



Politechnika Wroclawska

**STRATEGIA HR
DLA PRACOWNIKÓW
NAUKOWYCH (HRS4R)**

Wdrożenie na Politechnice Wroclawskiej
zasad Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji
pracowników naukowych

Wrocław, maj 2016

Spis treści

WPROWADZENIE	2
INFORMACJE PODSTAWOWE O UCZELNI.....	2
INFORMACJE O POZYCJI UCZELNI W RANKINGACH KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH	3
INFORMACJE O WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ NA PODSTAWIE UMÓW	4
INFORMACJE O UCZESTNICTWIE UCZELNI W MIĘDZYNARODOWYCH PROGRAMACH LUB PRZEDSIĘWZIĘCIACH NAUKOWO-BADAWCZYCH	5
INFORMACJE O REALIZACJI MIĘDZYNARODOWYCH GRANTÓW NAUKOWO-BADAWCZYCH	6
INFORMACJE O UDZIALE PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W MIĘDZYNARODOWYCH STYPENDIACH I STAŻACH BADAWCZYCH .	8
INFORMACJE O MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH	9
INFORMACJE O OBECNOŚCI UCZELNI NA MIĘDZYNARODOWYCH PORTALACH INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	10
INFORMACJE O UMIEJĘDZYNARODOWIENIU UCZELNI W KONTEKŚCIE STUDENTÓW, DOKTORANTÓW I PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH	11
METODOLOGIA	13
PRZEBIEG PRAC REALIZOWANYCH PRZEZ ZESPÓŁ DS. WDROŻENIA	14
KAMPANIA INFORMACYJNA	16
WEWNĘTRZNA ANALIZA DOKUMENTACJI.....	17
BADANIE ANKIETOWE	18
ZESTAWIENIE DANYCH Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO.....	19
ANALIZA WEWNĘTRZNA	20
ANALIZA AKTÓW PRAWNYCH, DOKUMENTÓW WEWNĘTRZNYCH I PRAKTYK OBOWIĄZUJĄCYCH NA UCZELNI	20
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO	76
<i>Aspekty etyczne i zawodowe</i>	<i>78</i>
<i>Rekrutacja i ocena</i>	<i>82</i>
<i>Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne</i>	<i>87</i>
<i>Szkolenia</i>	<i>93</i>
WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO	96
PLAN DZIAŁAŃ.....	99
MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH	102
PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE	103
AKCEPTACJA	103
SPIS TABEL.....	104
SPIS RYSUNKÓW.....	104
SPIS WYKRESÓW	105
WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW	105

WPROWADZENIE

Informacje podstawowe o Uczelni

Dzisiejsza Politechnika Wrocławska jest spadkobiercą materialnego dorobku niemieckiej Königliche Technische Hochschule Breslau oraz intelektualnego i naukowego dorobku Politechniki Lwowskiej. Uczelnia pod nazwą Politechnika Wrocławska funkcjonuje od 1945 roku, a jej twórcami i organizatorami byli uczeni lwowscy oraz warszawscy.

Od początku swej działalności Uczelnia stanowiła ważny ośrodek kształcenia technicznego. Dziś należy do największych i najlepszych politechnik w kraju (I miejsce w rankingu Perspektywy 2015 w kategorii uczelni technicznych). Według stanu z 30 listopada 2015 roku na szesnastu wydziałach we Wrocławiu, Jeleniej Górze, Wałbrzychu i Legnicy, pod kierunkiem 2097 nauczycieli akademickich kształcą się 33530 studentów i 982 doktorantów (stan z 31 grudnia 2015 roku). Swoje zainteresowania i pasje studenci mogą realizować w 156 kołach naukowych, 30 organizacjach i 23 agendach kultury. Profil tej aktywności jest bardzo zróżnicowany i zależy wyłącznie od wyobraźni studentów.

Od 2014 roku przy Politechnice Wrocławskiej działa także Zespół Szkół Akademickich, obejmujący liceum i gimnazjum.

W ofercie dydaktycznej Uczelni znajdują się 44 różnorodne kierunki kształcenia i 30 programów prowadzonych w językach obcych. Dydaktyka na europejskim poziomie doceniana jest nie tylko w kraju, ale i poza jego granicami. Politechnika umożliwia studentom naukę według standardowych programów, ale pozwala również na wybór indywidualnych toków kształcenia. Studenci sami mogą także kreować swoje specjalności.

Ożywione kontakty łączą Uczelnię z wieloma placówkami dydaktyczno-badawczymi na całym świecie. Dzięki podpisanym umowom partnerskim studenci oraz pracownicy naukowcy Politechniki Wrocławskiej mają możliwość kształcenia się poza granicami kraju oraz uczestniczenia we wspólnych projektach badawczych. Uczelnia bierze udział w następujących programach naukowych: Erasmus+, Erasmus-Mundus, Leonardo da Vinci, Fundusz Stypendialny i Szkoleniowy, Student Exchange Programme, Double Degree Master Programme, T.I.M.E.

Dodatkowe możliwości wyjazdów i stypendiów oferują również fundacje, organizacje oraz instytucje, z którymi współpracuje Politechnika Wrocławska. Są to m.in.: Campus France (stypendia rządu francuskiego), DAAD (Niemiecka Centrala Wymiany Akademickiej), GFPS – Polska, Vulcanus in Japan, Polsko-Amerykańska Komisja Fulbrighta, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Oferta stypendialna Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej i Rada Miasta Wrocławia.

Światowy poziom badań naukowych prowadzonych przez pracowników Uczelni oraz doskonale wyposażone laboratoria owocują współpracą z wieloma krajowymi i zagranicznymi firmami. Studenci mają natomiast możliwość odbycia praktyk, staży czy też realizacji tematu pracy dyplomowej w oddziałach renomowanych firm na całym świecie.

Według raportów Urzędu Patentowego RP od 2010 roku Politechnika Wrocławska jest polskim liderem pod względem liczby zgłoszonych wynalazków i wzorów użytkowych oraz uzyskanych patentów i praw ochronnych na wzory użytkowe. Od 1 września 2008 roku do 31 grudnia 2015 roku Uczelnia zgłosiła łącznie 1063 przedmioty własności przemysłowej. W tej liczbie znalazły się 1003 wynalazki (w tym 14 wzorów użytkowych), 36 wzorów

przemysłowych – polskich i unijnych – oraz 12 znaków towarowych. W analogicznym okresie udzielonych zostało 989 praw wyłącznych, z czego 935 to patenty, 11 to prawa ochronne na wzory użytkowe, 35 to prawa z rejestracji wzorów przemysłowych, a 8 to prawa ochronne na znaki towarowe.

Wspólnie z przemysłem i innymi podmiotami zrealizowano 136 umów o wspólności prawa do przedmiotów własności przemysłowej. Uczelnia zgłosiła również dwanaście znaków towarowych, spośród których osiem uzyskało prawo ochronne.

W latach 2008-2015 skomercjalizowano wyniki 30 prac badawczo-rozwojowych naszych naukowców. Udzielonych zostało 19 licencji na wynalazki pracowników Politechniki Wrocławskiej i dokonano 11 cesji praw.

Naukowcy Politechniki Wrocławskiej zamieścili 11 385 publikacji w czasopismach z Listy Filadelfijskiej oraz 10 603 publikacji w czasopismach posiadających współczynnik wpływu Impact Factor.

Kampus Politechniki Wrocławskiej składa się z 216 budynków, 414 sal i pracowni wykładowo-ćwiczeniowych, 532 laboratoriów dydaktycznych, 118 laboratoriów komputerowych i 13 laboratoriów akredytowanych.

Informacje o pozycji Uczelni w rankingach krajowych i międzynarodowych

Pozycja Uczelni w najważniejszym polskim Rankingu Szkół Wyższych Perspektywy w ostatnich latach jest coraz wyższa. Jeszcze w 2008 roku Politechnika Wroclawska sklasyfikowana była na siódmym miejscu w Polsce, a według najnowszego zestawienia jest notowana na pierwszym w klasyfikacji uczelni technicznych i na czwartym miejscu wśród wszystkich uczelni:

Ranking Szkół Wyższych Perspektywy 2015:

- I miejsce wśród polskich uczelni technicznych
- IV miejsce wśród wszystkich uczelni w Polsce
- II miejsce w kryterium innowacyjność
- I miejsce w grupie kierunków – Budownictwo, Inżynieria Produkcji, Inżynieria Środowiska
- II miejsce w grupie kierunków Architektura i urbanistyka, Elektrotechnika, Energetyka, Inżynieria i Technologia chemiczna.

Także w innych organizowanych w Polsce rankingach Politechnika Wroclawska zajmuje czołowe lokaty. W przeprowadzonym w 2015 roku przez firmę Sedlak&Sedlak Ogólnopolskim badaniu wynagrodzeń Uczelnia zajęła trzecie miejsce w kraju i pierwsze na Dolnym Śląsku w zestawieniu polskich uczelni, po ukończeniu których mediana pensji jest najwyższa.

W konkursie Kuźnia prezesów „Rzeczpospolitej” w 2014 roku Uczelnia została sklasyfikowana na szóstej pozycji a w roku 2015, kiedy to 4,38% prezesów największych firm działających w Polsce było absolwentami Politechniki Wrocławskiej, na miejscu siódmym. Politechnika Wroclawska znalazła się także w gronie najbardziej pro-doktoranckich uczelni w kraju, zajmując w zorganizowanym przez Radę Samorządu Doktorantów Polskiej Akademii Nauk przy współpracy z Krajową Reprezentacją Doktorantów konkursie PRODOK, trzecią lokatę.

Z kolei w raporcie przygotowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej zostało uznane za najlepsze w Polsce w pozyskiwaniu ofert pracy. Uczelnia, jako jedyna z terenu Dolnego Śląska, znalazła się także w gronie laureatów konkursu „Inkubator Innowacyjności”.

Politechnika Wrocławska zwyciężyła w badaniu aktywności polskich uczelni wyższych na Twitterze (E.Kulczycki, uczelnie wyższe na Twitterze. Raport 2014, „Warsztat badacza” 2014) w dwóch kategoriach - „Najbardziej wpływowa uczelnia” i „Najbardziej popularna Uczelnia”.

Politechnika Wrocławska znalazła się także w zestawieniu piętnastu najpiękniejszych uczelni świata przygotowanym przez The Huffington Post i Disney-Pixar w 2013 roku.

Informacje o współpracy międzynarodowej na podstawie umów

Tabela 1. Umowy biznesowe z instytucjami i przedsiębiorstwami zagranicznymi zawarte w latach 2012-2014

Umowy biznesowe	2012	2013	2014	RAZEM
Nawiązanie współpracy	32	32	27	91
Umowy na wykonanie prac badawczo-rozwojowych	13	15	14	42
RAZEM	45	47	41	133

Tabela 2. Współpraca Politechniki Wrocławskiej z zagranicznymi uczelniami w latach 2012-2014

Nowopodpisane porozumienia	2012	2013	2014	RAZEM
Międzyuczelniane	10	12	28	50
Międzywydziałowe	2	5	18	25
w ramach Funduszu Stypendialnego	-	6	5	11
w ramach Double Degree Master Programme i T.I.M.E.	10	11	12	33
w ramach programu Erasmus	646	518	384	1548
RAZEM	668	552	447	1667

Tabela 3. Efekty współpracy Politechniki Wrocławskiej z instytucjami zagranicznymi w latach 2012-2014

Rodzaj działania	Lata			RAZEM
	2012	2013	2014	
wspólne projekty naukowo-badawcze	166	167	138	471
wspólne projekty dydaktyczne	67	62	59	188
wspólnie wytworzona aparatura	12	8	4	24
prace habilitacyjne zakończone	4	2	4	10
wspólne przewody doktorskie	12	11	16	39
wspólne publikacje, recenzje, referaty, komunikaty itp. (liczba)	164	170	147	481
wspólne prace dla przemysłu (liczba realizowanych projektów)	33	29	22	84
wspólnie zgłoszone patenty	8	10	2	20

Informacje o uczestnictwie Uczelni w międzynarodowych programach lub przedsięwzięciach naukowo-badawczych

Politechnika Wrocławska od wielu lat uczestniczy w międzynarodowych programach i przedsięwzięciach naukowo-badawczych. Pod tym względem jest jedną z najaktywniejszych jednostek w Polsce.

Udział Uczelni w Programach Ramowych UE

- 4. Program Ramowy – 1 projekt
- 5. Program Ramowy – 33 projekty
- 6. Program Ramowy – 50 projektów
- 7. Program Ramowy – 56 projektów
- CIP (Program Ramowy na rzecz Konkurencyjności i Innowacyjności) – 3 projekty
- Horyzont 2020 – po 200 konkursach, według danych pochodzących z bazy CORDIS, Politechnika Wrocławska złożyła 82 projekty. Osiem z nich uzyskało dofinansowanie, a trzy są koordynowane.
- COSME (Program na rzecz Konkurencyjności Przedsiębiorstw i MŚP 2014-2020) – w ramach programu Uczelnia realizuje jeden projekt.

Ponadto Politechnika Wrocławska realizowała międzynarodowe projekty w ramach następujących programów:

- Europejskiej Współpracy Terytorialnej (Interreg IVC, Region Morza Bałtyckiego, Polska-Saksonia, Polska Centralna)
- Funduszu Węgla i Stali (8 projektów).

Uczelnia brała lub bierze udział również w:

- akcji COST (European Cooperation in Science and Technology)
- inicjatywie technologicznej ENIAC (2 projekty)
- Norweskim Mechanizmie Finansowym EOG (4 projekty)
- projektach dwustronnych (Polska-Tajwan, Polska-Berlin, Polska-RPA)
- Wspólnocie Wiedzy i Innowacji EIT KIC InnoEnergy
- KIC RawMaterials.

Informacje o realizacji międzynarodowych grantów naukowo-badawczych

W ostatnich pięciu latach Politechnika Wrocławska realizowała:

44 projekty w ramach 7. Programu Ramowego, w tym:

- 8 w obszarze Capacities
- 27 w obszarze Cooperation
- 9 w obszarze People.

9 projektów w ramach programu HORYZONT 2020, w tym:

- 3 w obszarze Działań Marie Skłodowska Curie
- 1 w obszarze Teaming
- 5 w obszarze Industrial Leadership.

Tabela 4. Zestawienie międzynarodowych grantów naukowo-badawczych z ostatnich 5 lat

Akronim	Czas trwania	Obszar	Program
CLARIN	2008-2011	Capacities	7PR
LAGUNA	2011-2014	Capacities	7PR
EuCARD	2009-2013	Capacities	7PR
BRISK	2011-2015	Capacities	7PR
LAGUNA- LBNO	2011-2014	Capacities	7PR
TACMON2	2012-2015	Capacities	7PR
PRACE-3IP	2012-2016	Capacities	7PR
ENGINE	2013-2016	Capacities	7PR
LIREC	2008-2012	Cooperation	7PR
INGAS	2008-2012	Cooperation	7PR
PHOSFOS	2008-2011	Cooperation	7PR
SENSHY	2008-2011	Cooperation	7PR
BioElectricSurface	2008-2011	Cooperation	7PR
DELIGHT	2008-2011	Cooperation	7PR

FRONTS	2008-2011	Cooperation	7PR
INGAS	2008-2012	Cooperation	7PR
DEBCO	2008-2011	Cooperation	7PR
LABONFOIL	2008-2013	Cooperation	7PR
MAC-TFC – MEMS	2008-2012	Cooperation	7PR
MULTILAYER	2008-2012	Cooperation	7PR
ZeroWIN	2009-2013	Cooperation	7PR
HyCOMP	2011-2013	Cooperation	7PR
MATRANS	2010-2013	Cooperation	7PR
M-FUTURE 2011	2010-2013	Cooperation	7PR
CARE	2010-2012	Cooperation	7PR
CAPMIX	2010-2014	Cooperation	7PR
EGI-InSPIRE	2010-2014	Cooperation	7PR
TRANSFoRm-Enlarged EU	2010-2015	Cooperation	7PR
GABRIEL	2011-2014	Cooperation	7PR
WideLase	2012-2015	Cooperation	7PR
PI	2012-2015	Cooperation	7PR
NANOTHERM	2012-2015	Cooperation	7PR
NANOHEAT	2012-2015	Cooperation	7PR
ANGELab	2012-2016	Cooperation	7PR
COPERNIC	2013-2016	Cooperation	7PR
ARCH-CULV	2008-2011	People	7PR
Green Kitchen - Network	2010-2014	People	7PR
CHILTURPOL2	2011-2014	People	7PR
ExoticPhases4QIT	2011-2015	People	7PR
EduMEMS	2011-2015	People	7PR
EPP	2012-2014	People	7PR
FORMAT	2012-2015	People	7PR
BuPESA	2013-2015	People	7PR
EpicSTENT	2013-2017	PEOPLE	7PR
Wroclaw Centre of Excellence	2015-2016	TEAMING	H2020
EDEN	2015-2019	MSCA ETN	H2020
DISIRE	2015-2018	Industrial Leadership	H2020
EU-GREAT	2015-2017	Industrial Leadership/NMP	H2020

KAM2WestPL	2014-2015	Industrial Leadership	H2020
PROVIST	do 2018	MSCA GF	H2020
iCspec	2015-2018	Industrial Leadership	H2020
RENOIR	2016-2019	MSCA RISE	H2020
FUTURING	2016-2019	Industrial Leadership	H2020

Informacje o udziale pracowników naukowych w międzynarodowych stypendiach i stażach badawczych

Pracownicy naukowci Politechniki Wrocławskiej często wyjeżdżają na międzynarodowe stypendia i staże badawcze. W ostatnich latach najliczniejsze grono naszych naukowców skorzystało z programu Top 500 Innovators.

Jest to największy rządowy program wspierania innowacyjności w nauce, w całości finansowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jego celem jest podniesienie kwalifikacji polskich kadr badawczo-rozwojowych w zakresie współpracy z gospodarką, zarządzania badaniami naukowymi oraz komercjalizacji ich wyników.

W ramach projektu do końca 2015 roku na staże i szkolenia do ośrodków naukowych i badawczych z czołówki rankingu szanghajskiego (Academic Ranking of World Universities) wyjechało 35 przedstawicieli Politechniki Wrocławskiej. W latach 2012-2015 przebywali oni na stażach, w grupach 40 osobowych, na renomowanych uczelniach w Stanach Zjednoczonych i w Anglii.

Absolwenci programu Top 500 Innovators pochodzący z Politechniki Wrocławskiej:

ROK 2012 – 10 osób

University of California, Berkeley – 3
Stanford University – 7

ROK 2013 – 15 osób

University of California, Berkeley – 7
Stanford University – 8

ROK 2015 – 10 osób

University of Cambridge – 6
Stanford University – 4

Udział studentów, doktorantów, absolwentów i pracowników Politechniki Wrocławskiej w innych programach stypendialnych w latach 2012-2015:

- Niemiecka Centrala Wymiany Akademickiej DAAD: 4 pracowników naukowych, 15 studentów i absolwentów
- Działania „Maria Skłodowska-Curie” – stypendia badawcze dla dwojga pracowników
- Programu stypendialnego Komisji Fullbrighta – stypendia badawcze dla dwojga pracowników
- CEEPUS – w projekcie wzięła udział jedna doktorantka.

Informacje o międzynarodowej mobilności pracowników naukowych

Tabela 5. Mobilność pracowników Politechniki Wrocławskiej – wyjazdy w latach 2012-2014

Cel wyjazdu	2012	2013	2014	RAZEM
Praca naukowo-badawcza	104	116	104	324
Dydaktyka	50	69	31	150
Staż	23	23	20	66
Kontrakt, umowa	36	22	23	81
Inny	88	96	81	265
Program Erasmus	117	134	94	345
Konferencje	595	520	486	1601
Organizacyjny	79	80	94	253
Razem	1092	1060	933	3085

W latach 2012-2014 najczęściej odwiedzanym krajem przez naszych naukowców były Niemcy. Związane jest to z faktem, iż niemieckie instytucje stanowią zdecydowanie największą grupę instytucji zagranicznych, z którymi współpracuje Politechnika Wroclawska. W gronie krajów także często odwiedzanych przez naukowców Politechnika Wroclawska były: Francja, Czechy, Wielka Brytania, Włochy, Holandia, Hiszpania i Szwecja.

Tabela 6. Przyjazdy na Politechnikę Wrocławską zagranicznych pracowników naukowych

Cel przyjazdu	2012	2013	2014*	RAZEM
Konsultacje Naukowo-Dydaktyczne	203	283	107	593
Staż	17	8	7	32
Kontrakty, Umowy O Pracę	10	6	4	20
Organizacyjny	85	113	44	242
Inny	115	28	38	181
Razem	430	438	200	1070

*dane za okres październik-grudzień 2014

W latach 2012-2014 naukowcy przyjeżdżający na naszą Uczelnię (nie licząc przyjazdów na konferencje) najliczniej reprezentowali Niemcy, Francję, Wielką Brytanię, Stany Zjednoczone, Ukrainę, Czechy, Włochy, Hiszpanię i Brazylię.

Konferencje międzynarodowe w latach 2012-2014

W 2012 roku Politechnika Wroclawska zorganizowała 23 konferencje międzynarodowe na swoim terenie. Uczestniczyło w nich 1170 obcokrajowców. Ponadto nasza Uczelnia była

współorganizatorem 11 innych międzynarodowych konferencji. Pracownicy Politechniki Wrocławskiej zadeklarowali udział w 595 konferencjach (w tym mieli 538 czynnych wystąpień). W roku 2013 Uczelnia zorganizowała 19 konferencji międzynarodowych i była współorganizatorem 10. Wzięło w nich udział 714 obcokrajowców. Pracownicy Politechniki Wrocławskiej zadeklarowali udział w 523 konferencjach (w tym mieli 483 czynne wystąpienia). W 2014 roku na terenie Uczelni odbyło się 15 konferencji międzynarodowych, w których uczestniczyło 809 obcokrajowców. Politechnika Wroclawska byla takze wspolorganizatorem kolejnych 11. Pracownicy Uczelni zadeklarowali udział w 486 konferencjach (w tym było 448 czynnych wystąpień).

Informacje o obecności Uczelni na międzynarodowych portalach informacyjno-komunikacyjnych

Politechnika Wroclawska jest obecna na międzynarodowych portalach informacyjno-komunikacyjnych, takich jak CORDIS, EURAXESS czy Participant Portal.

Pracownicy Politechniki Wrocławskiej wykorzystują portal Komisji Europejskiej CORDIS głównie do poszukiwania partnerów do swoich projektów. W ramach programu Horyzont 2020 portal służy im również jako baza danych projektów dofinansowanych w ramach programów ramowych (5. Program Ramowy, 6. Program Ramowy, 7. Program Ramowy, HORYZONT 2020). We wcześniejszych programach ramowych służył jako źródło informacji o ogłaszanych konkursach.

Uczelnia korzysta również z portalu mobilnych naukowców Euraxess, którego celem jest wspomaganie międzynarodowej mobilności naukowców poprzez bezpłatne udzielanie kompletnych i praktycznych informacji oraz zapewnienie niezbędnej pomocy w trakcie wyjazdów za granicę. We Wrocławskim Centrum Transferu Technologii Politechniki Wrocławskiej działa biuro Euraxess, które pomaga zarówno przyjeżdżającym na naszą Uczelnię naukowcom, jak i tym wyjeżdżającym z PWr za granicę. Poszukując pracowników naukowych, Uczelnia zamieszcza tam stosowne ogłoszenia o pracę, również te realizowane w ramach projektów HORYZONT2020 np. MSCA ITN.

Participant Portal jest narzędziem kontaktowym z Komisją Europejską, niezbędnym dla naukowca pod względem odnalezienia interesującego go konkursu, złożenia wniosku w ramach HORYZONT2020 i jego rozliczania. Politechnika Wroclawska jest juz zarejestrowana na portalu, posiada własny nr indentyfikacyjny PIC 999845931 oraz wybranego LEAR'a.

Dodatkowo w 2013 roku Politechnika Wroclawska zostala czlonkiem platformy Knowledge4Innovation (K4I) przy Parlamencie Europejskim. Dzieki temu zyskala mozliwosc uczestnictwa w pracach nad europejska polityka w zakresie finansowania badan naukowych i innowacji.

Informacje o umiędzynarodowieniu Uczelni w kontekście studentów, doktorantów i pracowników naukowych

W 2014 roku Politechnice Wrocławskiej przyznano Erasmus Charter for Higher Education, uprawniającej do wnioskowania o środki w ramach programu Erasmus+ na lata 2014/2020. Numer karty ECHE Politechniki Wrocławskiej: 45300-LA-1-2014-1-PL-E4AKA1-ECHE. Kod Erasmusa: PL WROCLAW02.

Tabela 7. Przyjazdy zagranicznych studentów i doktorantów na PWr w ramach wymiany

PRZYJAZDY		
2012		
Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
Erasmus+	256	Hiszpania, Portugalia, Turcja
Exchange	12	Meksyk, Korea Płd.
Mundus	6	Rosja
Double diploma (T.I.M.E)	-	-
2013		
Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
Erasmus+	268	Hiszpania, Francja, Portugalia
Exchange	11	Meksyk, Korea Płd.
Mundus	41	Serbia, Pakistan
Double diploma (T.I.M.E)	-	-
2014		
Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
Erasmus+	256	Hiszpania, Turcja, Francja
Exchange	24	Meksyk, Korea Płd.
Mundus	13	Palestyna
Erasmus dla Ukrainy	8	Ukraina
Double diploma (T.I.M.E)	1	Francja

Tabela 8. Wyjazdy studentów, doktorantów i absolwentów PWr w ramach wymiany

WYJAZDY		
2012		
Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
Erasmus+	276	Hiszpania, Niemcy, Portugalia
Exchange	5	USA
Mundus	3	Rosja
Double diploma (T.I.M.E)	6	Francja
2013		
Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
Erasmus+	282	Niemcy, Hiszpania, Portugalia
Exchange	5	Japonia, Serbia
Mundus	13	Serbia
Double diploma (T.I.M.E)	13	Niemcy, Kanada, Francja
2014		
Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
Erasmus+	282	Niemcy, Hiszpania, Włochy
Exchange	8	Australia, Chiny
Mundus	4	Nowa Zelandia
Double diploma (T.I.M.E)	7	Niemcy, Kanada, Francja

Tabela 9. Wyjazdy studentów i doktorantów PWr na praktyki zagraniczne w latach 2012-2014

	2012	2013	2014	RAZEM
praktyki zagraniczne	130	123	116	369

Tabela 10. Liczba studentów obcokrajowców na Politechnice Wrocławskiej w latach 2012-2014 (razem na pełen cykl studiów i w ramach wymiany międzynarodowej)

	2012	2013	2014	RAZEM
liczba studentów cudzoziemców na PWr	463	525	597	1585

METODOLOGIA

Politechnika Wrocławska wyraziła swoje poparcie dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych poprzez podpisanie przez Rektora, prof. Tadeusza Więckowskiego, deklaracji poparcia dla zasad Karty i Kodeksu w marcu 2016r. W dniu 15 marca 2016r. Rektor zaprosił kluczowe osoby z ramienia kadry akademickiej i administracji Uczelni (łącznie 26 osób) na spotkanie inicjujące starania Uczelni o uzyskanie logo „**Human Resources Excellence in Research**”, podczas którego przedstawił ideę wdrożenia. Następnie na podstawie Zarządzenia Wewnętrznego nr 40/2016 (załącznik 1) został powołany Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej. W celu zapewnienia jak najlepszej realizacji wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w skład zespołu weszli przedstawiciele pracowników naukowych oraz szerokie grono pracowników administracji odpowiedzialnych za analizę i weryfikację regulacji prawnych, procedur i praktyk, opracowanie dokumentu opisującego Strategię HR i Planu działań oraz promocję i komunikację wypracowanych dokumentów na Uczelni.

