



Politechnika Wroclawska

STRATEGIA HR
DLA PRACOWNIKÓW
NAUKOWYCH (HRS4R)

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

Wrocław, styczeń 2022



Spis treści

WPROWADZENIE	2
INFORMACJE PODSTAWOWE O UCZELNI	2
SZKOŁA DOKTORSKA	5
INFORMACJE O POZYCJI UCZELNI W RANKINGACH KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH	6
INFORMACJE O WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ UCZELNI	8
INFORMACJE O UCZESTNICTWIE UCZELNI W KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH STYPENDIACH I STAŻACH BADAWCZYCH	9
INFORMACJE O REALIZACJI PRZEZ UCZELNIĘ PROGRAMÓW RAMOWYCH UE	10
INFORMACJE O UDZIALE PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH/STUDENTÓW W MIĘDZYNARODOWYCH STYPENDIACH I STAŻACH BADAWCZYCH	13
INFORMACJE O MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH	13
INFORMACJE O OBECNOŚCI UCZELNI NA MIĘDZYNARODOWYCH PORTALACH INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	14
INFORMACJE O UMIEJĘDZYNARODWIENIU UCZELNI W KONTEKŚCIE STUDENTÓW, DOKTORANTÓW I PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH	15
METODYKA PRZEPROWADZONEGO AUDYTU WEWNĘTRZNEGO	19
PRZEBIEG PRAC REALIZOWANYCH PRZEZ ZESPÓŁ DS. MONITOROWANIA WDROŻENIA	20
KAMPANIA INFORMACYJNA	20
BADANIE ANKIETOWE	22
ANALIZA BADANIA ANKIETOWEGO	24
<i>Metryka grupy badawczej</i>	24
<i>Aspekty etyczne i zawodowe</i>	26
<i>Rekrutacja i ocena</i>	28
<i>Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne</i>	30
<i>Szkolenia</i>	33
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO	36
PODSUMOWANIE POZYTYWNYCH OCEN	36
OBSZARY WYMAGAJĄCE POPRAWY	38
WEWNĘTRZNA ANALIZA AKTÓW PRAWNYCH, DOKUMENTÓW WEWNĘTRZNYCH I PRAKTYK OBOWIĄZUJĄCYCH NA UCZELNI	42
ZESTAWIENIE DANYCH Z BADANIA ANKIETOWEGO I ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI	80
PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE	80
PLAN DZIAŁAŃ NA LATA 2022-2025	81
HARMONOGRAM	95
AKCEPTACJA	96
SPIS TABEL	97
SPIS WYKRESÓW I RYSUNKÓW	97
WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW	97



WPROWADZENIE

Informacje podstawowe o Uczelni

Politechnika Wrocławska powstała w 1945 r. Jest spadkobiercą materialnego dorobku niemieckiej Königliche Technische Hochschule Breslau oraz intelektualnego i naukowego dorobku Politechniki Lwowskiej.

Uczelnia od lat należy do czołówki najlepszych uczelni technicznych w kraju. W 2021 roku na trzynastu wydziałach we Wrocławiu i trzech filiach, pod kierunkiem dwóch tysięcy nauczycieli akademickich, kształciło się 25 tysięcy studentów oraz 900 doktorantów. W tym gronie jest też 500 osób z niepełnosprawnościami oraz ponad tysiąc cudzoziemców z 60 krajów świata. Studenci działają w ponad 200 kołach naukowych, organizacjach i agendach kultury, a dzięki swoim międzynarodowym projektom podróżują po całym świecie.

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

Nasi naukowcy regularnie zdobywają granty na swoje badania, a ich wynalazki i rozwiązania są doceniane przez otoczenie i wdrażane. Ścisłe współpracują także z badaczami z całego świata.

Politechnika Wrocławska aktywnie rozwija współpracę z wieloma uczelniami i instytucjami międzynarodowymi, by nasi studenci mieli możliwość skorzystania z opcji studiów podwójnego dyplomowania. Obecnie takie porozumienia są zawarte z 250 partnerami z 49 krajów.

Pod koniec 2021 r. zapadła decyzja o włączeniu Politechniki Wrocławskiej do „Unite!” – University Network for Innovation, Technology and Engineering, elitarnej organizacji, która zrzesza uczelnie z siedmiu krajów UE. Celem sieci jest stworzenie modelu kształcenia odpowiadającego na wyzwania współczesnego świata. Politechnika Wrocławska jako pierwsza będzie reprezentowała w Unite! wschodnią część Starego Kontynentu. Do sieci wnieśliśmy m.in. kompleksową ofertę kształcenia w języku angielskim dla studentów i doktorantów, dostęp do zasobów edukacyjnych, laboratoriów oraz unikalnego sprzętu badawczego.

W ofercie dydaktycznej uczelni znajduje się 60 różnorodnych kierunków kształcenia, z których duża część prowadzona jest w języku angielskim. W tej chwili mamy 37 programów kształcenia w językach obcych. Politechnika umożliwia studentom naukę według standardowych programów, ale pozwala również na wybór indywidualnych toków kształcenia. Studenci sami mogą także kreować swoje specjalności. Mają oni możliwość wzięcia udziału w praktykach, stażach, czy też realizacji tematu pracy dyplomowej w oddziałach renomowanych firm na całym świecie, np. Nokia, COMARCH, KGHM, NETIA, Volvo, Ryanair.

Ożywione kontakty łączą Uczelnię z wieloma placówkami dydaktyczno-badawczymi na całym świecie. Dzięki podpisanym umowom partnerskim (205 partnerów z 49 krajów) studenci oraz pracownicy naukowcy Politechniki Wrocławskiej mają możliwość kształcenia się poza granicami kraju oraz uczestniczenia we wspólnych projektach. Uczelnia bierze udział w następujących programach edukacyjnych: Erasmus+, Erasmus-Mundus, Fundusz Stypendialny i Szkoleniowy, Student Exchange Programme, Double Degree Master Programme, T.I.M.E., Polsko-Amerykańska Komisja Fulbrighta, DAAD (Niemiecka Centrala Wymiany Akademickiej).

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, GFPS – Polska, Vulcanus in Japan, Polsko-Amerykańska Komisja Fulbrighta, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Oferta stypendialna Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej, a od października 2017 Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej i Rada Miasta Wrocławia.

Wysoki poziom badań naukowych prowadzonych przez pracowników Uczelni oraz doskonale wyposażone laboratoria owocują współpracą z ponad 170 krajowymi i 5900 zagranicznymi jednostkami naukowymi. Na uczelni działa 801 laboratoriów dydaktycznych, 258 laboratoriów badawczych oraz 10 laboratoriów akredytowanych.

Naukowcy Politechniki Wrocławskiej opublikowali **19 350** publikacji w czasopismach z Listy Filadelfijskiej oraz **17 623** publikacje w czasopismach posiadających współczynnik wpływu Impact Factor (IF). Natomiast od 1.01.2016 r. do 31.12.2021 r. liczba publikacji z Listy Filadelfijskiej z afiliacją Politechniki Wrocławskiej wynosiła 7953 oraz 7072 publikacje w czasopismach wykazujących IF (dane na dzień 31.12.2021), spośród których znajdują się 143 prace o współczynniku wpływu IF powyżej 10. W dorobku naukowym pracowników Politechniki Wrocławskiej znajdują się również prace opublikowane w czasopismach najwyższej rangi światowej takich jak: *Chemical Reviews* (IF=60.2), *Nature* (IF = 49.9), *Chemical Society Reviews* (IF = 42.85), *Science* (IF = 41.0) oraz *Nature Photonics* (IF=38.7).

44 osoby z Politechniki Wrocławskiej zostały sklasyfikowane w najnowszej edycji prestiżowego rankingu TOP 2%, który obejmuje najbardziej wpływowych ludzi nauki na świecie.

Według raportów Urzędu Patentowego RP za lata 2016 -2020 oraz danych dla roku 2021 z SLU (system własny Uczelni do ewidencjonowania informacji o zgłoszeniach i ochronie własności intelektualnej) Politechnika Wrocławska jest jednym z polskich liderów w obszarze liczby zgłoszonych wynalazków i wzorów użytkowych oraz uzyskanych patentów i praw ochronnych na wzory użytkowe. Od 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2021 roku Uczelnia zgłosiła łącznie do ochrony 596 przedmioty własności przemysłowej. W tej liczbie znalazły się zgłoszenia dla 551 wynalazków (w tym 11 poza granicami Polski), 19 wzorów użytkowych, 15 wzorów przemysłowych (2 polskie i 13 unijnych), 10 znaków towarowych (w tym 1 unijny) oraz 2 topografie układów scalonych. W analogicznym okresie Politechnice Wrocławskiej udzielonych zostało 617 praw wyłącznych, z czego 563 to patenty (w tym dla 6 udzielono ochrony poza granicami Polski), 34 to prawa ochronne na wzory użytkowe, 13 to prawa z rejestracji wzorów przemysłowych (w tym 11 to wzory unijne), a 7 to prawa ochronne na znaki towarowe.

Wspólnie z przemysłem i innymi podmiotami zrealizowano 77 umów o wspólności prawa do przedmiotów własności przemysłowej. Uczelnia zgłosiła również 10 znaków towarowych, spośród których 7 uzyskało prawo ochronne. W latach 2016-2021 skomercjalizowano wyniki 63 prac badawczo-rozwojowych naszych naukowców. Udzielonych zostało 50 licencji na wynalazki pracowników Politechniki Wrocławskiej i dokonano 13 cesji praw.

Politechnika Wrocławska w 2017 roku podpisała **Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni (DSOU)**. DSOU to dobrowolne zaangażowanie się szkół wyższych w promowanie idei zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności w programach edukacyjnych oraz rozwiązaniach zarządczych i organizacyjnych. Społeczna odpowiedzialność uczelni dotyczy różnych aspektów jej funkcjonowania, w której rozwój badań i edukacji jest silnie skorelowany z potrzebami oraz kryzysami społeczeństwa i gospodarki. Celem nadrzędnym jest zachowanie kultury otwartości i wrażliwości na potrzeby społeczne, jak również globalne wyzwania, przy jednoczesnym zachowaniu autonomii.

Zgodnie ze swoim Statutem Politechnika Wroclawska jest uczelnią kształtującą postawy etyczne oparte na prawdzie, tolerancji, równości, otwartości oraz wolności intelektualnej, tj. na takich zasadach i wartościach, które są niezbędne do zrównoważonego rozwoju współczesnego świata. Głównym celem „**Planu Równości dla Politechniki Wroclawskiej**” jest promowanie równości i różnorodności jako tych zasad, które umożliwiają wszystkim osobom pracującym i studiującym na uczelni dobrostan, rozwój i wykorzystanie swojego potencjału oraz pogłębiają ich autonomię myślenia i działania. Przyjęcie planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań pro-równościowych i antydyskryminacyjnych, realizujących zobowiązania podjęte przez Politechnikę w związku z przyznaniem jej przez Komisję Europejską logo „HR Excellence in Research”. W założeniu realizować ma on również zalecenia Komisji Europejskiej w zakresie wdrożenia planu równości płci (Gender Equality Plan) w jednostkach badawczych.

Na przestrzeni 2016-2021 r., Rektor Politechniki Wroclawskiej powołał pełnomocników Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami, przeciwdziałania dyskryminacji, przeciwdziałania korupcji, zapewnienia jakości kształcenia, ewaluacji jakości działalności naukowej, Dolnośląskiego Festiwalu Nauki oraz współpracy europejskiej. W kwestiach rozwiązywania sporów ważną rolę pełni Mediator oraz rzecznicy dyscyplinarni ds. nauczycieli akademickich, ds. doktorantów oraz ds. studentów.

Na Uczelni działa **Centrum Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Klimatu (CZRiOK)**, które jest wynikiem aktywności społeczności Politechniki Wroclawskiej zmierzającym do integracji środowiska Uczelni m.in. w dążeniu do jej zeroemisyjności, a zatem realizacji wizji Uczelni jako Uczelni Zielonej i Uczelni Przyszłości. Politechnika, chce być uczelnią, która wyznacza trendy, prowadzi badania, szukając nowych rozwiązań i technologii korzystnych dla środowiska, edukuje w kwestiach związanych z ochroną klimatu, ale też zaczyna zmiany od siebie. Celem działań CZRiOK jest również poprawa środowiska pracy naukowca dzięki efektom pracy zespołu ds. zrównoważonych, pro-środowiskowych i otwartych procesów administracyjnych na Uczelni, np. wdrożenie procesu elektronicznego obiegu dokumentów, którego celem jest ograniczenie zużycie papieru oraz przyspieszenie obiegu dokumentów, którym podlegają naukowcy. Misją Centrum jest podkreślanie opinii środowiska naukowego na temat zmian klimatu i działań, które powinny być podejmowane na rzecz ochrony klimatu.

Academia Iuvenum powołana przez JM Rektora (2021) jest urzeczywistnieniem nowego systemu doskonałości Politechniki Wroclawskiej. Akademię tworzą młodzi naukowcy Politechniki Wroclawskiej (co najmniej rok po doktoracie), którzy realizują z sukcesem projekty badawcze, są liderami reprezentującymi poszczególne dyscypliny naukowe prowadzone na Uczelni. Zadaniem tego elitarnego grona jest podejmowanie inicjatyw intelektualnych oraz stworzenie swoistej platformy służącej wymianie myśli naukowej, a także umożliwienie młodym naukowcom wyrażania opinii wewnątrz i na zewnątrz Uczelni.

Komisja ds. Etyki Badań Naukowych (od 2021) zakresem działań obejmuje opiniowanie projektów badawczych, w ramach których planowana jest realizacja nieinwazyjnych badań empirycznych z udziałem człowieka, które nie prowadzą do ingerencji w organizm badanego. Opiniowanie projektów dotyczy ich zgodności z zasadami i standardami etycznymi oraz w zakresie respektowania i poszanowania godności istoty ludzkiej oraz jej podstawowych praw i wolności.

Dział Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami od kilkunastu lat wdraża ideę uczelni „bez barier”, otwartej i przyjaznej młodzieży z niepełnosprawnościami. Dzięki wdrożeniu szeregu różnorodnych form wsparcia edukacji osób z niepełnosprawnościami Politechnika z powodzeniem aplikowała o środki unijne w ramach konkursu „Uczelnia dostępna”,

zgłaszając projekt zatytułowany „Politechnika Nowych Szans”. Projekt ten umożliwi dalszy rozwój Uczelni w zakresie oferowania szerokiego wsparcia dla studentów z niepełnosprawnościami. Jedną z takich form jest utworzone **Centrum Konsultacji Psychologicznej**. Centrum udziela wsparcia pracownikom w zakresie zrozumienia problemów studentów z niepełnosprawnościami w ramach wspólnego projektu Politechniki Wroclawskiej oraz "Twoich Nowych Możliwości" - Stowarzyszenia na Rzecz Równego Dostępu do Kształcenia.

Biuro Karier Politechniki Wroclawskiej przygotowuje studentów i absolwentów Politechniki Wroclawskiej do wejścia na rynek pracy: szkoli, doradza, współpracuje z pracodawcami oraz organizuje wydarzenia wspierające obie społeczności w nawiązywaniu kontaktów i dzieleniu się wiedzą. Szkolenia oferowane przez Biuro Karier pozwalają rozwijać kompetencje interpersonalne. Podstawą oferowanego wsparcia są indywidualne konsultacje z doradcami zawodowymi. Dotyczą one głównie aspektów związanych z wejściem na rynek pracy, a więc przygotowania dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmów rekrutacyjnych. Część konsultacji dotyczy wyboru kierunku dalszej edukacji. Klientami doradztwa są głównie studenci, ale korzystają z niego również kandydaci na studia oraz absolwenci Politechniki Wroclawskiej. Biuro Karier prowadzi portal z bazą pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem studentów i absolwentów Politechniki Wroclawskiej. Studenci i absolwenci mają dostęp do dedykowanych im ofert pracy, staży i praktyk. Biuro karier prowadzi także badania. Co roku dzięki wsparciu studentów realizowane jest badanie „Mój Idealny Pracodawca”. Raport z tego badania odpowiada na pytania o oczekiwania studentów wobec ich pierwszej pracy, tworzony jest też ranking najlepiej ocenianych pracodawców. Ważnym badaniem jest ankieta prowadzona wśród absolwentów uczelni. Z perspektywy rozpoczynającego się rozwoju zawodowego absolwenci oceniają przydatność zdobytej na uczelni wiedzy i umiejętności. Subiektywnie oceniają swoje przygotowanie do pełnienia przyszłych obowiązków zawodowych. Ważnym aspektem działalności Biura Karier jest rozwijany Mentoringowy Program Rozwojowy, czyli indywidualne konsultacje z absolwentami uczelni, którzy odnieśli sukces zawodowy, a teraz chcą przekazać swoją wiedzę innym.

Szkoła Doktorska

Szkoła Doktorska Politechniki Wroclawskiej kształci doktorantów przygotowując ich do uzyskania stopnia doktora. Głównym celem procesu kształcenia w Szkole Doktorskiej Politechniki Wroclawskiej jest wszechstronne przygotowanie doktorantów do realizacji badań naukowych i przyszłej kariery na uczelni lub w dziale badawczo-rozwojowym. Kształcenie doktorantów w Szkole Doktorskiej Politechniki Wroclawskiej jest realizowane w 12 dyscyplinach, w których Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora. Rozwijane są kompetencje: miękkie, specjalistyczne w dyscyplinie kształcenia oraz spoza dyscypliny kształcenia, społeczne, dydaktyczne oraz językowe. Kształcenie jest prowadzone na podstawie **programu kształcenia o charakterze interdyscyplinarnym oraz indywidualnego planu badawczego**. Zajęcia dla doktorantów mogą odbywać się zdalnie, stacjonarnie bądź hybrydowo. Istnieje elastyczność wyboru. Dobór kursów obowiązkowych w Szkole Doktorskiej jest tak skonstruowany, aby zapewnić realizację efektów kształcenia na poziomie 8 PRK (Polskie Ramy Kwalifikacji), a także zachęcić i zmotywować doktorantów do niesablonowego myślenia i otwartości na współpracę zagraniczną oraz budowanie relacji partnerskich pomiędzy dwoma światami: nauki i biznesu.

Szkoła Doktorska czyni usilne działania, aby zwiększyć poziom umiędzynarodowienia. W tym celu stopniowo zwiększa ofertę realizowanych kursów dla doktorantów w j. angielskim, a od 10.2022 wprowadza obowiązek realizacji **kursów obowiązkowych wyłącznie w języku angielskim**. Dodatkowe kursy nieobowiązkowe będą realizowane w obydwu językach (polskim i angielskim). Ponadto, wprowadzono w Szkole Doktorskiej **System Zapewniania Jakości Kształcenia**, który ma za zadanie zapewnienie wysokiego poziomu kształcenia doktorantów. System Zapewniania Jakości Kształcenia w Szkole Doktorskiej obejmuje procesy związane z kształceniem doktorantów oraz opisuje mechanizmy monitorowania, opiniowania i analizowania tychże procesów w celu ich ciągłego doskonalenia i eliminowania nieprawidłowości.

Jednym z głównych zadań Szkoły Doktorskiej jest jej Umiędzynarodowienie. W tym celu podejmowane są liczne zadania, np. od roku akademickiego 2020/2021 wprowadzono jako jeden z warunków wstępnych dla potencjalnych promotorów, **warunek umiędzynarodowienia** tzn. potencjalny promotor, poza wymogami merytorycznymi i formalnymi musi posiadać doświadczenie we współpracy międzynarodowej w realizacji badań naukowych lub posiadać publikacje o zasięgu międzynarodowym (<https://szd.pwr.edu.pl/promotorzy>). Ponadto, od roku akademickiego 2020/2021 jednym z warunkiem przyjęcia doktoranta do Szkoły Doktorskiej jest znajomość języka angielskiego na poziomie B2.

Szkoła Doktorska realizuje także projekt „**Ster - umiędzynarodowienie Szkół Doktorskich**”, który jest finansowany z środków Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA). Współfinansowany z środków NAWA, realizowany projekt: InterDocSchool (“Internationalisation of Wrocław University of Science and Technology Doctoral School”) umożliwia działania zwiększające umiędzynarodowienie Szkoły Doktorskiej. W ramach projektu finansowane są zagraniczne staże dla doktorantów, organizacja międzynarodowych szkół letnich i zimowych, wizyty studyjne w innych zagranicznych szkołach, organizacja przyjazdu profesorów wizytujących oraz stworzenie nowych kursów w języku angielskim.

Politechnika Wroclawska wspiera rozwój badawczy młodych naukowców, co znajduje odzwierciedlenie w wysokich notach konkursu ogólnokrajowego **PRODOK**, w którym nagradzane są najbardziej prodoctoranckie uczelnie w Polsce. W roku akademickim 2019/2020 roku Politechnika Wroclawska zajęła trzecie miejsce w konkursie PRODOK 2020, a w 2020/2021 r. wyróżnienie w postaci zajęcia miejsca 4-5. Na Politechnice działa prężny samorząd doktorancki, który w roku 2021 uzyskał główną nagrodę w kraju jako **najlepszy samorząd doktorancki w Polsce** w roku akademickim 2020/2021.

Informacje o pozycji Uczelni w rankingach krajowych i międzynarodowych

Politechnika Wroclawska w ostatnich latach ustabilizowała swoją wysoką pozycję w gronie najważniejszych i najlepszych polskich uczelni. W najistotniejszym krajowym Rankingu Szkół Wyższych Fundacji Perspektywy w trzech ostatnich latach Uczelnia zajmowała szóste miejsce w zestawieniu ogólnym wszystkich szkół wyższych i trzecie w ocenie uczelni technicznych.

Ranking Szkół Wyższych Perspektywy 2021:

- III miejsce wśród polskich uczelni technicznych



- VI miejsce wśród wszystkich uczelni w Polsce
- I miejsce w grupie kierunków – budownictwo, inżynieria procesowa

Także w innych organizowanych w Polsce rankingach, Uczelnia zajmuje czołowe lokaty. W przeprowadzonym w 2021 roku przez firmę Sedlak&Sedlak Ogólnopolskim badaniu wynagrodzeń absolwentów Uczelnia zajęła drugie miejsce w kraju i pierwsze na Dolnym Śląsku w zestawieniu szkół wyższych, po ukończeniu których mediana pensji jest najwyższa.

Jeśli chodzi o zestawienia i rankingi międzynarodowe, również tutaj pozycja i renoma Politechniki Wroclawskiej z roku na rok zauważalnie rośnie.

