



# UNIwersYTET PRZYRODNICZY WE WROCLAWIU

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

Wdrożenie

na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu  
zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu  
Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych



# SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE . . . . .</b>	<b>5</b>
Podstawowe informacje o uczelni . . . . .	5
Uczelnia w rankingach krajowych i międzynarodowych . . . . .	6
Osiągnięcia uczelni w skali krajowej i międzynarodowej. . . . .	6
Strategia działań uczelni w zakresie transferu wiedzy i nowych przedsięwzięć B+R w aktywności międzynarodowej, w tym realizacja grantów badawczych. . . . .	7
Projekty realizowane w ramach strategii . . . . .	8
Działalność uczelni w zakresie współpracy z zagranicą . . . . .	10
Współpraca uczelni w ramach umów dwustronnych. . . . .	12
Członkostwo UPWr w międzynarodowych stowarzyszeniach uczelni wyższych. . . . .	13
Wyjazdy zagraniczne. . . . .	13
Przyjazdy cudzoziemców . . . . .	13
Studenci z zagranicy na UPWr w roku 2015 (nie wliczając studentów programu Erasmus+, Erasmus Mundus oraz CEEPUS) . . . . .	14
Udział pracowników naukowych w międzynarodowych stypendiach i stażach badawczych . . . . .	14
Stypendium im. Profesora Stanisława Tołpy . . . . .	14
Działalność UPWr w ramach międzynarodowych programów edukacyjnych . . . . .	15
UPWr na międzynarodowych, internetowych portalach edukacyjnych . . . . .	17
Oferta dydaktyczna UPWr w języku angielskim. . . . .	17
<b>METODOLOGIA . . . . .</b>	<b>18</b>
Powołanie Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych . . . . .	18
Przebieg prac realizowanych przez Zespół ds. wdrożenia. . . . .	19
Kampania informacyjna. . . . .	20
Wewnętrzna analiza dokumentacji. . . . .	21
Badanie ankietowe. . . . .	21
Zestawienie danych z analizy wewnętrznej dokumentacji i badania ankietowego . . . . .	22
<b>ANALIZA WEWNĘTRZNA. . . . .</b>	<b>23</b>
Analiza aktów prawnych, dokumentów wewnętrznych i praktyk obowiązujących na Uczelni. . . . .	23
Aspekty etyczne i zawodowe. . . . .	24
Rekrutacja . . . . .	37
Warunki pracy i bezpieczeństwo społeczne . . . . .	46
Szkolenia . . . . .	55

Analiza wyników badania ankietowego . . . . .	60
Struktura respondentów . . . . .	60
Struktura odpowiedzi . . . . .	61
Analiza poszczególnych pytań w blokach tematycznych . . . . .	63
Procentowy wynik badania ankietowego . . . . .	78
Wnioski z Analizy Wewnętrznej dokumentacji i badania ankietowego . . . . .	79
<b>PLAN DZIAŁAŃ . . . . .</b>	<b>82</b>
<b>MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH . . . . .</b>	<b>85</b>
<b>PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE . . . . .</b>	<b>86</b>
<b>AKCEPTACJA. . . . .</b>	<b>87</b>
<b>SPIS TABEL . . . . .</b>	<b>88</b>
<b>SPIS WYKRESÓW . . . . .</b>	<b>89</b>
<b>LISTA ZAŁĄCZNIKÓW . . . . .</b>	<b>90</b>

# WPROWADZENIE

## PODSTAWOWE INFORMACJE O UCZELNI

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu (UPWr) to jedna z najlepszych specjalistycznych uczelni w kraju. Prowadzi kształcenie i badania w dziedzinach przyrodniczych i technicznych, związanych z naukami rolniczymi, biologicznymi, weterynaryjnymi, a także z ochroną i kształtowaniem środowiska oraz naukami o żywności. Będąc jedyną tego typu uczelnią w południowo-zachodniej Polsce w znacznej mierze współtworzy środowisko akademickie i naukowe regionu.

UPWr to blisko 10 tys. studentów, kształcących się na 5 wydziałach i 1,6 tys. pracowników (w tym 748 nauczycieli akademickich). Młodą kadrę naukową stanowi ponad 200 doktorantów i 380 naukowców do 35 roku życia.

UPWr to także lider innowacyjności. Pod względem uzyskanych patentów plasuje się na drugiej pozycji wśród polskich uczelni (79 uzyskanych patentów w 2015 r., 310 w ciągu ostatnich 5 lat). Trzy z jego wydziałów wchodzi w skład Wrocławskiego Centrum Biotechnologii, które uzyskało status Krajowego Naukowego Ośrodka Wiodącego (KNOW)<sup>1</sup> w dziedzinie nauk rolniczych, stanowiąc jedną z dziesięciu elitarnych jednostek w Polsce.

Warunkiem ubiegania się o nadanie statusu było prowadzenie badań naukowych na najwyższym poziomie, posiadanie uprawnień do nadawania stopni naukowych, prowadzenie studiów doktoranckich powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi i zapewnianie wysokiej jakości kształcenia. Wnioskujący zobowiązani byli także do przedstawienia programu rozwoju naukowego uwzględniającego m.in. zakres planowanych badań naukowych, konkurencyjność badań na tle światowych osiągnięć oraz planowane działania na rzecz rozwoju młodej kadry naukowej.

Status KNOW to szansa na zbudowanie nowych grup badawczych, podjęcie pionierskich badań, zatrudnienie znakomitych profesorów ze świata, zaproszenie do współpracy najlepszych doktorantów, budowanie silnej i rozpoznawalnej marki, stworzenie badaczom dobrych warunków do pracy i zapewnienie im motywujących wynagrodzeń.

Pierwsze w Polsce wdrożenie wyników badań rozwojowych współfinansowanych przez UE to opracowana na UPWr technologia trwałego zatrzymywania wody w glebie.

W 2015 roku na uczelni realizowano 140 grantów finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki (NCN) i Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR) oraz umów z podmiotami gospodarczymi na łączną kwotę prawie 2,5 mln Euro. W 2016 r. zakończono największy w historii uczelni projekt badawczo-rozwojowy Biocervin, który uzyskał finansowanie wysokości 15 mln Euro (największe finansowanie NCBiR w 2013 r.), a którego wyniki mogą stanowić przełom w medycynie regeneracyjnej. Cztery uzyskane prototypy wyrobów medycznych przechodzą obecnie proces rejestracyjny.

---

<sup>1</sup> Krajowy Naukowy Ośrodek Wiodący (KNOW) – prestiżowy status nadawany przez MNiSW na podstawie art. 84b ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.)

Dwa kampusy zlokalizowane w centrum Wrocławia to nowoczesne zaplecze dydaktyczne, znakomicie wyposażone laboratoria i sale wykładowe. W 2015 r. otworzono nowoczesnie wyposażone Centrum Geo-Info-Hydro i zakupiono aparaturę naukową o łącznej wartości ponad 4 mln Euro.

## **UCZELNIA W RANKINGACH KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH**

W rankingu „Perspektyw”<sup>2</sup> – najważniejszym i najbardziej prestiżowym rankingu uczelni wyższych w Polsce – UPWr zajął w 2016 roku 29. pozycję (na 315 uczelni z całego kraju). Pod uwagę brane były: innowacyjność, potencjał naukowy, prestiż, efektywność naukowa, warunki kształcenia i umiędzynarodowienie. UPWr od kilku lat przoduje w innowacyjności – w tym roku zajął 12 miejsce w Polsce. Tutaj pod uwagę brana jest zarówno liczba patentów i praw ochronnych, jak i sprzedane licencje oraz wartość projektów realizowanych w ramach programów Unii Europejskiej. W ostatnim roku uczelnia uzyskała 79 patentów, w ciągu ostatnich 5 lat – 310.

W 2015 r. w Rankingu Szkół Wyższych opiniotwórczego tygodnika WPROST<sup>3</sup> UPWr znalazł się na miejscu 37 wśród 50 szkół wyższych z całej Polski, których absolwenci są najbardziej poszukiwani na rynku pracy. Prezesi, szefowie i kierownicy – w sumie ponad pół tysiąca największych polskich pracodawców odpowiedziało na pytania m.in. o konkretną uczelnię, którą powinien skończyć pracownik idealny, kierunek i tryb studiów. Wyniki potwierdzają odwrót od humanistyki i coraz większą tendencję młodych ludzi do wybierania studiów inżynierskich.

Z raportu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z roku „Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych 2016”<sup>4</sup>, badającego sytuację absolwentów na rynku pracy od momentu uzyskania dyplomu, wynika, że absolwenci UPWr znajdują pracę w przeciągu średnio trzech miesięcy od skończenia studiów.

UPWr znalazł się również w zestawieniu Webometrycznego Rankingu Uniwersytetów Świata (ang. Webometrics Ranking of World Universities)<sup>5</sup>. Wśród 422 jednostek naukowych w Polsce wymieniany jest na 31 miejscu. W zestawieniu międzynarodowym wśród 12 tys. jednostek wymieniany jest na 1716 miejscu.

W roku 2016 UPWr podjął starania o obecność w zestawieniu The QS World University Rankings.

## **OŚIĄGNIĘCIA UCZELNI W SKALI KRAJOWEJ I MIĘDZYNARODOWEJ**

Trzy wydziały UPWr wchodzi w skład Wrocławskiego Centrum Biotechnologii, które uzyskało status Krajowego Naukowego Ośrodka Wiodącego (KNOW) w dziedzinie nauk rolniczych, stanowiąc jedną z dziesięciu elitarnych jednostek w Polsce.

W 2015 roku na uczelni realizowano 140 grantów finansowanych przez NCN i NCBiR oraz umów z podmiotami gospodarczymi na łączną kwotę prawie 9,5 mln zł.

<sup>2</sup> <http://www.perspektywy.pl/RSW2016/profil-uczelni?u=122>

<sup>3</sup> <http://rankingi.wprost.pl/szkoly-wyzsze>

<sup>4</sup> [http://absolwenci.nauka.gov.pl/reports/UPW\\_1st\\_3868.pdf](http://absolwenci.nauka.gov.pl/reports/UPW_1st_3868.pdf)

<sup>5</sup> <http://www.webometrics.info/en/search/Rankings/environmental%20and%20life%20sciences%20type%3Aundial>

W 2016 r. zakończono największy w historii uczelni projekt badawczo-rozwojowy Biocervin „Opracowanie prototypów wyrobów medycznych na bazie surowców otrzymanych z porożogennych komórek macierzystych”, który uzyskał finansowanie wysokości 64 mln zł (największe finansowanie NCBiR w 2013 r.), a którego wyniki mogą stanowić przełom w medycynie regeneracyjnej. 4 uzyskane prototypy wyrobów medycznych przechodzą obecnie proces rejestracyjny.

Młoda kadra naukowa UPWr stanowi ponad 200 doktorantów i 380 naukowców do 45 roku życia. Dr hab. Witold Rohm zdobył grant w konkursie NCBiR „TANGO” oraz w konkursie NCN „OPUS”, jak również stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców i nagrodę Europejskiej Unii Nauk o Ziemi za „innowacyjny wkład w badania meteorologiczne z wykorzystaniem globalnych nawigacyjnych systemów satelitarnych”. Dr hab. Krzysztof Sośnica realizuje grant z konkursu „OPUS” NCN, został wyróżniony nagrodą European Geosciences Union za „innowacyjny wkład w kombinację laserowych pomiarów odległości do sztucznych satelitów Ziemi oraz globalnych nawigacyjnych systemów satelitarnych w celu poprawy jakości kluczowych parametrów geodezyjnych”, podwyższonym stypendium START Fundacji na rzecz Nauki Polskiej i stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców. Jest autorem koncepcji misji badawczej na Marsa. Dr Dorian Nowicki odbył staż naukowy w Cambridge i Oxford (z programu TOP 500 Innovators), a wraz z Europejską Agencją Kosmiczną prowadził badania nad możliwością kolonizowania kosmosu przez ludzi. Mgr Żaneta Król zdobyła srebrny medal na 43. Międzynarodowej Wystawie Wynalazków w Genewie za „Sposób wytwarzania biopolimerowych kompozytów oraz biopolimerowe kompozyty o aktywności biologicznej”, nagrodę w V edycji konkursu „Student-wynalazca”, II nagrodę w konkursie wrocławskiej Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT oraz Stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za wybitne osiągnięcia.

