

Karta dobrych praktyk w zatrudnianiu młodych naukowców

Warszawa 2019

Szanowni Państwo,

Rada Młodych Naukowców obserwuje, iż szeroko diskutowanym problemem polskiego środowiska naukowego są nieprzejrzyste procesy rekrutacji na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne. Dostrzegając powagę problemu zainicjowaliśmy działania w celu poprawy tej sytuacji. Pierwszym ich efektem było opracowanie i publikacja uchwały Rady Młodych Naukowców nr VI/15 z dnia 27 sierpnia 2018 r. w sprawie rzetelnych konkursów w nauce. W uchwale tej przedstawiliśmy naszą perspektywę na problem nierzetelnych konkursów oraz krótki katalog nieuczciwych praktyk konkursowych.

Mamy świadomość, iż aktualna sytuacja w wielu przypadkach zniechęca młodych zdolnych ludzi do rozpoczynania kariery naukowej w Polsce. Uważamy, iż w trosce o jakość polskiej nauki, należy zatem pilnie wypracować odpowiednie rozwiązania. W tym celu przygotowaliśmy dokument *Karta dobrych praktyk w zatrudnianiu młodych naukowców*. Publikacja stanowi rzeczywiste odzwierciedlenie potrzeb młodych polskich naukowców w zakresie usprawniania procedur rekrutacji na stanowiska akademickie oraz wskazuje konkretne obszary, które wymagają zmian. Jego powstanie poprzedziły szeroko zakrojone konsultacje ze środowiskiem młodych uczonych w Polsce.

Żywimy nadzieję, iż przedkładana Państwu Karta dobrych praktyk posłuży polskim uczelniom do podnoszenia standardów w procesach zatrudniania pracowników naukowych, a także zainicjuje przyłączanie się tych uczelni do debaty na temat uczciwych konkursów w nauce.

Z wyrazami szacunku,

Rada Młodych Naukowców

Ogólne rekomendacje dotyczące zatrudniania pracowników naukowych

§ 1

Wskazane jest, aby uczelnia precyzyjnie określała katalog stanowisk, na które prowadzi rekrutację, wraz z podaniem minimalnych wymogów zatrudnienia na każdym z nich.

§ 2

Nauczyciele akademicki zatrudnieni w uczelni na stanowisku finansowanym ze środków budżetowych powinni mieć zapewnioną niezależność prowadzenia badań naukowych lub działalności artystycznej.

§ 3

Rekomenduje się, aby uczelnie, zatrudniając na stanowisko asystenta, określały zakres wymagań i obowiązków w sposób adekwatny do stanowiska, nie rozszerzając ich katalogu o wymagania i obowiązki właściwe stanowisku adiunkta. Zaleca się także, aby zakres wymagań i obowiązków dotyczący stanowiska adiunkta odpowiadał kryteriom właściwym temu stanowisku i nie był zawężany do wymagań i obowiązków asystenckich. Sugeruje się przy tym, aby stanowisko adiunkta odpowiadało charakterem stanowisku typu „assistant professor” w systemie anglosaskim lub równoważnemu.

§ 4

Rekomenduje się, aby uczelnie na stanowisku asystenta nie zatrudniały osób ze stopniem naukowym doktora i doktora habilitowanego.

§ 5

Konkurencję w procesie rekrutacyjnym należy traktować jako zjawisko pożądane.

Ogłoszenie o pracę

§ 6

1. Ogłoszenie o pracę powinno zawierać w szczególności:

- 1) określenie zakresu obowiązków w obszarze badawczym, dydaktycznym i organizacyjnym:
 - a) w obszarze badawczym pracodawca powinien umieścić informację o obowiązku rzetelnego prowadzenia badań naukowych przez nauczyciela akademickiego, spełniania standardów etycznych oraz upubliczniania uzyskanych wyników badań, w szczególności w obiegu międzynarodowym;
 - b) w obszarze dydaktycznym pracodawca powinien określić przykładowe przedmioty i grupy docelowe, których nauczanie będzie obowiązkiem pracownika;
 - c) w obszarze organizacyjnym pracodawca powinien poinformować o wymaganiach w zakresie obowiązków organizacyjnych i popularyzatorskich;
- 2) wysokość wynagrodzenia;
- 3) czas i sposób składania dokumentów rekrutacyjnych. Zaleca się przyjmowanie dokumentów jedynie w formie elektronicznej, co usprawni procedurę i ułatwi udział w konkursie w szczególności osobom mieszkającym poza miastem, w którym znajduje się rekrutująca pracownika uczelnia;
- 4) opis przebiegu procesu rekrutacji;
- 5) opis profilu naukowego jednostki lub grupy badawczej;
- 6) datę rozpoczęcia pracy i okres zatrudnienia.

