



Europejski Horyzont szansa i wyzwanie

Prof. Grzegorz Wrochna, Podsekretarz Stanu w MNiSW

Posiedzenie KRASP 27 stycznia 2020 r.

Korzyści z udziału w projektach Horyzontu

- Dodatkowe środki na doskonałe badania naukowe – ≈ 1 mld zł (≈ tyle co budżet NCN).
- Wysoka punktacja udziału w ramach ewaluacji działalności naukowej – wyższa subwencja.
- Wyższy udział finansowy Polski w budżecie programu – dodatkowe środki na wynagrodzenia naukowców.
- Wysoki prestiż grantu i wzrost poziomu umiędzynarodowienia uczelni – lepsze szanse na rozwój.

Horyzont – jak uczestniczyć

- Współpraca z MNiSW przy przygotowywaniu programów pracy Horyzontu – lepsze szanse na wygranę projektu.
- Krajowy Punkt Kontaktowy – mentoring w przygotowaniu i realizacji projektu
- Sieć KPK – 10 regionalnych punktów kontaktowych – te same usługi bliżej uczelni.
- Korzystanie z zasobów wewnętrznych uczelni – dotychczasowi beneficjenci, ewaluatorzy projektów.
- Motywacja dla naukowców – wyższe wynagrodzenia!!!

Polityka MNiSW

- Poziom udziału w Horyzoncie – co najmniej **3%** budżetu Horyzontu Europa w 2027 r. wydawane na badania polskich naukowców.
 - Obecnie 1,16%
- Poziom wynagrodzeń jedna z barier udziału – aktywna rola MNiSW w jej pokonaniu.

Wyższe wynagrodzenia – mit czy rzeczywistość?

- Od lutego 2017r. w programie Horyzont 2020 wprowadzono możliwość wypłacania dodatków do wynagrodzeń wynikających z realizacji projektu.
- Wysokość dodatków w H2020 powinna być na poziomie dodatków w projektach krajowych.

Konieczna zmiana regulaminu wynagradzania na uczelni!

- Dotychczas niewiele instytucji naukowych wprowadziło regulacje pozwalające na wypłacanie podwyższonych wynagrodzeń.
- Przyczyną jest przede wszystkim fakt, iż taki regulamin powinien dotyczyć zarówno projektów krajowych, jak i międzynarodowych oraz powinien być obiektywny (tj jasno wskazywać poziom wynagrodzenia dla naukowców biorących udział w projekcie) .

Plan działań MNiSW

- Powołanie grupy roboczej złożonej z przedstawicieli uczelni, instytutów, SBŁ, NCN, NCBR, KPK, RPK - analiza możliwych rozwiązań (lutym 2020).
- Przygotowanie ram systemu wynagradzania w organizacjach badawczych we współpracy z agencjami finansującymi badania.
- Konsultacje i potwierdzenia prawidłowości ram systemu z KE.
- Dostosowanie zasad kwalifikowalności kosztów w projektach krajowych.
- Udostępnienie ram systemów wynagradzania na stronach internetowych MNiSW, NCBR, NCN, KPK, SBŁ, PAN.
- Wsparcie ze strony KPK/RPK w procesie wdrażania nowych systemów wynagradzania w zakresie Horyzontu.

Podstawowe zasady działań MNiSW

- **Dobrowolność wprowadzania proponowanych zasad**
- **Nowe systemy wynagradzania wprowadzane dla Horyzontu Europa** (o ile nie będzie to możliwe wcześniej)
- Wypracowane ramy systemu wynagradzania będą proste do implementacji – niewielka ingerencja w regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy.
- Ujednolicenie zasad wynagradzania w instytucjach krajowych.
- **System zastąpi „Premię na Horyzoncie”** (nie będzie jej dla Horyzontu Europa)

Nowy system wynagrodzeń – korzyści dla uczelni

- Możliwość wypłacania wyższych wynagrodzeń dla aktywnych naukowców.
- Dodatkowe środki dla uczelni
 - Wyższe koszty pośrednie i pokrywanie wynagrodzeń z projektów
- Wyższy poziom umiędzynarodowienia na każdym poziomie
 - naukowcy, projekty.
- Możliwość tworzenia konkurencyjnych centrów doskonałości
- Ww korzyści przekładają się na większą liczbę punktów w ewaluacji – wyższa subwencja, kategoria naukowa, prestiż.