

The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers
Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

“A Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code”
„Strategia zasobami ludzkimi dla naukowców uwzględniająca Kartę i Kodeks”

Annex 1 : Example of a standard template for the internal analysis –
Przykład standardowego szablonu dla wewnętrznej analizy
<http://ec.europa.eu/euraxess/rights>

I. Ethical and professional aspects

1. Research freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices. Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

Wolność badań naukowych

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na **ochronę praw własności intelektualnej**. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z **uznanymi zasadami i praktykami etycznymi**, których naukowcy muszą przestrzegać.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Odpowiednie prawodawstwo (pozwalające lub utrudniające realizację tej zasady)	Istnieją instytucjonalne przepisy i / lub praktyki	Wymagane działania	Kiedy/Kto

<p>Brak prawnego zabezpieczenia. Brak w ustawie Psw i statutach uczelni odniesienia do poszanowania własności intelektualnej i działania zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.</p>	<p>Nie</p>	<p>Uzupełnienie ustawy i statutów uczelni, jak np. w Psw art. 4 ust. 2 otrzymuje brzmienie: 2. Uczelnie kierują się zasadami wolności nauczania, badań naukowych, twórczości artystycznej, poszanowaniem praw chroniących własność intelektualną oraz zachowaniem uznanych zasad i praktyk etycznych.</p>	<p>Przy nowelizacji ustawy Psw, w statutach uczelni niezwłocznie/ MNiSzW, uczelnie i instytuty</p>
---	-------------------	--	--

<p>2. Ethical principles</p> <p>Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.</p> <p>Zasady etyczne Naukowcy powinni przestrzegać uznanych 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.</p>			
Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Brak prawnego zabezpieczenia.</p>	<p>Nie</p>	<p>Jak pkt. 1.</p>	<p>Niezwłocznie</p>

<p>3. Professional responsibility</p> <p>Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere. They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted. Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.</p> <p>Odpowiedzialność zawodowa Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.</p>			
---	--	--	--

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

4. Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided. They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

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, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

5. Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. *praca doktorska/habilitacyjna*, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

6. Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

7. Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

8. Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

9. Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni zapewnić, 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. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

10. Non discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social

origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

Zasada niedyskryminacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

11. Evaluation/ appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Systemy oceny pracowników

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

II. Recruitment

12. Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning at their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career. Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

13. Recruitment (Code)

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised. Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Rekrutacja (Kodeks Postępowania)

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

14. Selection (Code)

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained should be realistic.

Dobór kadr (Kodeks Postępowania)

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

15. Transparency (Code)

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Przejrzystość (Kodeks Postępowania)

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

16. Judging merit (Code)

The selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered. This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Ocena zasług (Kodeks Postępowania)

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie

wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

17. Variations in the chronological order of CVs (Code)

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks Postępowania)

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

18. Recognition of mobility experience (Code)

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks Postępowania)

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

19. Recognition of qualifications (Code)

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels.

Uznawanie kwalifikacji (Kodeks Postępowania)

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

20. Seniority (Code)

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

Staż pracy (Kodeks Postępowania)

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

--	--	--	--

21. Postdoctoral appointments (Code)

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks Postępowania)

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

--	--	--	--

III. Working conditions and social security

22. Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognized as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Uznanie zawodu

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

23. Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

Środowisko badań naukowych

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej **stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych**, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Stworzenie stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, oprócz wyposażenia materialnego, wymaga również sprzyjającej atmosfery w środowisku naukowym. Tworzy się ją m.in. przez strukturę samorządową, która ogranicza możliwość autorytarnego kierowania jednostką naukową.	Brak ustawowego podkreślenia przedstawicielskiej struktury uczelni i ważności wszystkich grup społeczności akademickiej.	Uzupełnienie ustawy i statutów uczelni o treść jak np. w Psw art. 4a w brzmieniu: <i>Art. 4a.</i> <i>1. Nauczyciele akademicy, studenci, doktoranci oraz pracownicy uczelni niebędący nauczycielami akademickimi tworzą samorządną społeczność akademicką.</i> <i>2. Społeczność akademicka uczestniczy w zarządzaniu uczelnią przez wybieralne organy kolegialne i jednoosobowe. W organach kolegialnych reprezentowane są grupy społeczności akademickiej, o których mowa w ust. 1.</i>	Przy nowelizacji ustawy Psw, w statutach uczelni niezwłocznie/ MNiSzW, uczelnie i instytuty

24. Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Warunki pracy

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej⁹. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

25. Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work*.

Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w *dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony*

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

26. Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages

including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

27. Gender balance

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

28. Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Rozwój kariery zawodowej

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

29. Value of mobility

Employers and/or funders must recognize the value of geographical, intersectorial, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

30. Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Dostęp do doradztwa zawodowego

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to

dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.			
Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

31. Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights. Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Prawa własności intelektualnej

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

32. Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Współautorstwo

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich

opiekunów.			
Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

33. Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities. Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

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 nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy i/lub pracodawcy 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 kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

34. Complains/ appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Skargi/apelacje

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć

bezzstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

35. Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognize it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution.

Wpływ na organy decyzyjne

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

IV. Training

36. Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them. This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

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.			
Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

37. Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

38. Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

Kontynuacja rozwoju zawodowego

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

39. Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies. Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who

40. Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly. Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

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 naukowcy 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.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who