W najistotniejszym obecnie i najbardziej prestiżowym The Academic Ranking of World Universities (ARWU) w 2021 r. uczelnia uplasowała się na pozycjach z przedziału 901-1000. Natomiast w zestawieniu Shanghai Global Ranking of Academic Subjects, obejmującym różne dziedziny nauki, sklasyfikowano trzy dziedziny badawcze realizowane na Politechnice Wroclawskiej: Mathematics (pozycja w przedziale 201-300 w kategorii Natural Sciences), Mechanical Engineering (pozycja w przedziale 301-400) oraz Energy Science & Engineering (pozycja w przedziale 301-400) – obie notowane w ramach kategorii Engineering.

Politechnika Wroclawska dobrze wypada także w najnowszym Regional Rankings EECA QS 2022, w którym zajęła 45. miejsce w gronie 400 uczelni z Europy Wschodniej, Centralnej oraz Azji Środkowej, w tym 4. miejsce wśród polskich szkół wyższych oraz 2. miejsce wśród polskich uczelni technicznych.

Miejsca uczelni w innych zestawieniach globalnych w roku 2021:

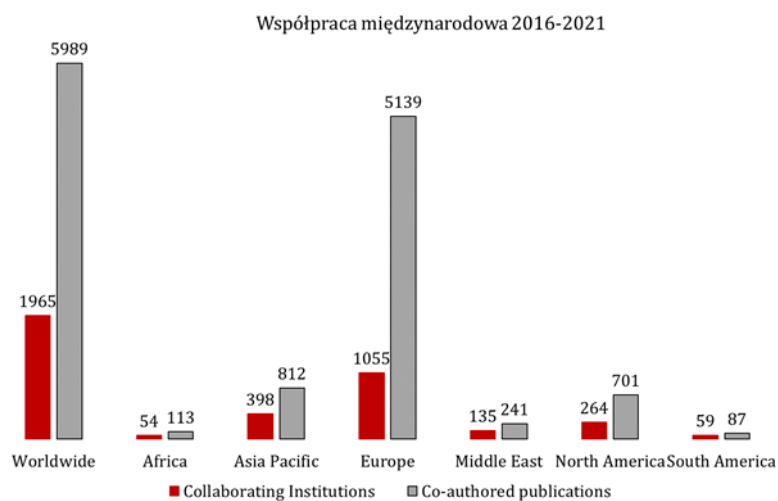
- QS World University Ranking 2022: pozycja 801-1000,
- The Center for World University Ranking 2021/2022: pozycja 985 na świecie, 380 w Europie.

Miejsca uczelni w innych zestawieniach dziedzin nauki w roku 2021:

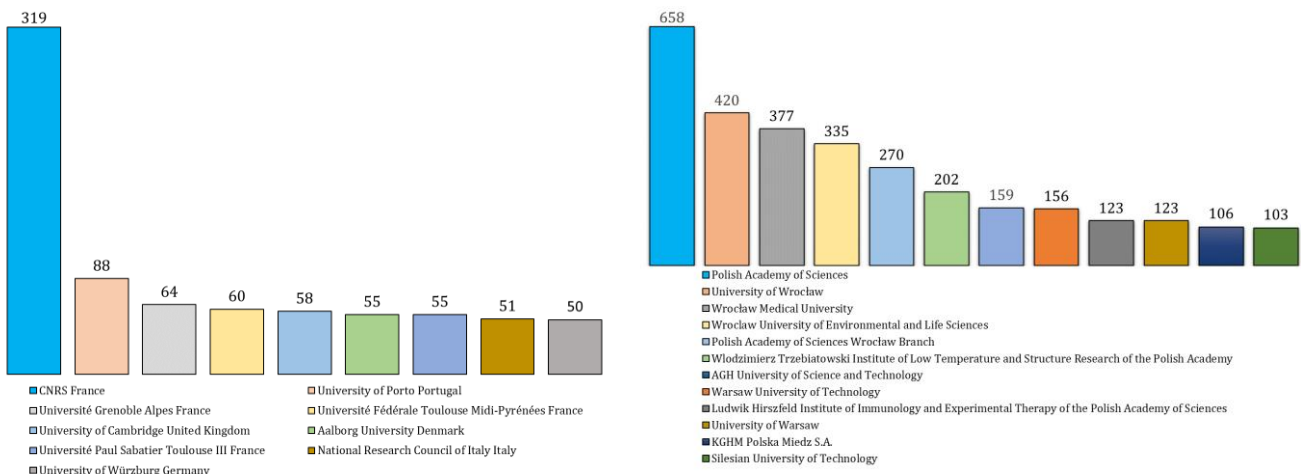
- QS World University Rankings by Subject 2021:
 - Material Sciences: pozycja w przedziale 301-350
 - Engineering-Mechanical: pozycja w przedziale 301-350
 - Engineering-Electrical and Electronic: pozycja w przedziale 351-400
 - Mathematics: pozycja w przedziale 351-400
 - Chemistry: pozycja w przedziale 401-450
 - Physics& Astronomy: pozycja w przedziale 501-550
 - Computer Sciences and Information Systems: pozycja w przedziale 501-550
- Times Higher Education by Subject 2022:
 - Computer Science: pozycja w przedziale 601-800
 - Engineering: pozycja w przedziale) 801-1000
 - Physical Sciences: pozycja w przedziale 1001+

Informacje o współpracy międzynarodowej i krajowej

Politechnika Wroclawska prowadzi ożywioną współpracę międzynarodową i krajową z licznymi ośrodkami akademickimi oraz przedsiębiorstwami. Współpracujemy z instytucjami z Europy, ale również Azji i Ameryki Północnej (Wykres 1). Pośród 5989 instytucji zagranicznych (ośrodków akademickich, naukowych instytucji rządowych oraz przedsiębiorstw) naukowcy Politechniki Wroclawskiej najczęściej współpracują z Centrum Narodowym Badań Naukowych (CNRS) we Francji, Uniwersytetem w Grenoble (Francja), Uniwersytetem w Cambridge (Wielka Brytania) oraz Uniwersytetem w Porto (Portugalia) (Wykres 2). Aktywność badawcza pracowników Uczelni, zaplecze badawcze oraz administracyjne i zarządzanie projektami sprawia, że prowadzona jest ożywiona współpraca z ponad 170 jednostkami krajowymi, pośród których czołowe miejsca zajmują Instytuty z całej Polski wchodzące w skład Polskiej Akademii Nauk, Uniwersytet Wroclawski oraz Uniwersytet Medyczny we Wroclawiu (Wykres 3).



Wykres 1. Współpraca międzynarodowa Uczelni w latach 2016-2021.



Wykres 2. Współautorstwo naukowców PWR w publikacjach z wybranymi jednostkami zagranicznymi.

Wykres 3. Współautorstwo naukowców PWR w publikacjach o zasięgu międzynarodowym z krajowymi naukowymi i akademickimi instytucjami współpracującymi z Politechniką Wroclawską.

Tabela 1. Umowy biznesowe z instytucjami i przedsiębiorstwami zagranicznymi obowiązujące w latach 2016-2021

Umowy biznesowe	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	169	239	217	283	250	226

Tabela 2. Współpraca Politechniki Wroclawskiej z zagranicznymi uczelniami w latach 2016-2021

Nowo podpisane porozumienia	2016	2017	2018	2019	2020	2021	RAZEM
Międzyuczelniane	36	19	25	28	8	14	130
Międzywydziałowe	7	8	18	11	3	1	48
W ramach Double Degree Master Programme i T.I.M.E.	1	1	2	1	1	1	7
Student exchange	4	4	4	10	4	6	32
W ramach programu Erasmus*	460	521	565	555	599	587	3287
RAZEM	508	553	614	605	615	609	3504

*Liczba umów obowiązujących

Tabela 3. Efekty współpracy Politechniki Wroclawskiej z instytucjami zagranicznymi w latach 2016-2021

Rodzaj działania	Lata					
	2016	2017	2018	2019	2020	RAZEM
Rozpoczęte wspólne projekty naukowo-badawcze	14	13	10	23	21	81
Rozpoczęte wspólne projekty dydaktyczne	1	3	4	2	2	12

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

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

W ramach finansowania współpracy międzynarodowej przez krajowe instytucje, tj. Narodowe Centrum Nauki, Uczelnia otrzymała środki na realizację projektów badawczych realizowanych wspólnie przez polsko-niemieckie (5 projektów) oraz polsko-chińskie zespoły (2 projekty).

W latach 2016-2021 Uczelnia brała udział w wielu konkursach międzynarodowych. Łącznie w tym okresie złożono 409 wniosków o dofinansowanie projektów międzynarodowych, z czego pozytywnie rozpatrzono 107 z nich. Przykładowo:

- Horyzont 2020 – w ponad 130 ogłoszonych konkursach Politechnika Wroclawska złożyła 198 wniosków na finansowanie projektów,
- KIC (Program EIT KIC) złożono 34 wnioski, z których 13 uzyskało ocenę pozytywną,
- ERA-NET złożono 29 wniosków, z których 8 uzyskało ocenę pozytywną.

Ponadto Politechnika Wroclawska między innymi realizowała międzynarodowe projekty w ramach następujących programów:

- CORNET (4 projekty);
- Funduszu Węgla i Stali (4 projekty);
- LIFE;
- akcji COST European Cooperation in Science and Technology (23 projekty);
- programie budowy Europejskiej Przestrzeni Badawczej ERA-NET (11 projektów);
- Norweskim Mechanizmie Finansowym EOG (8 projektów);
- projektach dwustronnych (Polska-Tajwan, Polska-Turcja, Polska-Chiny, Polsko-afrykańskie, Polska-Singapur, Polska-Białoruś, Polska-Berlin);
- Wspólnocie Wiedzy i Innowacji EIT KIC InnoEnergy oraz EIT KIC RawMaterial (łącznie 16 projektów);
- Program Funduszu Wyszehradzkiego (5 projektów).

Informacje o realizacji przez Uczelnię programów ramowych UE

W latach 2016-2021 Politechnika Wroclawska realizowała:

12 projektów w ramach 7. Programu Ramowego, w tym:

- 2 w obszarze Capacities,
- 7 w obszarze Cooperation,
- 3 w obszarze People.

37 projektów w ramach programu HORYZONT 2020, w tym:

- 15 w obszarze Działań Marie Skłodowska Curie,
- 12 w obszarze Innovation Action,
- 7 w obszarze Research & Innovation Action,
- 6 w obszarze Coordination&Supporting Action.

Tabela 4. Zestawienie międzynarodowych grantów naukowo-badawczych w latach 2016-2021

Akronim	Czas trwania	Obszar	Program
PRACE-3IP	2012-2016	Capacities	7PR
ENGINE	2013-2016	Capacities	7PR
NANOHEAT	2012-2016	Cooperation	7PR
ANGELAB	2012-2016	Cooperation	7PR
COPERNIC	2013-2016	Cooperation	7PR
IDEAL	2013-2017	Cooperation	7PR
REMEDI	2013-2017	Cooperation	7PR
HyPACTOR	2014-2017	Cooperation	7PR
FI-Core	2016-2016	Cooperation	7PR
EduMEMS	2011-2016	People	7PR
EPiCSTENT	2013-2017	People	7PR
AGEYE	2013-2017	People	7PR
DISIRE	2015-2017	Research&Innovation Action	H2020
EU-GREAT	2015-2016	Coordination&Supporting Action	H2020
EDEN	2015-2019	MSCA-ITN-EJD	H2020
iCspec	2015-2018	Research&Innovation Action	H2020
PRACE-4IP	2015-2017	Research&Innovation Action	H2020
PARTHENOS	2015-2019	Research&Innovation Action	H2020
KAM2WestPoland	2015-2016	Coordination&Supporting Action	H2020
WCE	2015-2016	Framework Programme Agreement&CSA	H2020
PROVIST	2016-2018	MSCA-IF-GA	H2020
RENOIR	2016-2019	MSCA-RISE	H2020
DeeBMED	2016-2018	MSCA-IF-EF-ST	H2020
FUTURING	2016-2018	Coordination&Supporting Action	H2020
PRACE-5IP	2017-2019	Research&Innovation Action	H2020
KAM2WP	2017-2018	Coordination&Supporting Action	H2020
AMable	2017-2021	Innovation Action	H2020
POLYTHEA	2018-2022	MSCA-ITN-EJD	H2020
NANOCARGO	2018-2020	MSCA-IF-ET-ST	H2020



REFLOW	2019-2022	MSCA-ITN-ETN	H2020
KAM2WestPoland 2019	2019-2019	Coordination&Supporting Action	H2020
PRACE-6IP	2019-2021	Research&Innovation Action	H2020
SALSETH	2019-2023	MSCA-RISE	H2020
Grade2XL	2020-2024	Innovation Action	H2020
KAM2WP_2020_2021	2020-2021	EEN-SGA	H2020
NGI Godfathers Prog.	2019-2020	Coordination&Supporting Action	H2020
ASTEP	2020-2024	Research&Innovation Action	H2020
iWAYS	2020-2024	Innovation Action	H2020
DEMOTEC	2021-2024	Research&Innovation Action	H2020
BIONANOPOLYS	2021-2024	Innovation Action	H2020
MOIRA 3	2021-2025	MSCA-ITN-ETN	H2020
2Exciting 2	2021-2024	MSCA-ITN-ETN	H2020
LasionDef	2020-2024	MSCA-ITN-ETN	H2020
OBERON 2	2021-2024	MSCA-ITN-ETN	H2020
EuroCC	2020-2022	Research&Innovation Action	H2020
INTAKE	2021-2025	MSCA-RISE	H2020
CEMoS-OFC	2021-2023	MSCA-IF-EF-RI reintegration	H2020
SENSODOR	2021-2023	MSCA-IF-EF-CAR (Career Restart)	H2020
MetExSPM	2021-2024	Joint Research Project	H2020

Informacje o udziale pracowników naukowych/studentów w międzynarodowych stypendiach i stażach badawczych

Pracownicy naukowci Politechniki Wrocławskiej często wyjeżdżają na międzynarodowe stypendia i staże badawcze. Z Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA) finansowane są programy wymiany osobowej studentów i naukowców w ramach współpracy bilateralnej z Austrią, Czechami, Francją, Portugalią, Słowacją, Niemcami oraz Ukrainą (11 projektów).

Udział studentów, doktorantów, absolwentów i pracowników Politechniki Wrocławskiej w wybranych programach stypendialnych w latach 2016-2020:

- Niemiecka Centrala Wymiany Akademickiej DAAD: w sumie 51 pracowników naukowych, studentów i absolwentów;
- Program stypendialny Komisji Fullbrighta – stypendium badawcze dla jednego pracownika;
- Działania „Maria Skłodowska-Curie” – stypendia badawcze dla 4 pracowników
- CEEPUS – 2 studentki;
- Vulcanus in Japan – 1 studentka;
- Baltic University Programme – 34 studentów i pracowników.

Informacje o międzynarodowej mobilności pracowników naukowych

W latach 2016-2021 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 Wrocławska. W gronie krajów także często odwiedzanych przez naukowców Politechniki Wrocławskiej były: Francja, Czechy, Wielka Brytania, Włochy, Holandia, Hiszpania i Szwecja.

Tabela 5. Mobilność pracowników Politechniki Wrocławskiej – wyjazdy w latach 2016-2021

Cel wyjazdu	2016	2017	2018	2019	2020	2021
konferencje	1170	1133	1226	1115	84	113
konsultacje pozaumowne	121	140	145	107	32	16
konsultacje w ramach umowy	86	48	49	62	6	7
kontrakt	11	10	9	8	2	0
realizacja projektu	265	258	352	352	69	78
wykłady	68	72	74	84	17	4
inny	623	906	886	808	171	236
RAZEM	2344	2567	2741	2536	381	467

W latach 2016-2021 naukowcy przyjeżdżający na naszą Uczelnię (nie licząc przyjazdów na konferencje) najliczniej reprezentowali takie kraje jak: Niemcy, Francję, Wielką Brytanię, Stany Zjednoczone, Ukrainę, Czechy, Włochy, Hiszpanię.

Tabela 6. Przyjazdy na Politechnikę Wroclawską zagranicznych pracowników naukowych

Cel przyjazdu	2016	2017	2018	2019	2020
Programy międzynarodowe	16	132	59	41	2
Realizacja grantu	17	63	15	68	2
Umowy bilateralne Erasmus+	13	12	97	35	3
Umowy międzynarodowe o współpracy naukowo-badawczej	35	91	46	31	4
Współpraca indywidualna	55	46	29	41	4
Inne cele	77	174	54	408	14
Razem	213	518	300	624	29

Informacje o obecności Uczelni na międzynarodowych portalach informacyjno-komunikacyjnych

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

Pracownicy Politechniki Wroclawskiej wykorzystują portal Komisji Europejskiej CORDIS głównie do poszukiwania partnerów do swoich projektów. W ramach programu Horyzont Europe portal służy 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 portal służył, jako źródło informacji o ogłaszanych konkursach.

Uczelnia korzysta również z portalu dla 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 Wroclawskim Centrum Transferu Technologii Politechniki Wroclawskiej działa biuro Euraxess, które pomaga zarówno przyjeżdżającym na naszą Uczelnię naukowcom, jak i tym wyjeżdżającym z Politechniki Wroclawskiej za granicę. Poszukując pracowników naukowych, Uczelnia zamieszcza na portalu stosowne ogłoszenia o pracę, również te realizowane w ramach projektów HORYZONT 2020, Horyzont Europa (np. MSCA ITN).

Funding and Tenders Portal jest narzędziem kontaktowym z Komisją Europejską, niezbędnym pod względem odnalezienia interesującego konkursu, złożenia wniosku w ramach HORYZONT Europa i jego rozliczania. Politechnika Wroclawska jest zarejestrowana na portalu, posiada własny nr identyfikacyjny PIC 999845931 oraz wybranego LEAR'a.

Od 2013 roku Politechnika Wroclawska została członkiem platformy Knowledge4Innovation (K4I) przy Parlamencie Europejskim. Dzięki temu zyskała możliwość uczestnictwa w pracach nad europejską polityką w zakresie finansowania badań naukowych i innowacji.

Od 2017 roku Uczelnia jest zarejestrowana na Transparency Register Portal (Rejestr służący przejrzystości). Transparency Register obejmuje organizacje zaangażowane w opracowanie i realizację polityki Unii Europejskiej. Wpis umożliwia pracownikom Politechniki Wroclawskiej rejestrację do grup eksperckich.

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

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

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

Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
2016		
Erasmus+ KA103	324	Hiszpania, Turcja, Francja, Portugalia, Włochy, Niemcy
Erasmus+ KA107	43	Albania, Wietnam, BiH, Indie, Rosja, Serbia
Exchange	47	Chiny, Korea, Meksyk
Mundus	3	Pakistan, Nepal, Bhutan
Double diploma (T.I.M.E)	9	Francja, Federacja Rosyjska
Staż przy Nagrodzie im. I. Wyhowskiego	1	Ukraina
Summer/Winter Schools	61	Indie
2017		
Erasmus+ KA103	302	Hiszpania, Turcja, Francja, Portugalia, Włochy, Niemcy
Erasmus+ KA107	46	Albania, Indie, Wietnam, BiH, Kazachstan, Rosja, Serbia
Exchange	62	Chiny, Korea, Meksyk
Mundus	9	Pakistan, Nepal, Bhutan
Staż przy Nagrodzie im. I. Wyhowskiego	2	Ukraina
Summer/Winter Schools	184	Indie, Francja, Chiny, Wietnam, Tajwan, Australia, Rosja, Włochy, Austria, Hiszpania
2018		
Erasmus+ KA103	366	Hiszpania, Turcja, Francja, Portugalia, Włochy, Niemcy
Erasmus+ KA107	25	Rosja, BiH, Nepal, Kazachstan, Indie, Ukraina, Serbia
Exchange	70	Chiny, Korea, Brazylia
Mundus	23	Pakistan, Nepal, Bhutan
Mundus (EMJMD CNE)	19	Chiny, Indonezja, Meksyk
Double diploma (T.I.M.E)	4	Francja, Włochy
Staż przy Nagrodzie im. I. Wyhowskiego	1	Ukraina



CEEPUS Freemover	1	Chorwacja
Summer/Winter Schools	119	Indie, Brazylia, Australia, Tajwan, Chiny, Austria, Rosja
2019		
Erasmus+ KA103	344	Hiszpania, Turcja, Francja, Portugalia, Włochy, Niemcy,
Erasmus+ KA107	15	BiH, Izrael, Albania, Butan, Rosja, Ukraina, Serbia, Nepal, Liban
Exchange	86	Chiny, Brazylia, Korea
Mundus (EMJMD CNE)	21	USA, Brazylia, Etiopia, Bangladesz
Double diploma (T.I.M.E)	11	Francja, Niemcy
Staż przy Nagrodzie im. I. Wyhowskiego	2	Ukraina
Summer/Winter Schools	204	Indie, Chiny, Rosja, Hiszpania, Ukraina, Francja, Holandia, Słowenia, Tajwan, Algieria, Belgia
2020		
Erasmus+ KA103	396	Hiszpania, Turcja, Francja, Portugalia, Włochy, Niemcy
Erasmus+ KA107	9	Rosja, Izrael, Serbia, Bhutan, Kosowo
Exchange	10	Rosja, Chiny, Brazylia
Mundus (EMJMD CNE)	15	Indonezja, Bangladesz, Indie
Double diploma (T.I.M.E)	8	Niemcy, Federacja Rosyjska
Freemover (visiting student)	10	Indie
Fundusz Wyszehradzki	1	Ukraina
Staż przy Nagrodzie im. I. Wyhowskiego	1	Ukraina
CEEPUS Freemover	1	Chorwacja
Summer/Winter Schools	9	Indie
Visiting Student (Freemover)	12	Indie
2021*		
Erasmus+	228	Hiszpania, Francja, Turcja, Włochy, Portugalia, Niemcy
Exchange	37	Rosja, Chiny, Brazylia
Mundus (EMJMD CNE)	15	Pakistan, Indonezja, Meksyk
Double diploma (T.I.M.E)	2	Federacja Rosyjska

*stan na 24.11.2021r.