Tabela 11. Członkowie Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Wrocławskiej

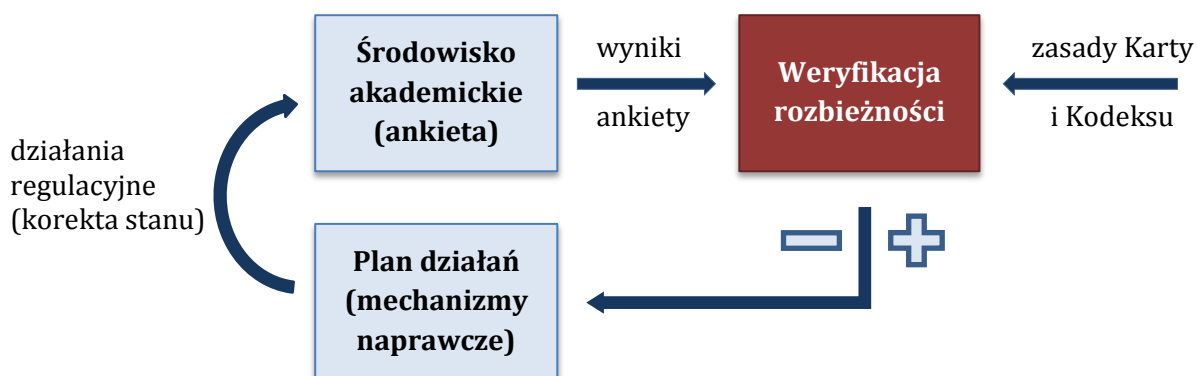
Lp.	Imię i nazwisko	Jednostka organizacyjna Uczelni/Wydział
1	prof. dr hab. inż. Zygmunt Hasiewicz – Koordynator Zespołu	Wydział Elektroniki
2	prof. dr hab. inż. Marek Samoć – Z-ca Koordynatora Zespołu	Wydział Chemiczny
3	dr hab. inż. Roman Galar	Pełnomocnik Rektora ds. Strategii Rozwoju Uczelni
4	prof. dr hab. inż. Andrzej Matynia	Wydział Chemiczny
5	prof. dr hab. inż. Waław Andrzej Sokalski	Wydział Chemiczny
6	dr hab. inż. Grzegorz Sęk	Wydział Podstawowych Problemów Techniki
7	dr hab. inż. Renata Krzyżyńska	Wydział Inżynierii Środowiska
8	dr inż. Jarosław Janiszewski	Kanclerz
9	mgr inż. Joanna Szafraniec	Kwestor
10	mgr inż. Alicja Maniak	Dział ds. Strategii Uczelni
11	mgr Anna Kalinowicz	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
12	mgr inż. Magdalena Soberka	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
13	mgr Aleksandra Penza	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
14	Grażyna Fitek	Kancelaria Rektora
15	dr inż. Waldemar Grzebyk	Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej
16	dr inż. Katarzyna Kozłowska	Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej
17	mgr inż. Piotr Otręba	Dział Własności Intelektualnej i Informacji Patentowej w Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej ds. Ośrodka Współpracy Nauki z Gospodarką

18	mgr Rafał Pawełczak	Dział Zarządzania Projektami
19	mgr Joanna Pająk	Dział Współpracy Międzynarodowej
20	mgr Agnieszka Niczewska	Dział Komunikacji Uczni
21	mgr Katarzyna Krocak-Knapik	Dział Marketingu i Promocji
22	mgr Roman Konieczka	Biuro Prawne
23	mgr inż. Tomasz Dobosz	Samorząd Doktorantów

Przebieg prac realizowanych przez Zespół ds. wdrożenia

Pierwszym działaniem po powołaniu Zespołu ds. wdrożenia, jakie podjęli jego członkowie był przegląd wytycznych zawartych w Karcie i Kodeksie oraz przyjrzenie się metodom ich wdrożenia w różnych instytucjach prowadzących swoją działalność zarówno na terenie Polski, jak i zagranicą.

W dniu 31 marca 2016r. odbyło się pierwsze spotkanie Zespołu ds. wdrożenia. Pod przewodnictwem Koordynatora, prof. Zygmunta Hasiewicza, Zespół wypracował koncepcję wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz określił formę realizacji analizy wewnętrznej aktów prawnych i dokumentów wewnętrznych obowiązujących na Politechnice Wrocławskiej. Ilustruje ją poniższy schemat blokowy.



Rysunek 1. Schemat przyjętej przez Zespół ds. wdrożenia koncepcji implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Ważnym elementem pierwszego spotkania Zespołu ds. wdrożenia była obecność Rektora, który zdecydowanie zadeklarował poparcie dla wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Uczelni oraz podjęcia działań, które mają zmierzać do tworzenia na Uczelni jeszcze bardziej przyjaznego i stymulującego środowiska badań naukowych oraz zapewnienia naukowcom stabilnych warunków pracy i rozwoju zawodowego.

W okresie od marca do maja 2016r. odbyło się 11 spotkań obejmujących: spotkanie inicjujące prace nad wdrożeniem, spotkania Zespołu ds. wdrożenia, podczas których ustalane były najważniejsze działania zmierzające do wdrożenia Karty i Kodeksu na Uczelni, oraz spotkania mniejszych zespołów roboczych, które realizowały poszczególne zadania przydzielone zgodnie z obszarem kompetencyjnym.

Tabela 12. Harmonogram spotkań w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu

Termin	Cel spotkania
15 marca 2016r.	Przedstawienie przez Rektora idei wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Politechnice Wrocławskiej
31 marca 2016r.	Opracowanie koncepcji wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz omówienie formy realizacji analizy wewnętrznej (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
6 kwietnia 2016r.	Omówienie zasad tworzenia Strategii HR i Planu działań, opracowanie założeń do badania ankietowego oraz wymiana spostrzeżeń w odniesieniu do wewnętrznej analizy dokumentacji (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
14 kwietnia 2016r.	Wstępna weryfikacja sporządzonej analizy wewnętrznej i zaplanowanie dalszej pracy dotyczącej utworzenia jednolitego opracowania obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych (spotkanie zespołu roboczego)
15 kwietnia 2016r.	Omówienie zrealizowanych zadań w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu, prezentacja bieżących statystyk związanych z badaniem ankietowym oraz uruchomionych kanałów komunikacji w ramach kampanii informacyjnej na temat wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Uczelni (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
19-20 kwietnia 2016r.	Szczegółowa weryfikacja sporządzonej analizy wewnętrznej, omówienie i odnotowanie praktyk funkcjonujących na Uczelni w odniesieniu do zasad Karty i Kodeksu (spotkanie zespołu roboczego)
22 kwietnia 2016r.	Omówienie sposobu analizy danych realizowanego badania ankietowego oraz formy ich prezentacji (spotkanie zespołu roboczego)
28 kwietnia 2016r.	Omówienie zrealizowanych zadań w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz omówienie wyników badania ankietowego wraz z wyciągnięciem wstępnych wniosków (spotkanie zespołu roboczego)
4 maja 2016r.	Prezentacja wypracowanej analizy wewnętrznej oraz wyników badania ankietowego, dyskusja obejmująca wnioski płynące z zaprezentowanych danych oraz wyznaczenie zadań do realizacji w ramach Strategii HR i Planu działań (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
6 maja 2016r.	Podsumowanie zrealizowanych prac w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu, określenie monitoringu efektów wdrożeniowych, omówienie poszczególnych elementów dokumentu Strategii HR i Planu działań (spotkanie zespołu roboczego)
9 maja 2016r.	Zaprezentowanie Rektorowi opracowanej dla Politechniki Wrocławskiej Strategii HR i Planu działań oraz przesłanie wypracowanej dokumentacji do Rektora Elekta, prof. Cezarego Madryasa, który 1 września 2016r. obejmie funkcję Rektora

Kampania informacyjna

Na przełomie marca i kwietnia 2016r. miała miejsce kampania informacyjna w związku z podejmowanymi działaniami dotyczącymi wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksie Postępowania **przy rekrutacji pracowników naukowych** na Politechnice Wrocławskiej.

Oprócz charakteru informacyjnego kampania miała na celu także zaangażowanie doktorantów i pracowników naukowych zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej do wypowiedzania się na temat warunków pracy i rozwoju zawodowego w ramach prowadzonego badania ankietowego.

Obszerne informacje dotyczące poparcia Politechniki Wrocławskiej dla zasad Karty i Kodeksu zostały zamieszczone na stronie internetowej poświęconej wdrożeniu. Strona została uruchomiona z początkiem kwietnia i dostępna jest pod linkiem, który znajduje się na stronie głównej Uczelni: <http://portal.pwr.edu.pl/HRexcellenceinresearch,241.dhtml>. Na stronie opisano czym jest Karta i Kodeks, z jakimi korzyściami dla Uczelni oraz jej pracowników naukowych wiąże się uzyskanie logo „**Human Resources Excellence in Research**”, również zostały przedstawione działania podejmowane na Politechnice Wrocławskiej w związku z przygotowaniem do wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz wskazane osoby kontaktowe w ramach projektu. Strona jest na bieżąco aktualizowana o informacje dotyczące prac nad wdrożeniem.

Ponadto w odniesieniu do uruchomionego badania ankietowego przeprowadzono dodatkową akcję promocyjną z zastosowaniem różnych kanałów komunikacyjnych uwzględniających m.in.:

- e-mailing do uczestników badania,
- e-mailing do Dziekanów wraz z pismem od Rektora zapraszającym do udziału w badaniu,
- powiadomienia w uczelnianym systemie ankietyzacji,
- komunikaty w Elektronicznym Biuletynie Informacyjnym Uczelni,
- komunikaty w Newsletterze Działu Współpracy Międzynarodowej,
- rozwieszenie w budynkach Uczelni ok. 200 plakatów (załącznik 2) promujących działania zmierzające do wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Politechnice Wrocławskiej wraz z informacją o badaniu ankietowym.

Do pracowników i doktorantów zaproszonych do udziału w badaniu, po jego zakończeniu zostały wysłane e-mailowe podziękowania za wypełnienie ankiety i podzielenie się swoimi opiniami w zakresie zagadnień poruszanych w kwestionariuszu. Podkreślono również, że informacje te przyczynią się do wyznaczenia kierunków rozwoju środowiska pracy naukowców na Politechnice Wrocławskiej, a także przybliżą ją do osiągnięcia celu, jakim jest uzyskanie logo „**Human Resources Excellence in Research**”. Odrębne podziękowania zostały także opublikowane w Elektronicznym Biuletynie Informacyjnym Politechniki.

Wewnętrzna analiza dokumentacji

Analiza wewnętrzna została przeprowadzona poprzez porównanie wytycznych zawartych w Karcie i Kodeksie z obowiązującymi ogólnokrajowymi aktami prawnymi oraz regulacjami wewnętrznymi Politechniki Wrocławskiej. Do przeprowadzenia analizy wykorzystano Standardową tabelę analizy wewnętrznej dostępną na stronie internetowej EURAXESS.

W pierwszej fazie procesu analizy dokonały poszczególne jednostki organizacyjne realizujące działania w ramach swoich obszarów kompetencyjnych. Dokładne omówienie zasad analizy i formy jej przeprowadzenia miało miejsce na jednym ze spotkań Zespołu ds. wdrożenia. Materiał przygotowany przez poszczególne jednostki organizacyjne został zebrany w ramach jednego dokumentu Standardowej tabeli analizy wewnętrznej. W kolejnym kroku została dokonana wstępna weryfikacja zapisanych w dokumencie analizy aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni oraz opracowanie planu działań w tym zakresie przez grupę z udziałem m.in. Koordynatora Zespołu ds. wdrożenia, prof. Zygmunta Hasiewicza, oraz przedstawicieli Biura Prawnego Politechniki Wrocławskiej. W celu dokładnej weryfikacji sporządzonej analizy wewnętrznej z uwzględnieniem obowiązujących na Uczelni praktyk powołany został osobny zespół roboczy. W jego skład weszli przedstawiciele jednostek organizacyjnych zaangażowanych w projekt wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Uczelni, a pracom zespołu przewodził Koordynator Biura Prawnego, mgr Roman Konieczka.

Tabela 13. Skład zespołu roboczego powołanego do szczegółowej weryfikacji dokumentacji analizy wewnętrznej

Lp.	Imię i nazwisko	Jednostka organizacyjna Uczelni
1	mgr Roman Konieczka	Biuro Prawne
2	mgr Marlena Gorzelańczyk-Kowalczyk	Biuro Prawne
3	mgr inż. Alicja Maniak	Dział ds. Strategii Uczelni
4	mgr Anna Kalinowicz	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
5	mgr Aleksandra Penza	Sekcja Rozwoju Zasobów Ludzkich Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi
6	mgr inż. Elżbieta Mazurek	Dział Zarządzania Projektami
7	mgr inż. Hanna Helman	Dział Nauczania
8	mgr Anna Poderska	Kwestura
9	mgr Małgorzata Kałuża	Kancelaria Rektora
10	mgr Julita Ryglowska	Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej

Podczas spotkań roboczych, które odbyły się w dniach 19 i 20 kwietnia dokonano dokładnej weryfikacji obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni. Szczegółowo uzupełniona Standardowa tabela analizy wewnętrznej została finalnie przedstawiona i omówiona w gronie wszystkich członków Zespołu ds. wdrożenia, a wyciągnięte z niej wnioski posłużyły do stworzenia Strategii HR i Planu działań.

Badanie ankietowe

Równoległe do prowadzonych prac nad analizą wewnętrzną dotyczącą obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni, uruchomione zostało badanie ankietowe, którego celem było pozyskanie opinii na temat warunków pracy i rozwoju zawodowego naukowców na Politechnice Wrocławskiej. Anonimowe badanie ankietowe przeprowadzone zostało w terminie od 11 do 25 kwietnia 2016 roku. Do udziału w badaniu zaproszono pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych, naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych i doktorantów Politechniki Wrocławskiej.

Kwestionariusz ankiety składał się z 4 bloków tematycznych, dotyczących:

- aspektów etycznych i zawodowych,
- rekrutacji i oceny,
- warunków pracy i ubezpieczenia społecznego,
- szkoleń.

Ankieta zawierała łącznie 40 stwierdzeń odpowiadających 40 wytycznym zawartym w Karcie i Kodeksie (załącznik 3). W ramach omawianych na forum Zespołu ds. wdrożenia założeń do badania ankietowego uznano za merytorycznie uzasadnione i zdecydowano o przeniesieniu zagadnienia 11 - „System ocen pracowników” z pierwszego bloku tematycznego „Aspekty etyczne i zawodowe” do drugiego – „Rekrutacja” z jednoczesną modyfikacją nazwy tego bloku na „Rekrutacja i ocena”.

Przy każdym ze stwierdzeń zamieszczona była 5-stopniowa skala:

5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem

W ankiecie należało zaznaczyć jedną odpowiedź, która odzwierciedlała opinię respondenta na temat tego, w jakim stopniu Politechnika Wroclawska spełnia dane kryterium.

Ankieta została przeprowadzona poprzez uczelniany system ankietyzacji. By ją wypełnić należało uruchomić system przez przeglądarkę internetową i zalogować się. W badaniu zapewniono anonimowość. System rejestrował pobranie ankiety z konta danego użytkownika, jednak po wypełnieniu ankiety i kliknięciu przycisku "Zakończ", ankieta mieszała się w bazie danych z innymi ankietami i traciła wszelkie fizyczne powiązania z osobą, która ją wypełniała.

Statystyki związane z liczbą wypełnionych ankiet z podziałem na respondentów reprezentujących poszczególne grupy zawodowe tj. doktorant, asystent, adiunkt, profesor nadzwyczajny, profesor zwyczajny i grupa inne, były na bieżąco raportowane do Koordynatora Zespołu ds. wdrożenia, co pozwalało na monitorowanie okresów największego spływu ankiet. Przeanalizowane dane związane z przyrostem wypełnienia ankiet pokazały, iż największe znaczenie dla zaangażowania uczestników badania w udzielanie odpowiedzi w ankiecie miała szeroko zakrojona akcja informacyjna z wykorzystaniem plakatów rozwieszonych w budynkach Uczelni oraz e-mailingu do Dziekanów wraz z załączonym pismem Rektora zapraszającym do udziału w badaniu.

Zestawienie danych z analizy wewnętrznej dokumentacji i badania ankietowego

Wyniki ankiety zostały przeanalizowane pod kątem ilościowym i jakościowym. W oparciu o zebrane dane przygotowana została prezentacja obrazująca wyniki badania z podziałem na odpowiedzi respondentów względem 40 stwierdzeń, które odpowiadają 40 zasadom Karty i Kodeksu. Następnie prezentacja wyników badania ankietowego wraz z wypracowaną Standardową tabelą analizy wewnętrznej zostały zaprezentowane Zespołowi ds. wdrożenia. Krytyczne zagadnienia wymagające modyfikacji pod kątem wypełnienia wytycznych Karty i Kodeksu, zostały szczegółowo omówione i zapisane do uwzględnienia ich w Strategii HR i Planie działań. Aby zapewnić jawność prowadzonych działań, wyniki badania ankietowego zostały opublikowane na stronie internetowej poświęconej wdrożeniu zasad Karty i Kodeksu.

ANALIZA WEWNĘTRZNA

Analiza aktów prawnych, dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących na Uczelni

Legenda:

ABI - Administrator Bezpieczeństwa Informacji

Doktorant - uczestnik studiów doktoranckich

FNP - Fundacja na rzecz Nauki Polskiej

FRP - Fundacja Rektorów Polskich

KRASP - Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich

KRPUT - Konferencja Rektorów Polskich Uczelni Technicznych

MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

MPiPS - Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej

MSWiA - Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

NCN - Narodowe Centrum Nauki

NCBiR - Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

ODO - Ochrona danych osobowych

PAN - Polska Akademia Nauk

PO - Pismo Okólne

PWr - Politechnika Wrocławska

ZW - Zarządzenie Wewnętrzne

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

1. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
stawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o finansach publicznych Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r. Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP przyjęty uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r. Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015) Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 611/29/2012-2016 (ZW 14/2015) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

2. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p> <p>Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</p> <p>Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</p> <p>Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r.</p> <p>Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r.</p> <p>Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r.</p> <p>Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p> <p>Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016)</p> <p>Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016)</p> <p>Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015)</p> <p>Uchwała Senatu nr 320/17/2012-2016 w sprawie stosowania w Politechnice Wrocławskiej Stanowiska Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich z dnia 12 listopada 2013 roku w sprawie dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą</p> <p>ZW 36/2014 w sprawie zasad udziału pracowników Politechniki Wrocławskiej w projektach i zleceniach zewnętrznych</p> <p>ZW 5/2011 w sprawie wykorzystywania terenu Uczelni w celach niezwiązanych z działalnością statutową</p>	<p>Udostępnienie na stronie PWr zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego</p>	<p>1 miesiąc / Dział ds. Strategii Uczelni</p>

	ZW 21/1995 w sprawie ochrony interesów i praw podmiotowych Politechniki Wrocławskiej Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Kodeks Etyki Doktoranta		
--	---	--	--

3. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiający wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks Karny Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r. Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r. Dobra praktyka badań naukowych. Rekomendacje, Zespół Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki, 2004 r. Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o finansach publicznych Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych Ustawa o Narodowym Centrum Nauki Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.	Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016) Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 611/29/2012-2016 (ZW 14/2015) ZW 60/2015 w sprawie zasad przygotowania i realizacji projektów w okresie 2014-2020 ZW 89/2015 w sprawie określenia wysokości narzutu kosztów pośrednich do projektów (zleceń) rozpoczynających się w 2016r. ZW 80/2015 w sprawie wprowadzenia szczegółowych wytycznych w zakresie przygotowania i realizacji projektów ZW 38/2004 w sprawie finansowania udziału własnego Politechniki Wrocławskiej w specjalnych programach badawczych finansowanych przez Ministerstwo Nauki i Informatyzacji ZW 92/2015 w sprawie wprowadzenia zasad przygotowania wniosków o przyznanie dotacji statutowej oraz podziału, wydatkowania i rozliczania przyznaných środków finansowych	Opracowanie i wdrożenie procesu informowania pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Intranetu Uwzględnienie w istniejących regulacjach dostępu młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej	1 rok / Dział Zarządzania Projektami 1,5 roku / Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej, Biuro Prawne

	<p>ZW 78/2014 w sprawie wprowadzenia procedury obiegu umów w Politechnice Wrocławskiej i informowania o umowach zawieranych i realizowanych w jednostkach Politechniki Wrocławskiej</p> <p>Regulamin zasad podziału dotacji na finansowanie działalności polegającej na prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych, służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich (ZW 6/2011 ze zmianami)</p> <p>Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)</p>		
--	---	--	--

5. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych	Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015) ZW 60/2015 w sprawie zasad przygotowania i realizacji projektów w okresie 2014-2020 Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Regulamin Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej Politechniki Wrocławskiej (ZW 101/2013 ze zmianami) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych Politechniki Wrocławskiej	Opracowanie planu działań w zakresie rozszerzenia współpracy z Regionalnym Punktem Kontaktowym Programów Badawczych Unii Europejskiej na rzecz wsparcia naukowców PWR	1 rok / Dział Zarządzania Projektami

6. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o finansach publicznych Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin gospodarki finansowej w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 300/21/2005-2008 ze zmianami (ZW 23/2007 ze zmianami) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 80/2015 w sprawie wprowadzenia szczegółowych wytycznych w zakresie przygotowywania i realizacji projektów Regulamin kontroli zarządczej w Politechnice Wrocławskiej (ZW 49/2016) ZW 12/2004 w sprawie przeprowadzania audytu wewnętrznego w Politechnice Wrocławskiej Regulamin Działu Kontroli Wewnętrznej (ZW 67/2004) Instrukcja kontroli, obiegu, przechowywania i udostępniania dokumentacji księgowej w Politechnice Wrocławskiej (ZW 6/2001)	nie wymagane działania	-

	<p>Regulamin zasad podziału dotacji na finansowanie działalności polegającej na prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych, służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich (ZW 6/2011 ze zmianami)</p> <p>ZW 18/2003 w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju oraz zwrotu kosztów przejazdu dla osób nie będących pracownikami Uczelni</p> <p>ZW 49/2007 w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju</p> <p>ZW 25/2015 w sprawie przyznawania i korzystania ze służbowych kart płatniczych</p> <p>ZW 60/2015 w sprawie zasad przygotowania i realizacji projektów w okresie 2014-2020</p> <p>Instrukcja kancelaryjna i jednolity rzeczowy wykaz akt w jednostkach organizacyjnych PWr (ZW 18/2001 ze zmianami)</p> <p>ZW 11/2001 w sprawie obowiązującego sposobu przekazywania dokumentacji archiwalnej do Archiwum Uczelni</p> <p>ZW 78/2014 w sprawie wprowadzenia procedury obiegu umów w Politechnice Wrocławskiej i informowania o umowach zawieranych i realizowanych w jednostkach Politechniki Wrocławskiej</p> <p>PO 13/1998 w sprawie zmniejszenia kosztów korzystania z telefonów służbowych w jednostkach organizacyjnych Politechniki Wrocławskiej</p>		
--	---	--	--

7. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
<p>Kodeks pracy wraz z przepisami wykonawczymi w zakresie bhp i ppoż</p> <p>Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp</p> <p>Ustawa o ochronie przeciwpożarowej</p> <p>Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi</p> <p>Ustawa o ochronie danych osobowych</p> <p>Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach</p> <p>Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych</p> <p>Ustawa o ochronie informacji niejawnych</p> <p>Ustawa o ochronie baz danych</p> <p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w uczelniach</p> <p>Rozporządzenie MSWiA w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p> <p>Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</p>	<p>Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami)</p> <p>Regulamin Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej Politechniki Wrocławskiej (ZW 101/2013 ze zmianami)</p> <p>ZW 25/2000 w sprawie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 17/2000 ze zmianami w sprawie organizacji ochrony informacji niejawnych w PWR</p> <p>ZW 66/2011 w sprawie zasad ochrony danych osobowych i organizacji systemu ochrony danych osobowych w PWR</p> <p>ZW 43/2007 w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, studentom i innym osobom przebywającym w budynkach lub na terenie Politechniki Wrocławskiej, w przypadku wystąpienia pożaru lub innych zagrożeń</p> <p>ZW 10/2009 w sprawie przeprowadzania badań z zakresu medycyny pracy dla pracowników Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 28/2012 w sprawie postępowania dotyczącego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz wypadków w drodze do lub z pracy</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy</p> <p>Opracowanie dobrych praktyk i dostarczenie rozwiązań technicznych dla ochrony danych badawczych</p> <p>Opracowanie Polityki Bezpieczeństwa Informacji</p> <p>Zaktualizowanie regulacji w zakresie bhp</p>	<p>6 miesięcy / Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> <p>1,5 rok / Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji</p> <p>3,5 roku / Administrator Bezpieczeństwa Informacji, Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji</p> <p>1 rok / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p>

	<p>ZW 56/2012 w sprawie zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników Politechniki Wrocławskiej</p> <p>Rekomendacja Nr 1/2014 Administratora Bezpieczeństwa Informacji z dnia 22 października 2014 r.</p> <p>ZW 3/2004 w sprawie stosowania przepisów ustawy o substancjach i preparatach chemicznych i wydanych do tej ustawy przepisów wykonawczych w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 39/2004 w sprawie zasad przydzielenia środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz norm przydziału środków higieny osobistej pracownikom Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 43/2007 w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, studentom i innym osobom przebywającym w budynkach lub na terenie Politechniki Wrocławskiej, w przypadku wystąpienia pożaru lub innego miejscowego zagrożenia</p> <p>ZW 29/2012 w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe</p> <p>ZW 17/2000 w sprawie ochrony informacji niejawnych w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 50/2013 w sprawie utworzenia Centrum Obronności i Bezpieczeństwa</p> <p>PO 31/2010 w sprawie powołania Zespołu ds. Monitorowania Systemu Ochrony Danych Osobowych i stosowania "Dobrych praktyk ochrony danych osobowych" w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>PO 30/2003 w sprawie legalizacji przyrządów pomiarowych oraz zbiorników wykorzystywanych dla produkcji, przemieszczania i obrotu spirytusem</p>	<p>Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy wraz oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego</p> <p>Nowelizacja dokumentacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych w PWR oraz wprowadzenie jednolitych zasad postępowania z informacją zastrzeżoną jako poufną na podstawie zawieranych z podmiotami trzecimi umów</p>	<p>3 lata / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p> <p>3 lata / Administrator Bezpieczeństwa Informacji</p>
--	---	---	--

