorz Kreiner



Małgorzata Filip



Jan Rodriguez Pa...



Krystyna Ossowska



Robert Birgiel



Irena Smaga-Maś...



Adam Wojtas



Władysława Daniel



Joanna Mika



Natalia Bryniarska



Dorota Sowińska



Kuter Katarzyna



Marzena Maćkowi...



Dawid Gawliński



Katarzyna Starow...



Piotr Chmielarz



Dorota Sowińska



Anna Krzemińska