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

Program	Liczba	Najpopularniejsze kraje
2016		
Erasmus+ KA103	252	Hiszpania, Niemcy, Portugalia
Erasmus+ KA107	12	Serbia, Ukraina, Rosja, Izrael, Indie, Wietnam, Rosja
Exchange	7	Australia, Korea, Brazylia
Mundus	4	Malezja, Nepal
Double diploma (T.I.M.E)	17	Niemcy, Kanada, Francja
2017		
Erasmus+ KA103	211	Hiszpania, Niemcy, Portugalia
Erasmus+ KA107	13	Serbia, Ukraina, Rosja, Izrael, Indie, Wietnam, Rosja
Exchange	15	Brazylia, Wietnam, Australia
Double diploma (T.I.M.E)	14	Niemcy, Federacja Rosyjska, Kanada, Francja, Włochy
2018		
Erasmus+ KA103	181	Hiszpania, Niemcy, Portugalia
Erasmus+ KA107	8	Serbia, Ukraina, Rosja, Izrael
Exchange	9	Korea, Japonia
Double diploma (T.I.M.E)	17	Niemcy, Francja, Włochy
2019		
Erasmus+ KA103	215	Hiszpania, Portugalia, Niemcy
Erasmus+ KA107	3	BiH, Serbia, Rosja
Exchange	10	Japonia, Korea, Tajwan
Double diploma (T.I.M.E)	17	Niemcy, Włochy, Francja, Finlandia
2020		
Erasmus+ KA103	108	Niemcy, Hiszpania, Włochy
Double diploma (T.I.M.E)	4	Niemcy, , Francja, Włochy
2021		
Erasmus+ KA103	135*	Hiszpania, Portugalia, Niemcy
Exchange	1	Korea
Double diploma (T.I.M.E)	10	Niemcy, Włochy,

*stan na 24.11.2021r.

Tabela 9. Wyjazdy studentów i doktorantów PWr na praktyki zagraniczne w latach 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	RAZEM
praktyki zagraniczne	93	69	124	114	42	57*
• Stan na 24.11.2021r.						

Tabela 10. Liczba studentów obcokrajowców na Politechnice Wroclawskiej w latach 2016-2021 (razem na pełen cykl studiów i w ramach wymiany międzynarodowej)

	2016	2017	2018	2019	2020	RAZEM
liczba studentów cudzoziemców na PWr	856	906	1110	1165	991	5028

METODYKA PRZEPROWADZONEGO AUDYTU WEWNĘTRZNEGO

Politechnika Wroclawska wyraziła swoje poparcie dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych poprzez podpisanie przez ówczesnego Rektora, prof. Tadeusza Więckowskiego, deklaracji poparcia dla zasad Karty i Kodeksu w dniu 15 marca 2016 r. Poparcie dla dalszego wdrażania zasad z Europejskiej Karty Naukowca wyrazili również Rektorzy kadencji 2016-2020 oraz 2020-2024, prof. Cezary Madryas oraz prof. Arkadiusz Wójs. Od tego czasu udało się wdrożyć przewidziane zasady, a efekty wdrożenia są skutecznie monitorowane przez powołany w tym celu Zespół.

Ważnym aspektem wdrożenia na Politechnice Wroclawskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych było monitorowanie efektów wyznaczonych działań naprawczych i samodoskonalących za okres 2016-2020. W celu zapewnienia wysokiej efektywności procesów monitorowania powołany został zespół, w skład którego wchodzi przedstawiciele pracowników naukowych reprezentujących różne wydziały Politechniki Wroclawskiej, przedstawiciel Rady Doktorantów oraz szerokie grono pracowników administracji odpowiedzialnych za analizę, weryfikację regulacji prawnych, procedur i praktyk, opracowanie wymaganej dokumentacji oraz raportów wdrożeniowych oraz promocję i komunikację wypracowanych dokumentów na Uczelni. Aktualny skład zespołu oraz jego zadania określa Zarządzenie Wewnętrzne ZW 79/2021 (Załącznik 1).

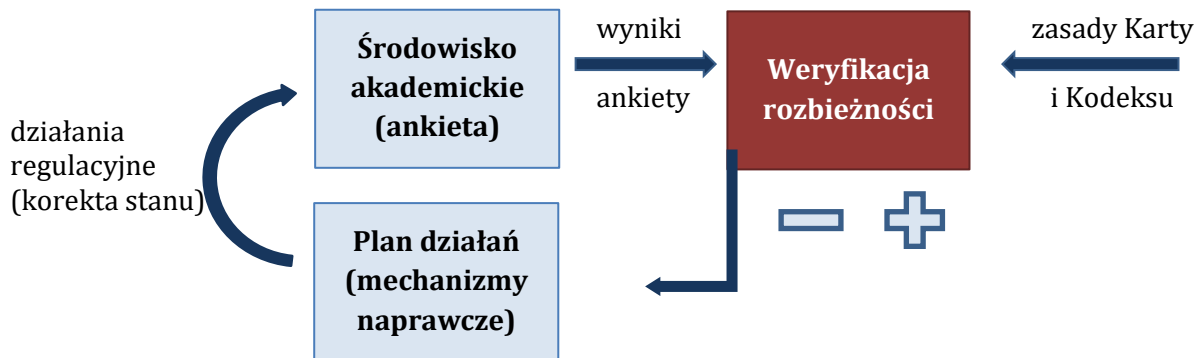
Do zadań zespołu monitorującego należą:

- a) ocena efektów wdrażania ujętych w „Planie działań” zasad Karty i Kodeksu wraz z dokładnym przeglądem zadań realizowanych przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne;
- b) 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;
- c) przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej oraz wskazanie obszarów wymagających bieżących działań odnośnie dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania;
- d) monitorowanie procesu wdrażania strategii działań, zwanej „Strategią HR (HRS4R)”, która obejmuje:
 - rezultaty analizy regulacji wewnętrznych w kontekście realizacji zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
 - opracowanie planu działań wraz z ich opisem, które zostają podjęte w celu dalszego wdrażania zapisów Karty i Kodeksu,
 - opracowania harmonogramu prac i odpowiedzialności.

Spotkania grupy monitorującej odbywają się zwykle dwa razy na kwartał, a Koordynator Zespołu ds. monitorowania przekazuje Prorektorowi ds. Organizacji i Rozwoju sprawozdania z realizacji Planu działań.

Przebieg prac realizowanych przez Zespół ds. monitorowania wdrożenia

Zespół ds. monitorowania na bieżąco zapoznaje się z wytycznymi zawartymi w Karcie i Kodeksie oraz przygląda się metodom ich wdrożenia w różnych instytucjach prowadzących działalność badawczą zarówno na terenie Polski, jak i zagranicą. Kontynuujemy również wypracowaną w 2016 r. koncepcję wdrożenia zasad Karty i Kodeksu (Rys. 1).



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

Działania oraz rekomendacje wypracowywane przez Zespół mają zmierzać do tworzenia na Uczelni jeszcze bardziej przyjaznego i stymulującego środowiska badań naukowych oraz zapewnienia naukowcom stabilnych warunków pracy i rozwoju zawodowego.

Kampania informacyjna

Obszarem wymagającym ciągłego doskonalenia w ramach funkcjonowania Europejskiej Karty Naukowca na Uczelni był proces informowania pracowników Politechniki Wrocławskiej o jej zasadach i korzyściach z niej wynikających. Z tego też względu Zespół ds. monitorowanie skoncentrował swoją uwagę na przygotowaniu szerokiej kampanii informacyjnej, które celem było dotarcie do wszystkich grup pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej. Na potrzeby tej kampanii opracowano szczegółową strategię marketingową uwzględniającą potrzeby informacyjne pracowników, dostępne narzędzia informacyjne (strony internetowe, social media Uczelni itd.) oraz harmonogram dostarczanych informacji, który został ściśle skorelowany z kolejnymi inicjatywami podejmowanymi przez Zespół.

Na przełomie września i października 2021 r. Zespół ds. monitorowania przeprowadził kampanię informacyjną w związku z podejmowanymi działaniami dotyczącymi monitorowania efektów wdrażania Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Politechnice Wrocławskiej.

Obszerne informacje dotyczące poparcia Politechniki Wrocławskiej dla zasad Karty i Kodeksu są zamieszczone na nowej stronie internetowej poświęconej tej inicjatywie. Modernizacja strony miała miejsce w połowie września 2021 r. i dostępna jest pod linkiem, który znajduje się na stronie głównej Uczelni:

LINK PL: [Europejska Strategia dla Naukowców - Politechnika Wroclawska \(pwr.edu.pl\)](http://pwr.edu.pl/europejska-strategia-dla-naukowcow)

LINK EN: [European Human Resources Strategy for Researchers - Wrocław University of Science and Technology \(pwr.edu.pl\)](http://pwr.edu.pl/european-human-resources-strategy-for-researchers)

Informacje przedstawione na stronie w sposób przystępny wyjaśniają zasady Karty i Kodeksu oraz przedstawiają korzyści dla Uczelni oraz pracowników naukowych wynikające z utrzymania wyróżnienia i logo „**Human Resources Excellence in Research**”. Przedstawione zostały również działania podejmowane na Politechnice Wroclawskiej w związku z wdrażaniem zasad Karty i Kodeksu oraz wskazane osoby kontaktowe w ramach projektu. Strona jest na bieżąco aktualizowana o informacje dotyczące prac wdrożeniowych oraz procesów monitorowania ich efektów.

W ramach kampanii informacyjnej, na każdym wydziale odbyły się spotkania członków Zespołu ds. monitorowania z pracownikami naukowymi. W trakcie spotkań przypomniano, szczególnie omówiono oraz przedyskutowano z pracownikami główne założenia zasad Karty i Kodeksu oraz działania Uczelni podjęte w okresie 2016-2020 (Załącznik 2).

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

- e-mailing do Dziekanów wraz z pismem od Prorektora ds. Organizacji i Rozwoju zapraszającym do udziału w badaniu i zachęcaniu pracowników danej jednostki,
- e-mailing Dziekanów do pracowników,
- komunikaty w Elektronicznym Biuletynie Informacyjnym Uczelni o terminach spotkań w jednostkach z przedstawicielami Zespołu ds. monitorowania,
- e-mailing do uczestników badania,
- wywiady udzielone w mediach społecznościowych Uczelni (FB, Aktualności na stronie internetowej Uczelni),
- umieszczenia na ogólnouczelnianych telebimach informacji 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 Wroclawskiej.

Badania ankietowe

Proces ankietyzacji pracowników naukowych stanowi część strategii Politechniki Wrocławskiej (HRS4R) w ramach kolejnych etapów poprawy warunków pracy oraz stworzenia przyjaznego i stymulującego środowiska do prowadzenia badań naukowych. Dlatego też naukowcy zatrudnieni w Politechnice Wrocławskiej mają możliwość wyrażenia swojej opinii na temat warunków pracy, możliwości rozwoju i rekrutacji naukowców na Uczelni poprzez wypełnienie ankiety opracowanej przez Zespół ds. monitorowania procesu wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone między 26 października a 10 listopada 2021 roku. Do badania zaproszono zarówno polskich pracowników Politechniki Wrocławskiej jak i obcokrajowców, dla których przygotowano anglojęzyczną wersję ankiety. Badania były przeprowadzone z wykorzystaniem narzędzia limesurvey, na którego użytkowanie Uczelnia posiada licencję. Pozyskane w badaniu dane stanowią wyłączną własność Politechniki Wrocławskiej. Ankieta miała charakter anonimowy. Przygotowana metryczka identyfikacyjna miała charakter ogólny, a jej celem było jedynie przeprowadzenie wnioskowania statystycznego zgodnie z wymaganiami EKN. Badanie było poprzedzone szeroką kampanią informacyjną w mediach społecznościowych z wykorzystaniem stron www. Dodatkowo przygotowano dedykowaną prezentację przeprowadzono cykl spotkań z pracownikami, w trakcie których przedstawiciel Zespołu ds. monitorowania wdrożenia EKN poinformował o założeniach i celach przeprowadzanych badań ankietowych.

Wszyscy naukowcy zatrudnieni na Politechnice Wrocławskiej (w tym również studenci Szkoły Doktorskiej) otrzymali zaproszenie do udziału w badaniu za pośrednictwem wiadomości mailowej wraz z podaniem linku do ankiety. Pozytywnie odpowiedziało na zaproszenie 943 naukowców pochodzących z Polski oraz 42 obcokrajowców. Kompletnych odpowiedzi na zadane pytania udzieliło 672 osób, co pozwala stwierdzić, iż wskaźnik pełnego zwrotu ankiet od wszystkich uczestników badania wynosi około 72%. W przypadku pracowników zagranicznych liczba ankiet wypełnionych kompletnie wyniosła 27, co stanowi 65% wszystkich respondentów.

Ankieta przeprowadzana była wyłącznie on-line i składała się z 40 pytań odnoszących się do zagadnień Europejskiej Karty Naukowca. Pytania zamknięte oceniane były w skali 1- 4 (przy czym: 1 - zdecydowanie nie; 2 - raczej nie; 3 - raczej tak; 4 - zdecydowanie tak; natomiast 0 – wskazywało na brak oceny – nie wiem). Dodatkowo przewidziano 4 pytania otwarte (do swobodnej wypowiedzi), które podsumowywały każdy z kluczowych obszarów oceny funkcjonowania Uczelni. W ankiecie należało zaznaczyć jedną odpowiedź, która odzwierciedlała opinię respondenta na temat tego, w jakim stopniu Politechnika Wrocławska spełnia dane kryterium. 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 uczelni, profesor i grupa inne, były na bieżąco raportowane do Koordynatora Zespołu ds. wdrożenia, co pozwalało na monitorowanie okresów największego spływu ankiet.

Ankieta pozwoliła zgromadzić informacje na temat czterech kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską w Karcie i Kodeksie, jako czynniki mające bezpośrednie znaczenie dla pracy i rozwoju pracowników naukowych:

- aspekty etyczne i zawodowe,
- rekrutacja i ocena,
- warunki pracy i ubezpieczenia społeczne,
- szkolenia.

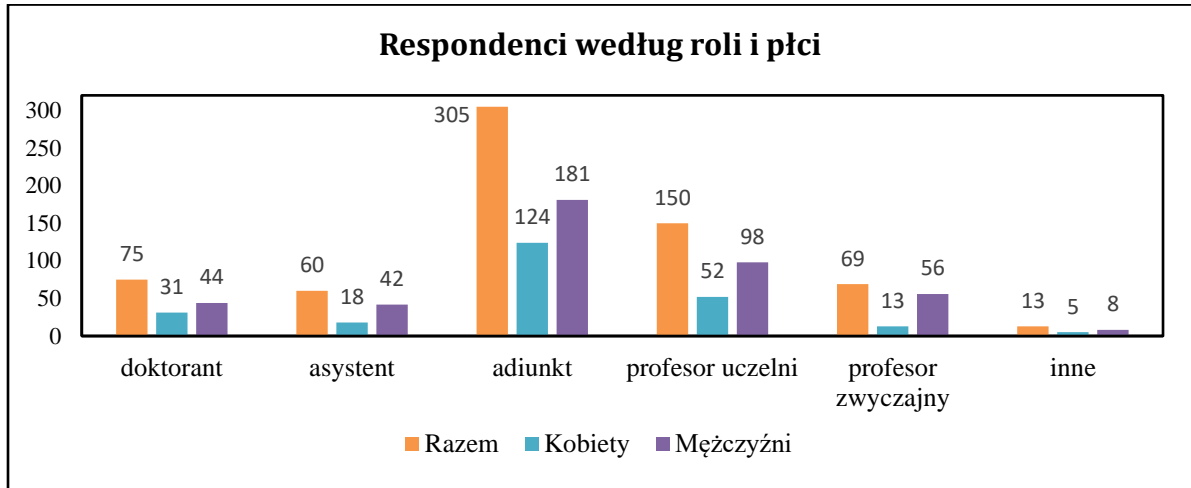
W ramach omawianych na forum Zespołu ds. wdrożenia założeń do badania ankietowego uznano za merytorycznie uzasadnione i zdecydowano o przeniesieniu zagadnienia 11 - „System ocen pracowników” z pierwszego bloku tematycznego „Aspekty etyczne i zawodowe” do drugiego – „Rekrutacja” z jednoczesną modyfikacją nazwy tego bloku na „Rekrutacja i ocena”.

Do analizy końcowej wykorzystane zostały wyłącznie oceny pochodzące z kompletnie wypełnionych kwestionariuszy ankietowych. Analiza przeprowadzana było oddzielnie dla polskich pracowników Politechniki Wroclawskiej oraz pracowników zagranicznych. Działania te wynikały z potrzeb przeprowadzanych analiz porównawczych, względem wyników ankietyzacji przeprowadzonej w roku 2016. Wówczas, w 2016 roku w badaniach uczestniczyli wyłącznie polscy pracownicy naukowcy i dlatego analiza zachodzących trendów musiała być odniesiona do porównywalnej grupy respondentów. Jednocześnie podział na krajowych i zagranicznych pracowników naukowych pozwolił przygotować analizę porównawczą uzyskanych ocen oraz przeprowadzić wnioskowanie dotyczące postrzegania Politechniki Wroclawskiej jako pracodawcy przez osoby pochodzące z zagranicy.

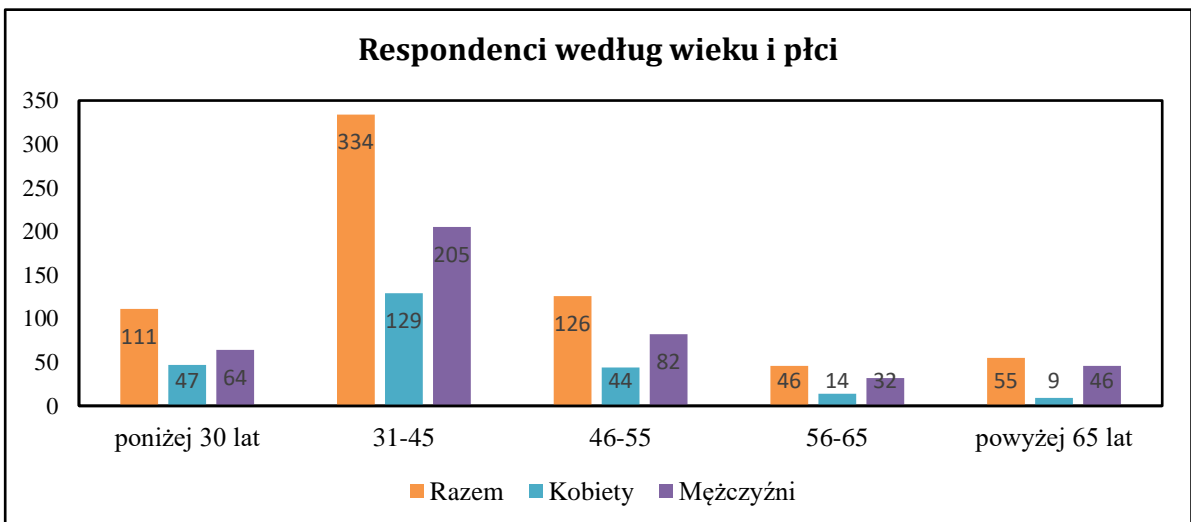
Analiza badania ankietowego

METRYKA GRUPY BADAWCZEJ

Respondenci pochodzący z Polski

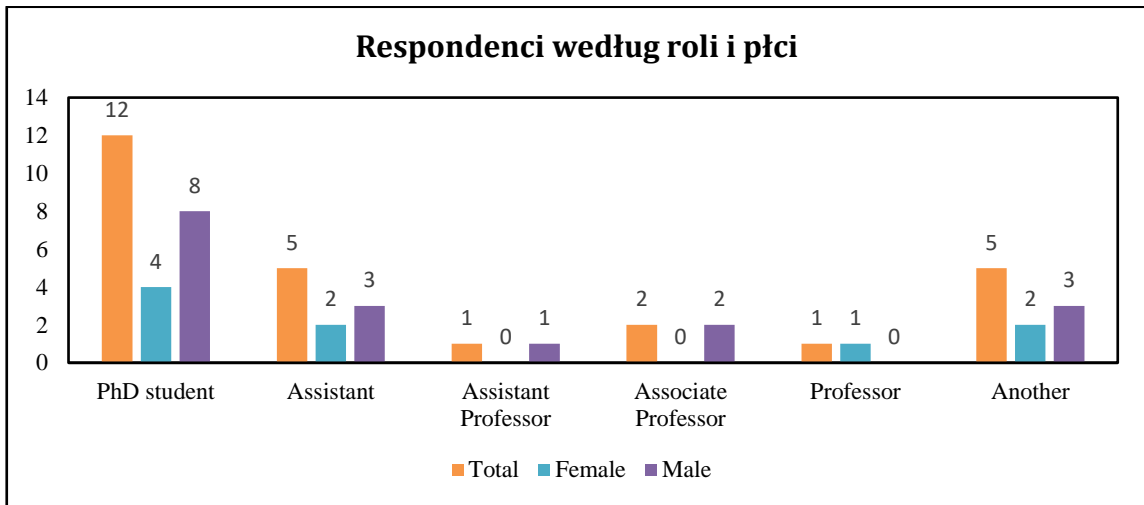


	doktorant	asystent	adiunkt	profesor uczelni	profesor zwyczajny	inne
Razem	75	60	305	150	69	13
Kobiety	31	18	124	52	13	5
Mężczyźni	44	42	181	98	56	8
% kobiet	41%	30%	41%	35%	19%	38%
% mężczyzn	59%	70%	59%	65%	81%	62%

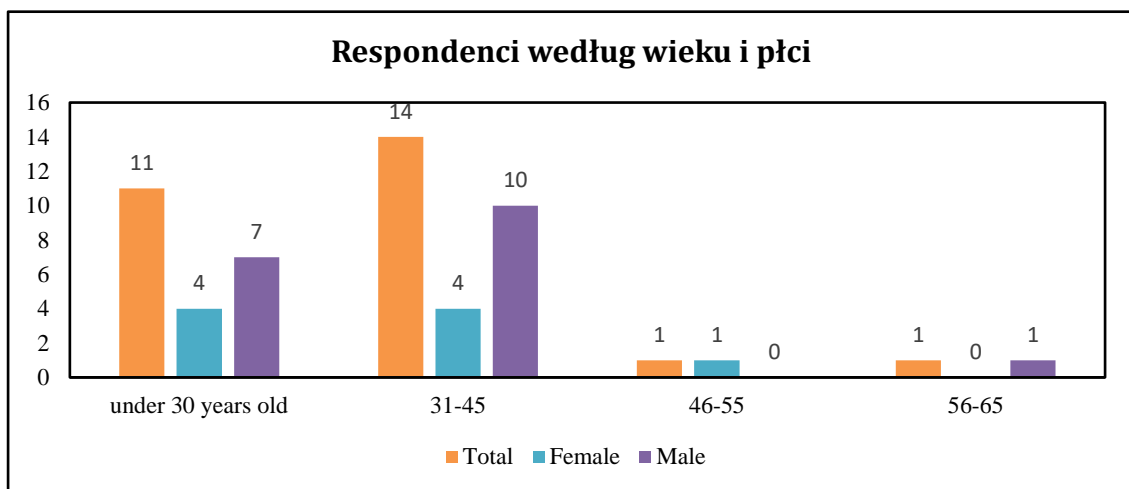


	poniżej 30 lat	31-45	46-55	56-65	powyżej 65 lat
Razem	111	334	126	46	55
Kobiety	47	129	44	14	9
Mężczyźni	64	205	82	32	46
% kobiet	42%	39%	35%	30%	16%
% mężczyzn	58%	61%	65%	70%	84%

Respondenci pochodzący z innych krajów



	doktorant	asystent	adiunkt	profesor uczelni	profesor zwyczajny	inne
Razem	12	5	1	2	1	5
Kobiety	4	2	0	0	1	2
Mężczyźni	8	3	1	2	0	3
% kobiet	33%	40%	0%	0%	100%	40%
% mężczyzn	67%	60%	100%	100%	0%	60%

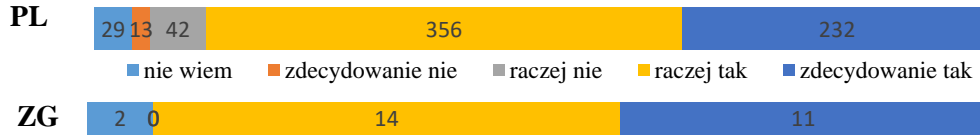


	poniżej 30 lat	31-45	46-55	56-65
Razem	11	14	1	1
Kobiety	4	4	1	0
Mężczyźni	7	10	0	1
% kobiet	36%	29%	100%	0%
% mężczyzn	64%	71%	0%	100%

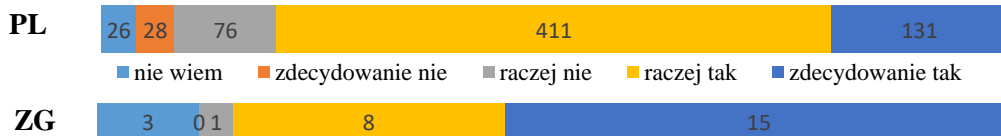
Aspekty etyczne i zawodowe

PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

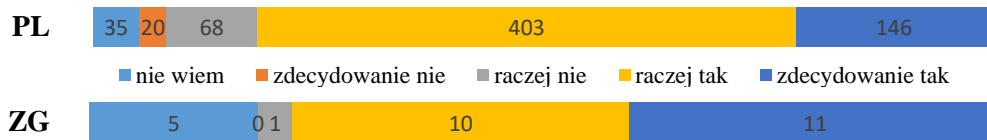
1. Prowadząc badania naukowe na Politechnice Wroclawskiej (PWr) można kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi.