	<p>Instrukcja zarządzania systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych w Politechnice Wrocławskiej (PO 8/2007)</p> <p>PO 8/2007 w sprawie wprowadzenia w Politechnice Wrocławskiej sposobu prowadzenia dokumentacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych oraz instrukcji dotyczącej trybu zapoznawania się osób fizycznych z ich danymi osobowymi</p> <p>PO 21/2015 w sprawie Rejestru zbiorów danych i obowiązku aktualizacji danych o zbiorach danych osobowych przetwarzanych w Uczelni</p> <p>PO 24/2015 w sprawie powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy w Politechnice Wrocławskiej.</p> <p>ODO nr 1/2012 sprawie wprowadzenia do stosowania w Politechnice Wrocławskiej wzoru upoważnienia do przetwarzania danych osobowych</p> <p>Instrukcje BHP dla różnych stanowisk pracy</p>		
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
<p>W ramach uruchomionej infrastruktury Wrocławskiego Centrum Sieciowo-Superkomputerowego udostępnia: system tworzenia kopii zapasowych, usługę archiwizacji danych. Usługi skierowane są do zespołów badawczych korzystających z usług obliczeniowych oraz do instytucji naukowych z obszaru Dolnego Śląska. Korzystanie z usług składowania danych jest nieodpłatne. Kopie zapasowe i archiwalne obsługiwane są przy pomocy oprogramowania IBM Tivoli Storage Manager. Biblioteka taśmowa służy zespołom badawczym jako miejsce przechowywania dużych zbiorów danych potrzebnych do obliczeń. Z zasobów dyskowych korzystają także systemy i usługi działające w Wrocławskim Centrum Sieciowo-Superkomputerowym, w tym serwery obliczeniowe, poczta elektroniczna oraz zaawansowany system kopii bezpieczeństwa.</p>			

8. Upowszechnianie, wykorzystanie 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o Narodowym Centrum Nauki Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o dostępie do informacji publicznej	Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015) Uchwała Senatu nr 857/48/2008-2012 w sprawie zaopiniowania statutu spółki celowej (powołanej na potrzeby komercjalizacji pośredniej wyników badań) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych Politechniki Wrocławskiej ZW 112/2014 ze zmianami w sprawie powołania projektu „Repozytorium Wiedzy Politechniki Wrocławskiej” Regulamin Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo – Technicznej (ZW 101/2013 ze zmianami) ZW 60/2014 w sprawie zasad finansowania, rozliczania i organizowania konferencji naukowych oraz innych imprez o charakterze naukowym w Politechnice Wrocławskiej ZW 2/2011 ze zmianami w sprawie wprowadzenia do stosowania tekstu jednolitego Regulaminu Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości	nie wymagane działania	-

	<p>ZW 106/2014 w sprawie utworzenia Biura Kooperacji Środowisk Naukowych i Gospodarczych</p> <p>ZW 28/2013 w sprawie powołania projektu "Opracowanie zasad współpracy z podmiotami gospodarczymi w zakresie realizacji badań naukowych, prac rozwojowych i usług zleczanych w Politechnice Wrocławskiej"</p> <p>Regulamin udostępniania zbiorów i świadczenia usług informacyjnych systemu biblioteczno-informacyjnego Politechniki Wrocławskiej</p>		
--	--	--	--

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Na Politechnice Wrocławskiej powstał spójny system transferu technologii i komercjalizacji wyników badań. Centralnym elementem systemu jest Punkt Kontaktowy ds. Transferu Technologii (PKTT). Celem Punktu jest koordynowanie działań jednostek/komórek organizacyjnych Uczelni w tym Wrocławskiego Centrum Transferu Technologii (WCTT), Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości (AIP), wydziałowych koordynatorów ds. współpracy z przemysłem oraz spółek celowych Uczelni, w procesie transferu technologii, ze szczególnym uwzględnieniem obsługi kontaktów z naukowcami i przedsiębiorcami zainteresowanymi transferem technologii z Politechniki Wrocławskiej do gospodarki. Kluczową rolę w procesie transferu technologii odgrywa Wrocławskie Centrum Transferu Technologii Politechniki Wrocławskiej. Konsekwencją wprowadzenia nowego regulaminu Zarządzania Własnością Intelektualną, było powołanie w miejsce Komisji Uczelnianej ds. Komercjalizacji, Komisji ds. Transferu Technologii. Komisja stanowi jedno z kluczowych ogniw w procesie komercjalizacji jako ciało doradcze w sprawach transferu technologii. Jest upoważniona do wydawania opinii o przeznaczeniu Wyniku do komercjalizacji oraz sposobie jego komercjalizacji. Dopracowano również modele ścieżek komercjalizacji w PWr. zarówno komercjalizacji bezpośredniej jak i pośredniej. Politechnika Wroclawska posiada spółkę celową pn. „Instytut Transferu Technologii Sp. z o.o. Do jej zadań należy w szczególności obejmowanie udziałów w spółkach kapitałowych lub tworzenie spółek kapitałowych, które powstają w celu wdrożenia wyników badań naukowych lub prac rozwojowych prowadzonych w Uczelni. Rektor, w drodze umowy, może powierzyć spółce zarządzanie prawami własności przemysłowej Uczelni w zakresie jej komercjalizacji. Uczelnia w celu realizacji zadań przekazuje spółce celowej w formie aportu wyniki badań naukowych i prac rozwojowych, w szczególności uzyskane prawa własności przemysłowej. Wyplaconą dywidendę spółki celowej Uczelnia przeznacza na działalność statutową Uczelni.

9. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o dostępie do informacji publicznej Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)	ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych pracowników Politechniki Wrocławskiej ZW 63/2014 w sprawie utworzenia przy Wydziale Podstawowych Problemów Techniki międzywydziałowego Centrum "Akademia Młodych Odkrywców Politechniki Wrocławskiej" ZW 10/2000 w sprawie zasad udzielania informacji prasie w Politechnice Wrocławskiej Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 91/2013 ze zmianami w sprawie utworzenia Gimnazjum Akademickiego Politechniki Wrocławskiej i Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Wrocławskiej Regulamin Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo – Technicznej (ZW 101/2013 ze zmianami) Regulamin udostępniania zbiorów i świadczenia usług informacyjnych systemu biblioteczno-informacyjnego Politechniki Wrocławskiej	nie wymagane działania	-

	Regulamin Dolnośląskiego Festiwalu Nauki Regulamin korzystania ze strefy otwartej nauki		
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
<p>Na Politechnice Wrocławskiej stosowane są dobre praktyki dotyczące popularyzacji nauki, m.in. Dolnośląski Festiwal Nauki organizowany co roku we wrześniu, Akademia Młodych Odkrywców, zaangażowanie Uczelni w działalność Zespołu Szkół Akademickich, portal Politechniki Wrocławskiej jako platforma informacyjna, publikowanie informacji w mediach o wynikach badań naukowców np. w cyklu "Nauka do usług".</p>			

10. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 88/2015 w sprawie zasad postępowania w przypadku zgłoszenia przez pracownika zarzutów dotyczących mobbingu Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016)	nie wymagane działania	-
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
Politechnika Wroclawska bierze udział w ogólnopolskiej akcji "Dziewczyny do ścisłych" oraz "Dziewczyny do nauki".			

11. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiający wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Regulamin oceny nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 699/32/2012-2016 (ZW 51/2015) ZW 31/2004 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania Medalu Politechniki Wrocławskiej ZW 37/2010 w sprawie wprowadzenia w Politechnice Wrocławskiej Regulaminu wyróżnienia "Zasłużony dla Wydziału" ZW 28/2007 w sprawie wprowadzenia Regulaminu podziału i przyznawania nagród uznaniowych w Politechnice Wrocławskiej Uchwały Rad Wydziałów określające szczegółowe zasady i wytyczne formułowania ocen nauczycieli akademickich	Powiązanie systemu oceny pracowników z polityką szkoleniową i dalszym rozwojem zawodowym	2 lata / Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

REKRUTACJA

12. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
<p>Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin przeprowadzenia konkursu otwartego na stanowisko: lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012 ze zmianami) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012 ze zmianami) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej</p>	<p>nie wymagane działania</p>	<p>-</p>

13. Rekrutacja (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin przeprowadzenia konkursu otwartego na stanowisko: lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012 ze zmianami) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012 ze zmianami) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej	Aktualizacja regulacji wewnętrznych w zakresie rekrutacji	1,5 rok / Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

14. Dobór kadr (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin przeprowadzenia konkursu otwartego na stanowisko: lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012 ze zmianami) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012 ze zmianami) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej	nie wymagane działania	-

15. Przejrzystość (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiający wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Regulamin przeprowadzenia konkursu otwartego na stanowisko: lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012 ze zmianami) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012 ze zmianami) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej	Opracowanie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań	1,5 rok / Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Dobra praktyka w zakresie sporządzania protokołów z konkursów: zawierają szczegółowe uzasadnienie kryteriów rozstrzygających o wyborze zwycięskiego kandydata.

16. Ocena zasług (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji	1,5 rok / Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)	Uchwała Senatu nr 138/8/2012-2016 w sprawie umiędzynarodowienia Politechniki Wrocławskiej Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Uchwała Senatu nr 734/32/2012-2016 w sprawie przyjęcia Sprawozdania ze współpracy z zagranicą za rok 2014	nie wymagane działania	-

19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora Departament Wymiany Międzynarodowej MNiSW, poradnik: http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-wykształcenia/dla-uczelni.html oraz poradnik: http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Regulamin przeprowadzenia konkursu otwartego na stanowisko: lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012 ze zmianami) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012 ze zmianami)	nie wymagane działania	-

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia publikowane są na stronie internetowej Uczelni, na stronie internetowej urzędu obsługującego Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz, w wersji anglojęzycznej, na stronie Komisji Europejskiej w europejskim portalu EURAXESS dla mobilnych naukowców.

20. Staż pracy (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin przeprowadzenia konkursu otwartego na stanowisko: lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012 ze zmianami) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w PWr	nie wymagane działania	-

WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

22. 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).

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

23. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
<p>Kodeks pracy</p> <p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p> <p>Ustawa o finansowaniu nauki</p> <p>Ustawa o ochronie przeciwpożarowej</p> <p>Ustawa o służbie medycyny pracy</p> <p>Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi</p> <p>Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach</p> <p>Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych</p> <p>Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp</p> <p>Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie</p>	<p>Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015)</p> <p>Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami)</p> <p>ZW 10/2009 w sprawie przeprowadzania badań z zakresu medycyny pracy dla pracowników Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 3/2004 w sprawie stosowania przepisów ustawy o substancjach i preparatach chemicznych i wydanych do tej ustawy przepisów wykonawczych w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 39/2004 w sprawie zasad przydzielenia środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz norm przydziału środków higieny osobistej pracownikom Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 43/2007 w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, studentom i innym osobom przebywającym w budynkach lub na terenie Politechniki Wrocławskiej, w przypadku wystąpienia pożaru lub innego miejscowego zagrożenia</p> <p>ZW 29/2012 w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy</p> <p>Zaktualizowanie regulacji w zakresie bhp</p> <p>Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego</p>	<p>6 miesięcy / Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p> <p>1 rok / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p> <p>3 lata / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p>

	<p>Ustalenie regulaminu przyznawania pracownikom Politechniki Wrocławskiej dodatków za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia (ZW 24/1987 ze zmianami)</p> <p>Organizacja przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w Politechnice Wrocławskiej (ZW 25/2000)</p> <p>ZW 13/2011 w sprawie zakresu obowiązków Zakładowego Inspektora Ochrony Radiologicznej</p> <p>ZW 56/2012 w sprawie zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 38/2004 w sprawie finansowania udziału własnego Politechniki Wrocławskiej w specjalnych programach badawczych finansowanych przez Ministerstwo Nauki i Informatyzacji</p> <p>Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 611/29/2012-2016 (ZW 14/2015)</p> <p>Regulaminu Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości przyjęty Uchwałą Senatu nr 415/30/2008-2012 (ZW 2/2011 ze zmianami)</p> <p>Warunki i tryb kierowania za granicę pracowników, doktorantów i studentów Politechniki Wrocławskiej w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych przyjęte Uchwałą Senatu nr 421/30/2005-2008 (ZW 24/2008)</p> <p>PO 30/2003 w sprawie legalizacji przyrządów pomiarowych oraz zbiorników wykorzystywanych dla produkcji, przemieszczania i obrotu spirytusem</p> <p>ZW 106/2014 w sprawie utworzenia Biura Kooperacji Środowisk Naukowych i Gospodarczych</p> <p>Regulamin udostępniania zbiorów i świadczenia usług informacyjnych systemu biblioteczno-informacyjnego Politechniki Wrocławskiej</p>		
--	---	--	--

	<p>Regulamin korzystania ze strefy otwartej nauki Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)</p> <p>Instrukcje BHP dla różnych stanowisk pracy do pobrania ze strony internetowej Działu BHP</p>		
--	--	--	--

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Na potrzeby badań naukowych a w szczególności organizacji środowiska informatycznego wspierającego proces badawczy służby i jednostki informatyczne (jak Wrocławskie Centrum Sieciowo Superkomputerowe (WCSS), Obszar Informatyzacji Uczelni (ACI),) zapewniają dostęp do:

- **usług obliczeniowych - w ramach których udostępniany jest sprzęt i oprogramowanie naukowe przeznaczone do prowadzenia obliczeń oraz zapewniane jest wsparcie i szkolenia z zakresu komputerowego wspomaganie badań naukowych; usługi obliczeniowe świadczone są uczonym z lokalnych środowisk akademickich i z całego kraju; korzystanie z komputerów dużej mocy w WCSS jest nieodpłatne, odbywa się na zasadzie przyznawania tzw. grantów obliczeniowych. Wnioski o granty przyjmowane są w trybie ciągłym,**
- **usług archiwizacji – w ramach których udostępniony jest system tworzenia kopii zapasowych oraz usługę archiwizacji danych; usługi skierowane są do zespołów badawczych korzystających z usług obliczeniowych oraz do instytucji naukowych z obszaru Dolnego Śląska. Korzystanie z usług składowania danych jest bezpłatne,**
- **usług bezpieczeństwa – w ramach których zespół bezpieczeństwa WCSS dba o wysoki poziom bezpieczeństwa usług obliczeniowych i składowania danych; wdrożone polityki tworzenia kopii zapasowych chronią użytkowników przed utratą ważnych danych i wyników obliczeń.**
- **usług sieci prywatnej - w ramach której na rzecz Uczelni, w tym organizacji środowiska naukowego (a w szczególności bezpiecznego dostępu do zasobów informatycznych Uczelni) uruchomiono dla pracowników Uczelni usługę PWR-VPN mającą na celu zapewnienie pracownikom Politechniki Wrocławskiej bezpiecznego i niezawodnego dostępu do zasobów sieci PWR-NET dla osób znajdujących się poza macierzystą Uczelnią.**

W celu podniesienia bezpieczeństwa i spójności narzędzi komputerowych wykorzystywanych na Uczelni (na komputerach Uczelni i pracowników) zapewniono dostęp w ramach Umów ogólnouczelnianych do narzędzi informatycznych, a w szczególności do: oprogramowania antywirusowego i firewalla oraz narzędzi firmy Microsoft w ramach program Enrollment for Education Solutions stanowiącego program licencjonowania grupowego oparty na modelu subskrypcyjnym zapewniającego prawo do użytkowania wybranych produktów, a także wszystkich ich nowszych i starszych wersji, przez określony czas.

24. 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 zawodowej. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Ustawa o finansowaniu nauki	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami) ZW 71/2013 w sprawie zmian organizacyjnych w administracji Uczelni dotyczących komórek organizacyjnych podległych Prorektorowi ds. Studenckich dotyczące powołania Samodzielnej Sekcji ds. Wsparcia Osób z Niepełnosprawnością Zasady zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego w roku akademickim 2015/2016 przyjęte Uchwałą Senatu nr 741/33/2012-2016 (ZW 61/2015) PO 13/2005 w sprawie powołania Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych w Politechnice Wrocławskiej) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Na potrzeby badań naukowych, a w szczególności organizacji środowiska informatycznego wspierającego proces badawczy, służby i jednostki informatyczne (takie jak Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe (WCSS), jednostki podległe Zastępcy Kanclerza ds. Informatyzacji) zapewniają dostęp do narzędzi i usług umożliwiających realizację badań o różnych porach i z różnych lokalizacji. Zapewniają to m.in. usługi VPN, oprogramowanie antywirusowe, mechanizmy zdalnego dostępu oraz dostęp do części narzędzi informatycznych na komputerach domowych (licencje z możliwością instalacji oprogramowania na komputerach "domowych" pracowników Uczelni na potrzeby prac naukowcy, badawczych i edukacyjnych).

Na Politechnice Wrocławskiej działa klub dla dzieci pracowników, doktorantów i studentów „mSzkrab” prowadzony przez Fundację Manus.

25. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Uchwała Senatu nr 134/9/2008-2012 w sprawie gwarancji powrotu na poprzednie warunki zatrudnienia, pracowników zatrudnionych do realizacji zadań w projektach	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	6 miesięcy / Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

26. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rozporządzenia MNiSW w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania doktorantom stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia Rozporządzenia MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków przyznawania stypendiów osobom, którym wszczęto przewód doktorski	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Ustalenia zasad stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy w Politechnice Wrocławskiej wprowadzone Uchwałą Senatu nr 255/16/2008-2012 (ZW 72/2009) Regulamin zasad podziału dotacji na finansowanie działalności polegającej na prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych, służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich wprowadzony Uchwałą Senatu nr 528/36/2008-2012 (ZW 49/2011) Regulaminu przyznawania nagród i wyróżnień Rektora i Dziekana doktorantom Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 504/35/2008-2012 (ZW 32/2011) Regulamin przyznawania doktorantom stypendiów dla doktorantów z własnego funduszu stypendialnego Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 407/20/2012-2016 (ZW 49/2014) Regulaminie podziału i przyznawania nagród uznaniowych w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 687/43/2008-2012 (ZW 22/2012)	Opracowanie i wdrożenie regulaminu wynagradzania oraz uregulowań w zakresie systemu motywowania płacowego	2 lata / Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

	<p>Uchwała Senatu nr 279/17/2008-2012 w sprawie ustalenia stawek za pracę realizowane w projektach przez pracowników w Politechnice Wrocławskiej w ramach stosunku pracy</p> <p>Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015)</p> <p>Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami)</p> <p>Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)</p> <p>Regulamin przyznawania stypendiów specjalnych dla doktorantów i studentów (ZW 34/2003)</p> <p>Regulaminu pomocy materialnej dla doktorantów (ZW 79/2014 ze zmianami)</p> <p>ZW 7/2012 ze zmianami w sprawie wysokości stawek wynagrodzenia stosowanych dla nauczycieli akademickich ze godziny nadwymiarowe i prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach umów o dzieło i zlecenie (na studia stacjonarne i niestacjonarne)</p> <p>ZW 9/2016 z dnia 19 stycznia 2016 r. w sprawie możliwości zwiększenia w roku 2016 wynagrodzeń pracowników Uczelni</p> <p>ZW 61/2015 w sprawie zlecania zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego w roku akademickim 2015/2016</p> <p>ZW 47/2014 ze zmianami w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania stypendiów doktoranckich oraz określenia wysokości stypendiów doktoranckich</p>		
--	---	--	--

	<p>ZW 34/2006 w sprawie zasad przyznawania i ustalania wysokości stypendiów doktoranckich otrzymywanych przez uczestników stacjonarnych studiów doktoranckich</p> <p>ZW 48/2014 ze zmianami w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania zwiększenia stypendium doktoranckiego z dotacji podmiotowej na dofinansowanie zadań projakościowych na stacjonarnych studiach doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 41/2014 ze zmianami w sprawie przyznawania stypendiów dla pracowników z własnego funduszu stypendialnego Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 45/2012 w sprawie warunków przyznawania stypendiów doktorskich pracownikom Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 28/2007 ze zmianami w sprawie wprowadzenia Regulaminu podziału i przyznawania nagród uznaniowych w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 64/2004 w sprawie zatrudniania cudzoziemców na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło.</p>		
--	--	--	--

27. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks pracy	Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami)	nie wymagane działania	-

28. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich prowadzonych przez jednostki organizacyjne uczelni	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

29. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p> <p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób</p> <p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych</p> <p>Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016)</p> <p>Warunki i tryb kierowania za granicę pracowników, doktorantów i studentów Politechniki Wrocławskiej w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych przyjęte Uchwałą Senatu nr 421/30/2005-2008 (ZW 24/2008)</p> <p>Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015)</p> <p>Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)</p> <p>ZW 89/2013 w sprawie podpisywania umów międzyuczelnianych w ramach programu Erasmus +</p> <p>ZW 61/2015 w sprawie zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego w roku akademickim 2015/2016</p> <p>Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016)</p>	<p>Stworzenie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie oceny i rekrutacji</p>	<p>1, 5 roku / Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi</p>

	ZW 41/2016 w sprawie zawierania umów i porozumień o współpracy z zagranicznymi instytucjami dydaktycznymi i naukowo-dydaktycznymi		
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
Działalność Sekcji Międzynarodowej Wymiany Osobowej w ramach Działu Współpracy Międzynarodowej, która koordynuje uczestnictwo w międzynarodowych programach stypendialnych, promuje je wśród społeczności akademickiej w formie mailingu.			

30. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Regulamin Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości (ZW 2/2011 ze zmianami) ZW 8/2011 w sprawie zmian organizacyjnych w administracji Uczelni dotyczących komórek organizacyjnych podległych Prorektorowi ds. Studenckich	Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	1 rok / Biuro Karier

31. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiający wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.	Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015) Regulamin Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej Politechniki Wrocławskiej (ZW 101/2013 ze zmianami) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych pracowników Politechniki Wrocławskiej	nie wymagane działania	-
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
<p>Na Politechnice Wrocławskiej powstał spójny system transferu technologii i komercjalizacji wyników badań. Centralnym elementem systemu jest Punkt Kontaktowy ds. Transferu Technologii (PKTT). Celem Punktu jest koordynowanie działań jednostek/komórek organizacyjnych Uczelni w tym Wrocławskiego Centrum Transferu Technologii (WCTT), Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości (AIP), brokerów innowacji, wydziałowych koordynatorów ds. współpracy z przemysłem oraz spółek celowych Uczelni, w procesie transferu technologii, ze szczególnym uwzględnieniem obsługi kontaktów z naukowcami i przedsiębiorcami zainteresowanymi transferem technologii z Politechniki Wrocławskiej do gospodarki. Kluczową rolę w procesie transferu technologii odgrywa Wrocławskie Centrum Transferu Technologii Politechniki Wrocławskiej. Konsekwencją wprowadzenia nowego regulaminu Zarządzania Własnością Intelektualną, było powołanie w miejsce Komisji Uczelnianej ds. Komercjalizacji, Komisji ds. Transferu Technologii. Komisja stanowi jedno z kluczowych ogniw w procesie komercjalizacji jako ciało doradcze w sprawach transferu technologii. Jest upoważniona do wydawania opinii o przeznaczeniu Wyniku do komercjalizacji oraz sposobie jego komercjalizacji. Dopracowano również modele ścieżek komercjalizacji w PWr. zarówno komercjalizacji bezpośredniej jak i pośredniej. Politechnika Wroclawska posiada spółkę celową pn. „Instytut Transferu Technologii Sp. z o.o. Do jej zadań należy w szczególności obejmowanie udziałów w spółkach kapitałowych lub tworzenie spółek kapitałowych, które powstają w celu wdrożenia wyników badań naukowych lub prac rozwojowych prowadzonych w Uczelni. Rektor, w drodze umowy, może powierzyć spółce zarządzanie prawami własności przemysłowej Uczelni w zakresie jej komercjalizacji. Uczelnia w celu realizacji zadań przekazuje spółce celowej w formie aportu wyniki badań naukowych i prac rozwojowych, w szczególności uzyskane prawa własności przemysłowej. Wyplaconą dywidendę spółki celowej Uczelnia przeznacza na działalność statutową Uczelni.</p>			

32. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Uchwała nr 20/2016 Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki	Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 610/29/2012-2016 (ZW 13/2015) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych pracowników Politechniki Wrocławskiej Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej - (PO 12/2016)	nie wymagane działania	-
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
Roczna analiza cytowań i dorobku naukowego pracowników Politechniki Wrocławskiej przedstawiana na Senacie, którą otrzymują wszyscy naukowcy.			

33. 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 kadre 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin oceny nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 699/32/2012-2016 (ZW 51/2015) Zasady zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego w roku akademickim 2015/2016 przyjęte Uchwałą Senatu nr 741/33/2012-2016 (ZW 61/2015) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) ZW 7/2012 ze zmianami w sprawie wysokości stawek wynagrodzenia stosowanych dla nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe i prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach umów o dzieło i zlecenia (na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013)	nie wymagane działania	-

	<p>ZW 95/2014 w sprawie hospitolowania zorganizowanych zajęć dydaktycznych prowadzonych w Politechnice Wrocławskiej przez nauczycieli akademickich, doktorantów i specjalistów spoza Uczelni</p> <p>ZW 9/2015 w sprawie informatycznego systemu ankietowego badania opinii studentów i doktorantów o zajęciach dydaktycznych prowadzonych w Politechnice Wrocławskiej</p> <p>ZW 19/2011 w sprawie wprowadzenia obowiązku ukończenia "Kursu dydaktycznego szkoły wyższej" przez pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych Politechniki Wrocławskiej</p>		
Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni			
Oferowany jest Kurs dydaktyczny oraz Kurs pedagogiczny dla doktorantów i nauczycieli akademickich realizowany przez Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych Politechniki Wrocławskiej.			

34. Skargi / apelacje

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin oceny nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 699/32/2012-2016 (ZW 51/2015) Uchwała Senatu nr 100/5/2012-2016 w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Senackiej Komisji Odwoławczej Regulamin Pracy Politechniki Wrocławskiej (ZW 45/2010 ze zmianami) ZW 88/2015 w sprawie zasad postępowania w przypadku zgłoszenia przez pracownika zarzutów dotyczących mobbingu Pismo Rektora nr R/1832/2003 określające zadania Rektorskiej Komisji ds. Etyki	Powołanie mediatora na Uczelni	1 rok / Rektor

35. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o związkach zawodowych	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) Ordynacja Wyborcza Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 879/38/2012-2016 (ZW 5/2016) ZW 46/2006 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Samorządu Doktorantów Politechniki Wrocławskiej	nie wymagane działania	-

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Regulaminy Wydziałów, Studiów i Centrów także określają zasady przedstawicielstwa pracowników naukowych w organach decyzyjnych na poziomie jednostek organizacyjnych. Na Politechnice Wrocławskiej powołani są pełnomocnicy i doradcy Rektora i Prorektorów.