## **STRATEGIA DZIAŁAŃ UCZELNI W ZAKRESIE TRANSFERU WIEDZY I NOWYCH PRZEDSIĘWZIĘĆ B+R W AKTYWNOŚCI MIĘDZYNARODOWEJ, W TYM REALIZACJA GRANTÓW BADAWCZYCH**

- Identyfikacja potencjału badawczo-rozwojowego w środowiskach naukowych możliwego do wykorzystania w tworzeniu i wdrażaniu nowych rozwiązań w skali kraju i w aktywności międzynarodowej;
- Współdziałanie w kreowaniu polityki międzynarodowej uczelni poprzez pośrednictwo w dostępie do instytucji, agencji i organów Unii Europejskiej;
- Nawiązywanie współpracy z międzynarodowymi partnerami w celu wspólnego aplikowaniu o środki Unii Europejskiej;
- Gromadzenie, weryfikacja i upowszechnianie informacji dotyczących międzynarodowych programów naukowych istotnych z punktu widzenia potencjału naukowego UPWr;
- Przygotowywanie zespołów naukowych UPWr. do podejmowania roli partnerów i koordynatorów międzynarodowych konsorcjów badawczych; Przygotowywanie projektów i wniosków o dofinansowanie lub finansowanie w konkursach krajowych i unijnych organizowanych na podstawie programów w zakresie badań i innowacji;

- Zbudowanie centrum wiedzy, rozwoju i wsparcia. Takie budowanie sieci powiązań sprzyja stabilnej i bezpiecznej współpracy świata nauki i innowacyjnego biznesu.
- Rozwijanie współpracy międzynarodowej i promocja osiągnięć polskich naukowców i przedsiębiorców na arenie międzynarodowej.
- Wielotorowe działania mentoringowe dopasowane do indywidualnych potrzeb WZN Uczelni we współpracy z Krajowym oraz Regionalnym Punktem Kontaktowym Programów Badawczych UE.

## **PROJEKTY REALIZOWANE W RAMACH STRATEGII:**

### I. Projekty międzynarodowe

#### 1. Projekty Europejskiej Agencji Kosmicznej

- a. ESA Contract No. 4000109437/13/NL/Cbi „Precise Ionospheric Modelling for Improved GNSS Positioning in Poland”, konsorcjum Uniwersytet Warmińsko-Mazurski (lider), Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, Politechnika w Barcelonie, czas trwania: 24.10.2013–27.02.2015, koordynator ze strony UPWr: prof. dr hab. inż. Jarosław Bosy;
- b. ESA Contract No. 4000112665/14/NL/Cbi „Precise Ionospheric Modelling for Improved GNSS Positioning in Poland”, konsorcjum Leica Geosystems Polska Sp. z o.o. (lider), Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Politechnika w Barcelonie, czas trwania: 24.10.2013–27.02.2015, koordynator ze strony UPWr: prof. dr hab. inż. Jarosław Bosy.

#### 2. Projekty współpracy międzyregionalnej

- a. Projekt w ramach programu INTERREG EUROPA ŚRODKOWA. Celem programu Interreg Europa jest poprawa polityk i programów rozwoju regionalnego.

#### 3. Akcje COST

- a. COST ES1206 „Advanced Global Navigation Satellite Systems tropospheric products for monitoring severe weather events and climate (GNSS4SWEC: <http://gnss4swec.knmi.nl>)”, konsorcjum 26 krajów, Lider MetOffice UK, czas trwania: 17.05.2013–16.05.2017, koordynator ze strony UPWr: prof. dr hab. inż. Jarosław Bosy.

### II. Projekty międzynarodowe NCBiR

1. SEA-EU-NET Pilot Joint Call w ramach programu Southeast Asia – Europe Pilot Joint Call for Mobility Konkurs ma za zadanie skojarzenie zespołów badawczych z Europy i Azji Południowo-Wschodniej w celu nawiązania lub wzmocnienia istniejącej współpracy (wspieranie istniejących i tworzenie nowych partnerstw). W dłuższej perspektywie ma służyć wypracowaniu mechanizmu finansowania przyszłych wspólnych projektów B+R;
2. ERANet-LAC: Latin America, Caribbean and European Union – Celem międzynarodowych konkursów w ramach ERANet-LAC jest rozpoczęcie nowej, trwałej i wielostronnej współpracy naukowej między naukowcami z Europy, Ameryki Łacińskiej i Karaibów.

### III. Inne realizowane projekty naukowe



Tabela 1. Inne realizowane projekty naukowe

Tytuł projektu	Rodzaj funduszu UE, krajowy, regionalny	Termin realizacji
<b>MASTER</b> <i>Strategie zintegrowanej kontroli szkodników oraz biokontrola szkodników rzepaku w Europie</i>	UE 5. PR	2002–2006
<b>METABRE</b> <i>Molekularne mechanizmy powstawania narządowo-swoistych przerzutów w raku piersi</i>	UE 6. PR	2004–2008
<b>FLAVO</b> <i>Flawonoidy w owocach i warzywach: ich wpływ na jakość żywności, żywienie i zdrowie człowieka</i>	UE 6. PR	2004–2008
<b>CHANNEL</b> <i>Otwieranie kanałów komunikacji oraz badania w zakresie rolnictwa ekologicznego w krajach UE i nowych krajach członkowskich</i>	UE 6. PR	2005–2006
<b>IMPACCT</b> <i>Potencjał unijnych gospodarstw rolnych w łagodzeniu zmian klimatu: w kierunku zintegrowanej oceny gospodarstw rolnych</i>	UE	2009–2010
<b>OVOCURA</b> <i>Innowacyjne technologie produkcji biopreparatów na bazie nowej generacji jaj</i>	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka	2009–2013
<b>GEOSAP</b> <i>Geokompozyty sorbujące wodę – innowacyjne technologie wspomagające wegetację roślin</i>	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka	2009–2014
<b>OSCAR</b> <i>Optymalne projektowanie polityki w sprawie zmian klimatu z wykorzystaniem unijnej polityki rozwoju obszarów wiejskich</i>	UE	2011–2012
<b>FOOTPRINT</b> <i>Funkcjonalne narzędzia do oceny zagrożenia pestycydami i zarządzania</i>	UE 6. PR	2006–2009
<b>URBAN_WFTP</b> <i>Zastosowanie podejścia śladu wodnego do monitorowania, oceny i poprawy zużycia wody w obszarach miejskich</i>	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego	2012–2014
<b>PIOM0FIPP</b> <i>Precyzyjne modelowanie Jonosfery dla poprawy pozycjonowania GNSS w Polsce</i>	Europejska Agencja Kosmiczna	2013–2015
<b>HORION:</b> <i>Kampanie modelowania efektów jonosfery wyższego rzędu dla precyzyjnych aplikacji GNSS</i>	Europejska Agencja Kosmiczna	2013–2015
<b>COST ES1206:</b> <i>Zaawansowane produkty troposferyczne z Globalnych Systemów Nawigacji Satelitarnej dla monitorowania ekstremalnych zjawisk pogodowych i klimatu</i>	UE	2013–2017
<b>GENE2FARM</b> <i>Europejski system nowej generacji dotyczący doskonalenia i utrzymania bydła</i>	UE 7. PR	2012–2016
<b>EUROPRUNING</b> <i>Rozwój i zastosowanie nowej logistycznej metody pozyskiwania sadowniczej biomasy odpadowej</i>	UE 7. PR	2013–2016

<b>STREFOWA</b> <i>Strategie na rzecz zarządzania i zmniejszenia odpadów spożywczych w Europie Środkowej</i>	INTERREG EUROPA ŚRODKOWA	2016–2019
<b>URSE:</b> <i>UAS teledetekcji dla szacowania zasięgu powodzi</i>	UE EIT Climate KIC	5–10.2016

## DZIAŁALNOŚĆ UCZELNI W ZAKRESIE WSPÓŁPRACY Z ZAGRANICĄ

Współpraca z uczelniami, ośrodkami naukowymi i innymi instytucjami zagranicznymi jest bardzo ważnym czynnikiem rozwoju Uczelni wpływającym na poziom naukowy kadry naukowo-dydaktycznej i innych pracowników. Współpraca z instytucjami zagranicznymi ma wpływ na pozycję Uczelni w rankingach polskich i zagranicznych.

Współpraca międzynarodowa w UPWr jest realizowana poprzez:

- współpracę na podstawie wieloletnich umów dwustronnych z zagranicznymi uczelniami i ośrodkami naukowymi,
- udział w projektach międzynarodowych,
- udział w międzynarodowych projektach edukacyjnych,
- krótko i długoterminowe staże naukowe,
- wymianę pracowników i studentów,
- organizację międzynarodowych konferencji,
- udział w międzynarodowych konferencjach, seminariach i warsztatach naukowych oraz targach edukacyjnych za granicą,
- oficjalne wizyty kierownictwa uczelni, kierownictwa jednostek organizacyjnych UPWr na uczelniach i w instytucjach zagranicznych,
- realizację międzynarodowych projektów badawczych i naukowych przez pracowników oraz studentów UPWr,
- wymianę publikacji naukowych z partnerami zagranicznymi,
- współpracę z polskimi placówkami dyplomatycznymi za granicą oraz kontakty z zagranicznymi przedstawicielstwami dyplomatycznymi w Polsce.

W 2015 roku, w ramach umiędzynarodowienia UPWr, przyjętego w strategii uczelni do 2020 roku, podejmowano działania mające na celu: zwiększenie mobilności studentów, doktorantów i pracowników; kontynuację wspólnych studiów w zakresie podwójnego dyplomowania z uczelniami zagranicznymi; umożliwienie studentom zagranicznym podejmowania nauki oraz prowadzenia prac badawczych i odbywania praktyk, udział studentów w międzynarodowych konferencjach organizowanych w ramach Studenckich Kół Naukowych (SKN).

Od 2014r. UPWr jest członkiem Europejskiego Stowarzyszenia Przemysłu Biomasy EUBIA oraz Europejskiej Sieci Badawczej Biomasy EUBREN. Europejski sektor biomasy jest w trakcie ogromnego i dynamicznego rozwoju. Przy celach związanych z energią odnawialna, bioenergia wniesie najwięcej do osiągnięcia przyszłości zrównoważonej energii dla 27 Krajów Członkowskich UE. W tym kontekście i przy rosnącej liberalizacji rynku, przemysł bioenergii potrzebuje reprezentantów na naj-

wyższych szczeblach, również w postaci uznanego, kompetentnego i silnego związku. Celem EUBIA jest pełnienie właśnie tej roli, dostrzeganie wagi ponad-sektorowych i innowacyjnych interesów charakteryzujących przemysł przyszłości.

EUBIA silnie wierzy w istotną rolę uniwersytetów i instytutów badawczych w rozwijaniu nowych, wartościowych i atrakcyjnych technologii mogących zwiększyć konkurencyjność produktów wykorzystujących biomasę i przeniknąć do sektora przemysłu. W tym celu EUBIA zaproponowało i jest w trakcie tworzenia EUBREN Europejskiej Sieci Badawczej Biomasy.

UPWr (UPWr) jest formalnym partnerem stowarzyszonym Climate – KIC, największego europejskiego partnerstwa publiczno-prywatnego w zakresie innowacji, których wspólnym celem jest praca związana ze zmianami klimatycznymi; jest również częścią Europejskiego Instytutu Innowacji i Technologii (EIT). EIT jest niezależnym organem Unii Europejskiej ustanowionym w 2008 r. w celu pobudzenia innowacji i przedsiębiorczości w całej Europie, oraz sprostania jej największym wyzwaniom. UPWr jest bardzo cennym i godnym zaufania Partnerem, wraz z którym możemy realizować nasze najbardziej złożone i najważniejsze działania.

W poprzednich latach UPWr był głównym Partnerem the Journey – Letniej Szkoły Talentów i z powodzeniem wdrożył ten program w swoim regionie. The Journey to intensywny program treningowy związany z innowacją i przedsiębiorczością w kontekście zmian klimatu. Program łączy wysoce zmotywowanych studentów (studiów magisterskich i doktoranckich) o różnym pochodzeniu i z różnych dziedzin, starannie wybranych spośród partnerów Climate-KIC, jak i z zewnątrz.

To jedyna w swoim rodzaju możliwość dla studentów i młodych przedsiębiorców, aby:

- stworzyć sieć kontaktów i nawiązać relacje personalne z osobami o podobnych poglądach na różnych szczeblach kariery;
- spotkać ludzi, którzy mają duże znaczenie w biznesie, nauce i polityce, w tym przedsiębiorców przekuwających swoje pomysły w czyny;
- zapoznać się ze zmianami klimatu bezpośrednio w kontekście naukowym, środowiskowym, politycznym, społecznym i gospodarczym;
- pracować w multi-dyscyplinarnym zespole wspieranym przez trenerów biznesowych w celu rozwinięcia i przedstawienia swoich własnych pomysłów na potencjalne przedsięwzięcia biznesowe.