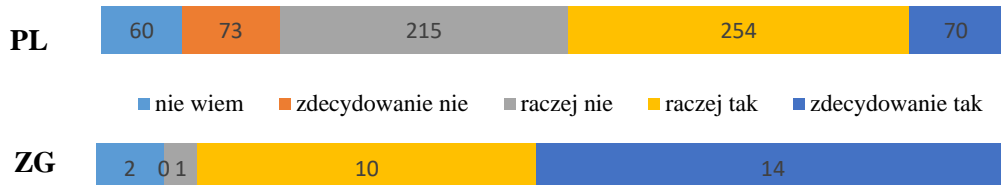
2. Przestrzegane są fundamentalne normy, zasady i praktyki etyczne.



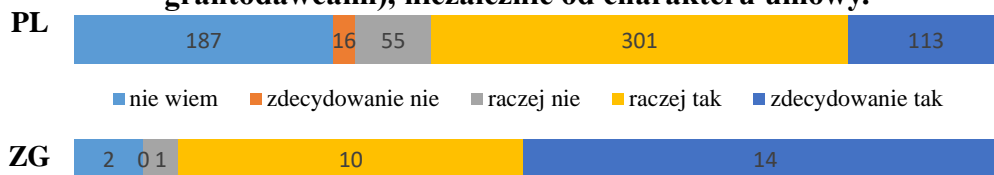
3. Przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych.



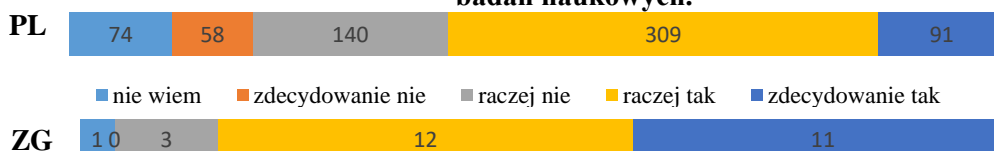
4. Pracownikom naukowym znane są strategiczne cele PWr.



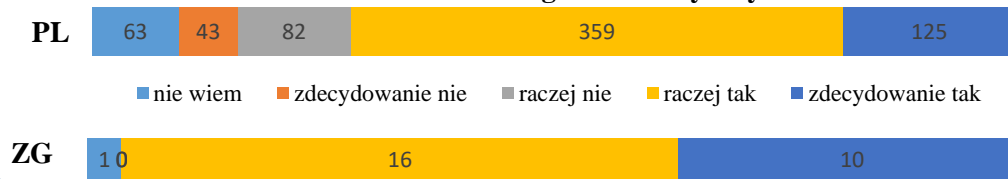
5. Przestrzegane są przepisy regulujące warunki szkoleń lub współpracy z jednostkami zewnętrznymi (sponsorami, grantodawcami), niezależnie od charakteru umowy.



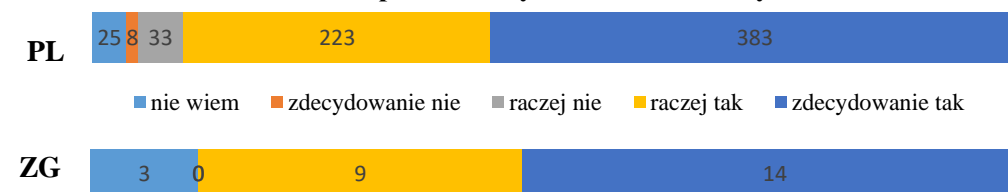
6. Znane są mechanizmy finansowania badań, przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie badań naukowych.



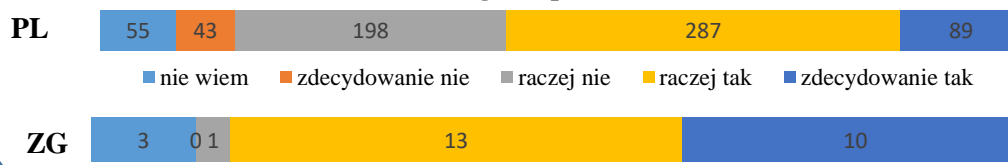
7. Stosowane są bezpieczne sposoby wykonania pracy, m.in. przepisy BHP, ochrony danych i poufności, odzyskiwanie danych utraconych w wyniku awarii technologii informatycznych.



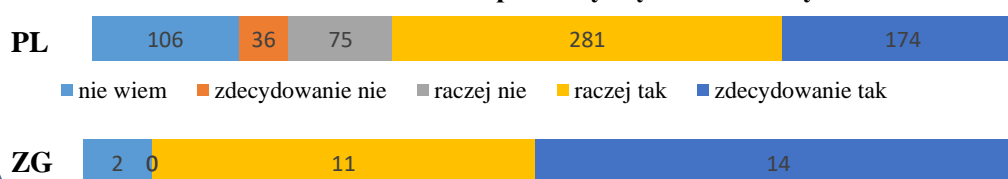
8. Pracownicy PWr są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań naukowych.



9. Wyniki prowadzonych badań są popularyzowane i promowane wśród ogółu społeczeństwa.

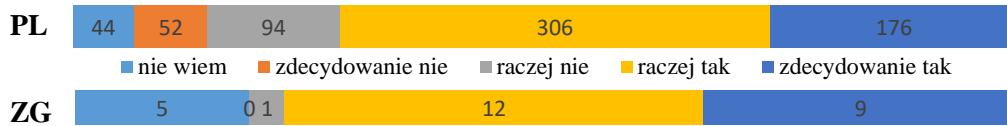
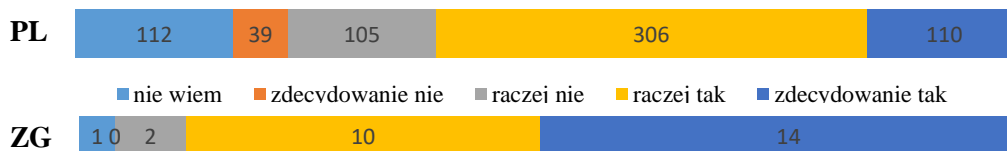
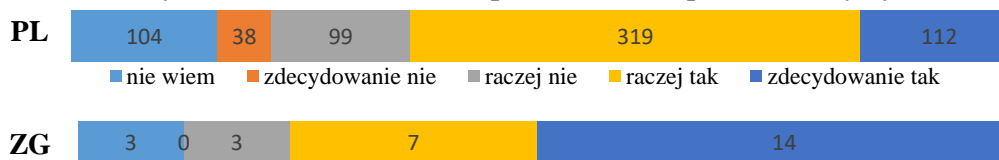
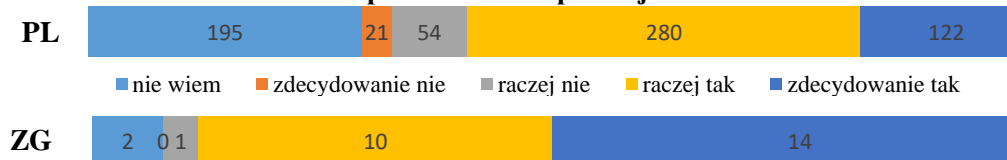
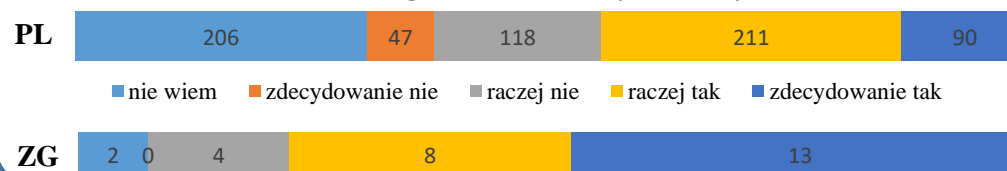
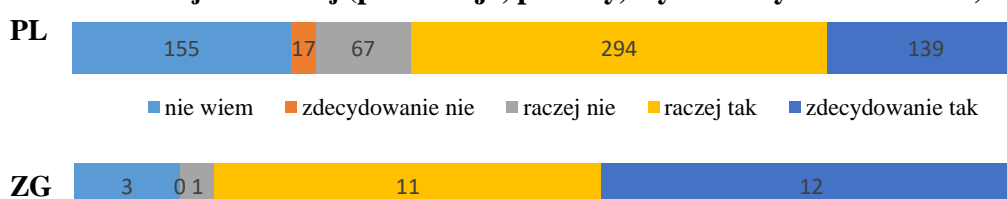


10. PWr przeciwdziała dyskryminacji naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

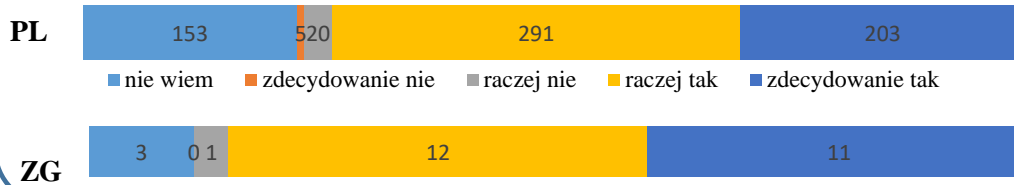


Rekrutacja i ocena

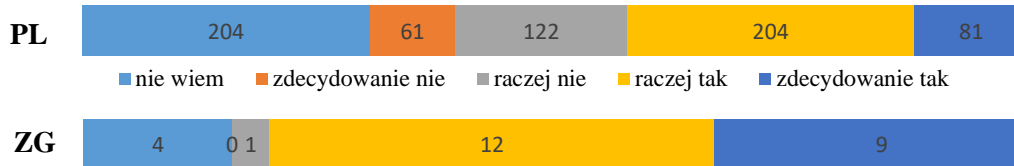
PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

11. Na PWr obowiązuje procedura regularnej oceny pracy naukowców przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję.**12. W procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy na PWr obowiązują jasno określone standardy.****13. Procedury rekrutacji są otwarte i przejrzyste oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska, zawierające informacje niezbędne dla kandydata, a także możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym.****14. Członkowie komisji rekrutacyjnych oceniający kandydatów posiadają odpowiednie kompetencje i doświadczenie.****15. PWr informuje kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz ich mocnych i słabych stronach.****16. PWr w procesie doboru kadr wykorzystuje metody oceny ilościowej, jak też jakościowej (publikacje, patenty, wybitne wyniki naukowe).**

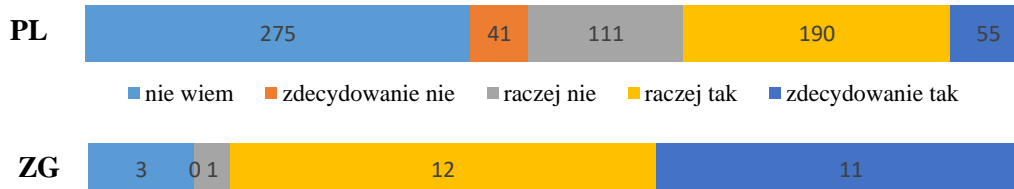
17. PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku.



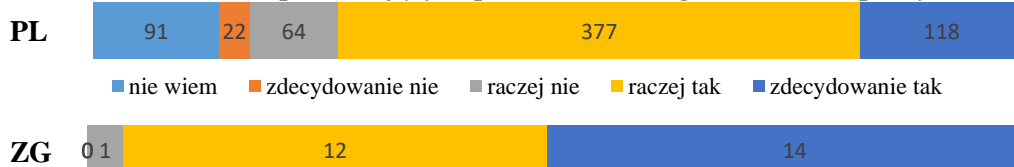
18. Mobilność (w tym wirtualna) oraz zmiana dyscypliny jest postrzegana przez PWr jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.



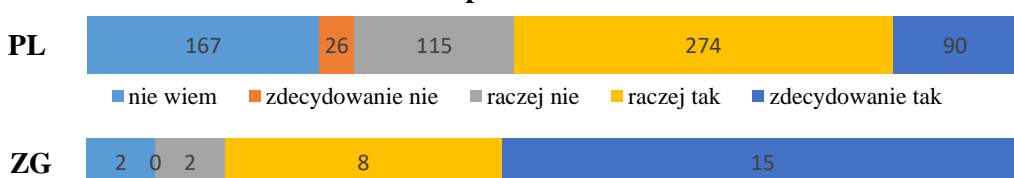
19. PWr zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji i kompetencji zawodowych będących efektem mobilności.



20. PWr określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy.



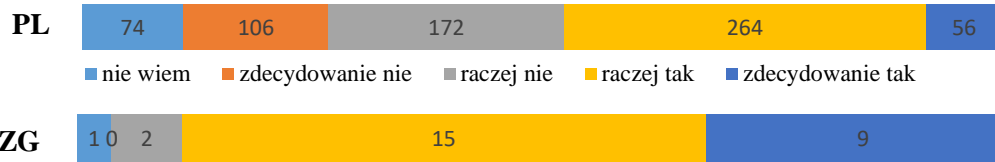
21. PWr posiada jasne zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym cele mianowania oraz maksymalny okres sprawowania stanowiska.



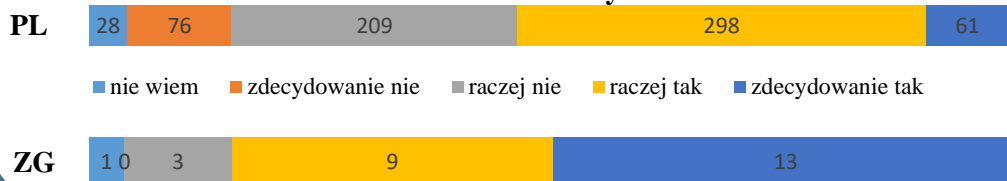
Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne

PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

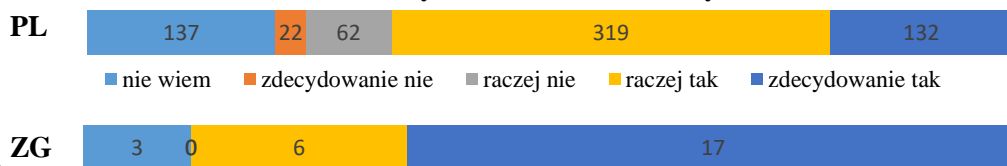
22. Wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów.



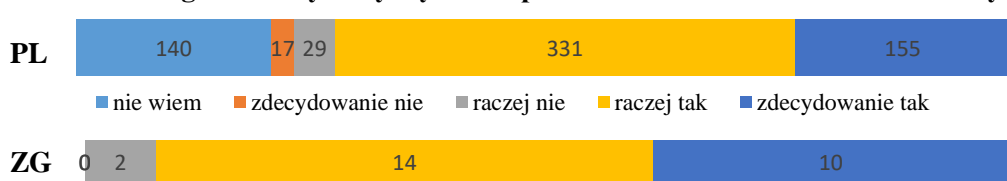
23. PWr stwarza stymulujące środowisko pracy naukowej, tj. zapewnia odpowiednią infrastrukturę oraz możliwości współpracy w sieciach badawczych.



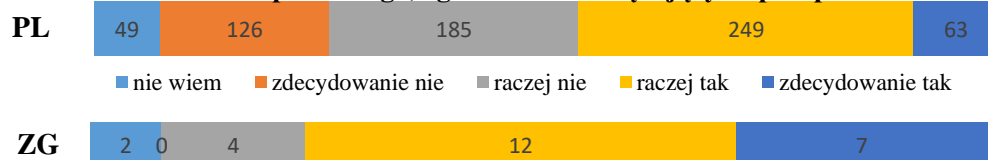
24. PWr zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom z niepełnosprawnościami, celem osiągnięcia jak najlepszych wyników badań naukowych.

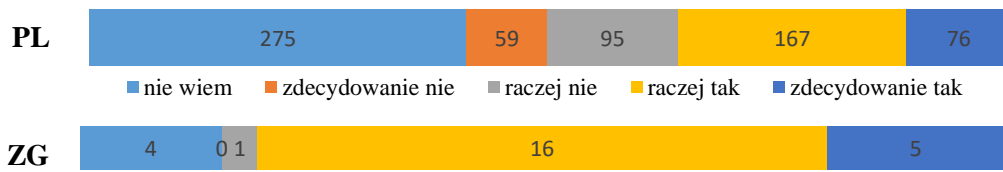
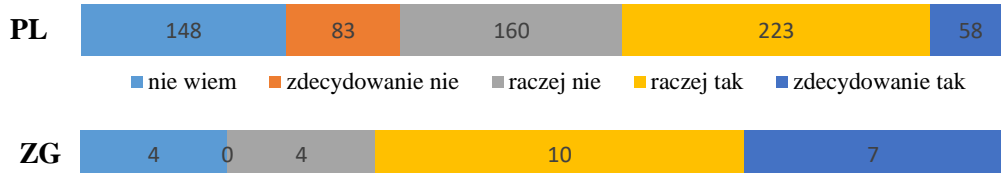
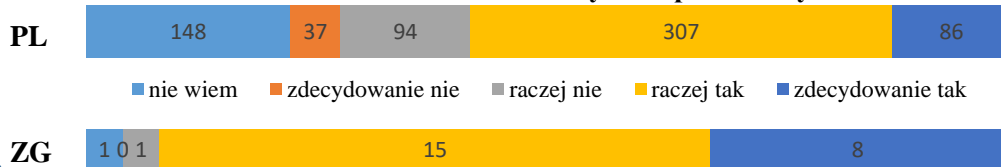


25. PWr zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym zgodnie z dyrektywą UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.



26. PWr zapewnia naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz ze świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

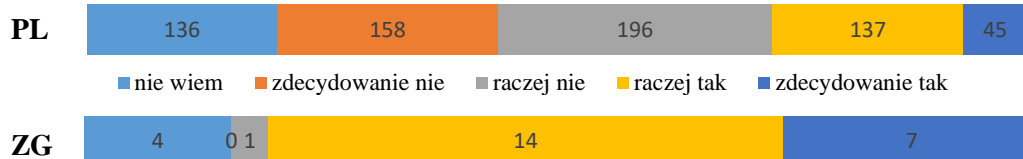


27. PWr czyni starania o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry.**28. Na każdym etapie kariery obowiązuje określona strategia rozwoju zawodowego dla naukowców.****29. PWr uznaje wartość wszelkiej mobilności jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.****30. PWr zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od umowy doradztwo zawodowe.****31. PWr zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej oraz umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wyników swoich badań.**

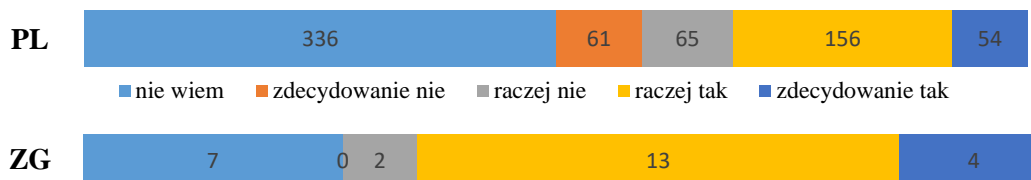
32. PWr posiada procedury zapewniające naukowcom, w szczególności na początkowym etapie kariery, konieczne warunki do uznania wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, niezależnie od swoich opiekunów.



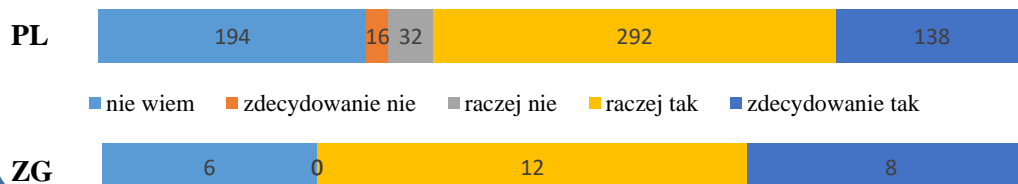
33. Na PWr obowiązki w zakresie nauczania są odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników.



34. PWr określiła odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg / apelacji naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.