SZKOLENIA

36. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r.	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) PO 20/2013 w sprawie określenia jednolitych zasad oceny postępów w przygotowaniu rozprawy doktorskiej na studiach doktoranckich odbywanych od roku akademickiego 2012/2013 Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) Regulamin oceny nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 699/32/2012-2016 (ZW 51/2015)	nie wymagane działania	-

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodność funkcji, 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z przepisami wykonawczymi	Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) Zasady zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego w roku akademickim 2015/2016 przyjęte Uchwałą Senatu nr 741/33/2012-2016 (ZW 61/2015) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) ZW 95/2014 w sprawie hospitowania zorganizowanych zajęć dydaktycznych prowadzonych w Politechnice Wrocławskiej przez nauczycieli akademickich, doktorantów i specjalistów spoza Uczelni	nie wymagane działania	-

38. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015) ZW 60/2014 w sprawie zasad finansowania, rozliczania i organizowania konferencji naukowych oraz innych imprez o charakterze naukowym w Politechnice Wrocławskiej Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016) ZW 25/2013 w sprawie ustalenia procedury obiegu i udostępniania ofert pracy, praktyk i staży dla studentów, doktorantów i absolwentów w podmiotach innych niż Politechnika Wroclawska ZW 24/2008 w sprawie wprowadzenia warunków i trybu kierowania za granicę pracowników, doktorantów i studentów Politechniki Wrocławskiej w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych ZW 23/2009 w sprawie obowiązku rejestracji przystąpienia do krajowych i zagranicznych towarzystw/stowarzyszeń naukowych	Rozszerzenie zakresu tematycznego szkoleń i kursów dla pracowników naukowych	3,5 roku / Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych oraz Studium Języków Obcych PWr posiadają w ofertę rozwoju zawodowego skierowaną do naukowców m.in. ofertę kursów językowych.

Dział Współpracy Międzynarodowej PWr koordynuje i informuje pracowników o ofertach stypendialnych oraz projektach z UE w ramach rozwoju potencjału dydaktyczno-naukowego młodej kadry akademickiej m.in. stypendia dla doktorantów.

PWr oferuje interdyscyplinarne studia doktoranckie, wykłady profesorów wizytujących, staże naukowo-dydaktyczne doktorantów i postdoców.

Ponadto informacje o możliwości wzięcia udziału w szkoleniach rozpowszechniane są poprzez Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Politechniki Wrocławskiej, biuletyn Działu Zarządzania Projektami, biuletyn Regionalnego Punktu Kontaktowego, strona [www.Wrocławskiego Centrum Transferu Technologii](http://www.wroclawskiego-centrum-transferu-technologie.pl).

Program Erasmus+ wspiera rozwój zawodowy naukowców poprzez dofinansowanie wyjazdów zagranicznych mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych.

Dyrekcja Studium Języków Obcych organizuje dla nauczycieli dwa razy w roku akademickim „Dni Rozwoju”. Pracownicy Studium uczestniczą w wykładach, warsztatach, seminariach, dyskusjach o różnorodnej tematyce z zakresu nowoczesnej dydaktyki, psychologii, interkulturowości, etyki. Zapraszani są specjaliści z kraju i z zagranicy. Cyklicznie są organizowane szkolenia dla kierownictwa z zakresu psychologii zarządzania oraz prawa pracy. Wybór tematyki szkoleń dla pracowników jest dokonywany również na podstawie przeprowadzanych w SJO ankiet i uwzględnia zespołowe oraz indywidualne potrzeby nauczycieli.

39. 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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016)	Opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych	2 lata / Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Oferta Studiów Nauk Humanistycznych i Społecznych, Języków Obcych, skierowana do naukowców, działalność Działu Współpracy Międzynarodowej, w zakresie koordynowania i informowania pracowników o ofertach stypendialnych.
Rozpowszechniane informacje o możliwości wzięcia udziału w szkoleniach poprzez Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Politechniki Wrocławskiej, biuletyn Działu Zarządzania Projektami, biuletyn Regionalnego Punktu Kontaktowego, strona www Wrocławskiego Centrum Transferu Technologii.
Ponadto w budżetach jednostek przeznaczane są środki na stypendia, wyjazdy zagraniczne i krajowe w ramach działań rozwojowych.
Program Erasmus+ wspiera rozwój zawodowy naukowców poprzez dofinansowanie wyjazdów zagranicznych mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych. Regionalny Punkt Kontaktowy prowadzi i monitoruje efektywność podejmowanych działań szkoleniowych.
Dla naukowców Uczelni Studium Języków Obcych oferuje: językowe kursy dokształcające, w tym z języków „rzadkich” (hiszpańskiego, portugalskiego, czeskiego, szwedzkiego, japońskiego), specjalistyczne kursy języka angielskiego dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w języku angielskim Academic English, kursy językowe na zamówienie wydziałów i jednostek organizacyjnych Uczelni, np. Działu Projektów, Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej, administracji centralnej, kursy przygotowujące do międzynarodowych egzaminów certyfikatowych IELTS, FCE, CAE, Bulats, Mondiale, egzaminy certyfikatowe ACERT, Bulats, Mondiale poświadczane certyfikatem, warsztaty rozwijające kompetencje interpersonalne, warsztaty interkulturowe, specjalne kursy dla młodych naukowców z zakresu kultury języka i emisji głosu, tłumaczenia dokumentacji naukowo-technicznej i projektowej na język polski oraz na języki obce, korektę tekstów naukowych w języku angielskim przez native speakerów.

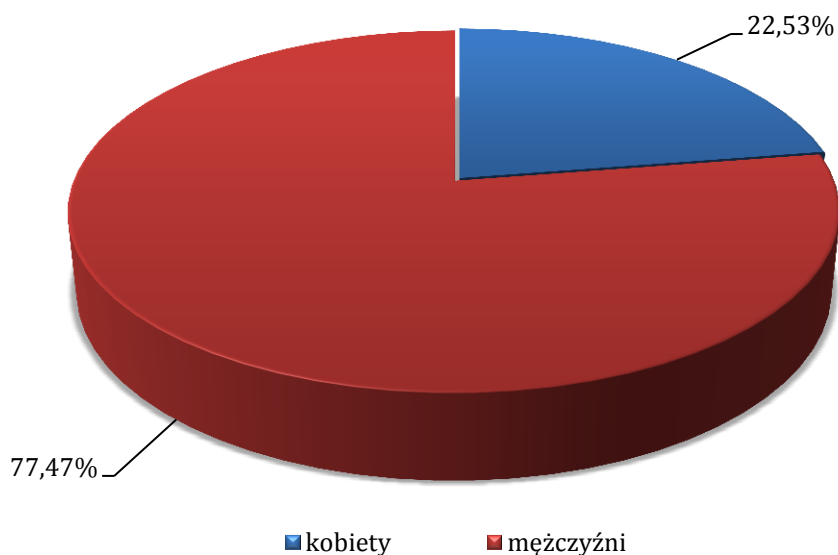
40. Opieka naukowa

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.

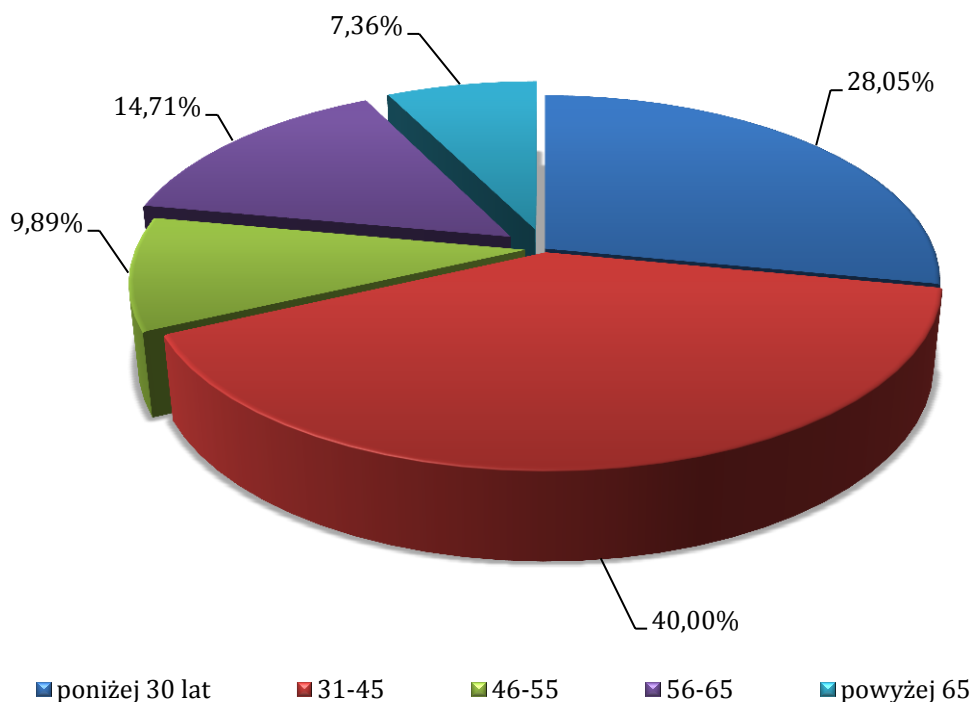
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/ Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 953/40/2012-2016 (PO 16/2016) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 ze zmianami (ZW 31/2013) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 618/30/2012-2016 (ZW 30/2015)	nie wymagane działania	-

Analiza wyników badania ankietowego

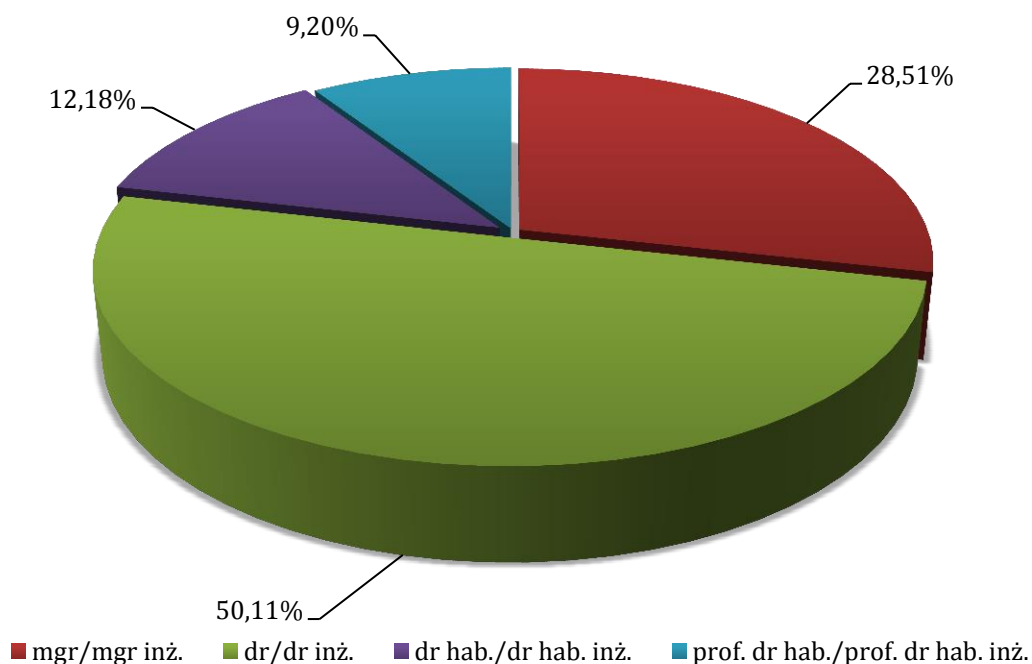
W badaniu wzięło udział 435 osób, z czego 22,53% ankietowanych to kobiety. Najliczniej reprezentowana była grupa osób między 31. a 45. rokiem życia (40%), kolejna poniżej 30. roku życia (28,05%), następna między 56. a 65. rokiem życia (14,71%). Najmniej licznie odpowiadali ankietowani powyżej 65. roku życia (7,36%) oraz między 46. a 55. rokiem życia (9,89%).



Wykres 1. Procentowy udział respondentów wg płci

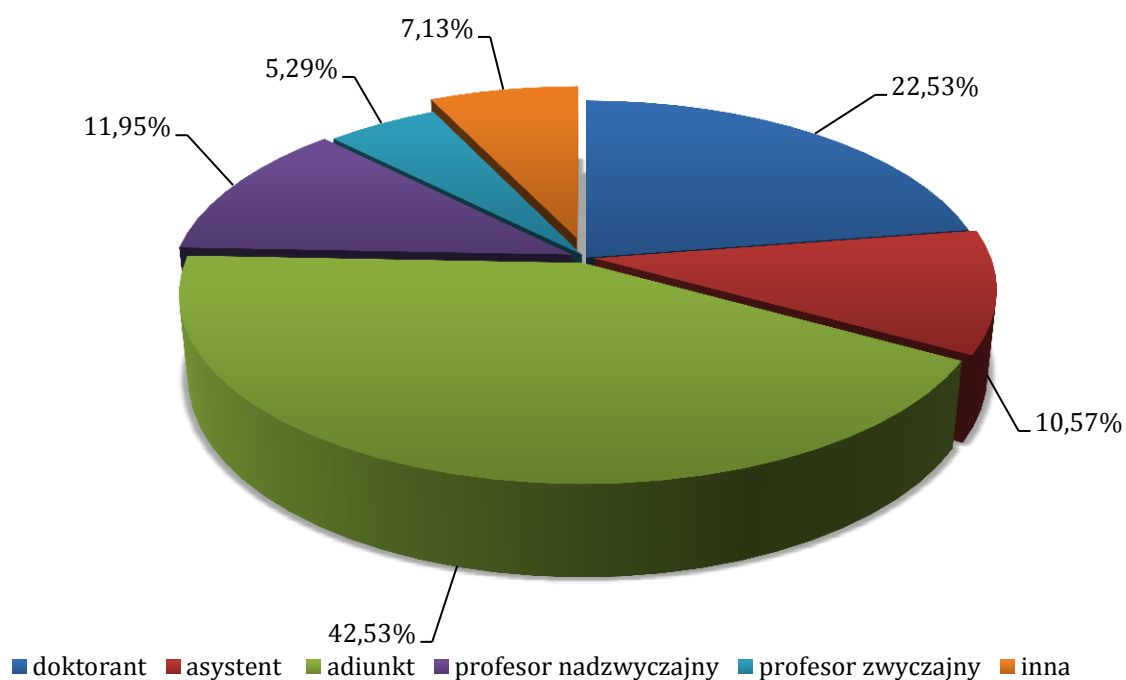


Wykres 2. Procentowy udział respondentów wg poszczególnych grup wiekowych



Wykres 3. Procentowy udział respondentów w podziale wg posiadanego stopnia/tytułu naukowego lub zawodowego

Wśród ankietowanych najczęściej osób posiada tytuł doktora lub doktora inżyniera (50,11% respondentów), kolejną grupą to magistry lub magistry inżynierowie (28,51%), następnie doktorzy habilitowani oraz doktorzy habilitowani inżynierowie (12,18%). Najmniej liczną grupę stanowią osoby z tytułem profesora – 9,20%.



Wykres 4. Procentowy udział respondentów w podziale wg grupy zawodowej

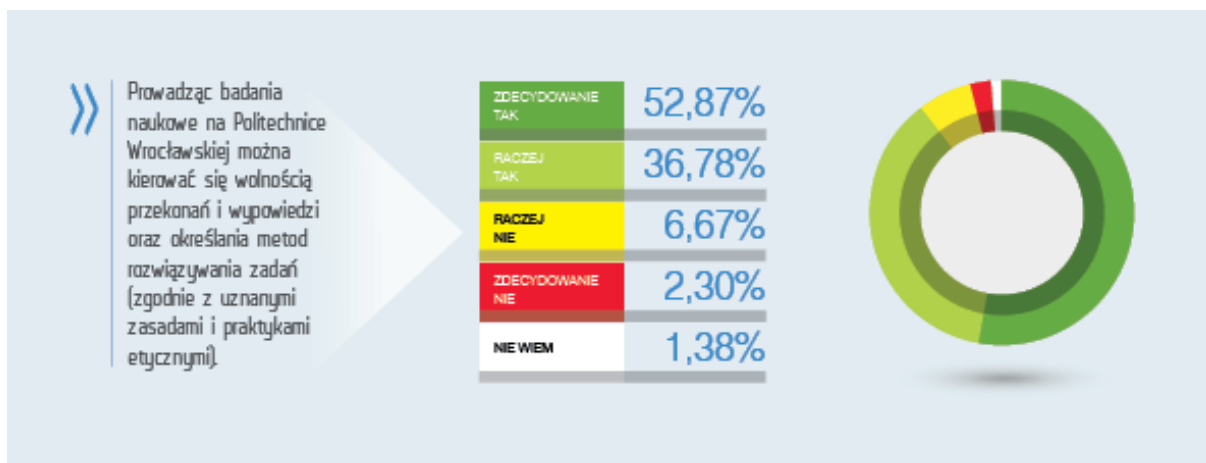
Najliczniej reprezentowaną wśród ankietowanych grupą zawodową są adiunkci (42,53%) oraz doktoranci (22,53%), w następnej kolejności uplasowali się profesorowie nadzwyczajni (11,95%), asystenci (10,57%), profesorowie zwyczajni (5,29%), 7,13% pozostałych ankietowanych należy do innych grup zawodowych niż wymienione wyżej, w skład których weszły osoby zatrudnione na stanowiskach inżynierjno-technicznych i naukowo-technicznych.

Aspekty etyczne i zawodowe

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

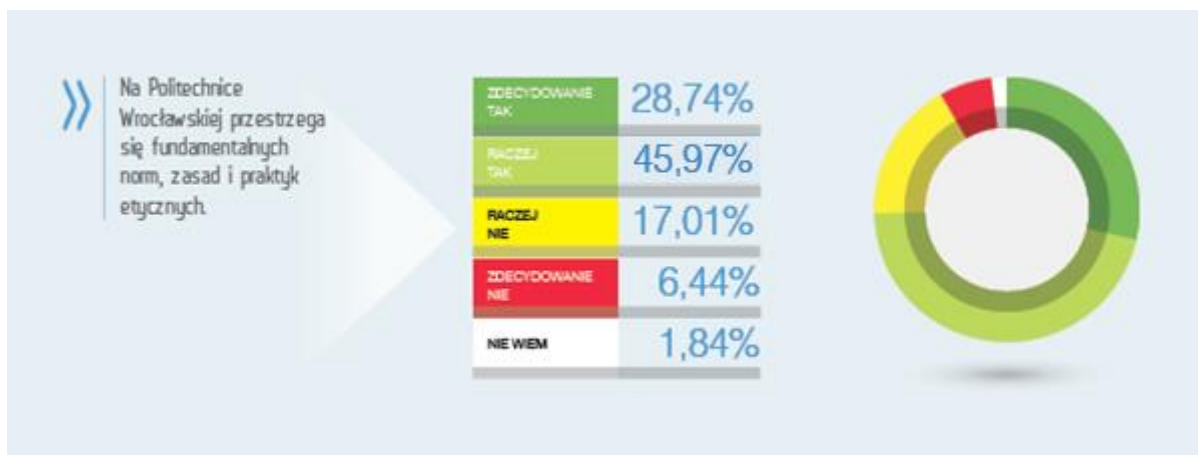
Politechnika Wrocławska stwarza przestrzeń do prowadzenia badań naukowych w sposób profesjonalny, odpowiedzialny, w poszanowaniu zasad etyki zawodowej, praw własności intelektualnej, wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców oraz zapewniając naukowcom swobodę w zakresie metod rozwiązywania zadań.

Pierwszy moduł pytań, z jakim zetknęli się ankietowani, dotyczył etycznych i zawodowych aspektów pracy.



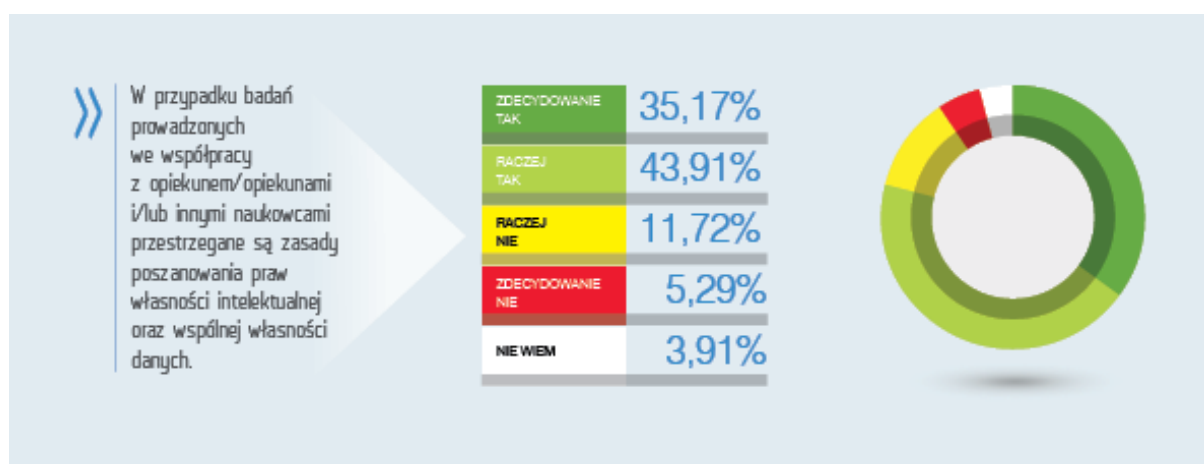
Rysunek 2. Wolność badań naukowych (1)

Większość odpowiedzi zadeklarowano jako *zdecydowanie tak* (52,87%) lub *raczej tak* (36,78%). Pozostałe odpowiedzi *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* stanowią łącznie 8,97%. 1,38% to odpowiedzi *nie wiem*.



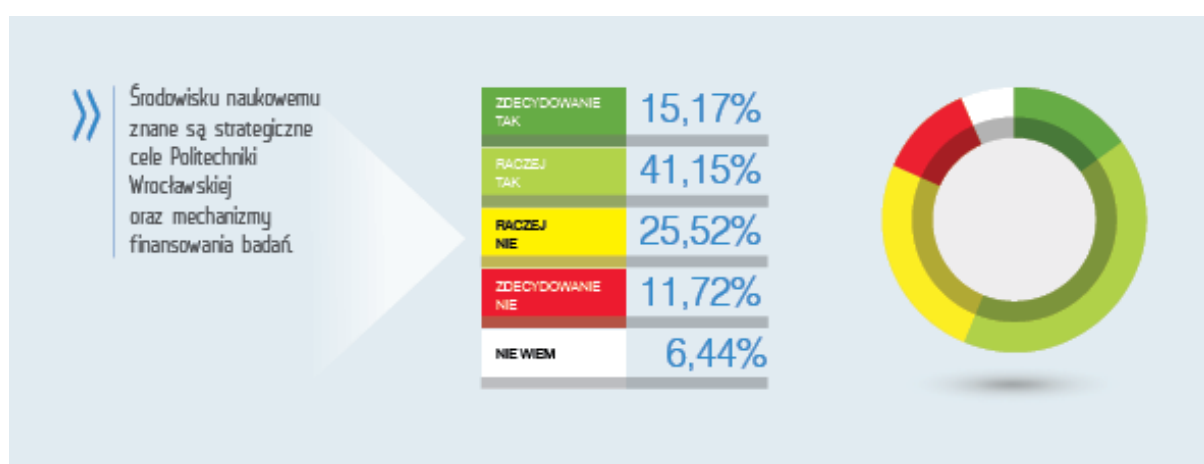
Rysunek 3. Zasady etyczne (2)

Kolejne pytanie w tej części dotyczyło przestrzegania fundamentalnych norm i zasad oraz praktyk etycznych. I tu również *zdecydowanie tak* lub *raczej tak* odpowiedziała większość badanych (łącznie 74,71%). *Raczej nie* lub *zdecydowanie nie* niespełna co czwarty ankietowany (23,45%). Pozostałe 1,84% badanych zdecydowało się na odpowiedź *nie wiem*.



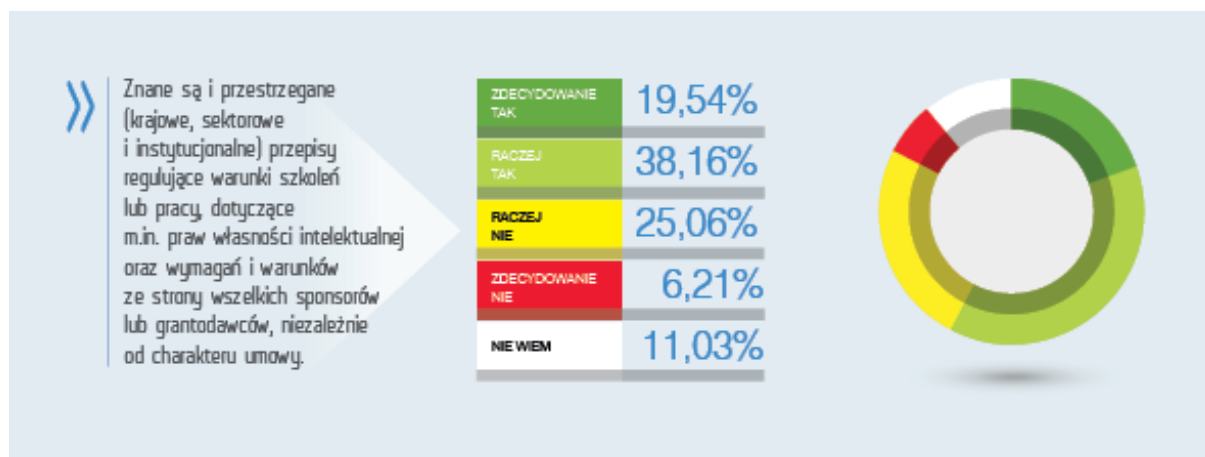
Rysunek 4. Odpowiedzialność zawodowa (3)

Na to pytanie większość respondentów odpowiadała, że owe zasady są na Politechnice Wrocławskiej przestrzegane. Odpowiedź *zdecydowanie tak* zaznaczyło 35,17% osób, zaś odpowiedź *raczej tak* 43,91% ankietowanych. Ocenę tego zagadnienia na poziomie *raczej nie* zaznaczyło 11,72% a *zdecydowanie nie* 5,29%. 3,91% osób wskazało odpowiedź *nie wiem*.