W edycji z 2015 r. wzięło udział 330 uczestników z 22 różnych lokalizacji, tworząc wydarzenie na skalę całej Wspólnoty. Uczestnicy The Journey pochodzą z całego świata, co zapewnia globalny zasięg inicjatywy; są przedstawicielami różnych zawodów i instytucji akademickich, co sprawia, że program jest silnie zróżnicowany pod względem dyscyplinarnym. W 2015 r. UPWr gościł 80 uczestników, 4 trenerów i 10 członków Jury. Przez tydzień zapewniał potrzebny sprzęt i wyszkolonych pracowników; dzięki temu został wysoko oceniony przez uczestników The Journey. Program został zrealizowany zgodnie z harmonogramem i w ramach zaplanowanego budżetu.

UPWr przez ostatnie 5 lat brał również aktywny udział w naszym flagowym programie „Pioneers into Practice”, zarówno jako gospodarz, jak i organizacja wysyłająca uczestników Pioneers into Practice – jedyne w Europie programu rozwoju i wdrażania wiedzy dla profesjonalistów zajmujących się kwestią zmiany klimatu. Climate-KIC, jako profesjonalny program o mobilności, łączy profesjonalistów z przemysłu, małych firm, uniwersytetów, instytucji badawczych, jak i również lokalnych rad.

Climate-KIC, jako profesjonalny program o mobilności, łączy profesjonalistów zakresu przemysłu, małych firm, uniwersytetów, instytucji badawczych, jak i również lokalnych rad oraz organizacji

non-profit i organizacji publicznych. Jest to program nakierowany na mobilność, w którym staże są dodatkowo uzupełnione interaktywnymi warsztatami, szkoleniami on-line i doradztwem; staż trwający od 4 do 6 tygodni, w kraju lub za granicą, odbywa się w organizacjach działających aktywnie na rzecz walki ze zmianami klimatu. Uczestnicy biorą również udział w projektach indywidualnych, jak i grupowych koncentrujących się na wyzwaniach zaczerpniętych z życia oraz mają dostęp do nauki on-line (e-learning) będącej częścią Systemu innowacji, który został opracowany w oparciu o najlepsze praktyki w Europie. Wysoka jakość doradztwa i treningów ma na celu polepszyć umiejętności innowacyjne wszystkich uczestników. W 2015 r. UPWr wysłał 3 uczestników do udziału w programie PiP i zapewnił 3 miejsca na stażu dla uczestników z innych krajów.

W 2016 r. UPWr wziął również udział w innym projekcie Climate-KIC o nazwie „Pathfinder”.

Wnioski do projektu Pathfinder włączają się do programu Ideator. Jego celem jest generowanie pomysłów, a przede wszystkim możliwości innowacyjnych, które będzie można wykorzystać do wytworzenia innowacji. Można to osiągnąć poprzez wspieranie społeczności partnerów Climate-KIC i przyciąganie potencjalnych przedsiębiorców, profesjonalistów i studentów do rozwijania i dopracowywania ich pomysłów z zakresu priorytetów tematycznych określonych w Strategiach tematycznych. Climate-KIC mierzy swoją ogólną wydajność korzystając z Kluczowych wskaźników wydajności (KPI) oraz swoich Wyników. KPI są głównie utożsamiane z projektami związanymi z innowacyjnością. Jednak Pathfinders mogą osiągnąć je w określonych warunkach. Pathfinders to projekty o charakterze odkrywczym i stanowią etap wstępny do wykorzystywania okazji innowacyjnych, a ich wynikowe KPI są nie do przewidzenia. Oferta musi zawierać opis w jaki sposób projekt łagodzi zmiany klimatu lub w jaki sposób wspiera przystosowywanie się do ich konsekwencji. UPWr złożył swoją ofertę, która pomyślnie przeszła etap regionalny i pierwszy etap międzynarodowy. Zostanie ona wdrożona na UPWr jeszcze w tym roku.

We wszystkich działaniach Climate-KIC UPWr zawsze wkłada sporo wysiłku w zrealizowanie ich zgodnie z najlepszą wiedzą, a wszystkie działania są realizowane na czas. Dzięki temu na Uniwersytecie powstały dwa miejsca pracy dla specjalistów odpowiedzialnych za współpracę z KIC. Jesteśmy dumni móc współpracować z UPWr i stawać się częścią ich sukcesu; inspirujemy ich również do poszerzenia zakresu ich współpracy z innymi KIC.

## **WSPÓŁPRACA UCZELNI W RAMACH UMÓW DWUSTRONNYCH**

Efektami współpracy realizowanej z partnerami umów są głównie publikacje w międzynarodowych czasopismach albo wydawnictwach uczelnianych (UPWr lub partnera zagranicznego), wydawanie materiałów konferencyjnych – referatów i komunikatów, prowadzenie wspólnych projektów badawczych i możliwości wymiany osobowej pracowników oraz studentów.

Ponadto, wynikiem wieloletnich kontaktów z partnerami umów o dwustronnej współpracy naukowej jest uruchomienie od lutego 2014 r. na Wydziale Inżynierii Kształtowania Środowiska i Geodezji pierwszych studiów polsko – chińskich II stopnia na kierunku architektura krajobrazu w specjalności „Tradycje chińskie i polskie w kształtowaniu krajobrazu”, zgodnie z porozumieniem zawartym w lipcu 2013 r. z Uniwersytetem Hunan w Changsha. Studia trwają 4 semestry. Przez pierwszy semestr studiów zajęcia prowadzone są w Polsce dla wszystkich studentów. Drugi semestr to semestralna praktyka, która odbywa się w Polsce (studenci chińscy) i w Chinach (studenci polscy). Trzeci semestr studiów prowadzony jest na Hunan Agricultural University of Changsha w Chinach. Ostatni semestr studiów to zajęcia w prowadzone w Polsce dla polskich studentów i w Chinach dla

studentów chińskich. Obrona pracy magisterskiej odbędzie się na Hunan Agricultural University of Changsha w Chinach lub na UPWr. Wybór należy do studenta. Student po ukończeniu studiów i obronie pracy magisterskiej otrzymuje podwójny dyplom – chiński i polski.

**Tabela 2. Liczba umów o dwustronnej współpracy naukowej w latach 2013–2015**

	2013	2014	2015
Liczba umów dwustronnych	51	54	58

## **CZŁONKOSTWO UPWr W MIĘDZYNARODOWYCH STOWARZYSZENIACH UCZELNI WYŻSZYCH**

1. *EUA – European University Association* – Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów
2. *ICA-Europe, Association for European Life Science Universities* – Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów Przyrodniczych
3. *IROICA – Network of International Relations Officers in Life Science Universities in Europe* – Europejskie Stowarzyszenie Działów Współpracy z Zagranicą Uniwersytetów Przyrodniczych
4. *CASEE – The ICA Regional Network for Central and South Eastern Europe*
5. Regionalna sieć Europejskiego Stowarzyszenia Uniwersytetów Przyrodniczych Europy Centralnej i Południowo-Wschodniej

## **WYJAZDY ZAGRANICZNE**

**Tabela 3. Wyjazdy zagraniczne realizowane w latach 2013–2015**

	2013	2014	2015	Ogółem
Stáže (badawcze i szkoleniowe)	71	65	121	257
Konsultacje	57	25	46	128
Konferencje i inne imprezy naukowe	205	220	274	699
Programy międzynarodowe	180	175	127	482
Realizacja projektów	97	44	53	194
Inne wyjazdy	96	76	60	232
Razem	706	605	681	1992

## **PRZYJAZDY CUDZOZIEMCÓW**

Celem przyjazdów gości na UPWr są: studia, praktyki, staże, konsultacje, wykłady, uczestnictwo w konferencjach, sejmikach SKN i innych imprezach naukowych, których organizatorem lub współorganizatorem była Uczelnia.

Najliczniejszą grupę, poza przyjazdami studentów na studia w ramach programu Erasmus stanowiły kilkudniowe przyjazdy cudzoziemców na konferencje, sympozja i seminaria naukowe.

**Tabela 4. Liczba przyjazdów kadry naukowo-dydaktycznej z zagranicy w latach 2013–2015**

	2013	2014	2015	Ogółem
Liczba przyjazdów	340	188	451	979

## **STUDENCI Z ZAGRANICY NA UPWr W ROKU 2015 (NIE WLICZAJĄC STUDENTÓW PROGRAMU ERASMUS+, ERASMUS MUNDUS ORAZ CEEPUS)**

235 osób na studiach stacjonarnych, 2 osoby na studiach niestacjonarnych:

1. Ukraina – 118
2. Norwegia – 43
3. Chiny – 20
4. Niemcy – 9
5. Białoruś – 8
6. Czechy – 6
7. USA – 5
8. Kanada – 4, Rosja – 4
9. Francja – 3, Szwecja – 3
10. Litwa – 2, Wielka Brytania – 2
11. Hiszpania – 1, Irlandia – 1, Japonia – 1, Mongolia – 1, Uzbekistan – 1

## **UDZIAŁ PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W MIĘDZYNARODOWYCH STYPENDIACH I STAŻACH BADAWCZYCH**

Pracownicy UPWr często korzystają z możliwości uczestnictwa w międzynarodowych stypendiach i stażach badawczych, głównie w ramach takich programów jak: stypendium TOP 500 Innovators (6 Stanford University, 1 University of California, 1 University of Cambridge), Stypendia BUWiWM, Stypendium Dekaban oraz Stypendium DAAD.

Dodatkowo, UPWr w latach 2013–2015 był beneficjentem projektu ustawicznego „All inclusive” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i wdrażanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IV. Szkolnictwo Wyższe i Nauka, Działanie 4.3. Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni w obszarach kluczowych w kontekście celów „Strategii Europa 2020”. W ramach projektu nieodpłatnie oferowane były, między innymi, miesięczne, trzymiesięczne i półroczne staże w renomowanych instytucjach zagranicznych. Z oferty tej skorzystało 54 naukowców UPWr.

## **STYPENDIUM IM. PROFESORA STANISŁAWA TOŁPY**

Stypendium im. Profesora Stanisława Tołpy, fundowane przez UPWr przeznaczone jest dla:

- studentów pochodzenia polskiego z krajów byłego ZSRR, podejmujących studia stacjonarne na UPWr (zwane stypendium studenckim);
- młodych pracowników naukowych – w wieku do lat 35 – będących obywatelami państw byłego ZSRR, na realizację krótkoterminowych – do 3 miesięcy – staży naukowych w UPWr (zwane stypendium naukowym).

Stypendium przyznawane jest od roku akademickiego 2002/2003.



**Tabela 5. Liczba stypendystów im. Profesora Stanisława Tołpy  
w latach akademickich 2013/2014, 2014/2015 i 2015/2016**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	Ogółem
Stypendia naukowe	11	20	18	49
Stypendia studenckie	5	4	4	13
Razem	16	24	22	62

## **DZIAŁALNOŚĆ UPWR W RAMACH MIĘDZYNARODOWYCH PROGRAMÓW EDUKACYJNYCH**

W 2014 roku UPWr otrzymał Erasmus Charter for Higher Education, uprawniającego do wnioskowania o środki w ramach programu Erasmus+ na lata 2014/2020. Numer karty ECHE na UPWR: 43404-LA-1-2014-1-PL-E4AKA1-ECHE . Kod Erasmusa: PL WROCLAW04.

**Tabela 6. Wyjazdy w ramach programu Erasmus+ KA103 i Erasmus Mundus**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	Ogółem
Erasmus+	111	108	115	334
Erasmus Mundus	0	0	0	0

Najpopularniejszymi kierunkami wyjazdów studenckich są: Hiszpania, Niemcy i Portugalia.

**Tabela 7. Przyjazdy w ramach programu Erasmus+ KA103 i Erasmus Mundus**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	Ogółem
Erasmus+	107	128	110	345
Erasmus Mundus	0	2	5	7

Najwięcej przyjazdów odnotowuje się z: Hiszpanii, Turcji i Niemiec.

