

**Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca**

- 1) DSO – mgr M. Chaberek
- 2) Biuro Prawne – mgr M. Nawrocka
- 3) WNIT – inż. N. Sasinowska
- 4) WNSiH – dr hab. C. Sadowska-Snarska – prof. ANSŁ
- 5) WNoZ – dr T. Waldziński
- 6) WNoZ – dr M. Pawelczyk

Obszar	Propozycja Grupy Roboczej
1. Uznanie zawodu	Brak propozycji
2. Środowisko badań naukowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stworzenie wykazu zewnętrznych podmiotów, z którymi ANSŁ już nawiązała współpracę w zakresie wspólnego prowadzenia projektów badawczych i które są zainteresowane podjęciem takiej współpracy w przyszłości.</li> <li>▪ Stworzenie procedury określającej działania, jakie pracownik badawczo-dydaktyczny powinien podjąć, aby nawiązać współpracę naukową z podmiotem zewnętrznym.</li> <li>▪ Określenie warunków i możliwości stworzenia/doposażenia laboratoriów badawczych (czy zakupy tylko z grantów badawczych pisanych przez pracowników), bezpłatne korzystanie z urządzeń w laboratoriach badawczych, możliwości współpracy z innymi ośrodkami badawczymi (interdyscyplinarność), możliwość uzyskania opieki naukowej dla młodych pracowników Uczelni (np. podczas pisania projektów badawczych) - dot. korzystania z infrastruktury naukowo-badawczej Uczelni i warunków pracy</li> </ul>
3. Warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Doroczne badanie i opracowanie raportu nt. godzenia pracy zawodowej z życiem zawodowym naukowców, mające na celu identyfikację trudności w godzeniu ról i potrzeb odnośnie wsparcia w tym zakresie.</li> <li>▪ Na podstawie diagnozy opracowanie Programu Równowaga Praca - Życie ANSŁ, w tym z uwzględnieniem działań i instrumentów odnoszących się do: elastycznej organizacji czasu pracy (w tym pracy zdalnej), kwestii urlopowych, wsparcia w opiece nad zależnymi członkami rodziny (w tym nad małymi dziećmi, starszymi rodzicami); działań prozdrowotnych (z uwzględnieniem zmian w strukturze wydatków z ZFŚS).</li> <li>▪ Podejmowanie działań promujących dostępne rozwiązania.</li> </ul>
4. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Należy rozważyć wdrożenie dokumentów, które określałyby transparentne zasady rekrutacji oraz dalszej ścieżki kariery, tzn. określenie kryteriów i wskaźników</li> </ul>

	<p>warunkujących stabilizację zatrudnienia w jednolitym dokumencie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wprowadzenie zapisu skracającego zatrudnienie pracownika badawczo-naukowego na czas określony z obecnych maksymalnie 33 miesięcy do maksymalnie 24 miesięcy, po tym czasie - w przypadku pozytywnego wyniku oceny pracownika, zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony.</li> </ul>
5. Finansowanie i wynagrodzenie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analiza (i ewentualnie korekta) oraz upublicznienie Regulaminu wynagradzania w ANSł, w kontekście zwiększenia przejrzystości (transparentności) zasad wynagradzania, z uwzględnieniem kwalifikacji pracowniczych i umiejętności na poszczególnych stanowiskach pracy.</li> <li>▪ Rozważenie zasad i poziomu wynagradzania młodych, dobrze rokujących, naukowców, którzy ze względu na relatywnie niski poziom wynagrodzenia na Uczelni, podejmują pracę równolegle w innych sektorach gospodarki, co jest korzystne z punktu widzenia dydaktyki, ale może przyczyniać się do niedostatecznego ich rozwoju naukowego.</li> </ul>
6. Równowaga płci	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opracowanie Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan). W Programie Ramowym Horyzont Europa jednym z kryteriów kwalifikowalności jest posiadanie takiego Planu. Kryterium obowiązuje wnioskodawców będących instytucjami publicznymi, badawczymi lub uczelniami z krajów członkowskich lub stowarzyszonych i weszło w życie dla konkursów od 2022 roku.</li> <li>▪ Doroczne przygotowanie raportu nt. przestrzegania zasad równości płci na Uczelni.</li> <li>▪ Wdrożenie procedury antydyskryminacyjnej, w tym powołanie Koordynatora Uczelni ds. równego statusu.</li> <li>▪ Opracowanie i upowszechnienie poradnika antydyskryminacyjnego.</li> <li>▪ Regularne szkolenia z zakresu równowagi płci i działań antydyskryminacyjnych.</li> </ul>
7. Rozwój kariery zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Opracowanie Poradnika Rozwoju Kariery Zawodowej Młodego Naukowca, z uwzględnieniem m.in. zasad i procedur odnośnie do odbywania zagranicznych i krajowych staży naukowych, zasad finansowania konferencji i delegacji pracowników. Należy też uwzględnić zapisy z pkt. 9.</li> </ul>
8. Wartość mobilności	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uwzględnienie w systemie wynagradzania naukowców wartości mobilności.</li> </ul>
9. Dostęp do doradztwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stworzenie w obrębie Biura Karier oddzielnego stanowiska – doradcy zawodowego dla pracowników naukowych, doradzającego również w zakresie</li> </ul>

	<p>możliwości podjęcia współpracy naukowej z zewnętrznymi podmiotami.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dobrym rozwiązaniem jest rozszerzenie działalności Biura Karier, co zostało również zawarte w Analizie Luk. Biuro Karier powinno może stworzyć bądź wspierać taką grupę doświadczonych badaczy, naukowców z różnych dziedzin, którzy chętnie służyli by pomocą młodym naukowcom, udzielając przy tym swojego wsparcia od takiej strony bardziej formalnej, ewentualnie z pomocą pracownika Działu Nauki i Projektów. Ewentualnie stworzenie jakiegoś poradnika bądź zasad krok po kroku, kiedy i do kogo z czym się zgłosić jeżeli chodzi o rozwój kariery naukowej. Zdarza się, że naukowcy pytają osoby pracujące w administracji, ale nie związane i nie posiadające wiedzy z kwestią naukową na temat kroków gdzie i do kogo mają się udać z jakimś wnioskiem np. na zgłoszenie projektu badawczego.</li> <li>▪ Dobrym pomysłem jest wspieranie studentów/ absolwentów, którzy osiągają wysokie wyniki w nauce, mają szczególne zainteresowania co do danej dziedziny i być może byli by zainteresowani pracą naukową na Uczelni. Przygotowanie cyklu spotkań, uświadamiając młodych ludzi o ścieżce kariery naukowej i możliwościach rozwoju.</li> </ul>
10. Prawa własności intelektualnej	Brak propozycji.
11. Współautorstwo	Brak propozycji.
12. Nauczanie	Brak propozycji.
13. Skargi/apelacje	Brak propozycji.
14. Wpływ na organa decyzyjne	Brak propozycji.

Cecylia Sadowska-Szarska

Przewodnicząca Zespołu