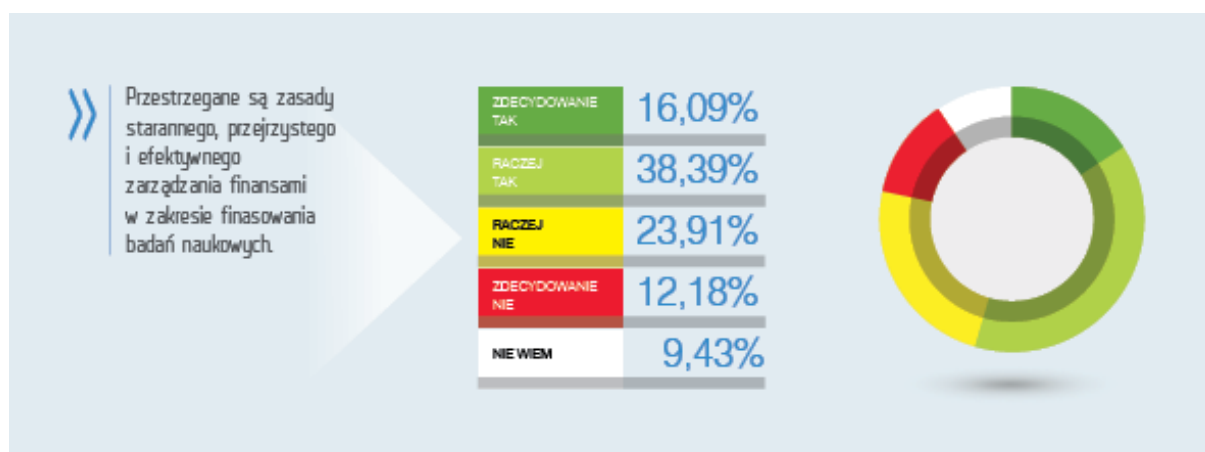
Rysunek 5. Profesjonalne podejście (4)

Odpowiedź na to pytanie na poziomie *zdecydowanie tak* lub *raczej tak* zaznaczyło aż 56,32% badanych. Na zaznaczenie punktów *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zdecydowało się łącznie 37,24% respondentów. 6,44% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź *nie wiem*.



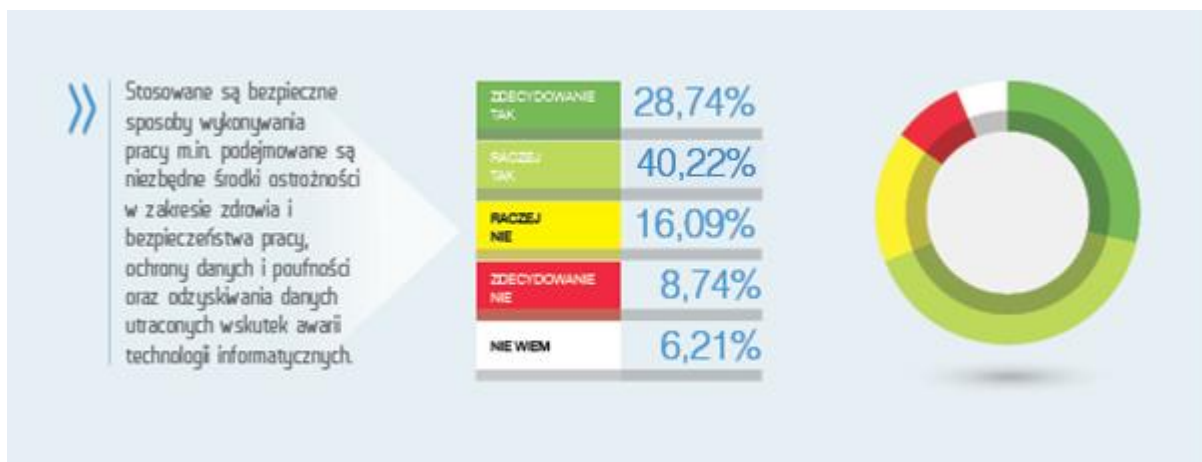
Rysunek 6. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (5)

Kolejne zagadnienie ankiety także wypadło na korzyść Uczelni. 19,54% ankietowanych udzieliło odpowiedzi *zdecydowanie tak*, zaś 38,16% *raczej tak*. *Raczej nie* lub *zdecydowanie nie* odpowiedziało łącznie 31,27% badanych. 11,03% osób odpowiedziało: *nie wiem*.



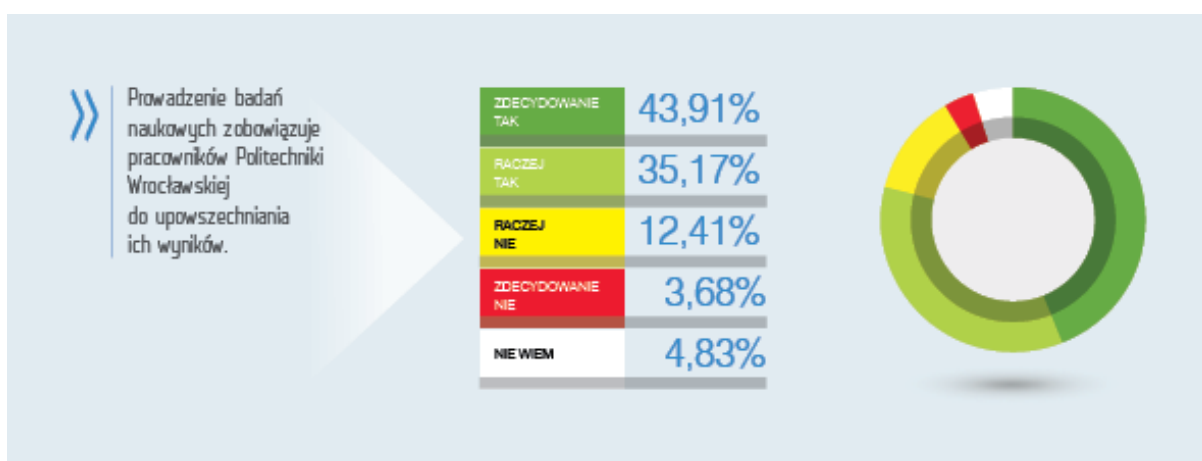
Rysunek 7. Odpowiedzialność (6)

Wątpliwości w tym zakresie nie miało 16,09% badanych, gdyż odpowiedzieli *zdecydowanie tak*. Na odpowiedź *raczej tak* zdecydowało się 38,39% osób, zaś odpowiedzi *raczej nie* udzieliło 23,91% respondentów, a *zdecydowanie nie* 12,18% osób biorących udział w badaniu. Pozostałe osoby udzieliły odpowiedzi: *nie wiem*.



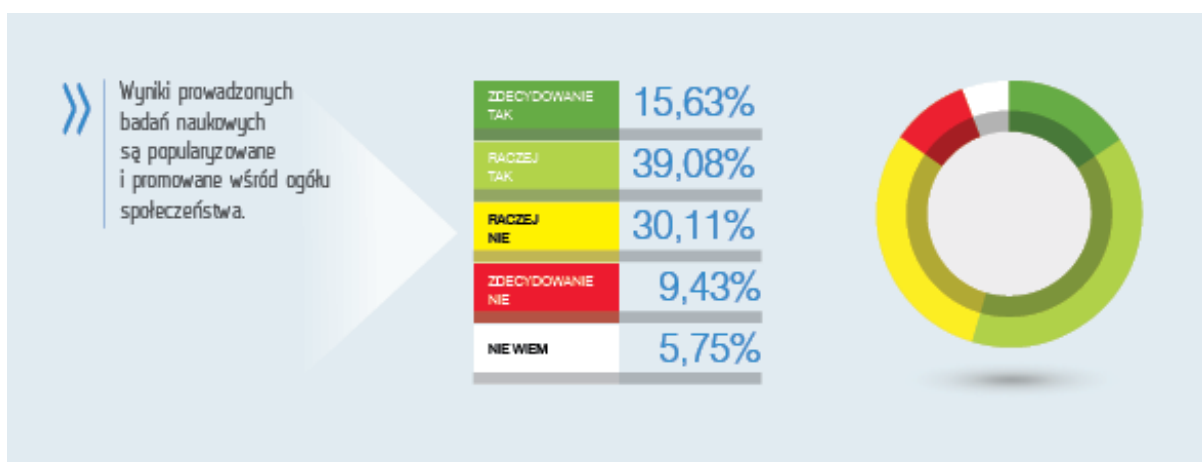
Rysunek 8. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (7)

Zdecydowanie *tak* lub *raczej tak* odpowiedziało łącznie 68,96% ankietowanych, natomiast *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* 24,83% badanych. 6,21% osób odpowiedziało: *nie wiem*.



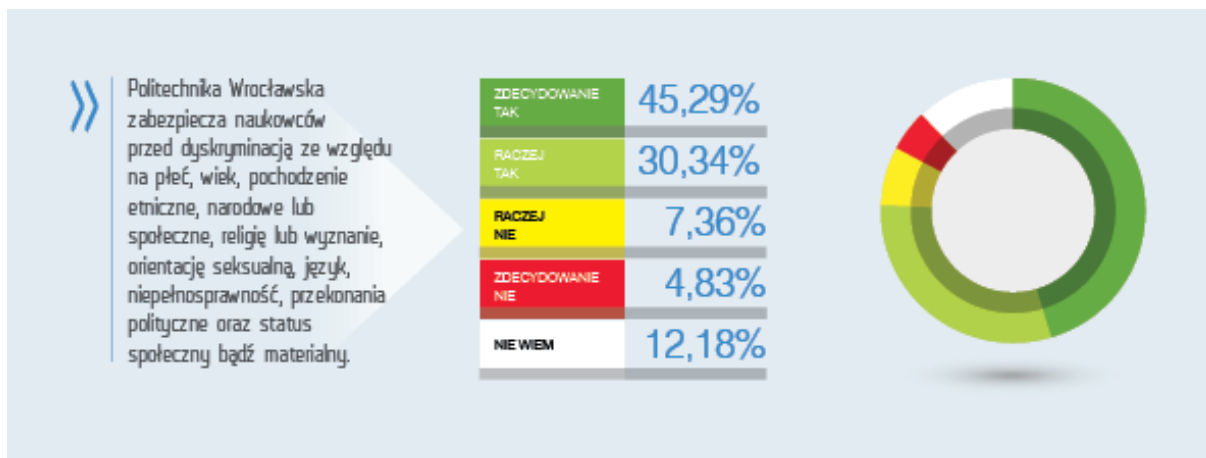
Rysunek 9. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników (8)

Zdecydowanie *tak* odpowiedziało 43,91% badanych, odpowiedzi *raczej tak* udzieliło 35,17% ankietowanych. Odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie* to odpowiednio 12,41% i 3,68% respondentów. Pozostałe 4,83% badanych udzieliło odpowiedzi *nie wiem*.



Rysunek 10. Zaangażowanie społeczne (9)

Zdecydowanie zauważa takie zjawisko 15,63% respondentów, 39,08% przychyliła się do odpowiedzi *raczej tak*. *Raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zaznaczyło odpowiednio 30,11% i 9,43% osób biorących udział w ankiecie. Pozostałe 5,75% stanowią odpowiedzi *nie wiem*.



Rysunek 11. Zasada niedyskryminacji (10)

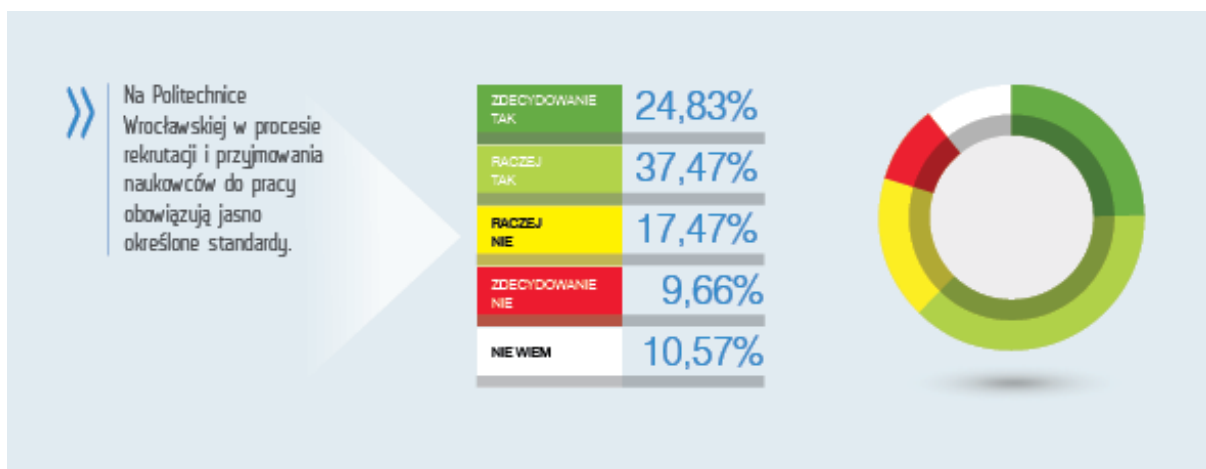
Zdecydowanie tak odpowiedziało 45,29% naukowców, 30,34% zdecydowało się na odpowiedź *raczej tak*. Wskazania na odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* udzieliło kolejno 7,36% i 4,83% respondentów. *Nie wiem* jako odpowiedź na to pytanie wskazało 12,18% ankietowanych.

Rekrutacja i ocena



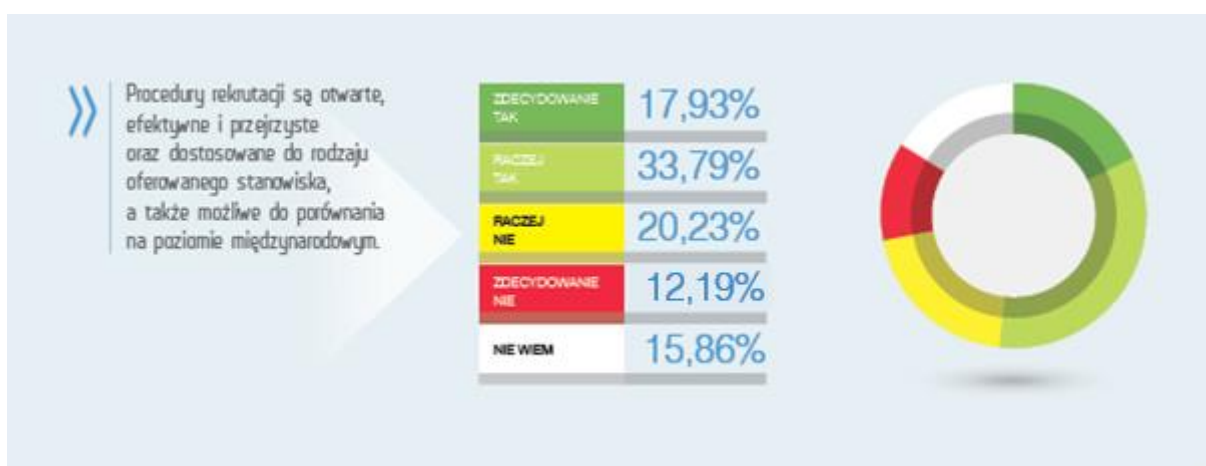
Rysunek 12. Systemy oceny pracowników (11)

Zdecydowanie tak odpowiedziało 36,32% badanych a raczej tak 37,70%. Odpowiedzi raczej nie zaznaczyło 13,79% a zdecydowanie nie 6,21%. Pozostałe 5,98% ankietowanych zdecydowało się na odpowiedź *nie wiem*.



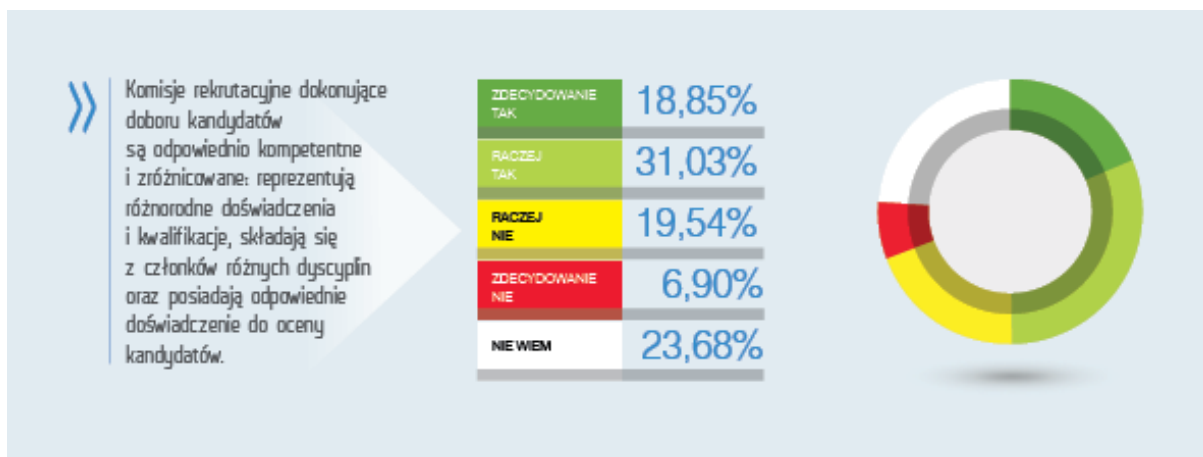
Rysunek 13. Rekrutacja (12)

Zdecydowanie tak uważa 24,83% ankietowanych, zaś 37,47% zdecydowało się na odpowiedź *raczej tak*. Z kolei 17,47% badanych twierdzi, że raczej takie standardy nie funkcjonują, a 9,66% jest zdania, że *zdecydowanie nie* funkcjonują. 10,57% odpowiedzi brzmiało *nie wiem*.



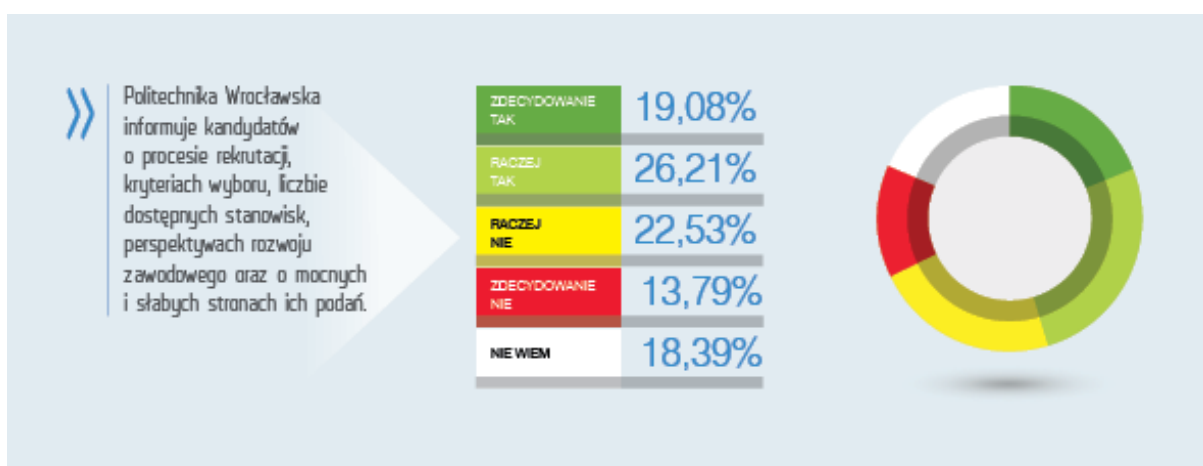
Rysunek 14. Rekrutacja (Kodeks) (13)

Zdecydowanie tak odpowiedziało na to pytanie 17,93% ankietowanych, zaś 33,79% zdecydowało się na zaznaczenie odpowiedzi *raczej tak*. *Raczej nie* i *zdecydowanie nie* odpowiedziało kolejno 20,23% oraz 12,19% naukowców. Pozostałe 15,86% to osoby, które odpowiedziały *nie wiem*.



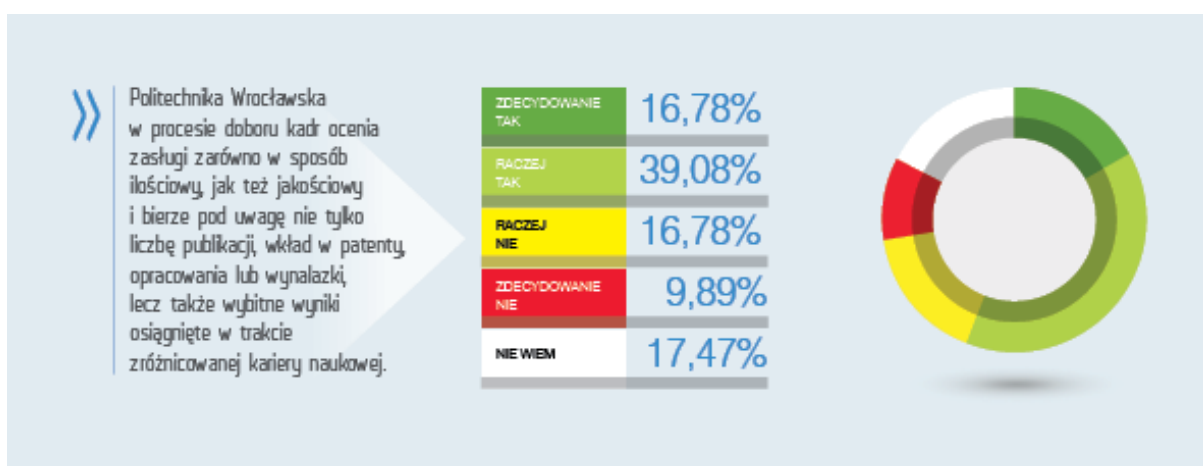
Rysunek 15. Dobór kadr (Kodeks) (14)

Na tak postawione pytanie odpowiedzi *zdecydowanie tak* udzieliło 18,85% ankietowanych, zaś 31,03% przychyliło się do odpowiedzi *raczej tak*. 19,54% zdecydowało się na odpowiedź *raczej nie*, zaś 6,90% *zdecydowanie nie*. 23,68% uczestników badania odpowiedziało *nie wiem*.



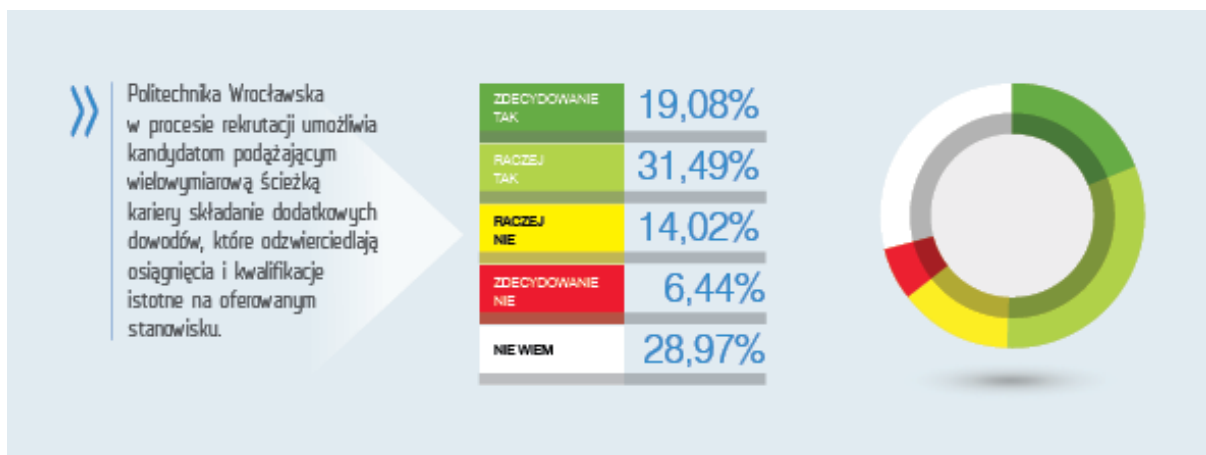
Rysunek 16. Przejrzystość (Kodeks) (15)

Odpowiedzi *zdecydowanie tak* było w tym przypadku 19,08%, *raczej tak* 26,21%. *Raczej nie* odpowiedziało 22,53% a *zdecydowanie nie* 13,79%. 18,39% ankietowanych udzieliło odpowiedzi *nie wiem*.



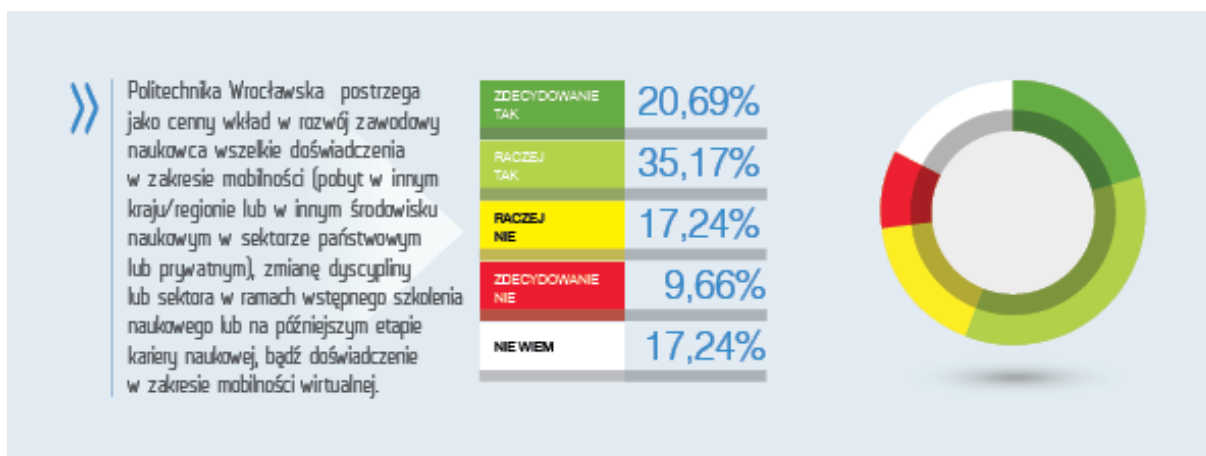
Rysunek 17. Ocena zasług (Kodeks) (16)

Odpowiedzi *zdecydowanie tak* udzieliło 16,78% respondentów, a 39,08% zdecydowało się na zaznaczenie odpowiedzi *raczej tak*. *Raczej nie* to wskazanie 16,78% badanych, a *zdecydowanie nie* 9,89%. 17,47% ankietowanych na tak postawione pytanie odpowiedziało *nie wiem*.



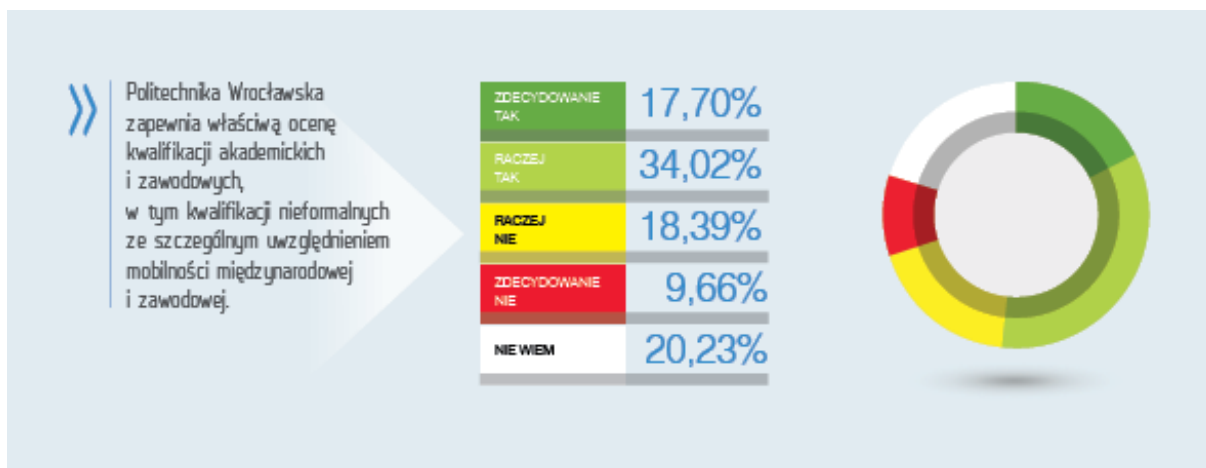
Rysunek 18. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) (17)

Zdecydowanie tak odpowiedziało 19,08% biorących udział w badaniu, 31,49% odpowiedziało *raczej tak*. Natomiast odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* udzieliło kolejno 14,02% oraz 6,44%. Aż 28,97% odpowiedziało *nie wiem*.