### **CEEPUS**

UPWr działa w ramach następujących sieciach programu:

- **HR-306** – (dla studentów/pracowników Wydziału Nauk o Żywności), koordynowana przez Uniwersytet w Zagrzebiu,
- **HR-107** (dla studentów/pracowników Wydziału Medycyny Weterynaryjnej), koordynowana przez Uniwersytet w Zagrzebiu,
- **HU-003** (dla studentów/pracowników Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego), koordynowana przez Uniwersytet Szent Istvan w Gödöllő,
- **PL-706** (dla studentów/pracowników Wydziału Nauk o Żywności), koordynowana przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu,

**Tabela 8. Wyjazdy w ramach programu CEEPUS**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	Ogółem
CEEPUS	5	8	2	15

**Tabela 9. Przyjazdy w ramach programu CEEPUS**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	Ogółem
CEEPUS	1	5	9	15

UPWr bierze udział w międzynarodowych programach edukacyjnych takich jak: Erasmus+, Erasmus-Mundus, Leonardo da Vinci, TEMPUS (uczestnictwo w 3 ostatnich latach):

- Erasmus+, AKCJA 1, Mobilność z Krajami Partnerskimi – UPWr jako koordynator nr 2016–1-PL01-KA107–023896
- ERASMUS+, AKCJA 2, PARTNERSTWO STRATEGICZNE – UPWr jako koordynator nr 2014–1-PL01-KA202–003496 pt. „Rational Livestock Nutrition in Rural Areas LIVENU-TRITION”
- ERASMUS+, AKCJA 2, PARTNERSTWO STRATEGICZNE nr 2015–1–RO01–KA203–014972 pt. „Quality Assurance of Career Services in Higher Education QAREER”
- ERASMUS+, AKCJA 2, PARTNERSTWO STRATEGICZNE nr 2015–1-PL01-KA203–016480 pt. „Freely Accessible Central European Soil FACES”
- ERASMUS+, AKCJA 2, PARTNERSTWO STRATEGICZNE nr 2015–1-TR01-KA202–021275 pt. „Renewable Energy Sources for Agricultural Vocational Education RE-SAVE”
- ERASMUS MUNDUS nr 2014–0872 / 001–001 Erasmus Mundus pt. „Mobility as key factor for quality enhancement of EU and LA universities (MYANET)”, akcja 2, Dział 8 – Ameryka Łacińska
- TEMPUS nr 543683-TEMPUS-1–2013–1-IL-TEMPUS-JPCR pt. „English as the Cornerstone of Sustainable Technology and Research (ECOSTAR)”
- TEMPUS nr 517313-TEMPUS-1–2011–1-IT-TEMPUS-JPHES pt. „Environment Protection Through Development and Application of Sustainable Agriculture Technologies (EPASAT)”
- Leonardo da Vinci – UPWr jako koordynator nr 2013–1-PL1-LEO02–37734, pt. „Absolwenci Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu na europejskim rynku pracy – program staży”



## UPWR NA MIĘDZYNARODOWYCH, INTERNETOWYCH PORTALACH EDUKACYJNYCH

UPWr wychodząc naprzeciw kandydatom zainteresowanym studiami w Europie, promuje swoją ofertę edukacyjną na portalach edukacyjnych, m.i n. na: <http://www.mastersportal.eu/>, [www.study-europe.net](http://www.study-europe.net), <http://entrant.eu/>, <http://www.eunicas.ie/> oraz portalu pod auspicjami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego <http://www.studyinpoland.pl/en/>.

## OFERTA DYDAKTYCZNA UPWR W JĘZYKU ANGIELSKIM

UPWr posiada ofertę dydaktyczną w j. angielskim na kierunkach:

1. Medycyna Weterynaryjna – jednolite studia magisterskie, *Veterinary Medicine – uniform Master’s studies*
2. Podstawy Rolnictwa Tropikalnego – studia inżynierskie, *Principles for Tropical Agriculture – Engineer’s Degree*
3. Ogrodnictwo – studia magisterskie, *Horticulture – Master’s Degree*
4. Technologia Żywności i Żywnienie Człowieka – studia magisterskie, *Food Technology and Human Nutrition – Master’s Degree*
5. Tradycje chińskie i polskie w kształtowaniu krajobrazu – studia magisterskie (podwójny dyplom z uczelnia z Chin), *Chinese and Polish tradition in shaping of the landscape – Master’s Degree*
6. Geoinformatyka – studia magisterskie, *Geoinformatics – Master’s Degree*
7. Techniki Laboratoryjne w Biologii – studia magisterskie, *Laboratory Techniques in Biology – Master’s Degree*

Najbardziej popularnym kierunkiem nauczonym w języku angielskim jest kierunek Medycyny Weterynaryjnej, po którym absolwenci nie mają problemu ze znalezieniem pracy.

Dodatkowym atutem wydziału Medycyny Weterynaryjnej jest posiadanie prestiżowej akredytacji EAEVE – *European Association of Establishments for Veterinary Education*.

**Tabela 10. Liczba osób przyjętych na studia Medycyny Weterynaryjnej w języku angielskim w latach 2013/2014 i 2015/2016**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	Ogółem
Liczba osób	16	12	19	47

# METODOLOGIA

## POWOŁANIE ZESPOŁU DS. WDROŻENIA EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

Poprzez podpisanie 19 września 2016 roku deklaracji poparcia dla zasad Karty i Kodeksu przez Rektora prof. Tadeusza Trziszkę, UPWr wyraził poparcie dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W celu opracowania procedury wdrożenia zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu rektor zaprosił kluczowych pracowników z ramienia kadry akademickiej i administracji Uczelni na spotkanie organizacyjne, na którym przedstawiono ideę wdrożenia, a następnie na podstawie zarządzenia nr 104/2016 powołał zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na UPWr. Mając na uwadze jakość realizacji wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w skład zespołu weszli kluczowi przedstawiciele pracowników naukowych, administracyjnych odpowiedzialnych za analizę i weryfikację regulacji i procedur prawnych, opracowanie Strategii HR i Planu działań oraz promocję i komunikację.

**Tabela 11. Członkowie Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na UPWr**

<b>Przedstawiciele pracowników naukowych</b>	
1.	prof. Jarosław Bosa – prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą
2.	prof. Anna Chełmońska-Soyta – prorektor ds. innowacji i współpracy z gospodarką
3.	prof. Adam Szewczuk – prorektor ds. rozwoju uczelni
4.	prof. Józef Sowiński – prorektor ds. studenckich i edukacji
5.	prof. Agnieszka Kita – prodziekan na Wydziale Nauk o Żywności
6.	prof. Jacek Bania – prodziekan na Wydziale Medycyny Weterynaryjnej
7.	dr hab. Wojciech Kruszyński – prodziekan na Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt
8.	prof. Beata Raszka – prodziekan na Wydziale Inżynierii Kształtowania Środowiska i Geodezji
9.	prof. Anita Biesiada – prodziekan na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym
10.	dr hab. Krzysztof Sośnica – przedstawiciel Liderów międzynarodowych programów naukowych
11.	dr Barbara Król – przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt
12.	dr Tomasz Hadaś – przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Inżynierii Kształtowania Środowiska i Geodezji
13.	dr Arkadiusz Dyjakon – przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym
14.	dr Łukasz Bobak – przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Nauk o Żywności
15.	dr Marcin Wrzosek – przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Medycyny Weterynaryjnej

<b>Pracownicy merytorycznie odpowiedzialni za przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej, w tym w szczególności opracowanie Strategii HR i planu działań</b>	
16.	Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą: prof. Jarosław Bosa
17.	Kwestor: mgr Urszula Paszkowska-Szczerba
18.	Kanclerz: mgr Marian Rybarczyk
19.	Dyrektor – Biura Rektora: mgr Halina Beń
20.	Dyrektor – Działu Pozyskiwania Projektów: dr Magdalena Ornatowska
21.	Dyrektor – Biura Organizacyjno-Prawnego: mgr Marianna Stałowska-Bryl
22.	Specjalista – dr Bartosz Greczner
23.	Dyrektor – Biura Informacji i Promocji: dr Dorota Sikora
24.	Redaktor serwisu WWW – Biura Informacji i Promocji: mgr inż. Urszula Markowska
25.	Dyrektor – Biura Rozwoju i Projektów Strategicznych UPWr: mgr Bartłomiej Wojdyło
26.	Biuro do spraw Współpracy z Gospodarką i Regionem: mgr Jakub Kwaśnicki
27.	Dyrektor – Działu Nauki: mgr Teresa Orlewska
28.	Dyrektor – Działu Współpracy z Zagranicą: mgr Krzysztof Kafarski
29.	Dyrektor – Działu Innowacji, Wdrożeń i Komerccjalizacji: mgr Janusz Gaca
30.	Dyrektor – Działu Kadr i Spraw Socjalnych: mgr Anna Dziecioł-Solecka
31.	Kierownik – Działu Aparatury i Pomocy Dydaktycznych: mgr Ryszard Graf
32.	Kierownik – Działu Płac i Świadczeń Społecznych: mgr Urszula Kubicka
33.	Audytór wewnętrzny – Biuro Audytu Wewnętrznego: mgr Elżbieta Łokuciejewska
34.	Samodzielne Stanowisko – Administrator Bezpieczeństwa Informacji: mgr Mateusz Klimowicz
35.	Samodzielne Stanowisko ds. Monitoringu i Ewaluacji: mgr Dagmara Kaleta
36.	Rzecznik patentowy – Biuro Rzecznika Patentowego: dr Anna Olszewska
37.	Rzecznik prasowy: mgr Jolanta Cianciara
38.	Redaktor naczelny – Redakcja „Głos Uczelni”: mgr Katarzyna Kaczorowska
39.	Pracownik – Poradnia Rozwoju Osobistego: dr Aleksandra Hulewska
40.	Kierownik – Inspektorat BHP: mgr inż. Urszula Roszyk
<b>Rzecznicy dyscyplinarni dla nauczycieli akademickich</b>	
41.	Przewodniczący – Komisji Dyscyplinarnej ds. Nauczycieli Akademickich
42.	Przewodniczący – Doraźnej Komisji Rektorskiej ds. opracowania Kodeksu Etycznego pracowników naukowo-dydaktycznych
43.	Przewodniczący – Uczelnianej Komisji Oceniającej Nauczycieli Akademickich
44.	Przewodniczący – Samorządu Doktorantów UPWr: mgr inż. Marek Damski
45.	Dyrektor – Centrum Sieci Komputerowych: mgr Piotr Sawicki
46.	Dyrektor – Studium Języków Obcych: mgr Ewa Hajdasz
47.	Kierownik – Działu Aparatury: mgr Ryszard Graf

## **PRZEBIEG PRAC REALIZOWANYCH PRZEZ ZESPÓŁ DS. WDROŻENIA**

Członkowie Zespołu ds. wdrożenia rozpoczęli swoje działania od przeglądu wytycznych i zaleceń zawartych w Karcie i Kodeksie. Pomocna okazała się również analiza dokumentacji udostępniona przez instytucje, które uzyskały wcześniej logo HR.

26 września 2016 po raz pierwszy zebrał się Zespół ds. wdrożenia, po przewodnictwem prorektora ds. nauki i współpracy z zagranicą prof. dr hab. inż. Jarosława Bosego. Na spotkaniu została wypracowany plan działań i koncepcja w sprawie wdrożenia zasad Karty i Kodeksu. Przedyskutowano formę realizacji analizy aktów prawnych i dokumentów wewnętrznych oraz praktyk obowiązujących na UPWr.

Ustalono, że poszczególne grupy robocze będą się zajmować stanem faktycznym na Uczelni, a wymogami zasad Karty i Kodeksu. W tym celu jedna z grup roboczych zajęła się analizą aktów prawnych i dokumentów wewnętrznych oraz praktyk obowiązujących na Uczelni w oparciu o Standardową tabelę analizy wewnętrznej dostępnej na stronie internetowej EURAXESS. W celu weryfikacji stanu prawnego ze stanem rzeczywistym przeprowadzono również ankietyzację pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych, naukowo-technicznych, inżynierijno-technicznych i doktorantów. Na podstawie wyników ankiety stwierdzono jakie zagadnienia wymagają działań regulacyjnych (korekt), aby spełnić wymagania zasad Karty i Kodeksu.

W okresie od 26 września do 10 listopada odbyło się kilkanaście spotkań Zespół ds. wdrożenia oraz grup roboczych w celu ustalenia najważniejszych działań zmierzających do wdrożenia Karty i Kodeksu na UPWr.