35. PWr uznaje prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w celu reprezentowania i ochrony ich interesów oraz aktywnego włączenia się w prace na rzecz Uczelni.



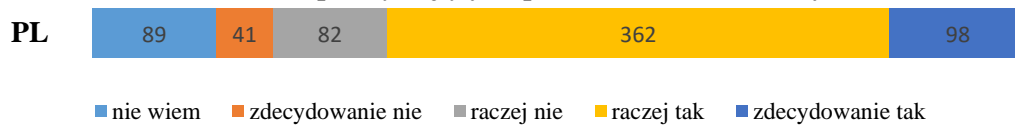
Szkolenia

PL – Respondenci pochodzący z Polski ZG – Respondenci pochodzący z innych krajów

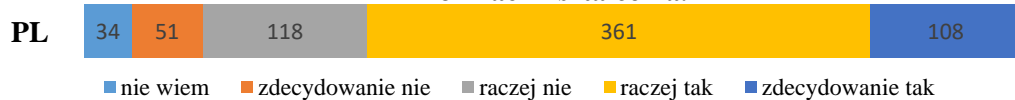
36. Na PWr zostały ustalone zasady i formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami dyscypliny / wydziału.



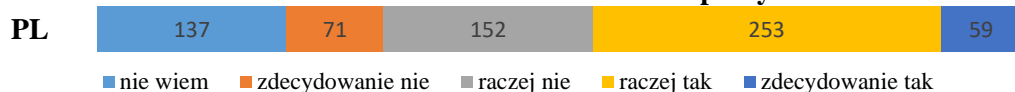
37. Doświadczeni pracownicy naukowcy pełniący różnorodne funkcje (opiekun, mentor, koordynator projektu), wykonują te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi.



38. PWr wspiera ciągle rozwój naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej, umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.



39. PWr zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy.



40. PWr wyznacza opiekuna naukowego o wymaganych kompetencjach i doświadczeniu, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz zapewnia konieczne procedury monitorowania postępów.



Tabela 11. Podsumowanie danych z wyników badania ankietowego

Procentowy wynik badania ankietowego - pozytywny vs. negatywny										
SKALA: 0 - nie wiem; 1 - zdecydowanie nie; 2 - raczej nie; 3 - raczej tak; 4 - zdecydowanie tak										
OBSZAR	Nr pytania	0	1	2	3	4	Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	4,32%	1,93%	6,25%	52,98%	34,52%	87,50%	>	8,18%	4,32%
	2	3,87%	4,17%	11,31%	61,16%	19,49%	80,65%	>	15,48%	3,87%
	3	5,21%	2,98%	10,12%	59,97%	21,73%	81,70%	>	13,10%	5,21%
	4	8,93%	10,86%	31,99%	37,80%	10,42%	48,21%	>	42,86%	8,93%
	5	27,83%	2,38%	8,18%	44,79%	16,82%	61,61%	>	10,57%	27,83%
	6	11,01%	8,63%	20,83%	45,98%	13,54%	59,52%	>	29,46%	11,01%
	7	9,38%	6,40%	12,20%	53,42%	18,60%	72,02%	>	18,60%	9,38%
	8	3,72%	1,19%	4,91%	33,18%	56,99%	90,18%	>	6,10%	3,72%
	9	8,18%	6,40%	29,46%	42,71%	13,24%	55,95%	>	35,86%	8,18%
	10	15,77%	5,36%	11,16%	41,82%	25,89%	67,71%	>	16,52%	15,77%
REKRUTACJA I OCENA	11	6,55%	7,74%	13,99%	45,54%	26,19%	71,73%	>	21,73%	6,55%
	12	16,67%	5,80%	15,63%	45,54%	16,37%	61,90%	>	21,43%	16,67%
	13	15,48%	5,65%	14,73%	47,47%	16,67%	64,14%	>	20,39%	15,48%
	14	29,02%	3,13%	8,04%	41,67%	18,15%	59,82%	>	11,16%	29,02%
	15	30,65%	6,99%	17,56%	31,40%	13,39%	44,79%	>	24,55%	30,65%
	16	23,07%	2,53%	9,97%	43,75%	20,68%	64,43%	>	12,50%	23,07%
	17	22,77%	0,74%	2,98%	43,30%	30,21%	73,51%	>	3,72%	22,77%
	18	30,36%	9,08%	18,15%	30,36%	12,05%	42,41%	>	27,23%	30,36%
	19	40,92%	6,10%	16,52%	28,27%	8,18%	36,46%	>	22,62%	40,92%
	20	13,54%	3,27%	9,52%	56,10%	17,56%	73,66%	>	12,80%	13,54%
	21	24,85%	3,87%	17,11%	40,77%	13,39%	54,17%	>	20,98%	24,85%
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOLECZNE	22	11,01%	15,77%	25,60%	39,29%	8,33%	47,62%	>	41,37%	11,01%
	23	4,17%	11,31%	31,10%	44,35%	9,08%	53,42%	>	42,41%	4,17%
	24	20,39%	3,27%	9,23%	47,47%	19,64%	67,11%	>	12,50%	20,39%
	25	20,83%	2,53%	4,32%	49,26%	23,07%	72,32%	>	6,85%	20,83%
	26	7,29%	18,75%	27,53%	37,05%	9,38%	46,43%	>	46,28%	7,29%
	27	40,92%	8,78%	14,14%	24,85%	11,31%	36,16%	>	22,92%	40,92%
	28	22,02%	12,35%	23,81%	33,18%	8,63%	41,82%	>	36,16%	22,02%
	29	22,02%	5,51%	13,99%	45,68%	12,80%	58,48%	>	19,49%	22,02%
	30	39,29%	17,56%	22,17%	15,48%	5,51%	20,98%	<	39,73%	39,29%
	31	21,73%	4,91%	13,84%	46,43%	13,10%	59,52%	>	18,75%	21,73%
	32	29,02%	11,90%	21,28%	29,76%	8,04%	37,80%	>	33,18%	29,02%
	33	20,24%	23,51%	29,17%	20,39%	6,70%	27,08%	<	52,68%	20,24%
	34	50,00%	9,08%	9,67%	23,21%	8,04%	31,25%	>	18,75%	50,00%
	35	28,87%	2,38%	4,76%	43,45%	20,54%	63,99%	>	7,14%	28,87%
SZKOLENIA	36	24,70%	3,57%	11,46%	40,92%	19,35%	60,27%	>	15,03%	24,70%
	37	13,24%	6,10%	12,20%	53,87%	14,58%	68,45%	>	18,30%	13,24%
	38	5,06%	7,59%	17,56%	53,72%	16,07%	69,79%	>	25,15%	5,06%
	39	20,39%	10,57%	22,62%	37,65%	8,78%	46,43%	>	33,18%	20,39%
	40	23,66%	12,20%	21,58%	31,40%	11,16%	42,56%	>	33,78%	23,66%

Tabela 12.

Analiza porównawcza wyników uzyskanych w badaniach w 2016 i 2021 roku.

Procentowy wynik badania ankietowego:

pozytywny (3 - raczej tak; 4 - zdecydowanie tak) vs. negatywny (1 - zdecydowanie nie; 2 - raczej nie)

2021 r.

2016 r.

OBSZAR	Nr pytania	2021 r.				2016 r.			
		Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna	Pozytywna	Wynik	Negatywna	Neutralna
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	87,50%	>	8,18%	4,32%	89,65%	>	8,97%	1,38%
	2	80,65%	>	15,48%	3,87%	74,72%	>	23,45%	1,84%
	3	81,70%	>	13,10%	5,21%	79,08%	>	17,01%	3,91%
	4	48,21%	>	42,86%	8,93%	56,32%	>	37,24%	6,44%
	5	61,61%	>	10,57%	27,83%	57,70%	>	31,27%	11,03%
	6	59,52%	>	29,46%	11,01%	54,48%	>	36,09%	9,43%
	7	72,02%	>	18,60%	9,38%	68,97%	>	24,83%	6,21%
	8	90,18%	>	6,10%	3,72%	79,08%	>	16,09%	4,83%
	9	55,95%	>	35,86%	8,18%	54,71%	>	39,54%	5,75%
	10	67,71%	>	16,52%	15,77%	75,63%	>	12,19%	12,18%
REKRUTACJA I OCENA	11	71,73%	>	21,73%	6,55%	74,02%	>	20,00%	5,98%
	12	61,90%	>	21,43%	16,67%	62,30%	>	27,13%	10,57%
	13	64,14%	>	20,39%	15,48%	51,72%	>	32,41%	15,86%
	14	59,82%	>	11,16%	29,02%	49,88%	>	26,44%	23,68%
	15	44,79%	>	24,55%	30,65%	45,29%	>	36,32%	18,39%
	16	64,43%	>	12,50%	23,07%	55,86%	>	26,67%	17,47%
	17	73,51%	>	3,72%	22,77%	50,57%	>	20,46%	28,97%
	18	42,41%	>	27,23%	30,36%	55,86%	>	26,90%	17,24%
	19	36,46%	>	22,62%	40,92%	51,72%	>	28,05%	20,23%
	20	73,66%	>	12,80%	13,54%	66,90%	>	18,16%	14,94%
	21	54,17%	>	20,98%	24,85%	65,98%	>	17,93%	16,09%
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	22	47,62%	>	41,37%	11,01%	61,61%	>	32,41%	5,98%
	23	53,42%	>	42,41%	4,17%	55,86%	>	39,77%	4,37%
	24	67,11%	>	12,50%	20,39%	74,25%	>	11,73%	14,02%
	25	72,32%	>	6,85%	20,83%	59,54%	>	22,99%	17,47%
	26	46,43%	>	46,28%	7,29%	46,20%	<	46,21%	7,59%
	27	36,16%	>	22,92%	40,92%	45,29%	>	20,46%	34,25%
	28	41,82%	>	36,16%	22,02%	50,34%	>	31,95%	17,70%
	29	58,48%	>	19,49%	22,02%	48,50%	>	30,11%	21,38%
	30	20,98%	<	39,73%	39,29%	18,85%	<	50,35%	30,80%
	31	59,52%	>	18,75%	21,73%	62,99%	>	23,45%	13,56%
	32	37,80%	>	33,18%	29,02%	56,78%	>	28,05%	15,17%
	33	27,08%	<	52,68%	20,24%	36,32%	<	54,48%	9,20%
	34	31,25%	>	18,75%	50,00%	31,26%	>	21,15%	47,59%
	35	63,99%	>	7,14%	28,87%	65,98%	>	10,35%	23,68%
SZKOLENIA	36	60,27%	>	15,03%	24,70%	58,85%	>	24,37%	16,78%
	37	68,45%	>	18,30%	13,24%	66,21%	>	26,67%	7,13%
	38	69,79%	>	25,15%	5,06%	62,07%	>	35,17%	2,76%
	39	46,43%	>	33,18%	20,39%	48,27%	>	38,85%	12,87%
	40	42,56%	>	33,78%	23,66%	52,64%	>	33,56%	13,79%

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO

Analiza uzyskanych wyników wskazuje, iż wzrosło zaangażowanie naukowców w proces ankietyzacji w porównaniu z 2016 r. W badaniu ankietowym w 2016 r. wzięło udział 435 osób, w 2021 r. pozytywnie odpowiedziało na zaproszenie 943 naukowców pochodzących z Polski oraz 42 obcokrajowców.

Pracownicy pochodzący z innych krajów byli ankietowani po raz pierwszy, a ogólna ocena ich odpowiedzi wskazuje, iż postrzegają Politechnikę Wroclawską jako przyjazne miejsce pracy.

Analiza udzielonych w badaniu ankietowym odpowiedzi pokazała, że respondenci oceniają obecną ogólną sytuację na Politechnice Wroclawskiej jako dobrą. Świadczy o tym przewaga odpowiedzi pozytywnych (38 pytań) nad negatywnymi (2 pytania) w kontekście 40 pytań, które odpowiadają 40 zasadom zapisanym w Karcie i Kodeksie.

Przeanalizowane dane wskazują, iż pracownicy naukowcy identyfikują się z Uczelnią oraz jej wartościami, gdzie – prowadząc badania naukowe – mogą kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi. Doceniają stabilność warunków zatrudnienia, które są zgodne z dyrektywą UE. Mają poczucie, że Politechnika Wroclawska praktykuje otwartą, przejrzystą i merytoryczną rekrutację, ale również są świadomi swej odpowiedzialności wobec zasad w zakresie prowadzonych badań. Chętnie uczestniczą w oferowanych im szkoleniach i możliwościach rozwoju oraz doceniają wsparcie PWr w zakresie udziału w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.

Podsumowanie pozytywnych ocen

Najwyższy wskaźnik pozytywnych odpowiedzi uzyskało zagadnienie z obszaru „Aspekty etyczne i zawodowe” dotyczące popularyzowania i promowania wyników badań wśród ogółu społeczeństwa (pytanie 8). Suma udzielonych odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” wyniosła aż 90,18 %.

Wśród pozostałych wysoko ocenionych przez respondentów zagadnień znalazły się:

- **wolność przekonań i wypowiedzi** (pytanie 1: *Prowadząc badania naukowe na Politechnice Wroclawskiej (PWr) można kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi*) – 87,5 % pozytywnych odpowiedzi;
- **zasady etyczne** (pytanie 2: *Na Politechnice Wroclawskiej przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych*) – 80,65 % pozytywnych odpowiedzi;
- **poszanowanie praw własności intelektualnej** (pytanie 3: *Przestrzegane są zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych*) – 81,70 % pozytywnych odpowiedzi;
- **możliwość składania dokumentów potwierdzających dodatkowe osiągnięcia w procesie rekrutacji** (pytanie 17: *PWr w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom/kandydatkom składanie dokumentów, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia istotne na oferowanym stanowisku (np. staże badawcze, doświadczenie przemysłowe)*) – 73,51 % pozytywnych odpowiedzi;
- **stabilne warunki zatrudnienia** (pytanie 25: *PWr zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym zgodnie z dyrektywą UE w sprawie zatrudnienia na czas określony*) – 72,32 % pozytywnych odpowiedzi;

- **bezpieczne sposoby wykonania pracy** (pytanie 7: *Stosowane są bezpieczne sposoby wykonania pracy, m.in. przepisy BHP, ochrony danych i poufności, odzyskiwanie danych utraconych w wyniku awarii technologii informatycznych*) – 72,02 % pozytywnych odpowiedzi;
- **przejrzystość procedur oceny pracy** (pytanie 11: *Na PWr obowiązuje procedura regularnej oceny pracy naukowców przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję*) – 71,73 % pozytywnych odpowiedzi.

Analiza wyników dowodzi również, iż:

- ◆ Pracownicy identyfikują się z Uczelnią oraz jej wartościami, gdzie - prowadząc badania naukowe - mogą kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi, przestrzegane są fundamentalne normy, zasady i praktyki etyczne oraz szanowane są prawa własności intelektualnej i wspólnej własności danych (**pytania 1** - 87,5%; **2** - 80,65%; **3** - 81,7%).
- ◆ Pracownicy doceniają bezpieczne warunki wykonywania pracy (**pytanie 7** - 72%).
- ◆ Naukowcy mają świadomość, iż są zobowiązani do publikowania wyników prowadzonych badań naukowych (**pytanie 8** - 90,2%).
- ◆ Pracownicy nie obawiają się obowiązujących procedur dotyczących regularnych ocen pracy naukowców, uznając je za przejrzyste i niezależne (**pytanie 11** - 71,7%).
- ◆ Naukowcy zwrócili uwagę, iż PWr praktykuje otwartą, przejrzystą i merytoryczną rekrutację (**pytania 12** - 61,9%; **13** - 64,1%; **14** - 59,8%; **16** - 64,4%).
- ◆ Naukowcy postrzegają pozytywnie kompetencje i doświadczenie członków komisji rekrutacyjnych oceniających kandydatki i kandydatów, wskazując właściwy dobór tych osób. Wynik odzwierciedla opinię pracowników pochodzących z Polski, jak i pracowników pochodzących z innych krajów. (**pytanie 14**, 2016 r. - 49,8% / 2021 - 59,82%).
- ◆ Pracownicy doceniają możliwości składania dokumentów w procedurze konkursowej, które potwierdzają ich dodatkowe osiągnięcia (**pytanie 17** - 73,5%).
- ◆ Pracownicy nie kwestionują wymaganego poziomu podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy określonych przez PWr (**pytanie 20** - 73,6%).
- ◆ Uczelnia opracowała zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców, które są znane ponad połowie naukowców (**pytanie 21** - 54,1%).
- ◆ Pracownicy doceniają oferowane naukowcom (w tym naukowcom z niepełnosprawnościami) elastyczne warunki pracy (**pytanie 24** - 67,1%).
- ◆ Pracownicy czują stabilność warunków zatrudnienia, które są zgodne z dyrektywą UE (**pytanie 25** - 72,3%).
- ◆ Uznawalność przez PWr wartości mobilności jest pozytywnie postrzegana przez naukowców w tym również spoza Polski. Oznacza to, iż podjęte działania od 2016 r. w tym obszarze przyniosły wzrost pozytywnych odpowiedzi o 10 punktów procentowych (**pytanie 29** - 2016 r. 48,5% / 2021 r. 58,48%).

- ◆ Docenieni zostali doświadczeni pracownicy naukowcy pełniący różnorodne funkcje (opiekun, mentor, koordynator projektu), którzy zdaniem respondentów wykonują te zadania zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi i budują konstruktywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi (**pytanie 37** - 68,4%).
- ◆ Pracownicy chętnie uczestniczą w zapewnianych im szkoleniach i możliwościach rozwoju oraz doceniają wsparcie PWr w zakresie udziału w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia (**pytanie 38** - 69,8%).

Obszary wymagające usprawnień

Ważny jest również fakt, iż przy pomocy badania ankietowego zidentyfikowano obszary wymagające poprawy. Jednym z głównych celów ankiety jest bowiem pozyskanie informacji o wymaganych kierunkach zmian oraz konieczności wprowadzenia działań doskonalących obecne procesy realizowane przez Uczelnię.

Analiza wyników pokazuje, iż 2 zagadnienia uzyskały wyższy wskaźnik odpowiedzi negatywnych w porównaniu z pozytywnymi:

- **doradztwo zawodowe** (pytanie 30: *PWr zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od umowy doradztwo zawodowe*) – 20,98 % pozytywnych odpowiedzi, 39,73 negatywnych odpowiedzi, oraz
- **uwzględnienie obowiązków w zakresie nauczania** (pytanie 33: *Na PWr obowiązki w zakresie nauczania (w tym szkolenie początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym) są odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników*) – 27,08 % pozytywnych odpowiedzi, 52,68% negatywnych odpowiedzi.

Na podstawie analizy odpowiedzi respondentów planujemy:

- ◆ Dalsze działania podnoszące świadomość pracowników o posiadaniu przez PWr wyróżnienia HR Excellence in Research, osadzenie zasad Europejskiej Karty Naukowca w strategii i kulturze Uczelni. Plan działań na lata 2022-2025.
- ◆ Kontynuowanie szkoleń w obszarach wskazywanych przez Europejską Kartę Naukowca.
- ◆ Budowanie świadomości w zakresie strategicznych celów PWr (**pytanie 4** - 2016 r. 56,3% / 2021 r. 48,2%).
- ◆ Monitorowanie liczby zgłoszonych zachowań dyskryminujących na Uczelni, pomimo, iż naukowcy stosunkowo dobrze ocenili działania PWr przeciw dyskryminacji, wydaje się że takie działanie jest zasadne (**pytanie 10** – 67,71%).
- ◆ Mimo, że wyniki prowadzonych badań są popularyzowane i promowane, a respondenci pozytywnie ocenili działania Uczelni w tym zakresie, planujemy opracować i wdrożyć zapisy Instytucjonalnej Polityki Otwartości w zakresie upowszechnienia i wykorzystania wyników badań (**pytanie 9** - 55,9%).

- ◆ Mimo trwającego od 2018 roku procesu wdrażania polityki OTMR, duża grupa pracowników czuje się niedoinformowana o obowiązujących w standardach, polityce otwartości i wymaganiach konkursowych na dane stanowisko. Planujemy uaktualnienie obecnej polityki OTM-R o wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4) (**pytania: 15, 19, 21, 22**).
- ◆ Mimo, że od 2016r. PWr podjęło działania m.in. w zakresie zwiększenia dostępności aktualnych ofert pracy na stronie domowej uczelni, portalu Euraxess, to w opinii naukowców Uczelnia nie informuje wystarczająco dobrze kandydatów/kandydatki o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz ich mocnych i słabych stronach. Planujemy uaktualnienie obecnej polityki OTM-R o wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4) (**pytanie 15** - 2016 r. 45,3% /2021 r. 44,8%).
- ◆ Mimo, że wszelkie aktywności związane z mobilnością są postrzegane jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca, nie zostały one ujęte wprost w arkuszu okresowej oceny naukowców. Jednocześnie nie oznacza to, że była ona pominięta. Działania naprawcze będą nakierowane na spójne podejście do zdefiniowania mobilności naukowców dla całej PWr na wielu płaszczyznach (tj. nie tylko identyfikowane z wyjazdami zagranicznymi, ale także z udziałem w konferencjach/sympozjach, udziałem w międzynarodowych projektach/grupach badawczych, tworzeniem interdyscyplinarnych międzyuczelnianych zespołów) (**pytanie 18** - 42,4%; **pytanie 19** - 36,5%).
- ◆ Mimo, że PWr posiada zasady w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców, to jednak są one różnie realizowane w poszczególnych jednostkach uczelni. Zachodzi zatem potrzeba większej transparentności, dostępności procedur rekrutacji i mianowania naukowców oraz otwartych szkoleń na temat możliwości awansu na PWr (**pytanie 21** - 54,1%).
- ◆ Mimo, że PWr kładzie nacisk na rozwój swoich pracowników i traktuje ich jak profesjonalistów od początku kariery naukowej, to należy podjąć dalsze działania nakierowane na opracowanie/aktualizację regulacji wewnętrznych zapewniających większe wsparcie ze strony bardziej doświadczonego pracownika (**pytanie 22** - 2016 r. 61,6% / 2021 r. (47,6%)).
- ◆ Choć PWr już w 2016 roku podjęła prace nad szerszym dostępem do infrastruktury, działania te wymagają dalszego doskonalenia. Planowane działania w tym obszarze będą oscylowały wokół opracowania wewnętrznej regulacji porządkującej zasady dostępu do uczelnianej infrastruktury, co przełoży się na łatwiejszą współpracę pomiędzy jednostkami PWr i wewnętrzne sieciowanie badań (**pytanie 23** - 2016r. 55,86% / 2021r. 53,42%).
- ◆ Pomimo wytycznych Ustawy 2.0, opracowania i wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracownicy PWr wskazują konieczność dalszych prac w tym obszarze. Główne sugestie dotyczą zróżnicowania premiowania w zależności od stopnia zaangażowania pracownika na rzecz wydziału lub uczelni jako całości oraz wprowadzenia do oceny okresowej punktu dotyczącego podjętych aktywności. Krótki czas od wprowadzenia nowych inicjatyw (tj. programów Primus, Secundus i Tertius oraz Akademii Iuvenum) nie pozwala jednoznacznie ocenić ich skuteczności. Niemniej wskazane wyżej inicjatywy stanowią krok w stronę realizacji postulatów respondentów (**pytanie 26** - 2016 r. 46,2% / 2021 r. 46,4%).
- ◆ Respondenci pochodzący z Polski zwrócili uwagę na kwestię równowagi płci w strukturze kadry na każdym szczeblu kariery. Pracownicy pochodzących z zagranicy zdecydowanie lepiej oceniają starania uczelni w tym zakresie. Realizacja opracowanego na lata 2022-2024 Planu Równości będzie przebiegała równoległe i zgodnie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca. Przyjęte założenia i działania pozwolą zapewnić jeszcze większą dbałość o zapewnienie

równowagi płci na każdym szczeblu w strukturze kadry Uczelni (**pytanie 27** - 2016 r. 45,3% / 2021 r. 36,2%).