2. Zakres obowiązków przygotowany zgodnie z ust. 1 pkt 1) niniejszego paragrafu może być opatrzony klauzulą „do zakresu obowiązków pracownika należą również inne czynności wynikłe z praktyki prowadzenia działalności badawczo-dydaktycznej”. Klauzula taka nie może jednak zastąpić rzetelnego i dokładnego sprecyzowania warunków pracy. Nie powinna ona także stanowić pola do nadużyć względem pracownika.

§ 7

Ogłoszenie o pracę powinno być sformułowane w języku polskim oraz angielskim.

§ 8

Jeśli ogłoszenie o pracę dotyczy nauczyciela akademickiego, którego zakres obowiązków dydaktycznych będzie obejmował prowadzenie zajęć z przedmiotów z wykładowym językiem angielskim, wówczas ogłoszenie takie powinno być umieszczone w międzynarodowych, internetowych serwisach naukowych.

§ 9

Załączniki do zgłoszenia rekrutacyjnego powinny obejmować co najwyżej:

- 1) życiorys lub CV kandydata;
- 2) opis projektu badawczego (w odniesieniu do stanowisk badawczych oraz badawczo-dydaktycznych) lub plan rozwoju zawodowego (w odniesieniu do stanowisk dydaktycznych);
- 3) wykaz osiągnięć naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych lub artystycznych (np. spis publikacji naukowych i patentów, kierowanie i udział w grantach badawczych, otrzymane nagrody i wyróżnienia);
- 4) oświadczenia o znajomości etyki prowadzenia badań naukowych.

§ 10

Wymogi stawiane kandydatom muszą precyzować:

- 1) dyscyplinę/y, w której/yh kandydat powinien legitymować się dorobkiem wraz z wyszczególnieniem obszaru badań lub obszaru działalności artystycznej;
- 2) pożądane umiejętności kandydata;
- 3) profil oczekiwanego doświadczenia kandydata. Profil ten nie może być sformułowany zbyt wąsko i mieć charakter wyłącznie eliminacyjnego.

§ 11

Ogłoszenie nie może zawierać wyłącznie elementów eliminujących, służących zorientowaniu konkursu pod wybraną osobę.

§ 12

Każdy kandydat powinien otrzymywać informację na piśmie o przyjęciu jego zgłoszenia w konkursie - drogą elektroniczną (zalecana) lub listowną.

Wybór kandydata

§ 13

W skład komisji konkursowej nie powinny wchodzić osoby będące w konflikcie interesów z kandydatami. Przez konflikt interesów rozumie się pozostawanie w życiowej relacji z którymś z kandydatów, ale także zależności typu mistrz-uczeń, kierownik-wykonawca, podległość służbowa. Konfliktem interesów objęte są także sytuacje, w których z innych względów osoba zasiadająca w komisji konkursowej może nie zachować bezstronności w stosunku do kandydata.

§ 14

Rozmowa kwalifikacyjna z komisją konkursową powinna być obligatoryjnym elementem postępowania rekrutacyjnego wobec kandydatów, których zgłoszenia zostały zaopiniowane pozytywnie na etapie formalnym. W przypadku dużej liczby takich pozytywnie zaopiniowanych zgłoszeń, rozmowa kwalifikacyjna powinna się odbyć z co najmniej pięcioma kandydatami, którzy zostali najwyżej ocenieni na podstawie złożonych dokumentów. Rozmowa kwalifikacyjna powinna dawać równe szanse wszystkim kandydatom.

§ 15

Informacja o uzyskanym miejscu na liście rankingowej wraz z punktacją i kryteriami oceny, uwzględniająca wymogi ochrony danych osobowych, powinna być dostępna dla każdego

uczestnika konkursu. Informacja o zwycięzcy konkursu wraz z jego oceną/wynikiem punktowym powinna być jawna i opublikowana na stronie internetowej uczelni, wydziału albo odpowiedniej jednostki organizacyjnej.

§ 16

Komisja powinna oceniać dorobek i ścieżkę własnego rozwoju kandydatów, opierając się na kryteriach oceny zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

§ 17

Staż pracy oraz przerwy spowodowane rodzicielstwem nie powinny negatywnie wpływać na ocenę kandydata w postępowaniu rekrutacyjnym.

§ 18

Każda uczelnia wyższa powinna zatrudniać rzecznika praw akademickich, który wspiera kandydatów dochodzących swoich praw z tytułu nierzetelnie przeprowadzonego konkursu.

§ 19

Rektor uczelni wyższej rozpatruje odwołania kandydatów sygnalizujących nieprawidłowości zaistniałe w ramach procedur konkursowych.