**Tabela 12. Harmonogram spotkań w sprawie wdrożenia Karty i Kodeksu**

26 września 2016	Pierwsze spotkanie Zespołu ds. Wdrożenia, podczas którego zostają rozpoczęte starania o uzyskanie logo HR. Grupa opracowuje wstępną procedurę przygotowania wdrożenia zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych
28 września 2016	Spotkanie Grupy Roboczej w celu wypracowania planu pracy
29–30 września 2016	Spotkania informacyjne grupy roboczej na poszczególnych wydziałach z pracownikami naukowo-dydaktycznymi i doktorantami
3 października 2016	Spotkanie z Biurem Organizacyjno-Prawnym Uczelni i zaplanowanie dalszej pracy związanej z analizą wewnętrzną uczelni pod kątem obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych
3–4 października 2016	Spotkanie z grupą pracowników zajmujących się analizą wyników badania ankietowego oraz omówienie formy ich prezentacji
10 października 2016	Spotkanie Grupy Roboczej w celu omówienia dotychczas zrealizowanych zadań dotyczących wdrożenia Karty i Kodeksu
14 października 2016	Spotkanie podsumowujące wyniki opracowanej Standardowej tabeli analizy wewnętrznej oraz badania ankietowego
17 października 2016	Spotkanie w celu podziału prac w zakresie opracowania Strategii HR i Planu Działań
28 października 2016	Zaprezentowanie Zespołowi ds. wdrożenia wyników analizy wewnętrznej uczelni i szkicu Strategii HR
2 listopada 2016	Konsultacje z Zespołem ds. wdrożenia w celu opracowania planu działań naprawczych
7 listopada 2016	Prezentacja Strategii HR Zespołowi ds. wdrożenia

W związku z wdrażaniem Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na UPWr przeprowadzono kampanię informacyjną. Kampania miała na celu zaangażowanie doktorantów i pracowników naukowych do wypowiedziania się na temat warunków pracy i rozwoju zawodowego w ramach prowadzonego badania ankietowego oraz uświadomienie pracownikom korzyści jakie odniosą, zarówno oni jak i cała uczelnia, po uzyskaniu logo „Human Resources Excellence in Research”. Kampania odbyła się na przełomie września i października 2016r.

W celu ułatwienia zainteresowanym osobom uzyskania informacji na temat Karty i Kodeksu została utworzona strona internetowa w języku polskim i angielskim. Strona dostępna jest pod adresem [http://www.up.wroc.pl/europejska\\_karta\\_naukowca.html](http://www.up.wroc.pl/europejska_karta_naukowca.html). Zawiera informacje o podjętych działaniach

niach dotyczących wdrożenia Karty i Kodeksu oraz korzyściach z uzyskania logo „Human Resources Excellence in Research”. Na stronie można znaleźć informacje o osobie kontaktowej, która udziela zainteresowanym dogłębnym informacji związanych z wdrożeniem na uczelni Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Strona jest na bieżąco aktualizowana o informacje dotyczące podejmowanych prac wdrożeniowych.

W celu promocji badania ankietowego, które odbyło się na początku października 2016 r. przeprowadzono kampanię mailingową, zachęcającą do wypełniania ankiety, skierowaną do władz uczelni, pracowników naukowo-dydaktycznych i doktorantów UPWr. Rozwieszono również na każdym wydziale plakaty informacyjno-promocyjne, które zachęcały pracowników do wypełnienia ankiet oraz informowały o celu badania.

Kampania promująca wdrożenie Karty i Kodeksu była również prowadzona na profilu uczelnianym Twitter i Google+.

## **WENĘTRZNA ANALIZA DOKUMENTACJI**

Wewnętrzna analiza polegała głównie na porównaniu wytycznych zawartych w Karcie i Kodeksie z obowiązującymi ogólnokrajowymi aktami prawnymi oraz regulacji wewnętrznych Uczelni. Analizy dokonano w oparciu o Standardową tabelę analizy wewnętrznej dostępnej na stronie internetowej EURAXESS.

Zgodnie z ustaleniami ze spotkania Zespołu ds. wdrożenia poszczególne jednostki organizacyjne Uczelni podjęły się analizy zgodnie ze swoimi obszarami kompetencyjnymi. Pod przewodnictwem prorektora ds. nauki i współpracy z zagranicą prof. dr hab. inż. Jarosława Bosego oraz przy współpracy z Biurem Organizacyjno-Prawnym Uczelni koordynowanym przez dr Bartosza Grecznera, został opracowany plan działań. Standardowa tabela analizy wewnętrznej została podzielona na części i przekazana do odpowiednich jednostek w celu przeprowadzenia weryfikacji.

Podczas spotkań roboczych dokonano szczegółowej analizy i weryfikacji ogólnokrajowych aktów prawnych, wewnętrznych regulacji oraz praktyk obowiązujących na Uczelni i skonfrontowano je z wytycznymi zawartymi w Karcie i Kodeksie. W wyniku tych działań uzupełniona została Standardowa tabela analizy wewnętrznej i przedstawiona do konsultacji Zespołowi ds. wdrożenia. Wyciągnięte wnioski posłużyły do stworzenia Strategii HR i Planu działań.

## **BADANIE ANKIETOWE**

Jednym z kluczowych działań prowadzonych równoległe do analizy i weryfikacji ogólnokrajowych aktów prawnych, wewnętrznych regulacji oraz praktyk obowiązujących na Uczelni, było przeprowadzenie ankietyzacji wśród pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych, naukowo-technicznych, inżynierijno-technicznych i doktorantów. Badanie ankietowe miało na celu pozyskanie opinii na temat warunków pracy i rozwoju naukowego na UPWr. Ankietyzacja została przeprowadzona w okresie od 3 do 10 października 2016r. W celu uzyskania większej liczby odpowiedzi zdecydowana się na przedłużenie terminu wypełniania ankiety do 12 października 2016r.

Struktura ankiety składała się z 4 bloków tematycznych:

- aspekty etyczne i zawodowe
- rekrutacja i ocena
- warunki pracy i ubezpieczenia społecznego
- szkolenia

Do badania ankietowego użyto skali Likerta wykorzystywanej w kwestionariuszach ankiet i wywiadach kwestionariuszowych. Pozwala ona na określenie w jakim stopniu badana osoba zgadza się z danym twierdzeniem. Odpowiedzi mieszczą się w 5-stopniowej skali:

- zdecydowanie tak;
- raczej tak;
- raczej nie;
- zdecydowanie nie;
- trudno powiedzieć

Możliwe było zaznaczenie jednej odpowiedzi, która przedstawiała opinię respondenta w zakresie spełniania przez UPWr danego kryterium.

Ankieta została stworzona w oparciu o jedną z usług pakietu: G Suite for Education tj. formularze Google.

Ankieta została udostępniona w formie linka, dla użytkowników nie posiadających konta google w domenie upwr.edu.pl co zapewniało anonimowość (wypełnienie ankiety bez logowania). Link zawiera ciąg kilkudziesięciu losowo wygenerowanych znaków co zapewnia, że strona nie zostanie przypadkowo otwarta przez osobę do której ankieta nie jest kierowana.

Wyniki gromadzone były w ramach tej samej usługi. Dane prezentowane są w formie wykresów kołowych z możliwością eksportu danych do formatu CSV i późniejszego przetworzenia np. w Excelu.

Badanie ankietowe zostało poprzedzone przez szeroko zakrojoną kampanię informacyjną. W gmachu głównym uczelni oraz na wydziałach zostały rozwieszone plakaty zachęcające do wzięcia udziału w badaniu (załącznik nr 3) Zostały wysłane również maile do pracowników naukowo-dydaktycznych i doktorantów UPWr motywujące do aktywnego udziału w ankietyzacji. Przy udziale władz wydziałowych odbywały się spotkania z pracownikami mające na celu wspieranie procesu wdrożenia Karty i Kodeksu, a co za tym idzie, wypełnianie ankiet.

Wyniki były na bieżąco monitorowane przez Grupę Roboczą i w celu uzyskania jeszcze szerszej grupy respondentów, przedłużono termin wypełniania ankiety o dwa dni.

## **ZESTAWIENIE DANYCH Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO**

Przeanalizowane ankiety pod kątem ilościowym i jakościowym zostały przedstawione na prezentacjach z odpowiedziami respondentów w obrębie 40 zagadnień tematycznych Karty i Kodeksu. Wyniki zostały przekazane Zespołowi ds. wdrożenia wraz z opracowaną Standardową tabelą analizy. Wyniki, a w szczególności luki zauważone na podstawie badania zostały szeroko przedyskutowane w celu opracowania Strategii HR i wprowadzenia działań naprawczych.

Wyniki ankietyzacji zostały opublikowane na stronie internetowej Uczelni.

# ANALIZA WEWNĘTRZNA

## ANALIZA AKTÓW PRAWNYCH, DOKUMENTÓW WEWNĘTRZNYCH I PRAKTYK OBOWIĄZUJĄCYCH NA UCZELNI

### Aneks 1: Matryca analizy wewnętrznej UPWr

<http://ec.europa.eu/euraxess/rights>

Wykaz skrótów:

FNP – Fundacja na rzecz Nauki Polskiej

FRP – Fundacja Rektorów Polskich

KRASP – Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich

MNiSW – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej

NCN – Narodowe Centrum Nauki

PAN – Polska Akademia Nauk



**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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>▪ Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>▪ Ustawa o ochronie baz danych</li> <li>▪ Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji</li> <li>▪ Ustawa o zasadach finansowania nauki</li> <li>▪ Ustawa o finansach publicznych</li> <li>▪ Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych</li> <li>▪ Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</li> <li>▪ Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</li> <li>▪ Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r.</li> <li>▪ Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP przyjęty uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</li> <li>▪ Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin pracy – wprowadzony zarządzeniem nr 200/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 roku wraz ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 65/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 kwietnia 2014 roku</li> <li>▪ Kodeks Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą Senatu nr. 116/2014 z dnia 24 października 2014r.</li> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	<p>niewymagane</p>	<p>–</p>



## 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</li> <li>▪ Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</li> <li>▪ Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r.</li> <li>▪ Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r.</li> <li>▪ Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony – podwładny, MNiSW 2014 r.</li> <li>▪ Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</li> <li>▪ Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</li> <li>▪ Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Kodeks Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą Senatu nr. 116/2014 z dnia 24 października 2014r.</li> <li>▪ Kodeks Etyki Doktoranta</li> <li>▪ Kodeks — Dobre praktyki w szkołach wyższych</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Karny</li> <li>▪ Kodeks pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>▪ Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>▪ Ustawa o ochronie baz danych</li> <li>▪ Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji</li> <li>▪ Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</li> <li>▪ Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</li> <li>▪ Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r.</li> <li>▪ Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r.</li> <li>▪ Dobra praktyka badań naukowych. Rekomendacje, Zespół Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki, 2004 r.</li> <li>▪ Dobre praktyki akademickie w zatrudnieniu i w relacjach przełożony – podwładny, MNiSW 2014 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Kodeks Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą Senatu nr. 116/2014 z dnia 24 października 2014r.</li> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</li> </ul>			
--	--	--	--

#### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o finansach publicznych</li> <li>▪ Ustawa o zasadach finansowania nauki</li> <li>▪ Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych</li> <li>▪ Ustawa o Narodowym Centrum Nauki</li> <li>▪ Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju</li> <li>▪ Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</li> <li>▪ Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</li> <li>▪ Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</li> <li>▪ Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 51/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 czerwca 2015 roku w sprawie zatwierdzenia wdrożenia Zintegrowanego Systemu Informatycznego, modelu zarządzania jakością i kontroli jakości, powstałego w ramach projektu „Zarządzanie potencjałem dydaktycznym Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu poprzez wdrożenie technologii IT”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zarządzenie nr 129/2015 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 23 grudnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia zmian do zarządzenia nr 5/2010 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 8 stycznia 2010 roku ze zm. w sprawie zasad przygotowywania i realizacji projektów współfinansowanych z Funduszy Unii Europejskiej: Funduszy Strukturalnych, Inicjatyw Wspólnotowych</li> <li>▪ zarządzenie nr 5/2010 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 8 stycznia 2010 roku ze zm. w sprawie zasad przygotowywania i realizacji projektów współfinansowanych z Funduszy Unii Europejskiej: Funduszy Strukturalnych, Inicjatyw Wspólnotowych</li> <li>▪ Zarządzenie nr 157/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 4 października 2013 roku w sprawie wprowadzenia Instrukcji w zakresie utrzymania trwałości projektu przez 5 lat, od dnia zakończenia finansowej realizacji projektu na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>		
--	--	--	--

#### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>▪ Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>▪ Ustawa o ochronie baz danych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin pracy – wprowadzony zarządzeniem nr 200/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 roku wraz ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 65/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 kwietnia 2014 roku</li> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>		
--	--	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o zasadach finansowania nauki</li> <li>▪ Ustawa o finansach publicznych</li> <li>▪ Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Zarządzenie nr 133/2015 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 grudnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia zmian do zarządzenia nr 253/2009 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego z dnia 29 grudnia 2009 roku w sprawie wprowadzenia „Zasad (polityki) rachunkowości” na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu z późniejszymi zmianami</li> <li>▪ Zasady gospodarki finansowej i procedur kontroli finansowej Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 254/2009 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 29 grudnia 2009 r.</li> <li>▪ Zasady postępowania na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu w związku z zawieraniem umów i dokonywaniem innych czynności wprowadzone zarządzeniem nr 22/2013 z dnia 27 lutego 2013 roku ze zm.</li> <li>▪ Regulamin audytu wewnętrznego wprowadzony zarządzeniem nr 54/2010 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 2010 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Zasady postępowania w przypadku wszystkich typów kontroli zewnętrznych przeprowadzanych przez różne organy państwowe i samorządowe w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 78/2008 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 maja 2008 roku</li><li>■ Zasady realizacji, finansowania i rozliczania wyjazdów zagranicznych w Uniwersytecie Przyrodniczym oraz regulamin korzystania z kart korporacyjnych American Express w Uniwersytecie Przyrodniczym wprowadzone obwieszczeniem Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 września 2009 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego „Zasad realizacji, finansowania i rozliczania wyjazdów zagranicznych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu” ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 151/2011 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 listopada 2011 roku</li><li>■ Zarządzenie nr 121/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 31 lipca 2014 roku w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu zamówień publicznych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li><li>■ Zarządzenie nr 98/2015 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 7 września 2015 roku w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu zamówień publicznych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzonego zarządzeniem nr 121/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego z dnia 31 lipca 2014 roku.</li><li>■ Zarządzenie nr 4/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 20 stycznia 2016 roku w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu zamówień publicznych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzonego zarządzeniem nr 121/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego z dnia 31 lipca 2014 roku ze zm.</li></ul>		
--	---	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kodeks pracy wraz z przepisami wykonawczymi w zakresie bhp i ppoż</li> <li>■ Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp</li> <li>■ Ustawa o ochronie przeciwpożarowej</li> <li>■ Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi</li> <li>■ Ustawa o ochronie danych osobowych</li> <li>■ Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach</li> <li>■ Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych</li> <li>■ Ustawa o ochronie informacji niejawnych</li> <li>■ Ustawa o ochronie baz danych</li> <li>■ Rozporządzenie MNiSW w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w uczelniach</li> <li>■ 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</li> <li>■ Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</li> <li>■ Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regulamin pracy – wprowadzony zarządzeniem nr 200/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 65/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 kwietnia 2014 roku</li> <li>■ Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 70/2008 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 23 czerwca 2008 r.</li> <li>■ Zarządzenie nr 79/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 sierpnia 2016 roku w sprawie przygotowywania i przekazywania w formie elektronicznej danych, informacji, sprawozdań przez Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu do Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym „POL-on”.</li> <li>■ Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego wprowadzona zarządzeniem nr 84/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 7 czerwca 2013 roku</li> <li>■ Zasady postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 30/2008 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 12 marca 2008 roku ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniami: nr 53/2010 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 kwietnia 2010 r. oraz zarządzeniem nr 5/2012 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 6 stycznia 2012 roku</li> <li>■ Zasady funkcjonowania kontroli zarządczej w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 186/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 7 listopada 2013 roku</li> <li>■ Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego wprowadzona zarządzeniem nr 84/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 7 czerwca 2013 roku</li> <li>■ Tabela norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej dla pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu wprowadzona zarządzeniem nr 92/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 17 czerwca 2013 roku</li> </ul>	niewymagane	–



	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Zasady przyznawania dodatków za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 28/2007 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2007 roku</li><li>■ Instrukcja postępowania w przypadkach naruszenia ochrony danych osobowych stanowiąca załącznik nr 3 do zarządzenia nr 30/2008 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 12 marca 2008 roku w sprawie ochrony danych osobowych i baz danych w systemach informatycznych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li><li>■ Instrukcja zarządzania systemami informatycznymi używanymi do przetwarzania danych osobowych stanowiąca załącznik nr 2 do zarządzenia nr 30/2008 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 12 marca 2008 roku w sprawie ochrony danych osobowych i baz danych w systemach informatycznych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 5/2012 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 6 stycznia 2012 roku</li><li>■ Regulamin wyborów wydziałowych społecznych inspektorów pracy i uczelnianego społecznego inspektora pracy uchwalony 2 lipca 2012 roku przez zakładowe organizacje związkowe działające przy Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu: NSZZ „Solidarność”, Związek Nauczycielstwa Polskiego i „Solidarność 80”</li><li>■ Zarządzenie nr 12/2005 z dnia marca 2005r. Rektora Akademii Rolniczej we Wrocławiu w sprawie realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracownikom i studentom, ochrony dóbr kultury dokumentacji naukowej i technicznej, dokumentacji niejawnej, zbiorów archiwalnych i bibliotecznych oraz sprzętu i aparatury w przypadkach powstania zagrożenia dla życia zdrowia i mienia</li><li>■ Zarządzenie nr 21/2004 z dnia 18 maja 2004 Rektora Akademii Rolniczej we Wrocławiu w sprawie obowiązku prowadzenia ewidencji substancji i preparatów niebezpiecznych, prekursorów oraz metali szlachetnych stosowanych w jednostkach organizacyjnych Akademii Rolniczej ujętych w załączniku nr 1 do niniejszego Zarządzenia</li><li>■ Zarządzenie nr 7/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 5 lutego 2016 roku w sprawie zasad przyznawania refundacji zakupu okularów korygujących wzrok pracownikom wykonującym prace przy monitorach ekranowych</li><li>■ Zarządzenie nr 23/99 Rektora Akademii Rolniczej we Wrocławiu z dnia 27.09.1999r. w sprawie wstępnych okresowych i kontrolnych badań pracowników Akademii Rolniczej we Wrocławiu.</li></ul>		
--	---	--	--



### 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o Narodowym Centrum Nauki</li> <li>▪ Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju</li> <li>▪ Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>▪ Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>▪ Ustawa o ochronie baz danych</li> <li>▪ Ustawa o dostępie do informacji publicznej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 182/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie wyrażenia zgody na utworzenie spółki celowej w formie spółki akcyjnej</li> <li>▪ Zadania Działu Innowacji , Wdrożeń i Komercjalizacji regulują postanowienia zarządzenia nr 163/2012 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 października 2012 roku.</li> <li>▪ Akademycki Inkubator przedsiębiorczości</li> <li>▪ Regulamin korzystania z cyfrowych zasobów Centrum Kształcenia na Odległość Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu – wprowadzony zarządzeniem nr 150/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 października 2014 roku</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o dostępie do informacji publicznej</li> <li>▪ Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zarządzenie nr 179/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 grudnia 2014 roku w sprawie obowiązku dokumentowania i rozpowszechniania informacji o publikacjach pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li> <li>▪ Regulamin Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu wprowadzony zarządzeniem nr 130/2010 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 września 2010 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 4/2014 z dnia 8 stycznia 2014 roku</li> <li>▪ Zarządzenie nr 48/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 marca 2014 roku w sprawie gromadzenia, opracowania i udostępniania przez Bibliotekę Główną Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu rozpraw doktorskich obronionych w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin pracy – wprowadzony zarządzeniem nr 200/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 65/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 kwietnia 2014 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 116/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 października 2014 roku dotycząca zatwierdzenia „Kodeksu Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu”</li> <li>▪ Zarządzenie nr 5/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 stycznia 2016 roku w sprawie wprowadzenia procedury antymobbingowej oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zarządzenie nr 24/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 12 kwietnia 2016 roku w sprawie wprowadzenia zmian do zarządzenia nr 5/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 stycznia 2016 roku w sprawie wprowadzenia procedury antymobbingowej oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>		
--	--	--	--

### 11. System oceny pracowników naukowych

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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>Załączniki do Statutu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li> <li>Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>Regulamin nadawania odznaczeń uczelnianych (tekst jednolity), występowania z wnioskami o nadanie orderów i odznaczeń państwowych oraz Medalu Komisji Edukacji Narodowej wprowadzony uchwałą nr 49/2007 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego z dnia 28 września 2007 roku, zmieniony uchwałą nr 5/2008 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 stycznia 2008 roku oraz uchwałą nr 1/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 stycznia 2015 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Regulamin nadawania statuetek Sapere aude oraz Sapere auso w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 92/2009 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 września 2009 roku</li><li>■ Regulamin postępowania przy nadawaniu tytułu doktora honoris causa w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu uchwałą nr 38/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku</li><li>■ Regulamin postępowania przy nadawaniu tytułu honorowego „Profesor honorowy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu” wprowadzony uchwałą nr 37/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku</li><li>■ Uchwała nr 39/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku w sprawie wprowadzenia zmian do uchwały nr 16/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 22 lutego 2013 roku w sprawie wprowadzenia do stosowania arkusza oceny nauczyciela akademickiego Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li><li>■ Uchwała nr 40/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku w sprawie zatwierdzenia Regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li><li>■ Uchwała nr 44/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 kwietnia 2014 roku w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu stanowiącego załącznik do uchwały nr 40/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku</li><li>■ Uchwała nr 142/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 grudnia 2014 roku w sprawie wprowadzenia do stosowania arkusza oceny nauczyciela akademickiego Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.</li></ul>		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zarządzenie nr 140/2012 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 1 października 2012 ze zm. w sprawie powołania z dniem 1 października 2012 r. rektorsko-związkowej komisji do spraw nagród dla pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu niebędących nauczycielami akademickim</li> <li>▪ Zarządzenie nr 146/2012 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 11 października 2012 roku w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. Nagród i Odznaczeń na okres od 1 października 2012 roku do 31 sierpnia 2016 roku</li> </ul>		
--	---	--	--

## REKRUTACJA

<p><b>12. Rekrutacja</b></p> <p>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.</p> <p>Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.</p>			
Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 118/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 20 grudnia 2013 roku w sprawie zatwierdzenia regulaminu postępowania konkursowego na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>		
--	--	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Kodeks Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą Senatu nr. 116/2014 z dnia 24 październik 2014r.</li> <li>▪ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>		
--	---	--	--

#### 14. Dobór kadr (Kodeks)

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/ kto
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> </ul>	niewymagane	–



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>		
--	---	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> </ul>		
--	--	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> <li>Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>		
--	---	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Regulamin wyjazdów studentów, doktorantów, absolwentów i pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w ramach programu edukacyjnego Erasmus+ – wprowadzony zarządzeniem nr 6/2015 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 stycznia 2015 roku</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora</li> <li>▪ Departament Wymiany Międzynarodowej MNiSW, poradnik: <a href="http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-wykształcenia/dla-uczeln.html">http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-wykształcenia/dla-uczeln.html</a> oraz poradnik: <a href="http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/">http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

## 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>■ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> <li>■ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko profesora zwyczajnego w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 21/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>■ Regulamin postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku</li> <li>■ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>■ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

### 21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Uchwała nr 22/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 marca 2012 roku w sprawie zatwierdzenia regulaminu postępowania konkursowego (szczegółowe wymagania i procedura) przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

## WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO 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).

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> <li>▪ Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Regulamin stacjonarnych studiów doktoranckich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przyjęty uchwałą nr 17/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 marca 2015 roku</li> <li>▪ Kodeks etyczny doktoranta Uniwersytetu Przyrodniczego We Wrocławiu Załącznik do Uchwały Rady Samorządu Doktorantów nr 1/2012/SD z dnia 13 lutego 2012 r.</li> </ul>	niewymagane	–



### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o finansowaniu nauki</li> <li>▪ Ustawa o ochronie przeciwpożarowej</li> <li>▪ Ustawa o służbie medycyny pracy</li> <li>▪ Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi</li> <li>▪ Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach</li> <li>▪ Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych</li> <li>▪ Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp</li> <li>▪ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uchwała nr 5/2004 Senatu Akademii Rolniczej we Wrocławiu z dnia 19 marca 2004 roku w sprawie zaliczenia aparatury do cennej i jej wykorzystania.</li> <li>▪ Uchwała nr 51/2006 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 1 grudnia 2006 roku w sprawie wyrażenia zgody na podjęcie działań zmierzających do zapewnienia środków finansowych oraz prac związanych z modernizacją budynków klinik Wydziału Medycyny Weterynaryjnej oraz przebudową hali magazynowej na Laboratorium Alternatywnych i Odnawialnych źródeł Energii Instytutu Inżynierii Rolniczej Wydziału Rolniczego Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li> <li>▪ Uchwała nr 9/2009 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2009 roku w sprawie zatwierdzenia regulaminu Senackiej Komisji Badań Naukowych Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li> <li>▪ Zarządzenie nr 12/2005 Rektora Akademii Rolniczej we Wrocławiu z dnia 2 marca 2005 r. w sprawie realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracownikom i studentom, ochroną dóbr kultury, dokumentacji naukowej i technicznej, dokumentacji niejawniej, zbiorów archiwalnych i bibliotecznych oraz sprzętu i aparatury w przypadku powstania zagrożenia dla życia, zdrowia lub mienia</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zasady przyznawania dodatków za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzone zarządzeniem nr 28/2007 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2007 roku</li> </ul>	niewymagane	–