◆ Mimo podjętych przez PWr działań polegających na opracowaniu regulacji wewnętrznej dotyczącej organizacji szkoleń, naukowcy wskazują na potrzebę szerszego informowania o możliwościach rozwoju kariery na każdym etapie (R1-R4). Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników proponujemy szersze rozpropagowanie informacji o możliwościach, jakie zapewnia procedura organizacji szkoleń oraz poszerzenie oferty doradztwa zawodowego dla naukowców zatrudnionych w Uczelni (**pytanie 28** - 2016 r. 50,3% / 2021 r. 41,82%).

◆ Mimo podjętych w 2018 roku przez PWr działań mających na celu zapewnienie naukowcom doradztwa zawodowego realizowanego przez Biuro Karier, niewielka część naukowców ma świadomość tej formy wsparcia. Wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem” (39,29%) potwierdza konieczność lepszego upublicznienia informacji o doradztwie zawodowym i możliwościach kreacji ścieżek kariery. Podjęte działania uwzględnią uzupełnienie informacji o ofercie doradztwa zawodowego dla pracowników uczelni w pakiecie informacyjnym dla nowych pracowników oraz stronie PWr w zakładce „strefa pracownika”, uzupełnienie informacji na stronie Biura Karier – wyodrębnienie zakładki dla pracowników PWr., przesyłanie informacji o planowanych dla doktorantów szkoleniach przez maile oraz eBIP. organizację spotkań informacyjnych z naukowcami w jednostkach organizacyjnych Uczelni oraz z osobami, które rozwinęły swoją ścieżkę naukową i mogą tę wiedzę przekazać naukowcom młodszym stażem (**pytanie 30** – 2016 r. 18,8% / 2021 r. 20,98%; **pytanie 39** - 2016 r. 48 % / 2021 r. 46%).

◆ Choć w PWr zostały podjęte działania polegające m.in. na opracowaniu Kodeksu Etyki Pracowników PWr, Kodeksu Dobrych praktyk Promotora i Opiekuna Naukowego badanie ankietowe wskazało konieczność rewizji istniejących procedur dotyczących zapewniania naukowcom, w szczególności na początkowym etapie kariery, koniecznych warunków do uznania wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, niezależnie od swoich opiekunów. Zaproponowane działania będą miały zwiększyć świadomość zachowań etycznych w codziennej pracy oraz dobrych praktyk przy publikowaniu prac wieloautorskich (np. szkolenia z etyki wspólnych publikacji) (**pytanie 32** - 2016 r. 56,7% / 2021 r. 37,8%).

◆ Pomimo podjętych w 2018 roku działań przez uczelnię (m.in. wprowadzenie Regulaminu Wynagradzania, Zasady zlecenia zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum dydaktycznego) pojawiły się obawy, iż obowiązki w zakresie nauczania (w tym szkolenie początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym) nie są odpowiednio wynagradzane/doceniane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników. Działania będą zmierzać do aktualizacji zarządzenia wewnętrznego regulującego liczbę godzin dydaktycznych wliczanych do pensum dydaktycznego dla naukowców z tytułu prowadzonych kursów badawczych. Respondenci wskazali również konieczność podniesienia znaczenia obowiązków w zakresie nauczania w ocenie okresowej, dlatego planowany jest szersze uwzględnienie w ocenie okresowej pracowników naukowych aktywności poszerzających kompetencje zawodowe oraz obowiązków związanych z nauczaniem (**pytanie 33** – 2018 r. 36% / 2021 r. 27%).

◆ Chociaż na PWr od 2016 roku obowiązuje Kodeks Etyki Pracowników PWr, Kodeks Promotora i Opiekuna Naukowego oraz powołani są Rzecznicy Dyscyplinarni i Mediator, to wielu pracowników nie wie, że określone są odpowiednie procedury dotyczące bezstronnego rozpatrywania skarg/apelacji, w tym także kwestie dotyczące konfliktu między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Obszar ten wymaga dalszych prac samodoskonalących, szczególnie informacyjnych, tym bardziej iż 50% respondentów udzieliła odpowiedzi „nie wiem” (**pytanie 34** - 2016 r. 31,3% / 2021 r. 31,2%).

◆ Duża grupa respondentów położyła nacisk na konieczność określenia wymagań wobec opiekuna naukowego (głównie wysokie kompetencje i doświadczenie), które pozwolą wspierać młodego naukowca w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. Jako konieczne wskazują również opracowanie procedury monitorowania postępów prac, a także niezbędnych mechanizmów udzielania informacji zwrotnej (**pytanie 40** -2016 r. 52,6% / 2021 r. 42,5%).

Zasygnalizowane w badaniu ankietowym zagadnienia zostały uwzględnione w Planie Działań na lata 2022-2025 jako działania naprawcze i samodoskonalące.

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. Działania te podejmowane będą w odniesieniu do aspektów związanych z warunkami wynagradzania, doradztwem zawodowym i wzmocnieniu elementu nauczania w systemie wynagradzania oraz systemie ocen. Aby usprawnić te obszary zostaną zaproponowane działania naprawcze i samodoskonalące w ramach planu działania HRS4R na lata 2022-2025. W szczególności planowane są dalsze działania podnoszące świadomość pracowników o posiadaniu przez Politechnikę Wrocławską wyróżnienia HR Excellence in Research, osadzenie zasad Europejskiej Karty Naukowca w strategii i kulturze Uczelni. Szczegółowa analiza wyników ankiety wskazała, iż istnieje potrzeba podjęcia działań koniecznych do usprawnienia przepływu informacji i zaznajomienia pracowników naukowych z obecnie funkcjonującymi praktykami oraz 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.

Wyniki oraz analiza danych pozyskanych z badania ankietowego zostały udostępnione do wiadomości społeczności Uczelni w wersji polskiej i angielskiej poprzez Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Uczelni dnia 7 lutego 2022 r. Pracownicy zagraniczni otrzymali raport z analizy badań ankietowych za pomocą poczty elektronicznej.

Wewnętrzna analiza aktów prawnych, dokumentów i praktyk obowiązujących na Uczelni

Analiza wewnętrzna została przeprowadzona poprzez porównanie wytycznych zawartych w Karcie i Kodeksie z obowiązującymi ogólnokrajowymi aktami prawnymi oraz regulacjami wewnętrznymi Politechniki Wrocławskiej.

Dokonano weryfikacji obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni. Na podstawie uzupełnionej tabeli analizy wewnętrznej oraz badań ankietowych zostały wyciągnięte wnioski, które posłużyły do uaktualnienia Strategii HRS4R i Planu działań na 2022-2025.

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
PWw - Politechnika Wroclawska
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	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 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 39/2016 Rady NCN Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 2/2020 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 Wroclawskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wroclawskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Politechniki Wroclawskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 611/29/2012-2016 (ZW 14/2015) Strategia Rozwoju Politechniki Wroclawskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wroclawskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 143/2021 w sprawie Planu Równości dla Politechniki Wroclawskiej na lata 2022-2024	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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 39/2016 Rady NCN Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r. Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r. Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r. Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) 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 ZW 36/2014 w sprawie zasad udziału pracowników Politechniki Wrocławskiej w projektach i zleceniach zewnętrznych ZW 5/2011 w sprawie wykorzystywania terenu Uczelni w celach niezwiązanych z działalnością statutową 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) Kodeks Etyki Doktoranta (http://radadoktorantow.pwr.edu.pl/index.php/kodeks-etyki-doktoranta/) ZW 158/2021 w sprawie powołania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz wprowadzenia Regulaminu Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej</p>	<p>Działanie nie wymagane, ale Uczelnia podejmie działania świadomościowe w zakresie etyki zawodowej</p>	<p>22 miesiące / Katedra Nauk Humanistycznych i Społecznych (Wydział Zarządzania), Dział Informacji i Promocji</p>

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	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 39/2016 Rady NCN Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 2/2020 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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016) Regulamin zarządzania własnością intelektualną przyjęty Uchwałą Senatu nr 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 158/2021 w sprawie powołania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz wprowadzenia Regulaminu Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej	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	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 39/2016 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, ze zmianami (ZW 72/2015) ZW 31/2021 w sprawie określenia wysokości narzutu kosztów pośrednich do projektów (zleceń) rozpoczynających się w 2021 roku 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 21/2018 w sprawie wprowadzenia procedury weryfikacji i rejestracji umów, aneksów, projektów oraz dokumentów powiązanych w Centralnym Rejestrze Umów Politechniki Wrocławskiej z użyciem systemu Elektronicznego Monitoringu Umów (EMU) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 158/2021 w sprawie powołania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz wprowadzenia Regulaminu Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej	Wsparcie dla naukowców przy aplikowaniu o granty naukowo-badawcze.	30 miesięcy / Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju, Prorektor ds. Współpracy, Dział Projektów

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	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 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) ZW 60/2015 w sprawie zasad przygotowania i realizacji projektów w okresie 2014-2020, ze zmianami (ZW 72/2015) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych Politechniki Wrocławskiej	Nie wymagane działania	

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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Regulamin Gospodarki Finansowej w Politechnice Wrocławskiej (ZW 153/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 80/2015 w sprawie wprowadzenia szczegółowych wytycznych w zakresie przygotowywania i realizacji projektów Regulamin kontroli zarządczej w Politechnice Wrocławskiej (ZW 49/2016), ze zmianami (ZW 19/2018) ZW 80/2016 w sprawie realizacji audytu wewnętrznego w Politechnice Wrocławskiej Regulamin Działu Kontroli Wewnętrznej (ZW 67/2004)	Nie wymagane działania	

<p>ZW 82/2016 w sprawie wprowadzenia zasad stosowania Instrukcji obiegu dokumentów finansowo-księgowych, kadrowo-płacowych oraz z obszaru zarządzania projektami, ze zmianami (ZW 142/2016)</p> <p>ZW 28/2018 w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju oraz zwrotu kosztów przejazdu dla osób niebędących 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, aktualne ze zmianą terminu wprowadzenia szczegółowych wytycznych przygotowywania i realizacji projektów w okresie finansowania 2014-2020 (ZW 72/2015)</p> <p>Instrukcja kancelaryjna i jednolity rzeczowy wykaz akt w jednostkach organizacyjnych PWr (ZW 18/2001), ze zmianami (ZW 14/2011 w sprawie wprowadzenia nowelizacji Jednolitego rzeczowego wykazu akt w Politechnice Wrocławskiej, ZW 22/2016 w sprawie zmiany procedury brakowania dokumentacji niearchiwalnej w Politechnice Wrocławskiej)</p> <p>ZW 11/2001 w sprawie obowiązującego sposobu przekazywania dokumentacji archiwalnej do Archiwum Uczelni</p> <p>ZW 21/2018 w sprawie wprowadzenia procedury weryfikacji i rejestracji umów, aneksów, projektów oraz dokumentów powiązanych w Centralnym Rejestrze Umów Politechniki Wrocławskiej z użyciem systemu Elektronicznego Monitoringu Umów (EMU)</p> <p>PO 13/1998 w sprawie zmniejszenia kosztów korzystania z telefonów służbowych w jednostkach organizacyjnych Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 158/2021 w sprawie powołania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz wprowadzenia Regulaminu Komisji ds. Etyki Badań Naukowych 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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
--------------------------	------------------------------------	--------------------	------------------

<p>Kodeks pracy wraz z przepisami wykonawczymi w zakresie bhp i ppoż Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp Ustawa o ochronie przeciwpożarowej Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi Ustawa o ochronie danych osobowych Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych Ustawa o ochronie informacji niejawnych Ustawa o ochronie baz danych Rozporządzenie MNiSW w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w uczelniach 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 Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r</p>	<p>ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) ZW 56/2018 w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nauki w Politechnice Wrocławskiej ZW 64/2016 w sprawie zmian organizacyjnych dotyczących organizacji ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 59/2017) ZW 55/2020 w sprawie organizacji przetwarzania danych osobowych w Politechnice Wrocławskiej i dokumentacji związanej z tym przetwarzaniem ZW 73/2018 w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, studentom i innym osobom przebywającym w budynkach lub na terenie Politechniki Wrocławskiej, w zakresie ochrony przeciwpożarowej ZW 10/2018 w sprawie przeprowadzania badań z zakresu medycyny pracy dla pracowników Politechniki Wrocławskiej ZW 28/2012 w sprawie postępowania dotyczącego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz wypadków w drodze do lub z pracy ZW 100/2019 w sprawie zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, doktorantów Politechniki Wrocławskiej Rekomendacja Nr 5/2011 Administratora Bezpieczeństwa Informacji ZW 16/2018 w sprawie ochrony zdrowia i zachowania bezpieczeństwa pracowników, doktorantów oraz studentów Politechniki Wrocławskiej przed ryzykiem związanym z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w miejscu pracy ZW 73/2018 w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, studentom i innym osobom przebywającym w budynkach lub na terenie Politechniki Wrocławskiej, w zakresie ochrony przeciwpożarowej ZW 1/2018 w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe ZW 64/2016 w sprawie zmian organizacyjnych dotyczących organizacji ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 59/2017) ZW 50/2013 w sprawie utworzenia Centrum Obronności i Bezpieczeństwa, ze zmianami (ZW 113/2016) ZW 55/2020 w sprawie organizacji przetwarzania danych osobowych w Politechnice Wrocławskiej i dokumentacji związanej z tym przetwarzaniem PO 30/2003 w sprawie legalizacji przyrządów pomiarowych oraz zbiorników wykorzystywanych dla produkcji, przemieszczania i obrotu spirytusem ZW 55/2020 w sprawie organizacji przetwarzania danych osobowych w Politechnice Wrocławskiej i dokumentacji związanej z tym przetwarzaniem</p>	<p>Działanie nie wymagane, ale Uczelnia podejmie działania w zakresie opracowania dokumentu dobrych praktyk dla zarządzania danymi badawczymi.</p>	<p>12 miesięcy / Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowego</p>
---	---	--	--

	ZW 55/2020 w sprawie organizacji przetwarzania danych osobowych w Politechnice Wrocławskiej i dokumentacji związanej z tym przetwarzaniem ZW 158/2021 w sprawie powołania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz wprowadzenia Regulaminu Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej		
--	---	--	--

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	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 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) 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”, ze zmianami (ZW 2/2016) ZW 108/2017 w sprawie zasad finansowania, rozliczania i organizowania konferencji naukowych oraz innych imprez o charakterze naukowym organizowanych przez Politechnikę Wrocławską, ze zmianami (ZW 16/2019 w sprawie zmiany w strukturze organizacyjnej Działu Informacji i Promocji) Regulaminu Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 45/4/2020-2024 (PO 1/2021) 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" ZW 47/2017 w sprawie wprowadzenia Regulaminu udostępniania zbiorów i świadczenia usług informacyjnych systemu biblioteczno-informacyjnego Politechniki Wrocławskiej Regulamin Biblioteki Politechniki Wrocławskiej (ZW 137/2021)	Nie wymagane działania	-

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 (WCCTT), 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. Opracowano również modele ścieżek komercjalizacji w PWr. zarówno komercjalizacji bezpośredniej jak i pośredniej. Politechnika Wrocławska 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. Wypłaconą 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	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	Działanie nie wymagane, ale Uczelnia podejmie działania w zakresie: 1. Opracowanie i wdrożenie zapisów Instytucjonalnej Polityki Otwartości w zakresie	17 miesięcy / Biblioteka PWr

<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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2)</p> <p>ZW 91/2013 ze zmianami w sprawie utworzenia Gimnazjum Akademickiego Politechniki Wrocławskiej i Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 94/2014)</p> <p>ZW 47/2017 w sprawie wprowadzenia Regulaminu udostępniania zbiorów i świadczenia usług informacyjnych systemu biblioteczno-informacyjnego Politechniki Wrocławskiej</p> <p>Regulamin Dolnośląskiego Festiwalu Nauki https://www.festiwal.wroc.pl/wp-content/uploads/2021/03/Regulamin-DFN.pdf</p> <p>Zasady korzystania ze Strefy Otwartej Nauki https://biblioteka.pwr.edu.pl/o-nas/regulamin-udostepniania-zasady-korzystania</p>	<p>upowszechnienia i wykorzystania wyników badań.</p> <p>2. Kontynuacja kampanii promocyjnej prezentującej naukowców i badania naukowe realizowane na PWr. Baza ekspertów naukowych do kontaktu z mediami.</p>	<p>10 miesięcy / Dział Informacji i Promocji</p>
--	--	--

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

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".

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2)	Działanie nie wymagane, ale Uczelnia podejmie działania w zakresie zwiększenia świadomości na temat dyskryminacji, opracowanie szczegółowych procedur	22 miesiące / Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni

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)
 ZW 143/2021 w sprawie Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024

antydiskryminujących w ramach których dokonuje się zgłoszeń zachowań dyskryminacyjnych.

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) Uchwała Senatu nr 162/12/2020-2024 (pozytywna opinia Senatu) i ZW 104/2021 w sprawie Regulaminu oceny okresowej nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej (przeprowadzanej jako pierwszej po wejściu w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) PO 54/2021 w sprawie uchwalonych przez Senat regulaminów godności honorowych, odznaczeń i wyróżnień przyznawanych na Politechnice Wrocławskiej ZW 37/2010 w sprawie wprowadzenia w Politechnice Wrocławskiej Regulaminu wyróżnienia "Zasłużony dla Wydziału" ZW 57/2021 w sprawie Regulaminu przyznawania nagród pracownikom Politechniki Wrocławskiej	Nie wymagane działania, ale Uczelnia podejmie działania w zakresie uwzględnienia poszerzenia kompetencji zawodowych pracowników naukowych w tym uznanie mobilności jako elementu oceny przy rekrutacji oraz ocenie okresowej pracownika.	12 miesięcy / Prorektor ds. Nauki, Dział Nauki, Dział Współpracy Międzynarodowej

ZW 105/2021 w sprawie przeprowadzenia okresowej oceny nauczycieli akademickich w Politechnice Wrocławskiej

ZW 155/2021 w sprawie badania opinii studentów i doktorantów o wypełnianiu obowiązków dydaktycznych przez nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej (uchylone 54/2018, 124/2021)

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 12/2013) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012), ze zmianami (ZW 11/2013) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej	Nie wymagane działania	-

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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 12/2013) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012), ze zmianami (ZW 11/2013) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą	Nie wymagane działania	-

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 bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Odpowiednie prawodawstwo	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 12/2013) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012), ze zmianami (ZW 11/2013) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą	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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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	Uaktualnienie obecnej polityki OTM-R, przygotowanie "Polityki OTM-R na 2022-2025" - wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla	15 miesięcy / Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju, Dział Spraw Osobowych,

<p>Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 852/48/2008-2012 (ZW 60/2012), ze zmianami (ZW 12/2013) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012), ze zmianami (ZW 11/2013) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą</p>	<p>wszystkich typów stanowisk (R1-R4). Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników naukowych, uwzględnienie aspektów mobilności.</p> <p>Wzmocnienie działań uczelni w zakresie pozyskiwania osób na stanowisko profesora wizytującego (doświadczonych naukowców).</p>	<p>Dział Nauki, Prorektor ds. Współpracy Zespół ds. monitorowania wdrożenia EKN 34 miesiące / Dział Współpracy Międzynarodowej</p>
--	---	---

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą ZW 85/2021 w sprawie utworzenia Centrum Doskonałości Dydaktycznej Politechniki Wrocławskiej</p>	Nie wymagane działanie	-

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2)	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	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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2) Uchwała Senatu nr 998/42/2012-2016 w sprawie przyjęcia Sprawozdania ze współpracy z zagranicą za lata 2008-2016	Uaktualnienie obecnej polityki OTM-R, przygotowanie "Polityki OTM-R na 2022-2025" - wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4). Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników naukowych, uwzględnienie aspektów mobilności. Wzmocnienie działań uczelni w zakresie pozyskiwania osób na stanowisko profesora	15 miesięcy / Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju, Dział Spraw Osobowych, Dział Nauki, Prorektor ds. Współpracy Zespół ds. monitorowania wdrożenia EKN 34 miesiące / Dział Współpracy Międzynarodowej

wizytującego
(doświadczonych
naukowców).