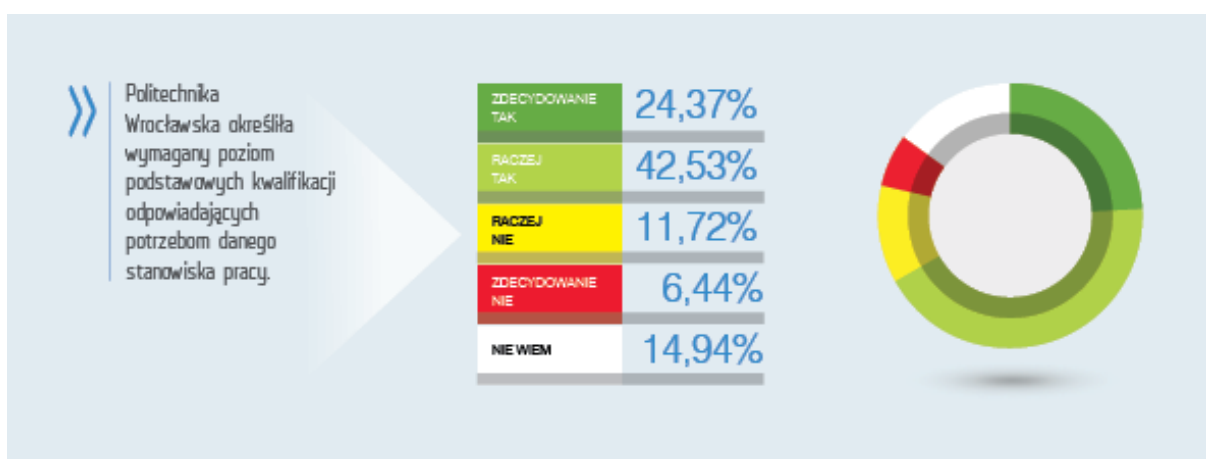
Rysunek 19. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks) (18)

Zdecydowanie tak odpowiedziało 20,69% respondentów, zaś *raczej tak* 35,17%. 17,24% biorących udział w badaniu odpowiedziało *raczej nie* a 9,66% *zdecydowanie nie*. Na odpowiedź *nie wiem* wskazało 17,24%.



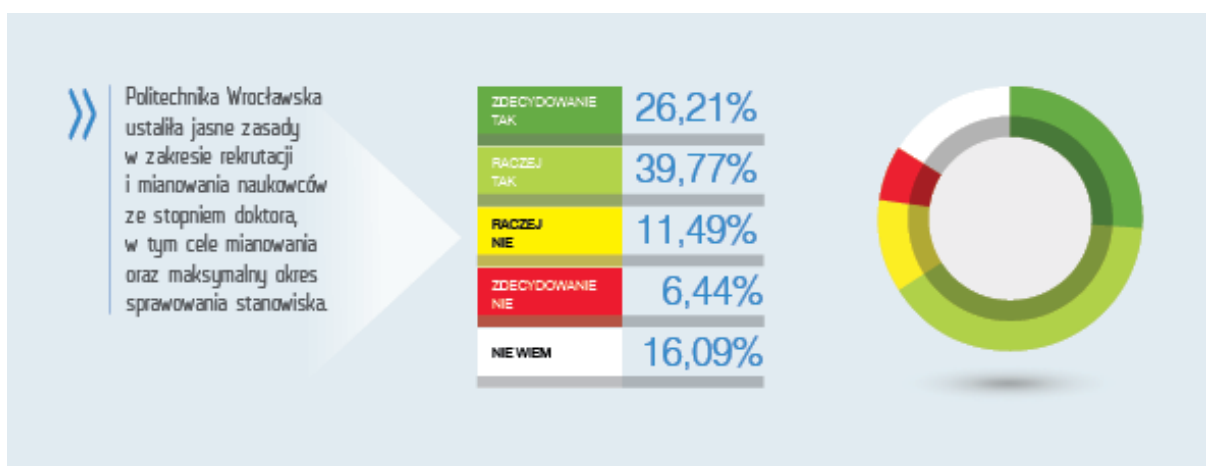
Rysunek 20. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) (19)

Na to postawione pytanie 17,70% osób odpowiedziało *zdecydowanie tak*, 34,02% *raczej tak*. Na zaznaczenie odpowiedzi *raczej nie* zdecydowało się 18,39%, zaś *zdecydowanie nie* 9,66%. Ponad co piąty ankietowany (20,23%) udzielił odpowiedzi *nie wiem*.



Rysunek 21. Staż pracy (Kodeks) (20)

Zdecydowanie tak odpowiedziało 24,37% respondentów, 42,53% zdecydowało się na odpowiedź *raczej tak*. 11,72% wskazań uzyskała opinia *raczej nie*, natomiast 6,44% *zdecydowanie nie*. 14,94% osób biorących udział w badaniu wskazało na odpowiedź *nie wiem*.



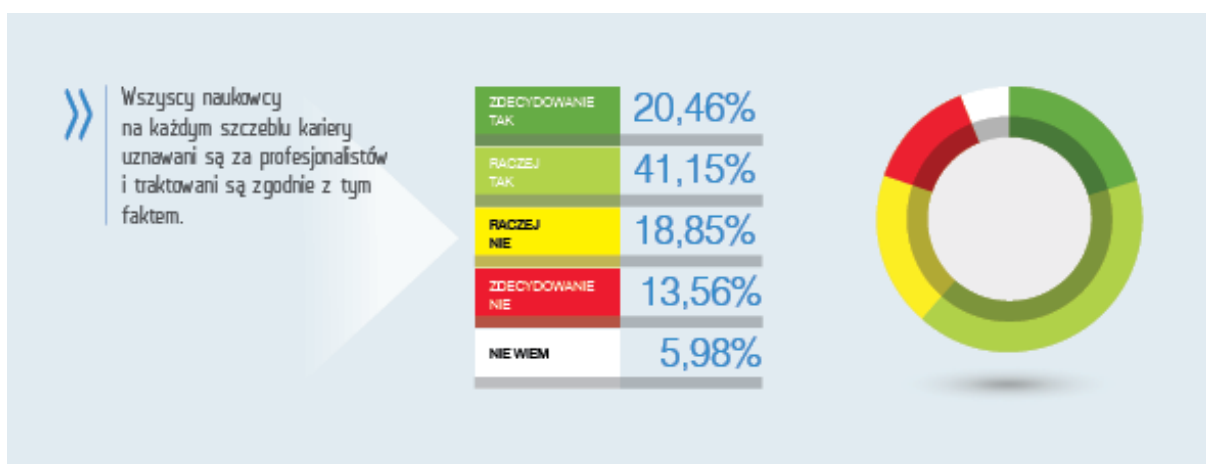
Rysunek 22. Stanowiska dla pracownikow ze stopniem doktora (Kodeks) (21)

Czy takie zasady są ustalone na Uczelni? *Zdecydowanie tak* uważa 26,21% respondentów, 39,77% jest zdania, że *raczej tak*. W opinii 11,49% raczej takich zasad nie ma, zaś 6,44% twierdzi, że nie ma ich zdecydowanie. 16,09% ankietowanych wskazywało odpowiedzi *nie wiem*.

Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne

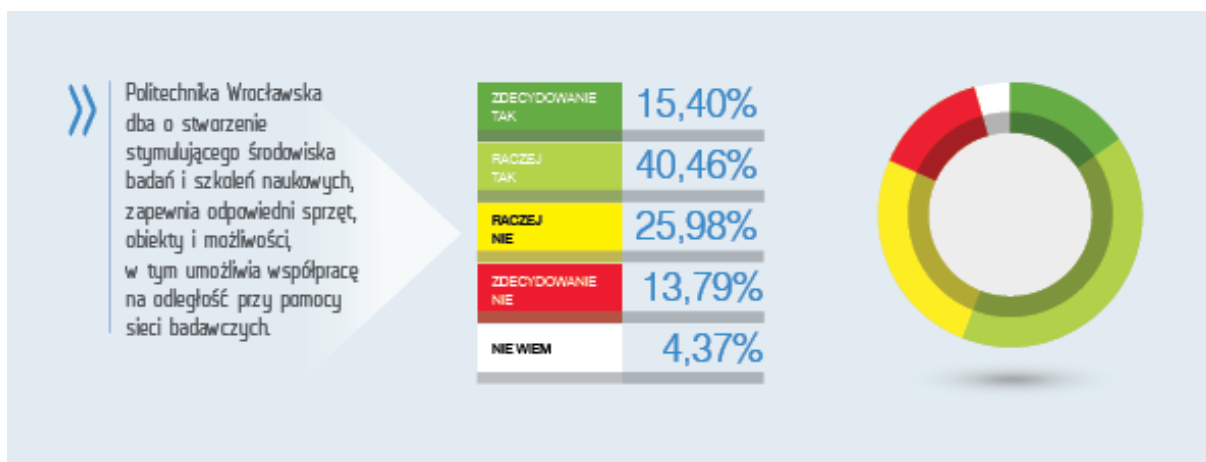
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Politechnika Wroclawska dba o stworzenie przyjaznego i stymulującego środowiska badań zapewniając odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych. Gwarantuje, w ramach możliwości, stabilność i atrakcyjność warunków zatrudnienia i finansowania pracowników naukowych. Politechnika Wroclawska stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kariery oraz rozwój zawodowy naukowców, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy. Uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach decyzyjnych Uczelni.



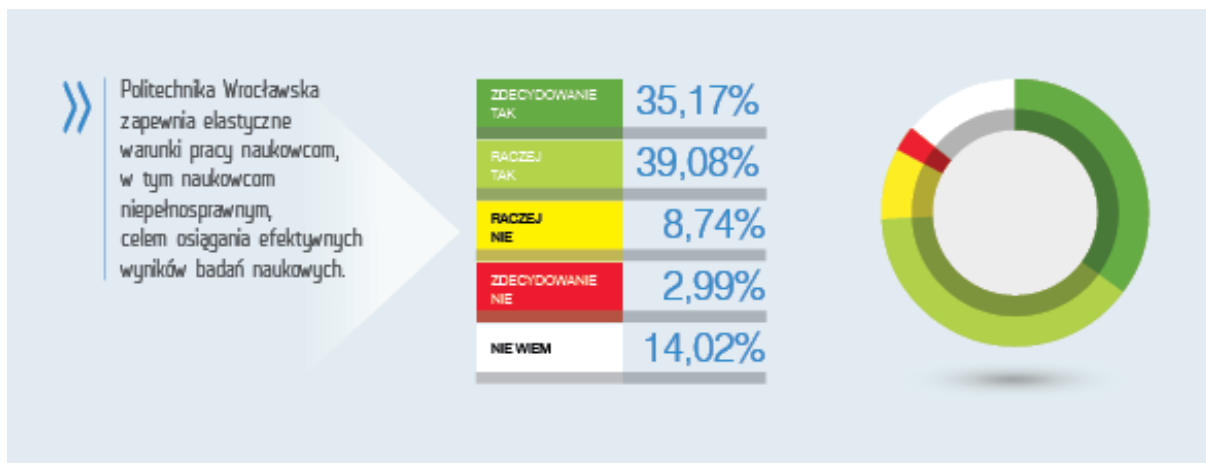
Rysunek 23. Uznanie zawodu (22)

Zdecydowanie tak odpowiedziało 20,46% biorących udział w badaniu, 41,15% wyraża zdanie *raczej tak*. *Raczej nie* i *zdecydowanie nie* to odpowiedzi wskazywane kolejno przez 18,85% i 13,56% ankietowanych. 5,98% odpowiedzi na to pytanie brzmiało *nie wiem*.



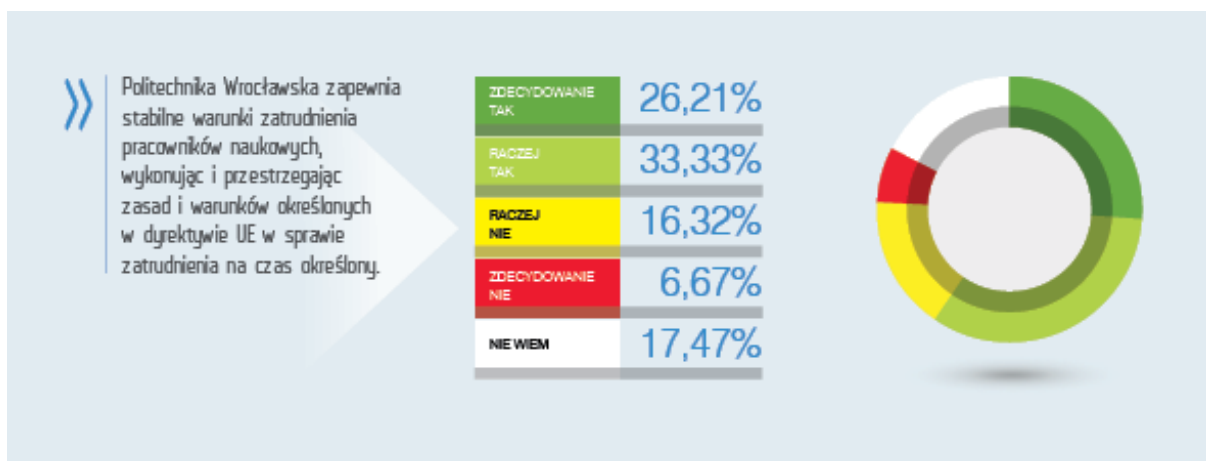
Rysunek 24. Środowisko badań naukowych (23)

Zdecydowanie tak zauważa 15,40% badanych, 40,46% z nich przychyliła się do odpowiedzi *raczej tak*. Nie zgadza się z tą opinią 39,77% biorących udział w badaniu, odpowiedzieli oni na tę kwestię zaznaczając *raczej nie* lub *zdecydowanie nie*. 4,37% respondentów odpowiedziało *nie wiem*.



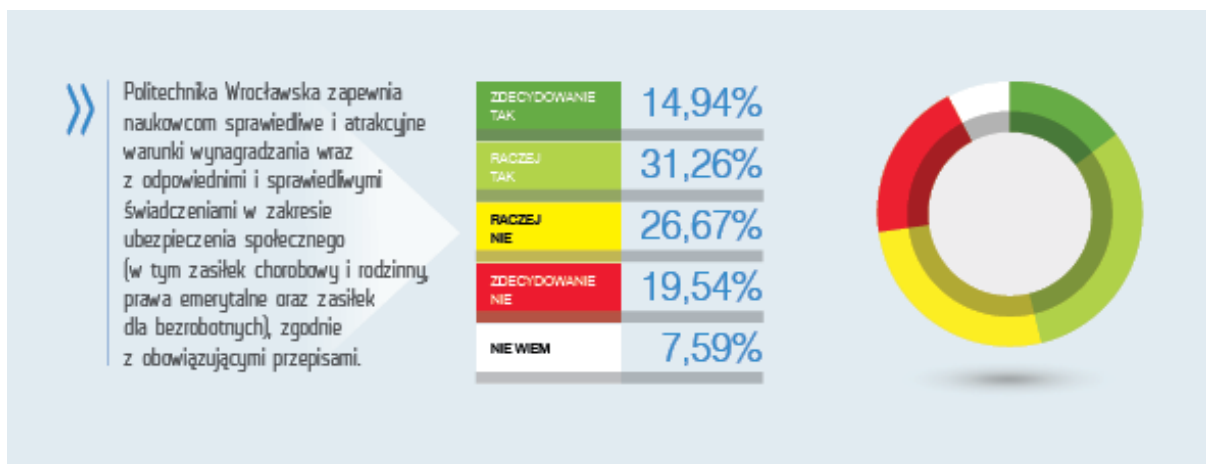
Rysunek 25. Warunki pracy (24)

Z tezą, że na Uczelni stosuje się tego typu dobre praktyki zdecydowanie zgadza się 35,17% respondentów, 39,08% twierdzi, że *raczej tak*. Natomiast ze stwierdzeniem, że Politechnika Wroclawska *raczej nie* zapewnia oraz że *zdecydowanie nie* zapewnia zgadza się odpowiednio 8,74% i 2,99% ankietowanych. 14,02% osób udzieliło odpowiedzi *nie wiem*.



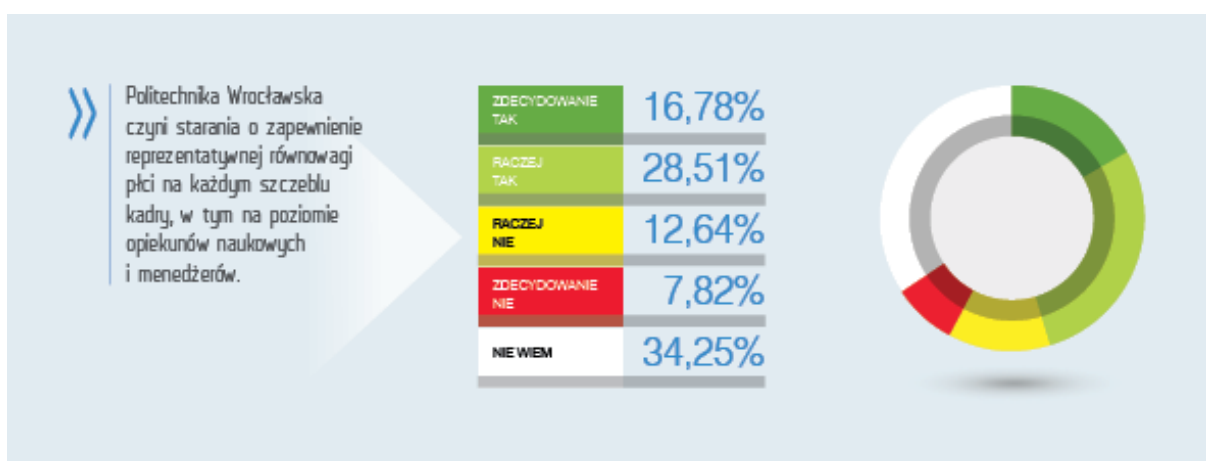
Rysunek 26. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (25)

Czy Politechnika Wroclawska taką stabilność zapewnia? *Zdecydowanie tak* odpowiedziało 26,21%, *raczej tak* 33,33%, *raczej nie* 16,32%, *zdecydowanie nie* 6,67%. 17,47% osób zaznaczyło odpowiedź *nie wiem*.



Rysunek 27. Finansowanie i wynagrodzenie (26)

Zdecydowanie zgodziło się 14,94% osób, 31,26% odpowiedziało *raczej tak*, 26,67% stwierdziło, że *raczej nie*, natomiast 19,54%, że *zdecydowanie nie*. 7,59% respondentów odpowiedziało *nie wiem*.



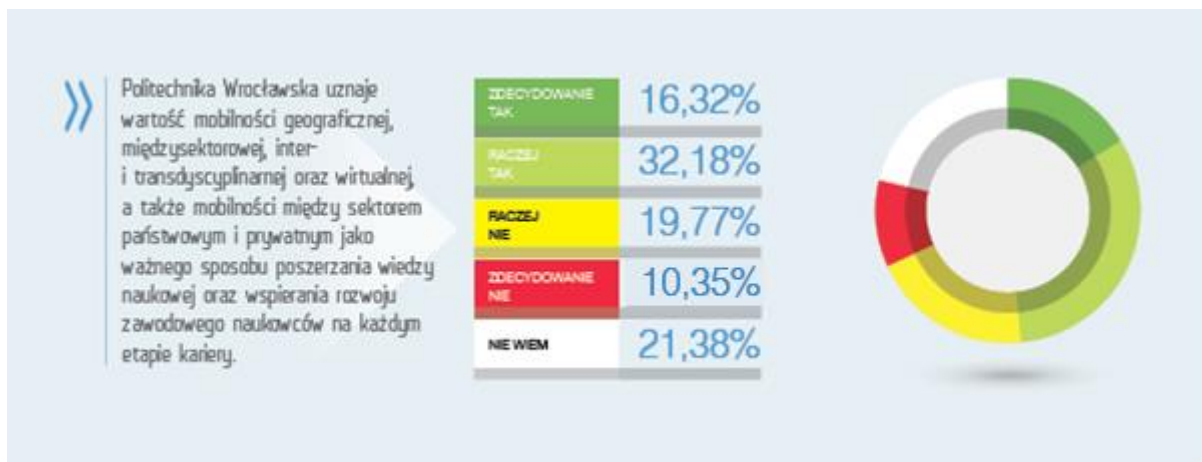
Rysunek 28. Równowaga płci (27)

Zdecydowanie *tak* odpowiedziało 16,78% respondentów, *raczej tak* 28,51%, 12,64% stwierdziło, że *raczej nie* a 7,82%, że *zdecydowanie nie*. Odpowiedź *nie wiem* wskazało w tym punkcie aż 34,25% ankietowanych.



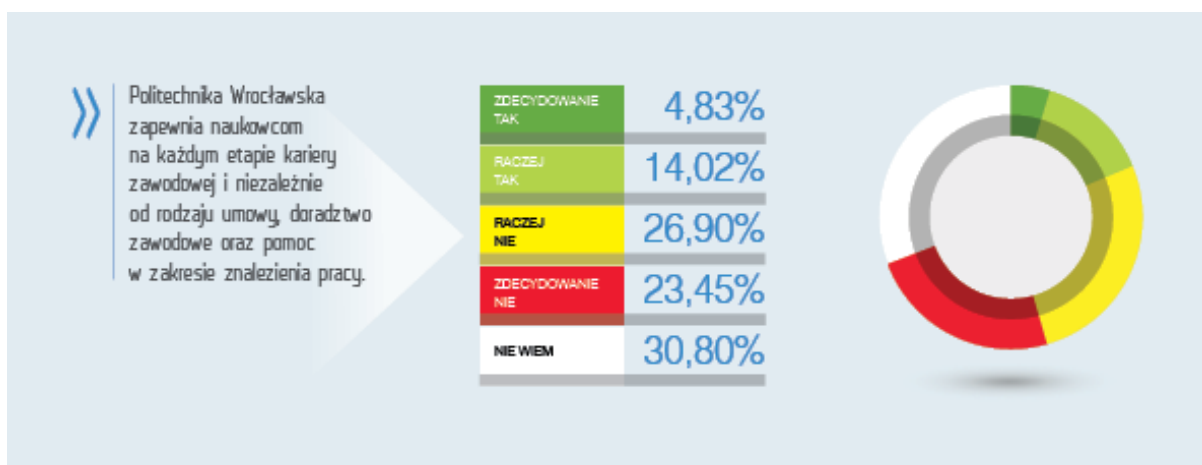
Rysunek 29. Rozwój kariery zawodowej (28)

Z opinią, że na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców zgadza się zdecydowanie 13,33% ankietowanych, że *raczej tak* odpowiedziało 37,01%, odpowiedź *raczej nie* wskazało 21,84%, a *zdecydowanie nie* 10,12% respondentów. 17,70% osób wskazało odpowiedź *nie wiem*.



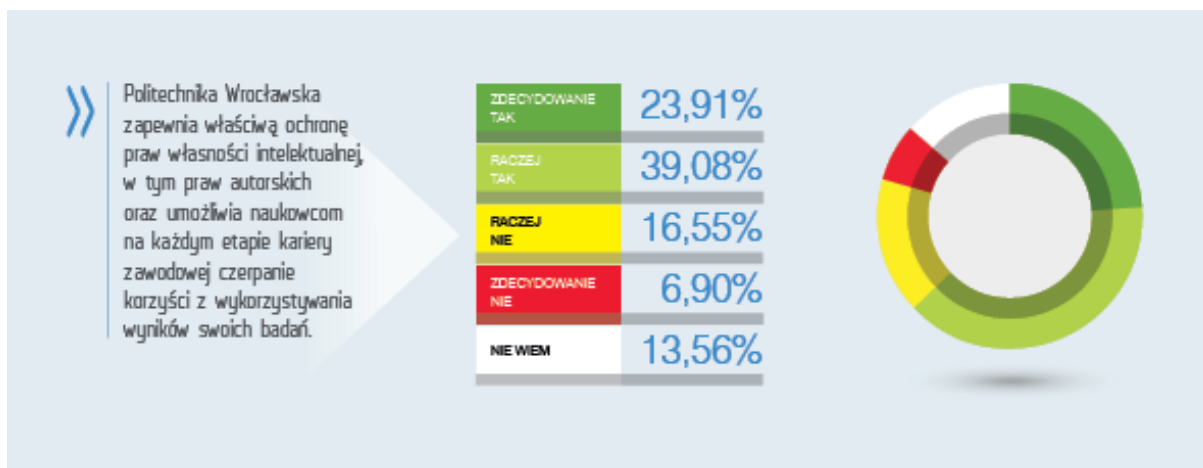
Rysunek 30. Wartość mobilności (29)

Z powyższym stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się 16,32% respondentów, 32,18% udzieliło odpowiedzi *raczej tak*. 19,77% ankietowanych wskazało odpowiedź *raczej nie*, natomiast 10,35% *zdecydowanie nie*. U ponad co piątego ankietowanego (21,38%) padła odpowiedź *nie wiem*.



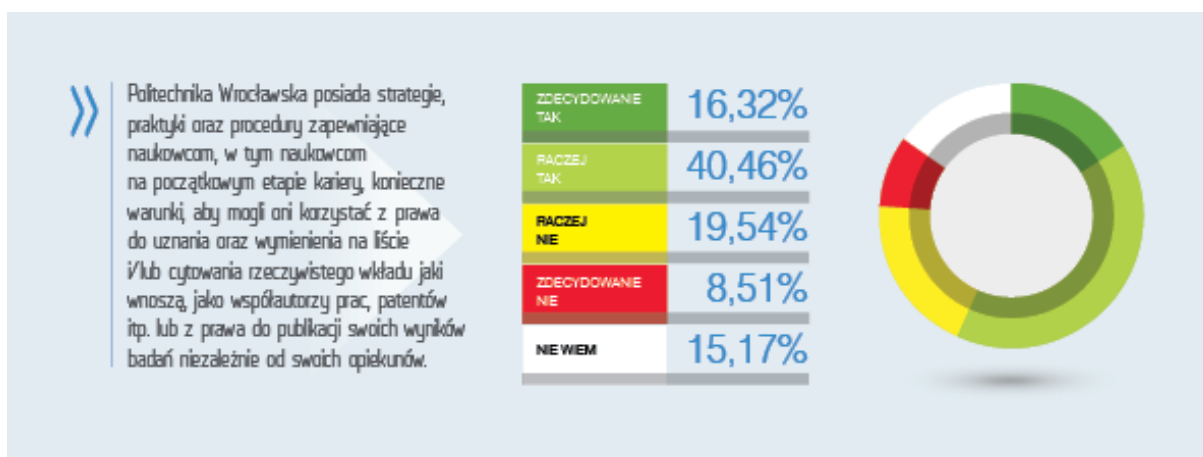
Rysunek 31. Dostęp do doradztwa zawodowego (30)

Zdania, że Politechnika Wroclawska zdecydowanie zapewnia takie wsparcie jest 4,83% naukowców biorących udział w badaniu, że *raczej zapewnia* to opinia 14,02% z nich. 26,90% jest zdania, że Uczelnia *raczej nie* zapewnia takiego wsparcia, a 23,45% twierdzi, że *zdecydowanie nie* zapewnia takiej pomocy, natomiast 30,80% osób udzieliło odpowiedzi *nie wiem*.