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa o finansowaniu nauki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zarządzenie nr 136/2012 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 5 października 2012 roku w sprawie powołania Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na okres od 1 października 2012 roku do 31 sierpnia 2016 roku</li> <li>▪ Pełnomocnik Rektora Ds. osób niepełnosprawnych</li> <li>▪ Pełnomocnik Rektora Ds. obiektów sportowych i sportu masowego</li> </ul>		
---	--	--	--

### 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*.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks Pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Zarządzenie nr 200/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 roku w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Regulamin przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony Uchwałą nr 22/2011 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 29 kwietnia 2011 r.</li> </ul>	niewymagane	–

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rozporządzenia MNiSW w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania doktorantom stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia</li> <li>▪ Rozporządzenia MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków przyznawania stypendiów osobom, którym wszczęto przewód doktorski</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych wprowadzony zarządzeniem nr 36/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 marca 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 138/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2013 roku</li> </ul>		
---	---	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zarządzenie nr 5/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 stycznia 2016 roku w sprawie wprowadzenia procedury antymobbingowej oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>▪ Regulamin pracy – wprowadzony zarządzeniem nr 200/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 roku ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 65/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 16 kwietnia 2014 roku</li> </ul>	niewymagane	–

## 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich prowadzonych przez jednostki organizacyjne uczelni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Strategia rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego do 2020 w zakresie nauki zakłada, że miernikiem jakości prowadzonych badań są wysokie wskaźniki aktywności naukowej (liczba publikacji, cytowań, patentów i wdrożeń, międzynarodowych i krajowych nagród, udział w międzynarodowych programach, stowarzyszeniach naukowych).</li> </ul>	niewymagane	–

## 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Uchwała nr 52/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 czerwca 2015 roku w sprawie rocznego wymiaru zadań dydaktycznych nauczycieli akademickich oraz zasad rozliczania godzin dydaktycznych</li> <li>▪ Uchwała nr 17/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 marca 2015 roku w sprawie uchwalenia regulaminu stacjonarnych studiów doktoranckich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strategia rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego do 2020 roku zakłada priorytety i cele szczegółowe między innymi w zakresie Jakości kształcenia, Organizacji i systemu zarządzania Uczelnią , kreowanie wizerunku i umacniania pozycji Uczelni.</li> <li>▪ Zarządzenie nr 22/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2013 roku w sprawie ustalenia zasad postępowania na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu w związku z zawieraniem umów cywilnych i dokonywania innych czynności prawnych</li> </ul>		
---	---	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/ kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Uchwała nr 7a/2006 Senatu Akademii Rolniczej we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2006 r. w sprawie utworzenia Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości</li> <li>▪ Załącznik nr 1 do uchwały nr 7a/2006 Senatu Akademii Rolniczej we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2006 r.</li> <li>▪ Regulamin Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości Akademii Rolniczej We Wrocławiu</li> </ul>	<p>Upowszechnienie informacji o działalności Poradni Rozwoju Osobistego. Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców.</p>	<p>Maj 2018/ Biuro Karier Biuro Promocji Poradnia Rozwoju Osobistego</p>

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>▪ Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>▪ Ustawa o ochronie baz danych</li> <li>▪ Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> <li>▪ Zasady postępowania przy przygotowywaniu projektów umów na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzone pismem okólnym nr 1/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 10 marca 2014 roku.</li> </ul>	niewymagane	–

### 32. Współautorstwo

Institucje 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa Prawo własności przemysłowej</li> <li>▪ Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</li> <li>▪ Uchwała nr 20/2016 Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych</li> <li>▪ Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wprowadzony uchwałą nr 11/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2015 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 116/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 października 2014 roku dotycząca zatwierdzenia „Kodeksu Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu”</li> </ul>	niewymagane	–

### 33. Nauczanie

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/ kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Uchwała nr 52/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 czerwca 2015 roku w sprawie rocznego wymiaru zadań dydaktycznych nauczycieli akademickich oraz zasad rozliczania godzin dydaktycznych</li> <li>▪ Uchwała nr 91/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 23 czerwca 2014 roku w sprawie rocznego wymiaru zadań dydaktycznych nauczycieli</li> <li>▪ Uchwała nr 46/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 maja 2013 sprawie przeznaczenia dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń pracownikom uczelni</li> <li>▪ Stawki obowiązujące przy rozliczaniu godzin ponadwymiarowych realizowanych przez nauczycieli akademickich UPWr oraz obliczaniu dodatków specjalnych – wprowadzone zarządzeniem nr 142/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 19 grudnia 2014 roku</li> <li>▪ Monitorowanie karier zawodowych absolwentów UP we Wrocławiu, realizuje Biuro Karier.</li> </ul>	<p>Nowelizacja zapisów zarządzenia w sprawie oceny parametrycznej pracowników naukowo-dydaktycznych.</p>	<p>Maj 2018/ Dział Nauki</p>



### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/ kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zarządzenie nr 183/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2014 roku w sprawie powołania Komisji do spraw postępowania etycznego pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu</li> <li>▪ Zarządzenie nr 5/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 stycznia 2016 roku w sprawie wprowadzenia procedury antymobbingowej oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.</li> <li>▪ Uchwała nr 40/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku ze zm. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>▪ Uchwała nr 155/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 października 2012 roku w sprawie powołania Odwoławczej Komisji Oceniającej Nauczycieli Akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> </ul>	Powołanie mediatora na Uczelni	Listopad 2017 / Rektor

### 35. Wpływ na organy decyzyjne

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Ustawa o związkach zawodowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Uchwała nr 80/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 23 października 2015 roku w sprawie powołania Uczelnianej Komisji Wyborczej</li> </ul>	niewymagane	–

## 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Kodeks pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony – podwładny, MNiSW 2014 r.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktualizacja Strategii Rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku będąca załącznikiem do uchwały nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 r. – określająca priorytety i cele szczegółowe.</li> <li>▪ Regulamin stacjonarnych studiów doktoranckich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 17/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 marca 2015 roku</li> <li>▪ Uchwała nr 40/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku w sprawie zatwierdzenia Regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>▪ Uchwała nr 44/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 25 kwietnia 2014 roku w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu stanowiącego załącznik do uchwały nr 40/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 28 marca 2014 roku</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z przepisami wykonawczymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>▪ Uchwała nr 116/2014 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 października 2014 roku dotycząca zatwierdzenia „Kodeksu Etyki Pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu”</li> <li>▪ Uchwała nr 17/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 22 lutego 2013 roku w sprawie uchwalenia Strategii informacji, promocji i rekrutacji Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2016 roku</li> <li>▪ Kodeks Etyczny Doktoranta Uniwersytetu Przyrodniczego We Wrocławiu, Załącznik do Uchwały Rady Samorządu Doktorantów nr 1/2012/SD z dnia 13 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Zarządzenie nr 61/2004 Rektora Akademii Rolniczej we Wrocławiu z dnia 22 listopada 2004 r. ze zm. w sprawie określenia obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności kierowników projektów badawczych oraz osób nadzorujących realizację projektu badawczego finansowanych ze środków własnych Akademii Rolniczej, podmiotów gospodarczych zlecających realizację projektów badawczych, Ministra Nauki i Informatyzacji, Unii Europejskiej oraz organizacji międzynarodowych</li> </ul>	niewymagane	–

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.</li> <li>■ Uchwała nr 17/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 marca 2015 roku w sprawie uchwalenia regulaminu stacjonarnych studiów doktorskich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>■ Uchwała nr 26/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 22 marca 2013 roku w sprawie uchwalenia Regulaminu niestacjonarnych interdyscyplinarnych studiów doktoranckich w języku angielskim dla cudzoziemców o nazwie: Doctoral Program In Environmental And Life Sciences w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>■ Zarządzenie nr 99/2011 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 2 września 2011 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu monitorowania karier zawodowych absolwentów</li> <li>■ Zarządzenie nr 183/2013 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 7 listopada 2013 roku w sprawie wprowadzenia zmian do zarządzenia nr 99/2011 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 2 września 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu monitorowania karier zawodowych absolwentów</li> <li>■ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>■ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	<p>niewymagane</p>	<p>–</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>▪ Zarządzenie nr 151/2014 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 15 października 2014 roku w sprawie utworzenia Poradni Rozwoju Osobistego oraz wprowadzenia zmian do regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu wprowadzonego zarządzeniem nr 56/2010 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 31 marca 2010 r. ze zm.</li> </ul>		
--	---	--	--

### 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.

Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodeks pracy</li> <li>▪ Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>▪ Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uchwała nr 96/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 22 czerwca 2012 roku w sprawie funkcjonowania Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>▪ Uczelniany system zapewnienia jakości kształcenia ma na celu między innymi: wspieranie rozwoju innowacyjnych metod kształcenia ,podwyższanie kwalifikacji kadry dydaktycznej oraz rangi działalności dydaktycznej.</li> <li>▪ Zarządzenie nr 89/2016 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 sierpnia 2016 roku dotyczące realizacji uchwały nr 96/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 22 czerwca 2012 r. w sprawie funkcjonowania Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>▪ Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu uchwalony Uchwałą Senatu nr 7/2012 w dniu 24 lutego 2012 r.</li> <li>▪ Uchwała nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie uchwalenia aktualizacji Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku stanowiącej załącznik do uchwały nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>	niewymagane	–

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uchwała nr 90/2010 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie uchwalenia Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> </ul>		
--	---	--	--

#### 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 naukowci 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.

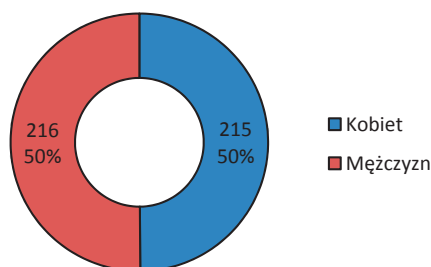
Właściwe przepisy prawa pozwalające na wprowadzenie tej zasady	Aktualne regulacje instytucjonalne	Wymagane działania	Kiedy/kto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</li> <li>Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu przyjęty Uchwałą nr 7/2012 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 24 lutego 2012 roku ze zm.: Statut Uczelni zawiera zapis o corocznej ocenie przez konwent stopnia realizacji strategii rozwoju Uczelni.</li> <li>Uchwała nr 17/2015 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 27 marca 2015 roku w sprawie uchwalenia regulaminu stacjonarnych studiów doktoranckich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>załącznik do uchwały nr 59/2013 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 21 czerwca 2013 r. Aktualizacja Strategii Rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu do 2020 roku</li> <li>Załącznik do uchwały senatu nr 26/2013. z dnia 22 marca 2013 r. Regulamin niestacjonarnych interdyscyplinarnych studiów doktoranckich w języku angielskim dla cudzoziemców o nazwie doctoral program in environmental and life sciences w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu</li> <li>Załącznik do Uchwały Rady Samorządu Doktorantów nr 1/2012/SD z dnia 13 lutego 2012 r. Kodeks etyczny doktoranta uniwersytetu przyrodniczego we Wrocławiu</li> </ul>	niewymagane	–

## ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO

### STRUKTURA RESPONDENTÓW

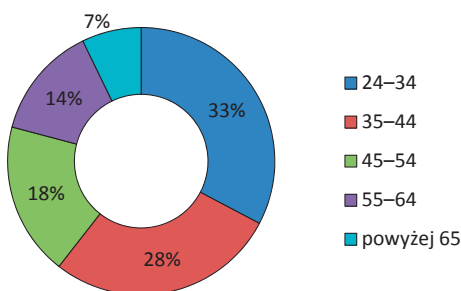
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zatrudnia około 1600 pracowników, z czego około 700 to pracownicy naukowo-dydaktyczni.

W badaniu wzięło udział 431 pracowników naukowo-dydaktycznych, z czego 215 to kobiety a 216 to mężczyźni.