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>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/</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2) 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 12/2013) Regulamin konkursu otwartego na stanowisko profesora w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 793/46/2008-2012 (ZW 43/2012), ze zmianami (ZW 11/2013) ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021)</p>	<p>Uaktualnienie obecnej polityki OTM-R, przygotowanie "Polityki OTM-R na 2022-2025" - wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4). Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników naukowych, uwzględnienie aspektów mobilności. Wzmocnienie działań uczelni w zakresie pozyskiwania osób na stanowisko profesora wizytującego (doświadczonych naukowców).</p>	<p>15 miesięcy / Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju, Dział Spraw Osobowych, Dział Nauki, Prorektor ds. Współpracy Zespół ds. monitorowania wdrożenia EKN 34 miesiące / Dział Współpracy Międzynarodowej</p>

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą	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 naukowca 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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 12/2013) ZW 38/2013 w sprawie wprowadzenia Procedury przeprowadzania naboru na stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej ZW 97/2018 w sprawie zasad dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne w Politechnice Wrocławskiej ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą	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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021) ZW 39/2019 w sprawie określenia sposobu weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK dla Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej	Opracowanie i wdrożenie zasad dotyczących zatrudnienia naukowców (R2) na stanowisku asystenta lub adiunkta. Wspieranie rozwoju wybitnych młodych naukowców (R2) – szczególnie Academia Iuvenum w różnych dyscyplinach naukowych.	23 miesiące / Dział Nauki Dział Spraw Osobowych 25 miesięcy / Dział Nauki

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o finansowaniu nauki Ustawa o ochronie przeciwpożarowej Ustawa o służbie medycyny pracy Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi Ustawa o substancjach chemicznych i ich	Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) ZW 10/2018 w sprawie przeprowadzania badań z zakresu medycyny pracy dla pracowników Politechniki Wrocławskiej	Opracowanie nowego regulaminu „Zasad korzystania z infrastruktury badawczej na Politechnice Wrocławskiej” - zgodnego z obowiązującym od	22 miesiące / Centrum Innowacji i Biznesu Politechniki Wrocławskiej,

<p>mieszaninach Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie</p>	<p>ZW 16/2018 w sprawie ochrony zdrowia i zachowania bezpieczeństwa pracowników, doktorantów oraz studentów Politechniki Wrocławskiej przed ryzykiem związanym z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w miejscu pracy ZW 73/2018 w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, studentom i innym osobom przebywającym w budynkach lub na terenie Politechniki Wrocławskiej, w zakresie ochrony przeciwpożarowej ZW 1/2018 w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe ZW 58/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Politechniki Wrocławskiej z późn. zm (zasady przyznawania - zał. nr 8) oraz PO 64/2020 w sprawie wprowadzenia wzoru wniosku o przyznanie/cofnięcie prawa do dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych (dodatek zdrowotny) ZW 13/2011 w sprawie zakresu obowiązków Zakładowego Inspektora Ochrony Radiologicznej, ze zmianami (ZW 129/2020 w sprawie zmian organizacyjnych dotyczących komórek organizacyjnych podległych Kanclerzowi) ZW 100/2019 w sprawie zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, doktorantów Politechniki Wrocławskiej ZW 38/2004 w sprawie finansowania udziału własnego Politechniki Wrocławskiej w specjalnych programach badawczych finansowanych przez Ministerstwo Nauki i Informatyzacji Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 611/29/2012-2016 (ZW 14/2015) Regulaminu Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 45/4/2020-2024 (PO 1/2021) Zasady i tryb udzielania nauczycielom akademickim Politechniki Wrocławskiej płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej przyjęte Uchwałą Senatu nr 529/24/2016-2020 (ZW 81/2018) PO 30/2003 w sprawie legalizacji przyrządów pomiarowych oraz zbiorników wykorzystywanych dla produkcji, przemieszczania i obrotu spirytusem ZW 47/2017 w sprawie wprowadzenia Regulaminu udostępniania zbiorów i świadczenia usług informacyjnych systemu biblioteczno-informacyjnego Politechniki Wrocławskiej Zasady korzystania ze Strefy Otwartej Nauki</p>	<p>września 2021 r. Statutem i strukturą organizacyjną Uczelni.</p> <p>Udostępnienie informacji o infrastrukturze badawczej (w tym aparatura naukowa i badawcza wraz z pomieszczeniami/laboratoriami lub zespołami pomieszczeń do których jest przypisana a także obiekty budowlane służące prowadzeniu prac badawczych, eksperymentalnych, naukowych lub rozwojowych) na platformie otwartych innowacji.</p> <p>Kontynuujemy przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy.</p>	<p>Dział Aparatury podległy Dyrektorowi Administracyjnemu</p> <p>16 miesięcy / Centrum Innowacji i Biznesu Politechniki Wrocławskiej,</p> <p>Dział Aparatury podległy Dyrektorowi Administracyjnemu</p> <p>34 miesiące / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p>
---	---	--	---

	<p>https://biblioteka.pwr.edu.pl/o-nas/regulamin-udostepniania-zasady-korzystania 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2) Instrukcje BHP dla różnych stanowisk pracy do pobrania ze strony internetowej Działu BHP https://bhp.pwr.edu.pl/ Regulamin Centrum Innowacji i Biznesu Politechniki Wrocławskiej (ZW 94/2021) ZW 158/2021 w sprawie powołania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz wprowadzenia Regulaminu Komisji ds. Etyki Badań Naukowych Politechniki Wrocławskiej</p>	<p>Opracowanie strony www w wersji angielskojęzycznej.</p> <p>Poprawa dostępności usług i infrastruktury do prowadzenia badań in-silico</p>	<p>16 miesięcy / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p> <p>17 miesięcy / Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowego</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.

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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) ZW 84/2020 w sprawie zmian organizacyjnych dotyczących jednostek i komórek organizacyjnych podległych bezpośrednio Prorektorowi ds. Organizacji i Rozwoju Uczelni – utworzenie Działu Dostępności i Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami ZW 97/2021 w sprawie zamawiania, zlecania i powierzania zajęć dydaktycznych oraz rozliczania pensum dydaktycznego 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2) ZW 143/2021 w sprawie Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024	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 lub 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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Kodeks Pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) Uchwała Senatu nr 134/9/2008-2012 w sprawie gwarancji powrotu na poprzednie warunki zatrudnienia, pracowników zatrudnionych do realizacji zadań w projektach	Działanie nie wymagane, ale Uczelnia podejmie działania w zakresie stworzenie strony www "strefy pracownika" w wersji angielskiej".	14 miesięcy / Dział Spraw Osobowych

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	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	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) ZW 68/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania nagród i wyróżnień Rektora i Dziekana doktorantom Szkoły Doktorskiej oraz doktorantom – uczestnikom studiów doktoranckich ZW 17/2021 w sprawie ustalenia Zasad przyznawania doktorantom Szkoły Doktorskiej oraz doktorantom – uczestnikom studiów doktoranckich stypendiów naukowych z własnego funduszu na stypendia Politechniki Wrocławskiej ZW 57/2021 w sprawie Regulaminu przyznawania nagród pracownikom Politechniki Wrocławskiej Uchwała Senatu nr 279/17/2008-2012 w sprawie ustalenia stawek za pracę realizowane w projektach przez pracowników w Politechnice Wrocławskiej w	Monitorowanie efektywności programu Primus (system motywowania płacowego naukowców). Monitorowanie efektywności programu Secundus(system	23 miesiące / Dział Nauki 23 miesiące / Dział Nauki

<p>Rozporządzenia MNiSW w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania doktorantom stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia</p> <p>Rozporządzenia MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich</p> <p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków przyznawania stypendiów osobom, którym wszczęto przewód doktorski</p>	<p>ramach stosunku pracy</p> <p>Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017)</p> <p>ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021)</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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2)</p> <p>Regulamin przyznawania stypendiów specjalnych dla doktorantów i studentów (ZW 34/2003)</p> <p>ZW 67/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu świadczeń dla studentów i doktorantów Politechniki Wrocławskiej ze zmianami: ZW 104/2019, ZW 30/2020, ZW 43/2020, ZW 74/2020, ZW 109/2021</p> <p>ZW 103/2020 w sprawie wysokości stawek wynagrodzenia dodatkowego dla nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe</p> <p>ZW 58/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Politechniki Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 113/2021)</p> <p>ZW 97/2021 w sprawie zamawiania, zlecenia i powierzania zajęć dydaktycznych oraz rozliczania pensum dydaktycznego</p> <p>ZW 70/2017 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania stypendiów doktoranckich oraz określenia wysokości stypendiów doktoranckich, ze zmianami (ZW 60/2021 w sprawie określenia wysokości stypendiów doktoranckich w roku akademickim 2021/2022)</p> <p>ZW 86/2017 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 76/2021 w sprawie Regulaminu przyznawania stypendiów naukowych dla pracowników z własnego funduszu na stypendia Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 45/2012 w sprawie warunków przyznawania stypendiów doktorskich pracownikom Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 57/2021 w sprawie Regulaminu przyznawania nagród pracownikom Politechniki Wrocławskiej</p> <p>ZW 64/2004 w sprawie zatrudniania cudzoziemców na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło</p>	<p>motywowania płacowego naukowców).</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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Kodeks pracy	ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) ZW 143/2021 w sprawie Planu Równości dla Politechniki Wrocławskiej na lata 2022-2024	Działania w zakresie dążenia do zrównoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych na Uczelni.	32 miesiące / Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni

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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021)	Opracowanie i wdrożenie zasad dotyczących zatrudnienia naukowców (R2) na stanowisku asystenta lub adiunkta. Wspieranie rozwoju wybitnych młodych naukowców (R2) – szczególnie Academia Iuvenum w różnych dyscyplinach naukowych.	23 miesiące / Dział Nauki Dział Spraw Osobowych 25 miesięcy / Dział Nauki

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>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 Rozporządzenie MNiSW w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Zasady i tryb udzielania nauczycielom akademickim Politechniki Wrocławskiej płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej przyjęte Uchwałą Senatu nr 529/24/2016-2020 (ZW 81/2018) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 141/2016 w sprawie podpisywania umów międzyuczelnianych w ramach programu Erasmus+ ZW 97/2021 w sprawie zamawiania, zlecania i powierzania zajęć dydaktycznych oraz rozliczania pensum dydaktycznego Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016) ZW 140/2016 w sprawie zawierania umów i porozumień o współpracy z zagranicznymi instytucjami dydaktycznymi i naukowo-dydaktycznymi ZW 107/2020 w sprawie nostryfikacji stopni naukowych nadanych za granicą ZW 105/2021 w sprawie przeprowadzenia okresowej oceny nauczycieli akademickich w Politechnice Wrocławskiej</p>	<p>Nie wymagane działanie, ale Uczennia podejmie działania w zakresie uwzględnienia poszerzenia kompetencji zawodowych pracowników naukowych w tym uznanie mobilności jako elementu oceny przy rekrutacji oraz ocenie okresowej pracownika.</p>	<p>12 miesięcy / Prorektor ds. Nauki, Dział Nauki, Dział Współpracy Międzynarodowej</p>

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Regulaminu Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 45/4/2020-2024 (PO 1/2021) ZW 8/2011 w sprawie zmian organizacyjnych w administracji Uczelni dotyczących komórek organizacyjnych podległych Prorektorowi ds. Studenckich, ze zmianami (ZW 71/2013, ZW 83/2020, ZW 127/2020)	Kampania promocyjna o zakresie działalności Biura Karier w tym o doradztwie zawodowym dla naukowców ze szczególnym uwzględnieniem R1-R2. Szkolenia oraz doradztwo zawodowe dla naukowców.	32 miesiące / 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	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 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych pracowników Politechniki Wrocławskiej	Nie wymagane działania	-

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), 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.

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	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 39/2016 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 107/7/2016-2020 (ZW 39/2017) ZW 50/2016 w sprawie dokumentowania i rozpowszechniania wyników badań naukowych pracowników Politechniki Wrocławskiej Kodeks Etyki Pracowników Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 918/39/2012-2016 (PO 12/2016)	Monitorowanie rozwoju naukowców na początkowym etapie kariery (R1-R2) jako współautorów prac, patentów oraz wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.	32 miesiące / Biblioteka PWR

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

stanowiąc 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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>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</p>	<p>Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Uchwała Senatu nr 162/12/2020-2024 (pozytywna opinia Senatu) i ZW 104/2021 w sprawie Regulaminu oceny okresowej nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej (przeprowadzanej jako pierwszej po wejściu w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) ZW 97/2021 w sprawie zamawiania, zlecenia i powierzania zajęć dydaktycznych oraz rozliczania pensum dydaktycznego Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) ZW 103/2020 w sprawie wysokości stawek wynagrodzenia dodatkowego dla nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 46/2021 w sprawie hospitowania zorganizowanych zajęć dydaktycznych prowadzonych w Politechnice Wrocławskiej ZW 54/2018 w sprawie badania opinii studentów i doktorantów o wypełnianiu obowiązków dydaktycznych przez nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 124/2021 w sprawie zmiany załączników nr 2 i 2a) ZW 87/2017 w sprawie obowiązku ukończenia „Kursu dydaktyki szkoły wyższej” przez pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych Politechniki Wrocławskiej ZW 39/2019 w sprawie określenia sposobu weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK dla Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej ZW 105/2021 w sprawie przeprowadzenia okresowej oceny nauczycieli akademickich w Politechnice Wrocławskiej</p>	<p>Monitorowanie zlecenia zajęć dydaktycznych pod kątem obniżki pensum dydaktycznego dla członków Akademii Iuvenum (R2) (ZW 53/2021).</p> <p>Zweryfikowanie i dostosowanie zasad zlecenia zajęć dydaktycznych na realizację prac badawczych.</p> <p>Dalsze monitorowanie efektywności programu Tertius -obniżka pensum dydaktycznego ze względu na realizację projektów badawczych.</p>	<p>32 miesiące /Dział Kształcenia</p> <p>32 miesiące /Prorektor ds. Kształcenia, Dział Kształcenia</p> <p>32 miesiące/ Dział Kształcenia</p>

ZW 155/2021 w sprawie badania opinii studentów i doktorantów o wypełnianiu obowiązków dydaktycznych przez nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej (uchylone 54/2018, 124/2021)

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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Uchwała Senatu nr 162/12/2020-2024 (pozytywna opinia Senatu) i ZW 104/2021 w sprawie Regulaminu oceny okresowej nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej (przeprowadzanej jako pierwszej po wejściu w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) Uchwała Senatu nr 100/5/2012-2016 w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Senackiej Komisji Odwoławczej Uchwała Senatu nr 1/1/2020-2024 w sprawie określenia zakresu zadań i uprawnień komisji senackich ZW 66/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Politechnice Wrocławskiej, ze zmianami (ZW 111/2021) ZW 88/2015 w sprawie zasad postępowania w przypadku zgłoszenia przez pracownika zarzutów dotyczących mobbingu ZW 156/2021 w sprawie wprowadzenia w Politechnice Wrocławskiej Regulaminu zgłaszania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń	Działania zwiększające świadomość na temat dyskryminacji, opracowanie szczegółowych procedur antydyskryminujących w ramach których dokonuje się zgłoszeń zachowań dyskryminacyjnych. Propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji, zachowanie stosownej poufności w szczególności w sprawach związanych z naruszeniem zasad etycznych przez	22 miesiące / Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni 23 miesiące / Rektorska Komisja ds. Akademickich, Mediator Wewnętrzny Politechniki Wrocławskiej, Rzecznicy dyscyplinarni ds. Nauczycieli Akademickich,

		nauczycieli akademickich uczelni (R1-R4).	Rzecznik dyscyplinarny ds. Doktorantów
--	--	---	--

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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o związkach zawodowych	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) ZW 45/2006 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Samorządu Doktorantów Politechniki Wrocławskiej Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021)	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	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Dobre praktyki akademickie w	Statut Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej zawierająca Plan Rozwoju Politechniki Wrocławskiej oraz Cele strategiczne wraz z miernikami stanu ich	Nie wymagane działania	

zatrudnieniu i w relacjach przełożony -
podwładny, MNiSW 2014 r.

realizacji przyjęte Uchwałą Senatu nr 127/7/2012-2016 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2)
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 nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017)
Uchwałą Senatu nr 162/12/2020-2024 (pozytywna opinia Senatu) i ZW 104/2021 w sprawie Regulaminu oceny okresowej nauczycieli akademickich Politechniki Wrocławskiej (przeprowadzanej jako pierwszej po wejściu w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)
Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021)
ZW 105/2021 w sprawie przeprowadzenia okresowej oceny nauczycieli akademickich w Politechnice Wrocławskiej

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

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

Odpowiednie prawodawstwo	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z przepisami wykonawczymi	Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) ZW 97/2021 w sprawie zamawiania, zlecania i powierzania zajęć dydaktycznych oraz rozliczania pensum dydaktycznego 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) ZW 46/2021 w sprawie hospitowania zorganizowanych zajęć dydaktycznych prowadzonych w Politechnice Wrocławskiej	Nie wymagane działania	

	Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021)		
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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) ZW 108/2017 w sprawie zasad finansowania, rozliczania i organizowania konferencji naukowych oraz innych imprez o charakterze naukowym organizowanych przez Politechnikę Wrocławską, ze zmianą w strukturze organizacyjnej Działu Informacji i Promocji (ZW 16/2019) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana treści załącznika nr 2) 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 Zasady i tryb udzielania nauczycielom akademickim Politechniki Wrocławskiej płatnego urlopu w celu odbycia za granicę kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej przyjęte Uchwałą Senatu nr 529/24/2016-2020 (ZW 81/2018) ZW 23/2009 w sprawie obowiązku rejestracji przystąpienia do krajowych i zagranicznych towarzystw/stowarzyszeń naukowych, ze zmianami (ZW 5/2016) Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021) ZW 50/2021 w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników PWr	Nie wymagane działanie	

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. 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. W ramach realizowanego przez Wydział Elektroniki Katedrę Telekomunikacji i Teleinformatyki projektu Cyberbezpieczeństwo dla gospodarki przyszłości prowadzone są szkolenia o tematyce bezpieczeństwa cyfrowego w działalności uczelni oraz konsekwencji RODO dla działalności uczelni dla wszystkich pracowników uczelni.

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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2) Polityka jakości Politechniki Wrocławskiej przyjęta Uchwałą Senatu nr 919/39/2012-2016 (ZW 30/2016) ZW 50/2021 w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników PWr	Szkolenia z form przekazu czyli jak promować, popularyzować badania i osiągnięcia. Kontynuacja szkoleń ogólnouczelnianych organizowanych w ramach Centralnego Budżetu Szkoleń w ramach potrzeb, zgodnie z ZW 50/2021. Przeprowadzenie szkolenia grupowego i indywidualnych	32 miesiące / Katedra Nauk Humanistycznych i Społecznych (Wydział Zarządzania) 32 miesiące / Dział Spraw Osobowych 32 miesiące / Dział Własności Intelektualnej i Informacji Patentowej

		<p>konsultacji w zakresie praw własności intelektualnej</p> <p>Monitorowanie liczby dofinansowań kształcenia dla naukowców.</p> <p>Szkolenia dla naukowców - wsparcie pracowników w samoocenie i rozwoju w obszarach kompetencji miękkich.</p> <p>Szkolenia dla kadry naukowej PWr w zakresie międzynarodowej współpracy badawczej, ze szczególnym uwzględnieniem programu Horyzont Europa (pozyskiwanie, realizacja i rozliczanie projektów HE).</p> <p>Szkolenia dla kadry naukowej PWr w zakresie międzynarodowej współpracy gospodarczej i innowacyjnej.</p> <p>Szkolenia dla uczestników Szkoły Doktorskiej PWr w zakresie komercjalizacji wyników badań naukowych, transferu</p>	<p>32 miesiące / Dział Spraw Osobowych</p> <p>32 miesiące / Biuro Karier</p> <p>32 miesiące / Wrocławskie Centrum Transferu Technologii</p> <p>32 miesiące / Wrocławskie Centrum Transferu Technologii</p> <p>32 miesiące / Wrocławskie Centrum Transferu Technologii</p>
--	--	--	---

		technologii i współpracy z gospodarką. Usługi konsultacji i szkoleń w zakresie zarządzania danymi, usług obliczeniowych, oprogramowania naukowego i cyberbezpieczeństwa.	32 miesiące / Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe
--	--	---	--

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Oferta Studiów Nauk Humanistycznych i Społecznych, Języków Obcych, skierowana do naukowców. 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.

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 naukowi 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	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 161/12/2020-2024 (PO 40/2021) 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 (ZW 31/2013), ze zmianami (ZW 62/2013 - zmiana treści załącznika nr 1, ZW 74/2015 - zmiana załącznika nr 2)	Nie wymagane działania	-

	Regulamin studiów doktoranckich w Politechnice Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr147/8/2016-2020 (ZW 48/2017) Regulamin Szkoły Doktorskiej Politechniki Wrocławskiej przyjęty Uchwałą Senatu nr 93/9/2020-2024 (PO 30/2021)		
--	---	--	--



Zestawienie danych z badania ankietowego i analizy wewnętrznej dokumentacji

Wyniki ankiety zostały przeanalizowane pod kątem ilościowym i jakościowym. W oparciu o zebrane dane przygotowano raport obrazujący wyniki badania z podziałem na odpowiedzi respondentów względem 40 pytań, które odpowiadają 40 zasadom Karty i Kodeksu. Krytyczne zagadnienia wymagające modyfikacji pod kątem wypełnienia wytycznych Karty i Kodeksu, zostały omówione i uwzględnione w Strategii HRS4R i Planie działań na lata 2022-2025. Aby zapewnić jawność prowadzonych działań Strategia HRS4R-2022 została opublikowana na stronie internetowej:

LINK PL: [Bieżące działania i co przed nami? - Politechnika Wroclawska \(pwr.edu.pl\)](https://pwr.edu.pl)

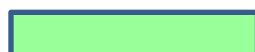
LINK EN: [Our current and future activities - Wrocław University of Science and Technology \(pwr.edu.pl\)](https://pwr.edu.pl)

PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE

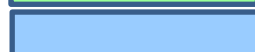
Politechnika Wroclawska od wielu lat podąża w kierunku rozwoju przyjaznej naukowcom jednostki badawczej. Praca nad przygotowaniem wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wykazała, że wiele aspektów związanych z realizacją badań naukowych i rozwojem naukowym doktorantów i pracowników zatrudnionych na Politechnice Wroclawskiej jest 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 dwa 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 doradztwa zawodowego oraz doprecyzowania obowiązków pracowników w zakresie kształcenia młodej kadry zostały uwzględnione w Planie działań na lata 2022-2025.

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

**PLAN DZIAŁAŃ na lata 2022-2025****Działania zrealizowane (2016-2021) oraz działania planowane do realizacji w latach 2022-2025.**

= zadanie wdrożone



= zadanie nieukończone



= nowe zadanie priorytetowe 2022-2025





= nowe zadanie drugoplanowe 2022-2025





Status	Nr	Obszar z Karty i Kodeksu	Rok	Opis merytoryczny planowanych do realizacji działań	Jednostka odpowiedzialna	Miernik realizacji zadania	Status
Działania naprawcze							
Blok I. Aspekty etyczne i zawodowe							
	4	Profesjonalne podejście	2022	Wsparcie dla naukowców przy aplikowaniu o granty naukowo-badawcze.	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju, Prorektor ds. Współpracy, Dział Projektów	a) Nowelizacja Zarządzenia wewnętrznego dotyczącego realizacji projektów. b) Rozbudowa strony internetowej. c) Liczba zrealizowanych szkoleń w zakresie aplikowania do projektów. d) Liczba opublikowanych filmów szkoleniowych. e) Liczba opracowanych i udostępnionych przewodników/ podręczników w zakresie aplikowania o granty krajowe i międzynarodowe. f) Liczba złożonych wniosków o granty. g) Liczba osób udzielających wsparcia w zakresie praktycznego przygotowania wniosków.	