Rysunek 32. Prawa Własności Intelektualnej (31)

Ze stwierdzeniem, że Politechnika Wroclawska zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej, zdecydowanie zgadza się 23,91% ankieterowanych, 39,08% twierdzi, że raczej jest ono zapewnione. 16,55% badanych wskazywało na odpowiedź *raczej nie* a 6,90% *zdecydowanie nie*. Odpowiedzi *nie wiem* udzieliło 13,56% respondentów.



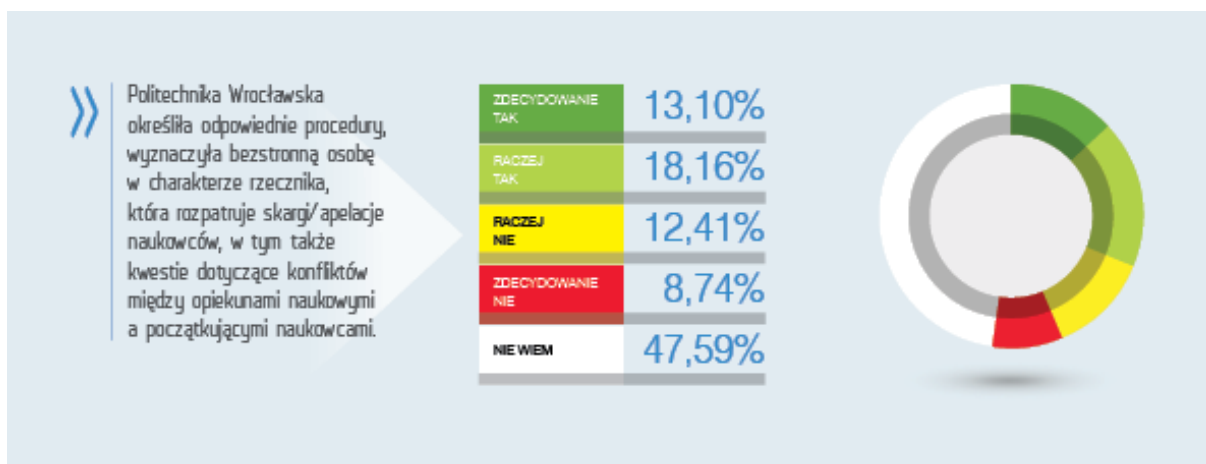
Rysunek 33. Współautorstwo (32)

Posiadanie takich procedur przez Uczelnię zdecydowanie potwierdza 16,32% ankieterowanych naukowców, 40,46% jest zdania, że *raczej tak*, kwestionuje łącznie 28,05% respondentów wskazując na odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. 15,17% odpowiedziało *nie wiem*.



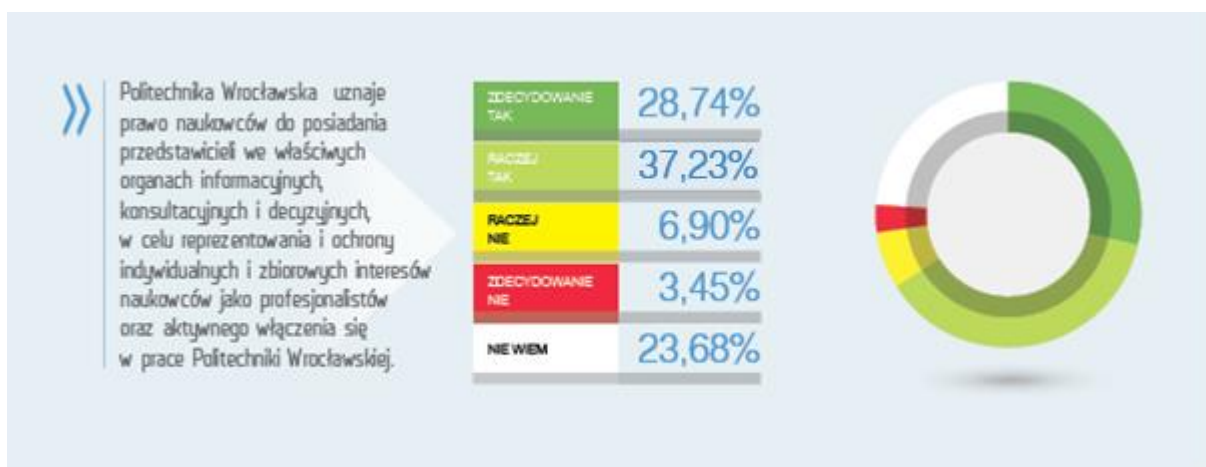
Rysunek 34. Nauczanie (33)

Z takim stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się 10,11% pracowników, biorących udział w badaniu, 26,21% jest zdania, że *raczej tak*, są one wynagradzane. Odwrotnego zdania jest 54,48% badanych, którzy wskazywali odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. 9,20% udzieliło odpowiedzi *nie wiem*.



Rysunek 35. Skargi / apelacje (34)

Z istnieniem na Politechnice Wroclawskiej takich dobrych praktyk zgadza się 13,10% badanych, *raczej tak* twierdzi 18,16%. Odpowiedź *raczej nie* zaznaczyło 12,41% a *zdecydowanie nie* 8,74%. Aż 47,59% biorących udział w badaniu wskazała odpowiedź *nie wiem*.



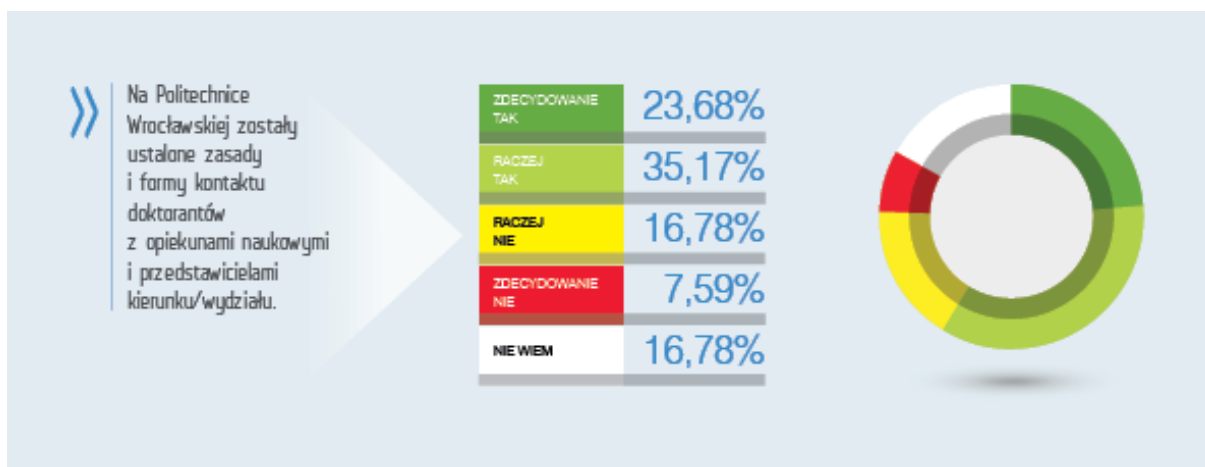
Rysunek 36. Wpływ na organy decyzyjne (35)

Ze stwierdzeniem zgadza się 28,74% respondentów, odpowiedź *raczej tak* zaznaczyło 37,23% pytanym, 6,90% wskazywało odpowiedź *raczej nie* a 3,45% *zdecydowanie nie*. 23,68% badanych naukowców zaznaczyło odpowiedź *nie wiem*.

Szkolenia

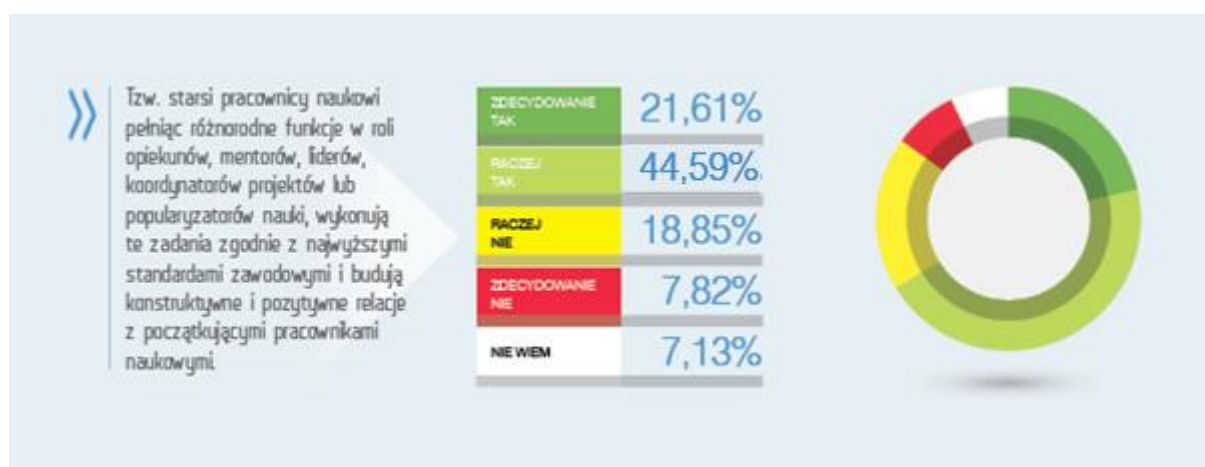
SZKOLENIA

Politechnika Wroclawska zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans na znalezienie pracy. Ustalone są regularne formy kontaktu z opiekunami naukowymi, a doświadczeni naukowcy podejmują różnorodne funkcje m.in. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, koordynatorów projektów, kierowników zadań badawczych oraz popularyzatorów nauki.



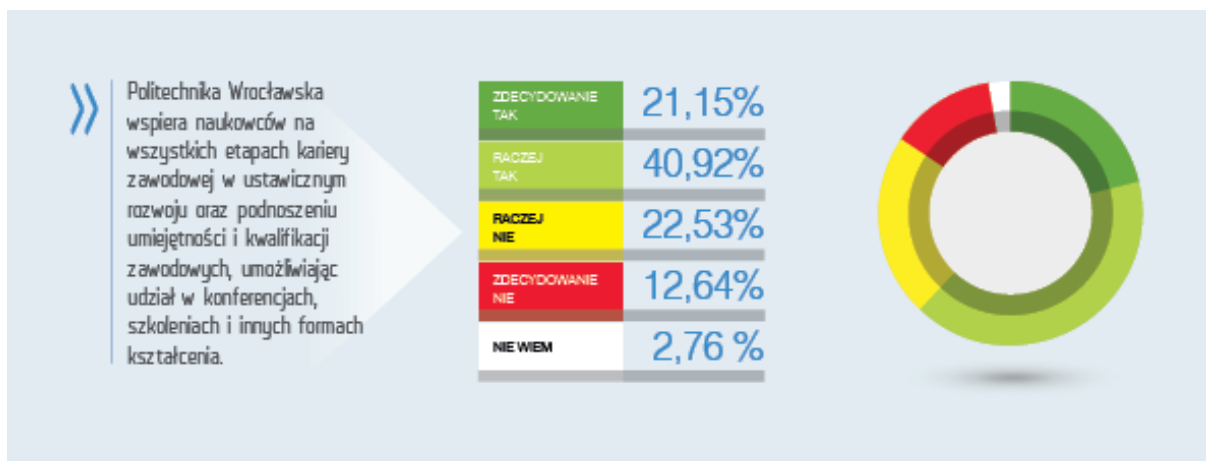
Rysunek 37. Relacje z opiekunem naukowym (36)

Zdecydowanie zgadza się 23,68% respondentów, 35,17% udzieliło odpowiedzi *raczej tak*. Odmiennego zdania poprzez wskazanie odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* było odpowiednio 16,78% i 7,59% udzielających odpowiedzi. *Nie wiem* wskazało 16,78% biorących udział w ankiecie.



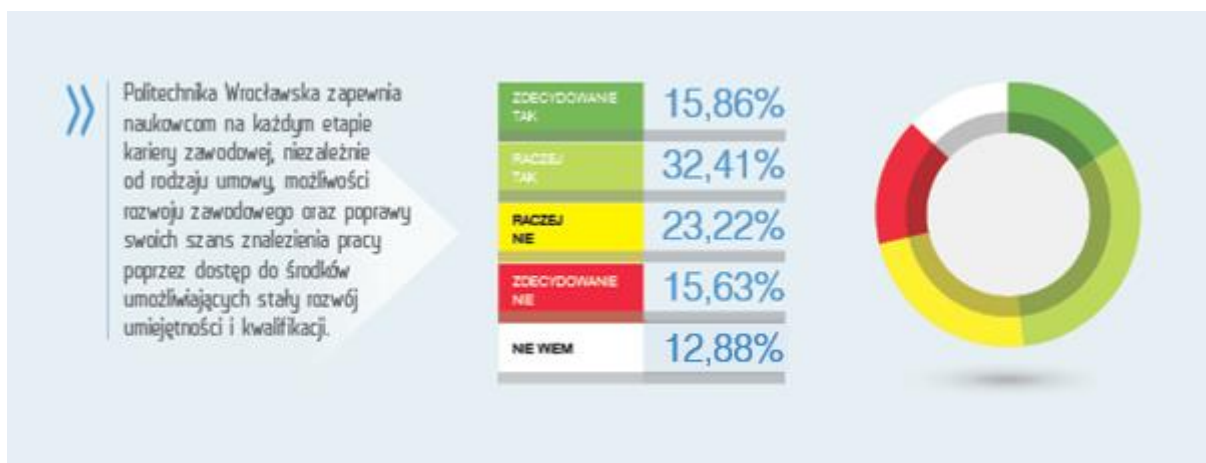
Rysunek 38. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (37)

Zdecydowanie tak odpowiedziało 21,61% ankietowanych, 44,59% było zdania, że raczej tak. Odpowiedź raczej nie wskazało 18,85% a zdecydowanie nie 7,82% badanych. 7,13% osób zaznaczyło odpowiedź nie wiem.



Rysunek 39. Kontynuacja rozwoju zawodowego (38)

Z takim stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się 21,15% respondentów, 40,92% odpowiedziało *raczej tak*. 22,53% wskazało na odpowiedź *raczej nie*, a 12,64% biorących udział w badaniu *zdecydowanie nie*. 2,76% odpowiedziało *nie wiem*.



Rysunek 40. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (39)

Zdecydowanie tak zaznaczyło 15,86% ankietowanych, *raczej tak* – 32,41%, *raczej nie* – 23,22% a *zdecydowanie nie* – 15,63%. 12,88% wskazało odpowiedź *nie wiem*.



Rysunek 41. Opieka naukowa (40)

Zdecydowanie zgadza się 18,39% ankietowanych, a 34,25% wskazało odpowiedź *raczej tak*, 18,62% zaznaczyło odpowiedź *raczej nie*, a 14,94% – *zdecydowanie nie*. 13,80% biorących udział w badaniu zaznaczyło odpowiedź *nie wiem*.

Tabela 14. Procentowy wynik badania ankietowego

Procentowy wynik badania ankietowego - pozytywny vs negatywny										
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem										
Obszar	Nr pytania	5	4	3	2	0	Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	52,87%	36,78%	6,67%	2,30%	1,38%	89,65%	>	8,97%	1,38%
	2	28,74%	45,97%	17,01%	6,44%	1,84%	74,71%	>	23,45%	1,84%
	3	35,17%	43,91%	11,72%	5,29%	3,91%	79,08%	>	17,01%	3,91%
	4	15,17%	41,15%	25,52%	11,72%	6,44%	56,32%	>	37,24%	6,44%
	5	19,54%	38,16%	25,06%	6,21%	11,03%	57,70%	>	31,27%	11,03%
	6	16,09%	38,39%	23,91%	12,18%	9,43%	54,48%	>	36,09%	9,43%
	7	28,74%	40,22%	16,09%	8,74%	6,21%	68,96%	>	24,83%	6,21%
	8	43,91%	35,17%	12,41%	3,68%	4,83%	79,08%	>	16,09%	4,83%
	9	15,63%	39,08%	30,11%	9,43%	5,75%	54,71%	>	39,54%	5,75%
	10	45,29%	30,34%	7,36%	4,83%	12,18%	75,63%	>	12,19%	12,18%
REKRUTACJA I OCENA	11	36,32%	37,70%	13,79%	6,21%	5,98%	74,02%	>	20,00%	5,98%
	12	24,83%	37,47%	17,47%	9,66%	10,57%	62,30%	>	27,13%	10,57%
	13	17,93%	33,79%	20,23%	12,19%	15,86%	51,72%	>	32,42%	15,86%
	14	18,85%	31,03%	19,54%	6,90%	23,68%	49,88%	>	26,44%	23,68%
	15	19,08%	26,21%	22,53%	13,79%	18,39%	45,29%	>	36,32%	18,39%
	16	16,78%	39,08%	16,78%	9,89%	17,47%	55,86%	>	26,67%	17,47%
	17	19,08%	31,49%	14,02%	6,44%	28,97%	50,57%	>	20,46%	28,97%
	18	20,69%	35,17%	17,24%	9,66%	17,24%	55,86%	>	26,90%	17,24%
	19	17,70%	34,02%	18,39%	9,66%	20,23%	51,72%	>	28,05%	20,23%
	20	24,37%	42,53%	11,72%	6,44%	14,94%	66,90%	>	18,16%	14,94%
	21	26,21%	39,77%	11,49%	6,44%	16,09%	65,98%	>	17,93%	16,09%
WARUNKI PRACY I BEZPIECZENIA SPOŁECZNE	22	20,46%	41,15%	18,85%	13,56%	5,98%	61,61%	>	32,41%	5,98%
	23	15,40%	40,46%	25,98%	13,79%	4,37%	55,86%	>	39,77%	4,37%
	24	35,17%	39,08%	8,74%	2,99%	14,02%	74,25%	>	11,73%	14,02%
	25	26,21%	33,33%	16,32%	6,67%	17,47%	59,54%	>	22,99%	17,47%
	26	14,94%	31,26%	26,67%	19,54%	7,59%	46,20%	<	46,21%	7,59%
	27	16,78%	28,51%	12,64%	7,82%	34,25%	45,29%	>	20,46%	34,25%
	28	13,33%	37,01%	21,84%	10,12%	17,70%	50,34%	>	31,96%	17,70%
	29	16,32%	32,18%	19,77%	10,35%	21,38%	48,50%	>	30,12%	21,38%
	30	4,83%	14,02%	26,90%	23,45%	30,80%	18,85%	<	50,35%	30,80%
	31	23,91%	39,08%	16,55%	6,90%	13,56%	62,99%	>	23,45%	13,56%
	32	16,32%	40,46%	19,54%	8,51%	15,17%	56,78%	>	28,05%	15,17%
	33	10,11%	26,21%	31,49%	22,99%	9,20%	36,32%	<	54,48%	9,20%
	34	13,10%	18,16%	12,41%	8,74%	47,59%	31,26%	>	21,15%	47,59%
	35	28,74%	37,23%	6,90%	3,45%	23,68%	65,97%	>	10,35%	23,68%
SZKOLENIA	36	23,68%	35,17%	16,78%	7,59%	16,78%	58,85%	>	24,37%	16,78%
	37	21,61%	44,59%	18,85%	7,82%	7,13%	66,20%	>	26,67%	7,13%
	38	21,15%	40,92%	22,53%	12,64%	2,76%	62,07%	>	35,17%	2,76%
	39	15,86%	32,41%	23,22%	15,63%	12,88%	48,27%	>	38,85%	12,88%
	40	18,39%	34,25%	18,62%	14,94%	13,80%	52,64%	>	33,56%	13,80%

Do odpowiedzi pozytywnych zakwalifikowano wyniki z kategorii „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Natomiast procent odpowiedzi negatywnych stanowiły zsumowane wyniki z kategorii „zdecydowanie nie”, „raczej nie”. Odpowiedziami neutralnymi były wskazania respondentów zaznaczone w ankiecie jako „nie wiem”.

WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO

Analiza udzielonych w badaniu ankietowym odpowiedzi pokazała, że respondenci oceniają obecną sytuację na Politechnice Wrocławskiej jako dobrą. Świadczy o tym przewaga odpowiedzi pozytywnych (37 pytań) nad negatywnymi (3 pytania) w kontekście 40 pytań, które odpowiadają 40 zasadom zapisanym w Karcie i Kodeksie.

Najwyższy wskaźnik pozytywnych odpowiedzi uzyskało zagadnienie z obszaru „Aspekty etyczne i zawodowe” dotyczące wolności badań naukowych (pytanie 1: *Prowadząc badania naukowe na Politechnice Wrocławskiej można kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania zadań (zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi)*). Suma udzielonych odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” wyniosła aż 89,65%.

Wśród pozostałych wysoko ocenionych przez respondentów zagadnień znalazły się:

- **odpowiedzialność zawodowa** (pytanie 3: *W przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych*) – 79,08% pozytywnych odpowiedzi
- **upowszechnianie, wykorzystanie wyników** (pytanie 8: *Prowadzenie badań naukowych zobowiązuje pracowników Politechniki Wrocławskiej do upowszechniania ich wyników*) – 79,08% pozytywnych odpowiedzi
- **zasada niedyskryminacji** (pytanie 10: *Politechnika Wroclawska zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny*) – 75,63% pozytywnych odpowiedzi
- **zasady etyczne** (pytanie 2: *Na Politechnice Wrocławskiej przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych*) – 74,71% pozytywnych odpowiedzi
- **warunki pracy** (pytanie 24: *Politechnika Wroclawska zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych*) – 74,25% pozytywnych odpowiedzi
- **system oceny pracowników** (pytanie 11: *Na Politechnice Wrocławskiej funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję*) – 74,02% pozytywnych odpowiedzi

Dalsza analiza wyników pokazuje, iż 3 zagadnienia uzyskały wyższy wskaźnik odpowiedzi negatywnych w porównaniu z pozytywnymi.

Tabela 15. Odpowiedzi z wynikiem negatywnym typu „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”

Nr pytania	Obszar	Treść pytania	Wynik pozytywny vs negatywny		Zagadnienia deficytowe - luki
			+	-	
26	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Politechnika Wrocławska zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki 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	46,20%	46,21%	warunki wynagrodzeń
30	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Politechnika Wrocławska zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy	18,85%	50,35%	doradztwo zawodowe, pomoc w znalezieniu pracy
33	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Na Politechnice Wrocławskiej obowiązki w zakresie nauczania są odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym jest uznawany jako część ich zaangażowania w proces nauczania	36,32%	54,48%	warunki wynagrodzeń – nauczania, system oceny pracowników – nauczanie, kadra z wyższym stopniem – nauczanie /szkolenie początkujących

Wskazane przez respondentów zagadnienia deficytowe (luki) pokrywają się w dużej mierze z wnioskami, jakie wyciągnięto ze Standardowej tabeli analizy wewnętrznej. Zespół ds. wdrożenia wskazał konieczność usprawnienia obecnie funkcjonujących zasad w obszarach związanych z finansowaniem i wynagradzaniem (punkt 26) oraz w zakresie doradztwa zawodowego (punkt 30). Natomiast wynik ankiet wskazał dodatkowo na potrzebę zweryfikowania regulacji wewnętrznych pod kątem szkolenia początkujących naukowców (punkt 33).

Dodatkowo, szczegółowa analiza wyników ankiety wskazała również, iż istnieje potrzeba podjęcia działań koniecznych do usprawnienia przepływu informacji i zaznajomienia pracowników naukowych z obecnie funkcjonującymi praktykami czy uregulowaniami. Świadczy o tym znaczna liczba pytań, które uzyskały wysoki wskaźnik odpowiedzi „nie wiem”. Ważnym elementem podejmowanych działań - zarówno naprawczych uwzględnionych w Planie działań, jak i realizowanych przez Uczelnię w ramach obecnie obowiązujących procesów - jest ciągłe i skuteczne informowanie pracowników o istniejących rozwiązaniach oraz podejmowanych inicjatywach.

W oparciu o zidentyfikowane na podstawie badania ankietowego luki zaplanowano działania, które przyczynią się do ograniczenia rozbieżności między zasadami funkcjonowania Politechniki Wrocławskiej a zasadami wskazanymi w Karcie i Kodeksie w odniesieniu do aspektów związanych z warunkami wynagradzania, doradztwem zawodowym i wzmocnieniu elementu nauczania w systemie wynagradzania oraz systemie ocen.

Zespół ds. wdrożenia podjął także decyzję o uwzględnieniu wskazań wynikających z analizy dokumentacji i stanu faktycznego na Uczelni. Zdefiniowane one zostały w Planie działań jako *działania samodoskonalące*. W ocenie środowiska akademickiego elementy te nie stanowią utrudnienia dla jego właściwego funkcjonowania, co pokazują wyniki ankiety, jednak Uczelnia zobowiązuje się do podjęcia dodatkowych zadań mających na celu usprawnienie jej funkcjonowania.

Wśród obszarów zidentyfikowanych na podstawie Standardowej tabeli analizy wewnętrznej, które zostały objęte dodatkowymi *działaniami samodoskonalącymi* znalazły się:

- zasady etyczne (2)
- profesjonalne podejście (4)
- zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (5)
- zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (7)
- system oceny pracowników (11)
- rekrutacja (Kodeks) (13)
- przejrzystość (Kodeks) (15)
- ocena zasług (Kodeks) (16)
- środowisko badań naukowych (23)
- stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (25)
- wartość mobilności (29)
- skargi/apelacje (34)
- kontynuacja rozwoju zawodowego (38)
- dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (39)

Ponadto analiza stanu faktycznego i wyników ankiety wskazała na celowość przygotowania specjalnego pakietu dedykowanego zrekrutowanym pracownikom naukowym zawierającego informacje o wewnętrznych uregulowaniach obowiązujących na Uczelni i ogólnych zasadach jej funkcjonowania.