Blok II. Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne

	23	Środowisko badań naukowych		Opracowanie nowego regulaminu „Zasad korzystania z infrastruktury badawczej na Politechnice Wroclawskiej” - zgodnego z obowiązującym od września 2021 r. Statutem i strukturą organizacyjną Uczelni.	Centrum Innowacji i Biznesu Politechniki Wroclawskiej, Dział Aparatury podległy Dyrektorowi Administracyjnemu	a) Opracowanie Regulaminu. b) Wskaźnik pracowników, doktorantów i studentów korzystających z infrastruktury badawczej na Politechnice Wroclawskiej (na podstawie ewidencji wykorzystania CIB). c) Wskaźnik udostępnionej aparatury firmom/osobom z zewnątrz.	
				Udostępnienie informacji o infrastrukturze badawczej (w tym aparatura naukowa i badawcza wraz z pomieszczeniami/laboratoriami lub zespołami pomieszczeń do których jest przypisana a także obiekty budowlane służące prowadzeniu prac badawczych, eksperymentalnych, naukowych lub rozwojowych) na platformie otwartych innowacji.	Centrum Innowacji i Biznesu Politechniki Wroclawskiej, Dział Aparatury podległy Dyrektorowi Administracyjnemu	a) Stworzenie/rozszerzenie Platformy otwartych innowacji. b) Wskaźnik odwiedzin strony z domeny PWr. c) Wskaźnik odwiedzin strony poza domeną PWr. d) Wskaźnik zgłoszonych problemów badawczych/utworzenie zespołów/sieci badawczych budowanych do rozwiązania problemu badawczego.	
	26	Warunki wynagradzania		Opracowanie i wdrożenie regulaminu wynagradzania oraz uregulowań w zakresie systemu motywowania płacowego.	Dział Spraw Osobowych	Wskaźnik % pracowników naukowych pobierających dodatek specjalny lub zadaniowy w stosunku do wszystkich pracowników naukowych.	2018
	30	Dostęp do doradztwa zawodowego	2016	Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym.	Biuro Karier	Wskaźnik % doktorantów korzystających w doradztwa Biura Karier.	2020



			2022	Kampania promocyjna o zakresie działalności Biura Karier w tym o doradztwie zawodowym dla naukowców ze szczególnym uwzględnieniem R1-R2.	Biuro Karier	a) Opracowanie materiałów promocyjnych. b) Uzupelnienie informacji o ofercie doradztwa zawodowego dla pracowników uczelni w pakiecie informacyjnym dla nowych pracowników oraz stronie PWr w zakładce "strefa pracownika". c) Uzupelnienie informacji na stronie Biura Karier – wyodrębnienie zakładki dla pracowników PWr. d) Spotkania informacyjne z młodymi naukowcami (R1) w Szkole Doktorskiej. d) Przesyłanie informacji o planowanych dla doktorantów szkoleniach przez maile oraz EBiP. e) Spotkania informacyjne z naukowcami w jednostkach organizacyjnych (Wydziały).	
   	33	Nauczanie	2016	Zweryfikowanie i dostosowanie zasad zlecenia zajęć dydaktycznych pod kątem uwzględnienia czasu poświęconego na szkolenie początkujących naukowców.	Dział Kształcenia	Wskaźnik % opiekunów naukowych, którym obniżono pensum w związku z czasem poświęconym na opiekę nad początkującym naukowcem w stosunku do wszystkich pracowników naukowo-badawczych szkolących naukowców (R1).	2018
			2016	Aktualizacja Regulaminu studiów doktoranckich.	Dział Kształcenia		2018
			2016	Opracowanie kodeksu dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego.	Zespół powołany przez Rektora, Dział ds. Strategii Uczelni		2017
			2016	Wzmocnienie elementu opieki naukowej w ocenie pracowników naukowych.	Zespół powołany przez Rektora,	Wskaźnik % opiekunów naukowych mających wspólne publikacja z doktorantami oraz	2020



					Dział Spraw Osobowych	promotorów doktoratów wyróżnionych (uwzględnienie tych faktów w karcie oceny pracownika naukowego).	
			2022	Monitorowanie zlecenia zajęć dydaktycznych pod kątem obniżki pensum dydaktycznego dla członków Akademii Iuvenum (R2) (ZW 53/2021).	Dział Kształcenia	Liczba naukowców / liczba godzin, którym obniżono pensum z tytułu prac w Akademii Iuvenum.	
				Zweryfikowanie i dostosowanie zasad zlecenia zajęć dydaktycznych na realizację prac badawczych.	Prorektor ds. Kształcenia, Dział Kształcenia	a) Aktualizacja zarządzenia wewnętrznego regulującego liczbę godzin dydaktycznych wliczanych do pensum dydaktycznego dla naukowców z tytułu prowadzonych kursów typu prace badawcze. b) Liczba opiekunów oraz liczba godzin z tytułu prowadzonych kursów typu prace badawcze względem wszystkich nauczycieli akademickich.	

Działania samodoskonalące

Blok I. Aspekty etyczne i zawodowe

V	2	Zasady etyczne	2016	Udostępnienie na stronie PWr zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego.	Dział ds. Strategii Uczelni		2016
			2022	Działania świadomościowe w zakresie etyki zawodowej.	Katedra Nauk Humanistycznych i Społecznych (Wydział Zarządzania), Dział Informacji i Promocji	Kampania uświadamiająca jakie zachowania są nieetyczne, mające charakter mobbingu itp.	



V	4	Strategiczne cele PWr.	2016	Opracowanie i wdrożenie procesu informowania pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Intranetu	Dział Zarządzania Projektami		2017
			2016	Uwzględnienie w istniejących regulacjach dostępu młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej.	Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej, Biuro Prawne	Wskaźnik % młodych naukowców i doktorantów korzystających z laboratoriów i aparatury badawczej (na podstawie deklaracji zawartej w zgłoszeniu pracy dyplomowej, corocznych oświadczeń kierowników i opiekunów kół naukowych, oświadczeń z projektów badawczych).	2017 2020 Zaplanowane na 2022-2025 jako Nr 23 w zadaniach naprawczych
V	5	Warunki szkoleń i współpraca z jednostkami zewnętrznymi	2016	Opracowanie planu działań w zakresie rozszerzenia współpracy z Regionalnym Punktem Kontaktowym Programów Badawczych Unii Europejskiej na rzecz wsparcia naukowców PWr.	Dział Zarządzania Projektami		2017
V	7 23 25	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych; Środowisko badań naukowych; Warunki zatrudnienia zgodnie z dyrektywą UE.	2016	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy.	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		2016



<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	2016	Opracowanie dobrych praktyk i dostarczenie rozwiązań technicznych dla ochrony danych badawczych.	Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji Dyrektor WCSS	Liczba instytucji naukowych z obszaru Dolnego Śląska, archiwizujących dane lub tworzących kopie zapasowe w WCSS.	2020
			2016	Opracowanie Polityki Bezpieczeństwa Informacji.	Administrator Bezpieczeństwa Informacji		2019
			2016	Zaktualizowanie regulacji w zakresie bhp.	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy		2017
			2016	Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy wraz oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy		
			2016	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.	Administrator Bezpieczeństwa Informacji	Liczba osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych celem zwiększenia bezpieczeństwa danych.	2019
			2022	Opracowanie dokumentu dobrych praktyk dla zarządzania danymi badawczymi.	Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe	Wytyczne do Planu Zarządzania Danymi	
	9	Zaangażowanie społeczne	2022	Opracowanie i wdrożenie zapisów Instytucjonalnej Polityki Otwartości w zakresie upowszechnienia i wykorzystania wyników badań.	Biblioteka Politechniki Wrocławskiej	Liczba artykułów, prac, rozdziałów opublikowanych w modelu Gold Open Access lub potwierdzenie upublicznienia w drodze zielonej, w jednej z sieci repozytoriów ROAR, DOAR.	



			2022	Kontynuacja kampanii promocyjnej prezentującej naukowców i badania naukowe realizowane na PWr. Baza ekspertów naukowych do kontaktu z mediami.	Dział Informacji i Promocji	a) Liczba opublikowanych filmów i tekstów popularno-naukowych. b) Strona www.	
10 34	Zasada niedyskryminacji Skargi i Apelacje	2022	Działania zwiększające świadomość na temat dyskryminacji, opracowanie szczegółowych procedur antydyskryminujących w ramach których dokonuje się zgłoszeń zachowań dyskryminacyjnych.	Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni	a) Działania o charakterze informacyjnym. b) Aktualizowanie i rozwijanie internetowej „strony równościowej”. c) Szkolenia świadomościowe dla osób pracujących na PWr. d) Procedury antydyskryminacyjne. e) Monitorowanie liczba zgłoszeń na adres stop.dyskryminacja@pwr.edu.pl .		

Blok II. Rekrutacja i ocena

V	11	Systemy oceny pracowników	2016	Powiązanie systemu oceny pracowników z polityką szkoleniową i dalszym rozwojem zawodowym.	Zespół powołany przez Rektora, Dział Spraw Osobowych	Wskaźnik % pracowników uczestniczących w szkoleniach w danym roku akademickim - na podstawie informacji od Asystentek ds. kadr (uwzględnienie odbytych szkoleń w ocenie okresowej pracownika).	2020
	11 29	Systemy oceny pracowników Wartość mobilności	2022	Uwzględnienie poszerzenia kompetencji zawodowych pracowników naukowych w tym uznanie mobilności jako elementu oceny przy rekrutacji oraz ocenie okresowej pracownika.	Prorektor ds. Nauki, Dział Nauki, Dział Współpracy Międzynarodowej	a) Wzór ankiety oceny okresowej pracowników naukowych z uwzględnieniem aktywności poszerzających kompetencje zawodowe. b) Łączna liczba staży i pobytych naukowych poza macierzystą uczelnią w stosunku do liczby pracowników naukowych.	



V	13	Procedury rekrutacji	2016	Aktualizacja regulacji wewnętrznych w zakresie rekrutacji.	Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		2017
V	15	Przejrzystość	2016	Opracowanie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań.			2017
	15	Przejrzystość	2022	Uaktualnienie obecnej polityki OTM-R, przygotowanie "Polityki OTM-R na 2022-2025" - wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk (R1-R4). Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników naukowych, uwzględnienie aspektów mobilności.	Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju, Dział Spraw Osobowych, Dział Nauki, Prorektor ds. Współpracy Zespół ds. monitorowania wdrożenia EKN	a) Opracowany zestaw procedur. b) Opracowany zestaw formularzy.	
	18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności					
	19	Uznawanie kwalifikacji					
V	16	Metody oceny ilościowej, i jakościowej	2016	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji.	Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		2017
Blok III. Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne							
	22,	Uznanie zawodu	2022	Opracowanie i wdrożenie zasad dotyczących zatrudnienia naukowców (R2) na stanowisku asystenta lub adiunkta.	Dział Nauki Dział Spraw Osobowych	a) Zarządzenia Wewnętrzne. b) Regulacja wewnętrzna dotycząca zasad awansu z asystenta na adiunkta.	



	28	Rozwój kariery zawodowej	2022	Wspieranie rozwoju wybitnych młodych naukowców (R2) – szczególnie Academia Iuvenum w różnych dyscyplinach naukowych.	Dział Nauki	a) Wsparcie w zakresie udziału w konferencjach, szkołach naukowych, wyjazdach na staże naukowe oraz kontaktach badawczych z innymi ośrodkami. b) Liczba naukowców korzystająca z dedykowanego programu szkoleń wspierającego rozwój doskonałości naukowej.	
V	23	Środowisko badań naukowych	2018	Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego.	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	Wskaźnik % stanowisk nieposiadających oceny ryzyka zawodowego.	2020
			2022	Kontynuujemy przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy.	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	Wskaźnik % stanowisk dla których wykonano ocenę ryzyka zawodowego.	
				Opracowanie strony www w wersji angielskojęzycznej.		Strona www.	
	2022	Poprawa dostępności usług i infrastruktury do prowadzenia badań in-silico	Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe	Wskaźnik pracowników, doktorantów i studentów korzystających z infrastruktury przetwarzania danych na Politechnice Wroclawskiej (ewidencja wykorzystania WCS).			
	25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	2022	Stworzenie strony www "strefy pracownika" w wersji angielskiej".	Dział Spraw Osobowych	Strona www.	



	26	Finansowanie i wynagradzanie		Monitorowanie efektywności programu Primus (system motywowania płacowego naukowców).	Dział Nauki	Wskaźnik % naukowców, którzy otrzymali dodatki motywacyjne względem wszystkich pracowników naukowych.	
			Monitorowanie efektywności programu Secundus(system motywowania płacowego naukowców).	Wskaźnik % naukowców, którzy otrzymali dodatki motywacyjne względem wszystkich pracowników naukowych.			
	27	Równowaga płci		Działania w zakresie dążenia do zrównoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych na Uczelni.	Zespół ds. Polityki Równościowej Uczelni	a) Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w strukturach zarządczych i jednostkach organizacyjnych, komisjach konkursowych, zespołach, komisjach eksperckich i recenzentkich. b) Sformułowanie wytycznych dotyczących uwzględniania aspektu równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych.	
V	29	Wartość mobilności	2016	Stworzenie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie oceny i rekrutacji	Zespół powołany przez Rektora, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi	Łączna liczba staży i pobyków naukowych poza macierzystą uczelnią w stosunku do liczby pracowników naukowych (element oceny okresowej pracownika oraz kandydata przy rekrutacji).	2017
	30	Dostęp do doradztwa zawodowego	2022	Szkolenia oraz doradztwo zawodowe dla naukowców.	Biuro Karier	a) Liczba młodych naukowców (R1) oraz naukowców (R2-R4) korzystających z doradztwa, szkoleń i innych wydarzeń (np. programy rozwojowe takie jak mentoring) organizowanych przez Biuro Karier. b) Liczba naukowców zarejestrowanych w portalu Biura Karier.	



	32	Współautorstwo	2022	Monitorowanie rozwoju naukowców na początkowym etapie kariery (R1-R2) jako współautorów prac, patentów oraz wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.	Biblioteka Politechniki Wroclawskiej	Liczba młodych naukowców (R1-R2) publikujących niezależnie od swych opiekunów.	
	33	Nauczanie		Dalsze monitorowanie efektywności programu Tertius - obniżka pensum dydaktycznego ze względu na realizację projektów badawczych.	Dział Kształcenia	Wskaźnik % naukowców, którzy otrzymali obniżkę pensum dydaktycznego z tytułu kierowania projektami badawczymi względem wszystkich nauczycieli akademickich.	
V	34	Skargi i Apelacje	2016	Powołanie mediatora na Uczelni	Rektor		2017
			2022	Propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji, zachowanie stosownej poufności w szczególności w sprawach związanych z naruszeniem zasad etycznych przez nauczycieli akademickich uczelni (R1-R4).	Rektorska Komisja ds. Akademickich, Mediator Wewnętrzny Politechniki Wroclawskiej, Rzecznicy dyscyplinarni ds. Nauczycieli Akademickich, Rzecznik dyscyplinarny ds. Doktorantów	Liczba konsultacji i zgłoszeń do Mediatora oraz Rzeczników dyscyplinarnych ds. Nauczycieli Akademickich i ds. Doktorantów.	
				Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju Uczelni,	a) Kampania informacyjna wśród pracowników Uczelni zmierzająca do utrwalenia pozytywnego postrzegania działań w zakresie zgłoszeń oraz		



Pełnomocnik Rektora
ds. przeciwdziałania
korupcji

propagowania postawy obywatelskiej
odpowiedzialności.
b) Działania informacyjne o statusie i prawach
Sygnalisty.
c) Liczba zgłoszeń na bezpieczny kanał komunikacji
Sygnalisty

Blok IV. Szkolenia

V

38

Rozwój zawodowy

2016

Rozszerzenie zakresu tematycznego
szkoleń i kursów dla pracowników
naukowych.

Dział Spraw
Osobowych

Stosunek liczby szkoleń z nowych zakresów
tematycznych do liczby przeprowadzonych szkoleń
w danym roku akademickim - na podstawie
informacji od Asystentek ds. kadr.

2019

V

39

Dostęp do szkoleń
naukowych oraz
możliwość stałego
rozwoju
zawodowego

2016

Opracowanie i wdrożenie procedury
w zakresie organizowania i
upowszechniania szkoleń dla pracowników
naukowych.

Dział Spraw
Osobowych

Stosunek liczby uczestników do liczby szkoleń
i kursów w danym roku akademickim - na
podstawie informacji od Asystentek ds. kadr.

2018

2022

Szkolenia z form przekazu czyli jak
promować, popularyzować badania
i osiągnięcia.

Katedra Nauk
Humanistycznych
i Społecznych
(Wydział
Zarządzania)

Szkolenia pracowników w zakresie formułowania
przekazu, autoprezentacji i kontaktów z mediami.

2022

Kontynuacja szkoleń ogólnouczelnianych
organizowanych w ramach Centralnego
Budżetu Szkoleń w ramach potrzeb,
zgodnie z ZW 50/2021.

Dział Spraw
Osobowych

Liczba zorganizowanych szkoleń.

2022

Przeprowadzenie szkolenia grupowego
i indywidualnych konsultacji w zakresie
praw własności intelektualnej (zagadnienia

Dział Własności
Intelektualnej

Liczba zrealizowanych godzin
szkoleniowych/konsultacji.



			prawa materialnego dotyczącego własności intelektualnej, sposobów ochrony twórczości, aspekty prawne współpracy naukowej i komercjalizacji).	i Informacji Patentowej	
		2022	Monitorowanie liczby dofinansowań kształcenia dla naukowców.	Dział Spraw Osobowych	Liczba przyznanych dofinansowań na kursy językowe, studia podyplomowe dla naukowców.
		2022	Szkolenia dla naukowców - wsparcie pracowników w samoocenie i rozwoju w obszarach kompetencji miękkich.	Biuro Karier	a) Liczba pracowników korzystających z konsultacji w zakresie kompetencji miękkich. b) Liczba odbytych konsultacji.
		2022	Szkolenia dla kadry naukowej PWr w zakresie międzynarodowej współpracy badawczej, ze szczególnym uwzględnieniem programu Horyzont Europa (pozyskiwanie, realizacja i rozliczanie projektów HE).	Wrocławskie Centrum Transferu Technologii	Liczba zrealizowanych szkoleń.
		2022	Szkolenia dla kadry naukowej PWr w zakresie międzynarodowej współpracy gospodarczej i innowacyjnej.		Liczba zrealizowanych szkoleń.
		2022	Szkolenia dla uczestników Szkoły Doktorskiej PWr w zakresie komercjalizacji wyników badań naukowych, transferu technologii i współpracy z gospodarką.		Liczba zrealizowanych szkoleń (co najmniej 1 szkolenie rocznie).
		2022	Usługi konsultacji i szkoleń w zakresie zarządzania danymi, usług obliczeniowych, oprogramowania naukowego i cyberbezpieczeństwa.	Wrocławskie Centrum Sieciowo-Superkomputerowe	Liczba spotkań konsultacyjnych, szkoleń i warsztatów



V	40	Opieka naukowa	2016	Przygotowanie specjalnego pakietu dedykowanego zrekrutowanym pracownikom naukowym zawierającego informacje o wewnętrznych uregulowaniach obowiązujących na Uczelni i ogólnych zasadach jej funkcjonowania.	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi		2017
---	----	----------------	------	--	-------------------------------------	--	------



AKCEPTACJA

Rektor Politechniki Wroclawskiej, prof. dr hab. inż. Arkadiusz Wójs, akceptuje wypracowaną Strategię HR dla pracowników naukowych (HRS4R) i Plan działań dla Politechniki Wroclawskiej na lata 2022-2025.



REKTOR

Prof. Arkadiusz Wójs

Wroclaw, 23.02.2022



SPIS TABEL

Tabela 1.	Umowy biznesowe z instytucjami i przedsiębiorstwami zagranicznymi obowiązujące w latach 2016-2021	9
Tabela 2.	Współpraca Politechniki Wroclawskiej z zagranicznymi uczelniami w latach 2016-2021	9
Tabela 3.	Efekty współpracy Politechniki Wroclawskiej z instytucjami zagranicznymi w latach 2016-2021	9
Tabela 4.	Zestawienie międzynarodowych grantów naukowo-badawczych w latach 2016-2021	11
Tabela 5.	Mobilność pracowników Politechniki Wroclawskiej – wyjazdy w latach 2016-2021	13
Tabela 6.	Przyjazdy na Politechnikę Wroclawską zagranicznych pracowników naukowych	14
Tabela 7.	Przyjazdy zagranicznych studentów i doktorantów na PWr w ramach wymiany	15
Tabela 8.	Wyjazdy studentów, doktorantów i absolwentów PWr w ramach wymiany	17
Tabela 9.	Wyjazdy studentów i doktorantów PWr na praktyki zagraniczne w latach 2016-2021	18
Tabela 10.	Liczba studentów obcokrajowców na Politechnice Wroclawskiej w latach 2016-2021 (razem na pełen cykl studiów i w ramach wymiany międzynarodowej)	18
Tabela 11.	Podsumowanie danych z wyników badania ankietowego	34
Tabela 12.	Analiza porównawcza wyników uzyskanych w badaniach w 2016 i 2021 roku	35

SPIS WYKRESÓW i RYSUNKÓW

Wykres 1.	Współpraca międzynarodowa Uczelni	8
Wykres 2.	Współautorstwo w publikacjach z wybranymi jednostkami międzynarodowymi spośród 1794 instytucji zagranicznych	8
Wykres 3.	Krajowe instytucje naukowe i akademickie współpracujące z Politechniką Wroclawską	8
Rysunek 1.	Schemat przyjęty przez Zespół ds. wdrożenia koncepcji implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	20

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1.

LINK PL: [Zespół monitorujący wdrożenie Europejskiej strategii dla naukowców na PWr - Politechnika Wroclawska](#)

LINK EN: [The team monitoring the implementation of the European Strategy for Researchers at Wrocław Tech - Wrocław University of Science and Technology \(pwr.edu.pl\)](#)

Załącznik 2. Prezentacja z kampanii informacyjnej

LINK PL: [Prezentacja programu PowerPoint \(pwr.edu.pl\)](#)

LINK EN: [Prezentacja programu PowerPoint \(pwr.edu.pl\)](#)