PLAN DZIAŁAŃ

Nr ¹	Obszar z Karty i Kodeksu wymagający podjęcia działań	Opis merytoryczny planowanych do realizacji działań	Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiedzialna za realizację działania	Termin realizacji		
				krótki okres (do 1 roku)	średni okres (1-3 lat)	długi okres (powyżej 3 lat)
DZIAŁANIA NAPRAWCZE						
26	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Opracowanie i wdrożenie regulaminu wynagradzania oraz uregulowań w zakresie systemu motywowania płacowego	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		maj 2018	
30	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	Biuro Karier	maj 2017		
33	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Zweryfikowanie i dostosowanie zasad zlecenia zajęć dydaktycznych pod kątem uwzględnienia czasu poświęconego na szkolenie początkujących naukowców	Dział Nauczania		maj 2018	
		Aktualizacja Regulaminu studiów doktoranckich	Dział Nauczania		maj 2018	
		Opracowanie kodeksu dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego	Zespół powołany przez Rektora, Dział ds. Strategii Uczelni		grudzień 2017	
		Wzmocnienie elementu opieki naukowej w ocenie pracowników naukowych	Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		maj 2018	
DZIAŁANIA SAMODOSKONALĄCE²						
2	Aspekty etyczne i zawodowe	Udostępnienie na stronie PWR zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego	Dział ds. Strategii Uczelni	czerwiec 2016		

¹ Numer zadania z tabeli analizy wewnętrznej

² Działania dodatkowe wynikające z analizy dokumentacji i stanu faktycznego na Uczelni, nie wykazane przez respondentów w badaniu ankietowym

4	Aspekty etyczne i zawodowe	Opracowanie i wdrożenie procesu informowania pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Intranetu	Dział Zarządzania Projektami	maj 2017	
		Uwzględnienie w istniejących regulacjach dostępu młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej	Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej, Biuro Prawne		październik 2017
5	Aspekty etyczne i zawodowe	Opracowanie planu działań w zakresie rozszerzenia współpracy z Regionalnym Punktem Kontaktowym Programów Badawczych Unii Europejskiej na rzecz wsparcia naukowców PWr	Dział Zarządzania Projektami	maj 2017	
7	Aspekty etyczne i zawodowe	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	październik 2016	
23	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne				
25	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne				
7	Aspekty etyczne i zawodowe	Opracowanie dobrych praktyk i dostarczenie rozwiązań technicznych dla ochrony danych badawczych	Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji		październik 2017
		Opracowanie Polityki Bezpieczeństwa Informacji	Administrator Bezpieczeństwa Informacji, Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji		październik 2019
7	Aspekty etyczne i zawodowe	Zaktualizowanie regulacji w zakresie bhp	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	maj 2017	
23	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy		maj 2019
7	Aspekty etyczne i zawodowe	Nowelizacja dokumentacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych w PWr oraz wprowadzenie jednolitych zasad	Administrator Bezpieczeństwa Informacji		maj 2019

		postępowania z informacją zastrzeżoną jako poufną na podstawie zawieranych z podmiotami trzecimi umów				
11	Rekrutacja i ocena	Powiązanie systemu oceny pracowników z polityką szkoleniową i dalszym rozwojem zawodowym	Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		maj 2018	
13	Rekrutacja i ocena	Aktualizacja regulacji wewnętrznych w zakresie rekrutacji				
15	Rekrutacja i ocena	Opracowanie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań				
16	Rekrutacja i ocena	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji	Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		październik 2017	
29	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Stworzenie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie oceny i rekrutacji				
34	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Powołanie mediatora na Uczelni	Rektor	maj 2017		
38	Szkolenia	Rozszerzenie zakresu tematycznego szkoleń i kursów dla pracowników naukowych	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi			październik 2019
39	Szkolenia	Opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		maj 2018	

W ramach opracowanego Planu działań przygotowany został także harmonogram działań (załącznik 4).

MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH

Ważnym aspektem wdrożenia na Politechnice Wrocławskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych będzie monitorowanie efektów wyznaczonych działań naprawczych i samodoskonalących. Nad implementacją Planu działań będzie czuwała grupa monitorująca wyznaczona spośród członków Zespołu ds. wdrożenia.

Tabela 16. Członkowie grupy monitorującej wdrożenie Planu działań na Politechnice Wrocławskiej

Lp.	Imię i nazwisko	Jednostka organizacyjna Uczelni/Wydział
1	prof. dr hab. inż. Zygmunt Hasiewicz – Koordynator Zespołu ds. wdrożenia	Wydział Elektroniki
2	prof. dr hab. inż. Marek Samoć – Z-ca Koordynatora Zespołu ds. wdrożenia	Wydział Chemiczny
3	dr hab. inż. Roman Galar	Pełnomocnik Rektora ds. Strategii Rozwoju Uczelni
4	prof. dr hab. inż. Andrzej Matynia	Wydział Chemiczny
5	prof. dr hab. inż. Wacław Andrzej Sokalski	Wydział Chemiczny
6	dr hab. inż. Grzegorz Sęk	Wydział Podstawowych Problemów Techniki
7	dr hab. inż. Renata Krzyżyńska	Wydział Inżynierii Środowiska
8	mgr inż. Alicja Maniak	Dział ds. Strategii Uczelni
9	mgr Anna Kalinowicz	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
10	mgr Aleksandra Penza	Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi
11	mgr inż. Tomasz Dobosz	Samorząd Doktorantów

Zadaniem grupy monitorującej będzie ocena efektów wdrażania ujętych w Planie działań zasad Karty i Kodeksu wraz z dokładnym przeglądem zadań realizowanych przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne. Spotkania grupy monitorującej odbywać się będą co kwartał, a Koordynator Zespołu ds. wdrożenia będzie przekazywał Rektorowi sprawozdania z realizacji Planu działań.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE

Politechnika Wrocławska od wielu lat podąża w kierunku rozwoju przyjaznej naukowcom jednostki badawczej. Praca nad przygotowaniem wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wykazała, że wiele aspektów związanych z realizacją badań naukowych i rozwojem naukowym doktorantów i pracowników zatrudnionych na Politechnice Wrocławskiej jest już prawidłowo uregulowanych na naszej Uczelni. W wielu obszarach zastosowanie mają także dobre praktyki przyjęte przez środowisko akademickie.

Szczegółowa analiza wewnętrzna przeprowadzona w ramach działań nad wdrożeniem zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wykazała trzy kluczowe obszary stanowiące priorytet dla Uczelni pod kątem wzmocnienia jej konkurencyjności i zapewnienia, w jeszcze większym stopniu, odpowiedniej przestrzeni dla rozwoju nauki. Zadania korygujące w odniesieniu do obszaru finansowania i wynagrodzeń, dostępu do doradztwa zawodowego oraz doprecyzowania obowiązków pracowników w zakresie kształcenia młodej kadry zostały uwzględnione w Planie działań na lata 2016-2019.

Politechnika Wrocławska raz jeszcze deklaruje staranne i konsekwentne stosowanie zasad i kryteriów ujętych w zapisach Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

AKCEPTACJA

Rektor Politechniki Wrocławskiej, prof. dr hab. inż. Tadeusz Więckowski, akceptuje wypracowaną Strategię HR i Plan działań dla Politechniki Wrocławskiej.



REKTOR

Tadeusz Więckowski

Prof. Tadeusz Więckowski

Wrocław, 13.05.2016r.

SPIS TABEL

Tabela 1. Umowy biznesowe z instytucjami i przedsiębiorstwami zagranicznymi zawarte w latach 2012-2014.....	4
Tabela 2. Współpraca Politechniki Wrocławskiej z zagranicznymi uczelniami w latach 2012-2014.....	4
Tabela 3. Efekty współpracy Politechniki Wrocławskiej z instytucjami zagranicznymi w latach 2012-2014	5
Tabela 4. Zestawienie międzynarodowych grantów naukowo-badawczych z ostatnich 5 lat.....	6
Tabela 5. Mobilność pracowników Politechniki Wrocławskiej – wyjazdy w latach 2012-2014.....	9
Tabela 6. Przyjazdy na Politechnikę Wrocławską zagranicznych pracowników naukowych.....	9
Tabela 7. Przyjazdy zagranicznych studentów i doktorantów na PWr w ramach wymiany.....	11
Tabela 8. Wjazdy studentów, doktorantów i absolwentów PWr w ramach wymiany.....	12
Tabela 9. Wjazdy studentów i doktorantów PWr na praktyki zagraniczne w latach 2012-2014	12
Tabela 10. Liczba studentów obcokrajowców na Politechnice Wrocławskiej w latach 2012-2014 (razem na pełen cykl studiów i w ramach wymiany międzynarodowej).....	12
Tabela 11. Członkowie Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Wrocławskiej.....	13
Tabela 12. Harmonogram spotkań w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu	15
Tabela 13. Skład zespołu roboczego powołanego do szczegółowej weryfikacji dokumentacji analizy wewnętrznej.....	17
Tabela 14. Procentowy wynik badania ankietowego	95
Tabela 15. Odpowiedzi z wynikiem negatywnym typu „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”	97
Tabela 16. Członkowie grupy monitorującej wdrożenie Planu działań na Politechnice Wrocławskiej.....	102

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Schemat przyjętej przez Zespół ds. wdrożenia koncepcji implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	14
Rysunek 2. Wolność badań naukowych (1).....	78
Rysunek 3. Zasady etyczne (2)	79
Rysunek 4. Odpowiedzialność zawodowa (3).....	79
Rysunek 5. Profesjonalne podejście (4).....	79
Rysunek 6. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (5)	80
Rysunek 7. Odpowiedzialność (6)	80
Rysunek 8. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (7)	81
Rysunek 9. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników (8)	81
Rysunek 10. Zaangażowanie społeczne (9).....	81
Rysunek 11. Zasada niedyskryminacji (10).....	82
Rysunek 12. Systemy oceny pracowników (11)	82
Rysunek 13. Rekrutacja (12)	83
Rysunek 14. Rekrutacja (Kodeks) (13).....	83
Rysunek 15. Dobór kadr (Kodeks) (14).....	84
Rysunek 16. Przejrzystość (Kodeks) (15).....	84

Rysunek 17. Ocena zasług (Kodeks) (16)	84
Rysunek 18. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks) (17).....	85
Rysunek 19. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks) (18).....	85
Rysunek 20. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks) (19)	86
Rysunek 21. Staż pracy (Kodeks) (20).....	86
Rysunek 22. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) (21).....	86
Rysunek 23. Uznanie zawodu (22).....	87
Rysunek 24. Środowisko badań naukowych (23).....	87
Rysunek 25. Warunki pracy (24).....	88
Rysunek 26. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (25).....	88
Rysunek 27. Finansowanie i wynagrodzenie (26)	89
Rysunek 28. Równowaga płci (27).....	89
Rysunek 29. Rozwój kariery zawodowej (28).....	89
Rysunek 30. Wartość mobilności (29)	90
Rysunek 31. Dostęp do doradztwa zawodowego (30)	90
Rysunek 32. Prawa Własności Intelektualnej (31).....	91
Rysunek 33. Współautorstwo (32)	91
Rysunek 34. Nauczanie (33)	91
Rysunek 35. Skargi / apelacje (34).....	92
Rysunek 36. Wpływ na organy decyzyjne (35).....	92
Rysunek 37. Relacje z opiekunem naukowym (36)	93
Rysunek 38. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (37).....	93
Rysunek 39. Kontynuacja rozwoju zawodowego (38)	94
Rysunek 40. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (39).....	94
Rysunek 41. Opieka naukowa (40)	94

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Procentowy udział respondentów wg płci	76
Wykres 2. Procentowy udział respondentów wg poszczególnych grup wiekowych.....	76
Wykres 3. Procentowy udział respondentów w podziale wg posiadanego stopnia/tytułu naukowego lub zawodowego	77
Wykres 4. Procentowy udział respondentów w podziale wg grupy zawodowej	77

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1. Zarządzenie wewnętrzne 40/2016 w sprawie powołania Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Wrocławskiej
Załącznik 2. Anonimowe badanie ankietowe
Załącznik 3. Plakat promujący działania zmierzające do wdrożenia zasad Karty i Kodeksu wraz z informacją o badaniu ankietowym
Załącznik 4. Harmonogram działań

Politechnika
Wroclawska

REKTOR

ZARZĄDZENIE WEWNĘTRZNE 40/2016

z dnia 22 marca 2016 r.

w sprawie powołania Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Wrocławskiej

Na podstawie §14 ust. 2 Statutu Politechniki Wrocławskiej zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Powołuje się Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Wrocławskiej, zwany dalej Zespołem, do zadań którego należy wdrożenie w Politechnice Wrocławskiej zasad i wymagań określonych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej.
2. Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych są to dokumenty, które wskazują dobre praktyki w zakresie rekrutacji oraz zatrudnienia pracowników naukowych.
3. Do zakresu prac Zespołu należy:
 - 1) analiza regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych na Uczelni, wskazująca w jakim zakresie Uczelnia realizuje zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
 - 2) przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej, jako wyniku przeprowadzonej analizy – wskazanie obszarów wymagających konkretnych działań odnośnie dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Karty i Kodeksu;
 - 3) opracowanie strategii działań, zwanej „Strategią HR” obejmującej:
 - a) rezultaty analizy regulacji wewnętrznych w kontekście realizacji zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
 - b) plan działań, zawierający opis działań, które zostaną podjęte w celu wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu,
 - c) harmonogram prac i odpowiedzialności,
 - d) przeprowadzenie procesu implementacji zapisów Kodeksu i Karty do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i stosowanych praktyk.

§ 2

Wdrożenie Strategii HR dla naukowców jest jednym z priorytetowych działań w ramach dążenia do podniesienia jakości środowiska pracy oraz prowadzonych badań.

§ 3

1. W skład Zespołu wchodzi:
 - 1) Przedstawiciele pracowników naukowych:
 - a) prof. Zygmunt Hasiewicz - Koordynator Zespołu,
 - b) prof. Andrzej Samoć (Z-ca Koordynatora Zespołu),
 - c) prof. Roman Galar (Pełnomocnik Rektora ds. Strategii),
 - d) prof. Andrzej Matynia (Lider Celu Strategicznego),
 - e) prof. Andrzej Wacław Sokalski (Lider Celu Strategicznego),
 - f) prof. Grzegorz Sęk,
 - g) prof. Renata Krzyżyńska (Przedstawiciel Liderów programu TOP 500 Innovators).
 - 2) Pracownicy merytorycznie odpowiedzialni za analizę i przygotowanie zweryfikowanych regulacji prawnych, procedur i praktyk, opracowanie dokumentu opisującego strategię działań („Strategię HR”) oraz promocję i komunikację wypracowanych dokumentów:
 - a) Szef Kancelarii Rektora,
 - b) Kanclerz,
 - c) Kwestor,
 - d) Dyrektor Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
 - e) Kierownik Sekcji Kadr Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
 - f) Kierownik Sekcji Rozwoju Zasobów Ludzkich Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
 - g) Dyrektor Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej,
 - h) Zastępca Dyrektora Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej ds. Ośrodka Współpracy Nauki z Gospodarką,
 - i) Kierownik Działu Własności Intelektualnej i Informacji Patentowej w Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej,
 - j) Dyrektor Działu Zarządzania Projektami,
 - k) Dyrektor Działu Współpracy Międzynarodowej,
 - l) Dyrektor Działu ds. Strategii Uczelni,
 - m) Dyrektor Działu Komunikacji Uczelni,
 - n) Dyrektor Działu Marketingu i Promocji,
 - o) Koordynator Biura Prawnego,
 - p) Przewodniczący Samorządu Doktorantów.
2. Do zadań Koordynatora Zespołu należy:
 - 1) nadzór nad realizacją bieżących prac Zespołu;
 - 2) koordynacja prac realizowanych przez Zespół, zgodnie z przyjętym zakresem prac i harmonogramem realizacji;
 - 3) zapewnienie właściwego przepływu informacji i komunikacji w ramach prowadzonych prac;
 - 4) przedstawianie Rektorowi okresowych sprawozdań z działalności Zespołu.

§ 4

Zobowiązuje się pracowników Uczelni do współpracy z Koordynatorem Zespołu w celu umożliwienia sprawniej realizacji poszczególnych etapów prac.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.



Prof. dr hab. inż. Tadeusz Więckowski

Politechnika Wroclawska

ANONIMOWE BADANIE ANKIETOWE

Płeć:

22,53 %	kobieta
77,47 %	mężczyzna

Wiek:

28,05 %	poniżej 30 lat
40,00 %	31 – 45
9,89 %	46 – 55
14,71 %	56 - 65
7,36 %	powyżej 65

Stopień/tytuł zawodowy/naukowy:

0 %	inż.
28,51 %	mgr inż./mgr
50,11 %	dr/dr inż.
12,18 %	dr hab./dr hab. inż.
9,20 %	prof. dr hab./prof. dr hab. inż.
0 %	brak

Grupa zawodowa:

22,53 %	Doktorant*
10,57 %	Asystent
42,53 %	Adiunkt
11,95 %	Profesor nadzwyczajny
5,29 %	Profesor zwyczajny
7,13 %	inna

**Doktoranci, którzy jednocześnie są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wypełniają kwestionariusz zaznaczając grupę zawodową – Doktorant.*

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE						
Politechnika Wrocławska stwarza przestrzeń do prowadzenia badań naukowych w sposób profesjonalny, odpowiedzialny, w poszanowaniu zasad etyki zawodowej, praw własności intelektualnej, wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców oraz zapewniając naukowcom swobodę w zakresie metod rozwiązywania zadań.						
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem						
Lp.		5	4	3	2	0
1	Prowadząc badania naukowe na Politechnice Wrocławskiej można kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania zadań (zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi).	52,87 %	36,78 %	6,67 %	2,30 %	1,38 %
2	Na Politechnice Wrocławskiej przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych.	28,74 %	45,97 %	17,01 %	6,44 %	1,84 %
3	W przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych.	35,17 %	43,91 %	11,72 %	5,29 %	3,91 %
4	Środowisku naukowemu znane są strategiczne cele Politechniki Wrocławskiej oraz mechanizmy finansowania badań.	15,17 %	41,15 %	25,52 %	11,72 %	6,44 %
5	Znane są i przestrzegane (krajowe, sektorowe i instytucjonalne) przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy.	19,54 %	38,16 %	25,06 %	6,21 %	11,03 %
6	Przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie finansowania badań naukowych.	16,09 %	38,39 %	23,91 %	12,18 %	9,43 %
7	Stosowane są bezpieczne sposoby wykonywania pracy m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych.	28,74 %	40,22 %	16,09 %	8,74 %	6,21 %
8	Prowadzenie badań naukowych zobowiązuje pracowników Politechniki Wrocławskiej do upowszechniania ich wyników.	43,91 %	35,17 %	12,41 %	3,68 %	4,83 %
9	Wyniki prowadzonych badań naukowych są popularyzowane i promowane wśród ogółu społeczeństwa.	15,63 %	39,08 %	30,11 %	9,43 %	5,75 %
10	Politechnika Wrocławska zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.	45,29 %	30,34 %	7,36 %	4,83 %	12,18 %

REKRUTACJA I OCENA						
Politechnika Wrocławska dba o standardy przyjmowania naukowców do pracy poprzez określenie przejrzystych procedur naboru dostosowanych do rodzaju oferowanego stanowiska oraz zapewnienie właściwej oceny kwalifikacji dorobku akademickiego i zawodowego kandydatów.						
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem						
Lp.		5	4	3	2	0
11	Na Politechnice Wrocławskiej funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję.	36,32 %	37,70 %	13,79 %	6,21 %	5,98 %
12	Na Politechnice Wrocławskiej w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy obowiązują jasno określone standardy.	24,83 %	37,47 %	17,47 %	9,66 %	10,57 %
13	Procedury rekrutacji są otwarte, efektywne i przejrzyste oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska, a także możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym.	17,93 %	33,79 %	20,23 %	12,19 %	15,86 %
14	Komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów są odpowiednio kompetentne i zróżnicowane: reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, składają się z członków różnych dyscyplin oraz posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów.	18,85 %	31,03 %	19,54 %	6,90 %	23,68 %
15	Politechnika Wrocławska informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań.	19,08 %	26,21 %	22,53 %	13,79 %	18,39 %
16	Politechnika Wrocławska w procesie doboru kadr ocenia zasługi zarówno w sposób ilościowy, jak też jakościowy i bierze pod uwagę nie tylko liczbę publikacji, wkład w patenty, opracowania lub wynalazki, lecz także wybitne wyniki osiągnięte w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej.	16,78 %	39,08 %	16,78 %	9,89 %	17,47 %
17	Politechnika Wrocławska w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom podążającym wielowymiarową ścieżką kariery składanie dodatkowych dowodów, które odzwierciedlają osiągnięcia i kwalifikacje istotne na oferowanym stanowisku.	19,08 %	31,49 %	14,02 %	6,44 %	28,97 %
18	Politechnika Wrocławska postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenia w zakresie mobilności (pobyty w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym w sektorze państwowym lub prywatnym), zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej.	20,69 %	35,17 %	17,24 %	9,66 %	17,24 %

19	Politechnika Wrocławska zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych ze szczególnym uwzględnieniem mobilności międzynarodowej i zawodowej.	17,70 %	34,02 %	18,39 %	9,66 %	20,23 %
20	Politechnika Wrocławska określiła wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.	24,37 %	42,53 %	11,72 %	6,44 %	14,94 %
21	Politechnika Wrocławska ustaliła jasne zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym cele mianowania oraz maksymalny okres sprawowania stanowiska.	26,21 %	39,77 %	11,49 %	6,44 %	16,09 %

WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE						
<p>Politechnika Wrocławska dba o stworzenie przyjaznego i stymulującego środowiska badań zapewniając odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych. Gwarantuje, w ramach możliwości, stabilność i atrakcyjność warunków zatrudnienia i finansowania pracowników naukowych. Politechnika Wrocławska stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kariery oraz rozwój zawodowy naukowców, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy. Uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach decyzyjnych Uczelni.</p>						
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem						
Lp.		5	4	3	2	0
22	Wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem.	20,46 %	41,15 %	18,85 %	13,56 %	5,98 %
23	Politechnika Wrocławska dba o stworzenie stymulującego środowiska badań i szkoleń naukowych, zapewnia odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym umożliwia współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych.	15,40 %	40,46 %	25,98 %	13,79 %	4,37 %
24	Politechnika Wrocławska zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych.	35,17 %	39,08 %	8,74 %	2,99 %	14,02 %
25	Politechnika Wrocławska zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.	26,21 %	33,33 %	16,32 %	6,67 %	17,47 %
26	Politechnika Wrocławska zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki 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.	14,94 %	31,26 %	26,67 %	19,54 %	7,59 %
27	Politechnika Wrocławska czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów.	16,78 %	28,51 %	12,64 %	7,82 %	34,25 %
28	Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców.	13,33 %	37,01 %	21,84 %	10,12 %	17,70 %
29	Politechnika Wrocławska uznaje 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.	16,32 %	32,18 %	19,77 %	10,35 %	21,38 %

30	Politechnika Wrocławska zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.	4,83 %	14,02 %	26,90 %	23,45 %	30,80 %
31	Politechnika Wrocławska zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich oraz umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wykorzystywania wyników swoich badań.	23,91 %	39,08 %	16,55 %	6,90 %	13,56 %
32	Politechnika Wrocławska posiada strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania rzeczywistego wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.	16,32 %	40,46 %	19,54 %	8,51 %	15,17 %
33	Na Politechnice Wrocławskiej obowiązki w zakresie nauczania są odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym jest uznawany jako część ich zaangażowania w proces nauczania.	10,11 %	26,21 %	31,49 %	22,99 %	9,20 %
34	Politechnika Wrocławska określiła odpowiednie procedury, wyznaczyła bezstronną osobę w charakterze rzecznika, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.	13,10 %	18,16 %	12,41 %	8,74 %	47,59 %
35	Politechnika Wrocławska uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych, w celu reprezentowania i ochrony indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace Politechniki Wrocławskiej.	28,74 %	37,23 %	6,90 %	3,45 %	23,68 %

SZKOLENIA						
<p>Politechnika Wrocławska zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans na znalezienie pracy. Ustalono regularne formy kontaktu z opiekunami naukowymi, a doświadczeni naukowcy podejmują różnorodne funkcje m.in. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, koordynatorów projektów, kierowników zadań badawczych oraz popularyzatorów nauki.</p>						
<p>SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem</p>						
Lp.		5	4	3	2	0
36	Na Politechnice Wrocławskiej zostały ustalone zasady i formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału.	23,68 %	35,17 %	16,78 %	7,59 %	16,78 %
37	Tzw. starsi pracownicy naukowcy pełniąc różnorodne funkcje w roli opiekunów, mentorów, liderów, koordynatorów projektów lub popularyzatorów nauki, wykonują te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi.	21,61 %	44,59 %	18,85 %	7,82 %	7,13 %
38	Politechnika Wrocławska wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.	21,15 %	40,92 %	22,53 %	12,64 %	2,76 %
39	Politechnika Wrocławska zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji.	15,86 %	32,41 %	23,22 %	15,63 %	12,88 %
40	Politechnika Wrocławska wyznacza opiekuna naukowego wystarczająco biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz zapewnia konieczne procedury monitorowania postępów, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.	18,39 %	34,25 %	18,62 %	14,94 %	13,80 %



Politechnika Wrocławska

**WAŻNA JEST DLA
NAS PAŃSTWA OPINIA**

Europejska Karta Naukowca na Politechnice Wrocławskiej

Serdecznie zapraszamy pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych, naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych i doktorantów do udziału w badaniu ankietowym dotyczącym warunków pracy naukowców na Politechnice Wrocławskiej.

Badanie ankietowe jest istotną częścią działań zmierzających do wdrożenia zasad i zaleceń przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Ankiety znajdują Państwo na portalu JSOS w zakładce Prowadzący/Ankietyzacja. Będzie ona dostępna do wypełnienia **do 19 kwietnia**.

Wyniki wypełnionych przez Państwa ankiet posłużą do stworzenia planu określającego główne kierunki działań związanych z wprowadzeniem na naszej Uczelni zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Czym jest Europejska Karta Naukowca?

Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych opisują prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy oraz instytucje ich zatrudniające, zwracając szczególną uwagę na potrzebę tworzenia dobrych i stabilnych warunków pracy. Uczelnie, które wdrożą zasady Karty i Kodeksu otrzymują logo „Human Resources Excellence in Research”. Wyróżnienie to podnosi prestiż Uczelni jako instytucji stwarzającej naukowcom najlepsze warunki pracy przy realizacji działalności naukowej oraz badawczo-rozwojowej. Ponadto wiąże się z rozwojem warunków pracy naukowców oraz premiowaniem w międzynarodowych i krajowych konkursach grantowych.

Kontakt

W przypadku trudności z logowaniem do portalu JSOS prosimy o kontakt na adres: admin_jsos@pwr.edu.pl. Więcej informacji na temat prowadzonych na Uczelni prac dotyczących Karty i Kodeksu znajdują Państwo na stronie internetowej Politechniki Wrocławskiej www.pwr.edu.pl w zakładce **Europejska Karta Naukowców**.