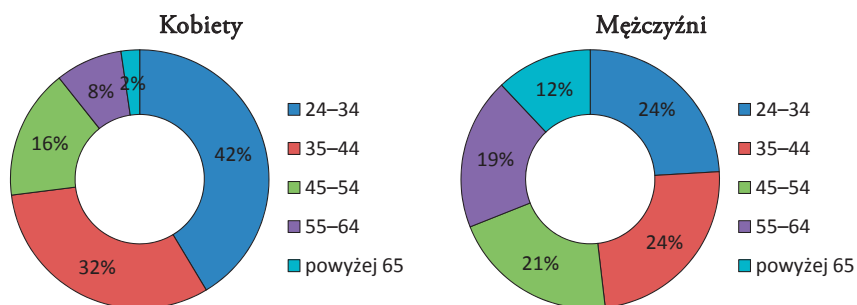


Wykres 1. Procentowy udział respondentów według płci

Procentowy udział respondentów maleje wraz z ich wiekiem. Najliczniej reprezentowane były dwie najmłodsze grupy pracowników Uczelni – 33% respondentów z zakresu 24–34 lat oraz 28% z zakresu 35–44 lat. Pracownicy starsi niż 44 lata stanowili łącznie 39% respondentów. Podział ze względu na wiek rozkłada się inaczej wśród kobiet i mężczyzn. Wśród kobiet przewaga dwóch najmłodszych grup nad pozostałymi jest jeszcze większa (74 % do 26 %), natomiast wśród mężczyzn udział procentowy jest zbliżony we wszystkich grupach wiekowych (od 19% do 24%) z wyjątkiem grupy pracowników powyżej 65 roku życia, dla której ten udział jest znacznie mniejszy (12 %).



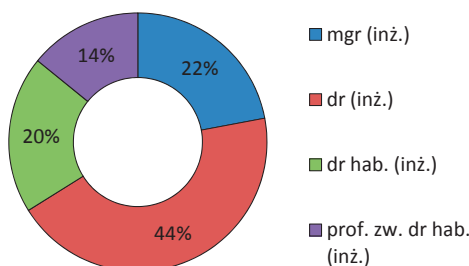
Wykres 2. Procentowy udział respondentów wg wieku



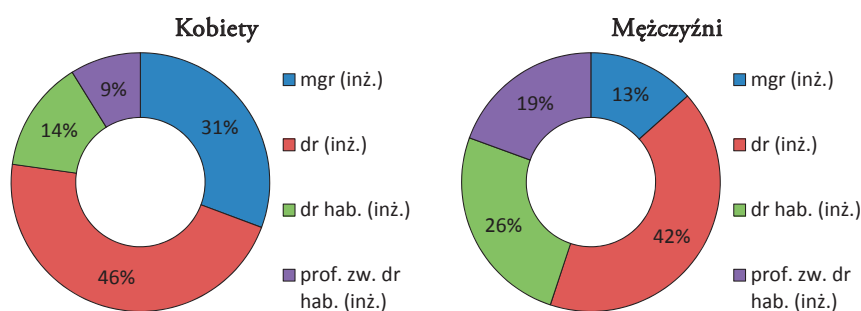
Wykres 3. Procentowy udział respondentów wg wieku w zależności od płci



Strukturę respondentów w zależności od stopnia/tytułu naukowego przedstawia wykres 4. Najliczniej reprezentowaną grupą są pracownicy ze stopniem doktora i doktora inżyniera (44%), a najmniej było respondentów ze stopniem profesora (14%). Struktura ta różnie się w zależności od płci. Respondentów z tytułem magistra lub magistra inżyniera wśród kobiet było ponad dwa razy więcej niż wśród mężczyzn. Jednocześnie wśród mężczyzn pracownicy samodzielni stanowili 45% respondentów, podczas gdy wśród kobiet jedynie 25%.



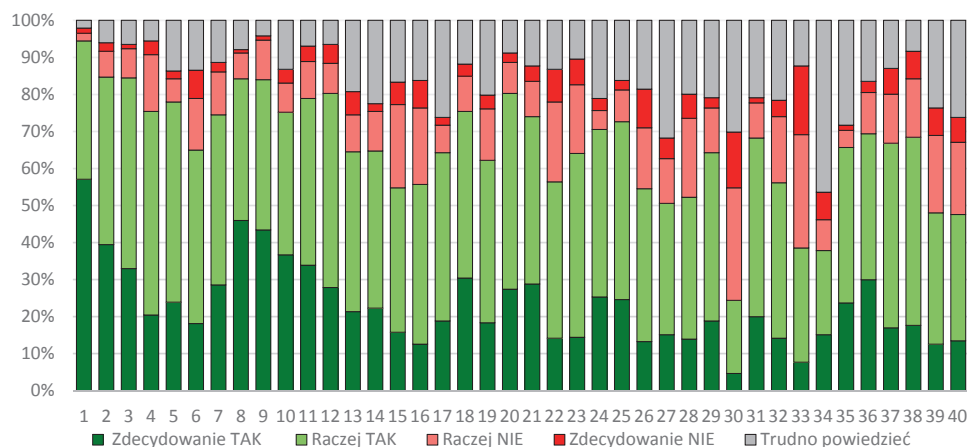
Wykres 4. Procentowy udział respondentów wg. stopnia/tytułu naukowego



Wykres 5. Procentowy udział respondentów wg stopnia/tytułu naukowego w zależności od płci

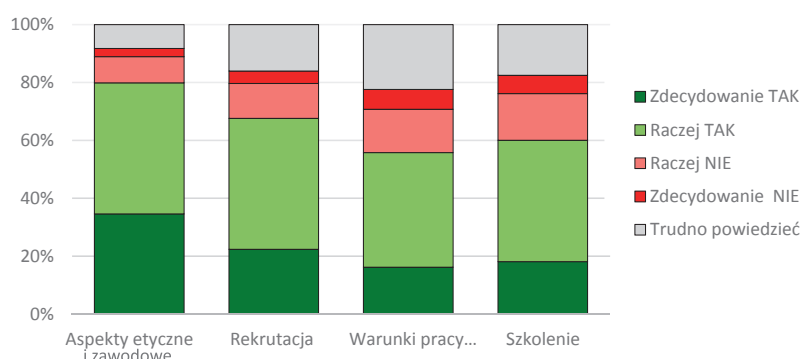
## STRUKTURA ODPOWIEDZI

Struktura odpowiedzi w poszczególnych pytaniach przedstawiona jest na wykresie 6. Ogólnie wśród odpowiedzi dominują odpowiedzi pozytywne (66%) nad negatywnymi (18%), a odpowiedzi neutralnych jest 16%. Szczegółowa analiza struktury odpowiedzi w poszczególnych pytaniach zostanie przedstawiona w dalszej części dokumentu.

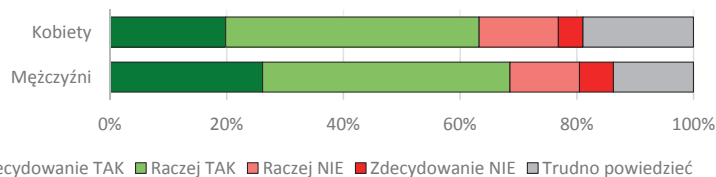


Wykres 6. Struktura odpowiedzi w poszczególnych pytaniach ankiety

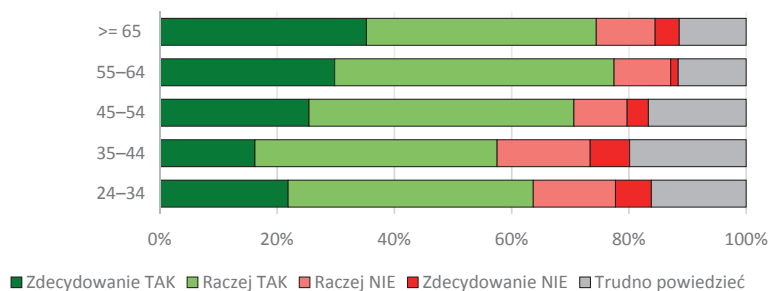
Strukturę odpowiedzi w poszczególnych blokach tematycznych ankiety przedstawia wykres 6. Najczęstszą odpowiedzią była odpowiedź „Raczej TAK”, która stanowiła ponad 40% odpowiedzi we wszystkich 4 blokach tematycznych. W każdym z bloków suma odpowiedzi pozytywnych przewyższa odpowiedzi negatywne, przy czym najbardziej pozytywnie oceniono blok 1 „Aspekty etyczne i zawodowe”, w którym odpowiedzi pozytywne („Zdecydowanie TAK” i „Raczej TAK”) stanowią łącznie 80%. Procentowy udział odpowiedzi negatywnych („Zdecydowanie NIE” i „Raczej NIE”) wynosi łącznie od 12 % w bloku I do 22% w bloku III i IV. W bloku III odsetek odpowiedzi neutralnych („Trudno powiedzieć”) jest najwyższy i przekracza 22%. W żadnym bloku tematycznym odpowiedź „Zdecydowanie NIE” nie przekroczyła 7% wszystkich odpowiedzi.



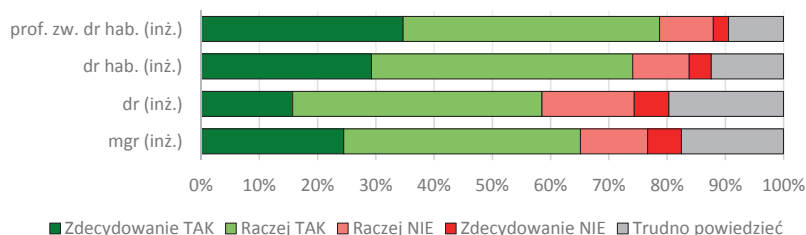
Wykres 7. Procentowy udział odpowiedzi wśród poszczególnych bloków tematycznych



Wykres 8. Procentowy udział odpowiedzi wśród kobiet i mężczyzn



Wykres 9. Procentowy udział odpowiedzi wśród poszczególnych grup wiekowych



Wykres 10. Procentowy udział odpowiedzi w zależności od tytułu/stopnia naukowego

Strukturę odpowiedzi w zależności od płci, wieku oraz tytułu/stopnia naukowego przedstawiają odpowiednio wykresy 8, 9 i 10. Wśród kobiet i mężczyzn odsetek poszczególnych rodzajów odpowiedzi jest zbliżony, z kilkuprocentową większą ilością odpowiedzi „Zdecydowanie TAK” wśród mężczyzn i o kilka procent większą ilością odpowiedzi „Trudno powiedzieć” wśród kobiet. Najmniejszy odsetek odpowiedzi „Trudno powiedzieć” udzieliły dwie najstarsze grupy wiekowe oraz profesorowe, z czego wynika, że świadomość praw i obowiązków rośnie wraz z wiekiem i awansem zawodowym. Jednocześnie grupy te są grupami, które udzieliły najwięcej pozytywnych odpowiedzi na pytania postawione w ankiecie. Najmniej pozytywnych odpowiedzi a zarazem najwięcej odpowiedzi negatywnych i neutralnych udzieliли pracownicy w wieku 35–44 lat oraz pracownicy ze stopniem doktora / doktora inżyniera. Porównywalny odsetek odpowiedzi negatywnych, przy jednoczesnym wzroście odpowiedzi „Zdecydowanie TAK” odnotowano wśród najmłodszych pracowników oraz wśród magistrów / magistrów inżynierów.

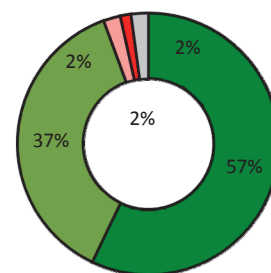
## ANALIZA POSZCZEGÓLNYCH PYTAŃ W BLOKACH TEMATYCZNYCH

### Blok I: Aspekty etyczne i zawodowe

#### Pytanie nr 1

Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi?

ZDECYDOWANIE TAK	246
RACZEJ TAK	161
RACZEJ NIE	9
ZDECYDOWANIE NIE	6
TRUDNO POWIEDZIEĆ	9

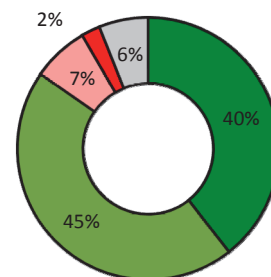


**Komentarz:** Pytanie dotyczyło wolności przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 94%). Raczej nie lub zdecydowanie odpowiedział zaledwie co dwudziesty piąty ankietowany (4%). Pozostałe 2% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

#### Pytanie nr 2

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki?

ZDECYDOWANIE TAK	170
RACZEJ TAK	195
RACZEJ NIE	30
ZDECYDOWANIE NIE	10
TRUDNO POWIEDZIEĆ	26

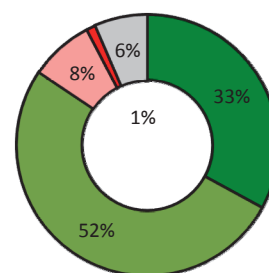


**Komentarz:** Pytanie dotyczyło przestrzegania fundamentalnych norm i zasad oraz praktyk etycznych. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 85%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział niespełna co dziesiąty ankietowany (9%). Pozostałe 6% badanych odpowiedziało „trudno powiedzieć”.

### Pytanie nr 3

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przestrzega się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/ opiekunami i/lub innymi naukowcami?

ZDECYDOWANIE TAK	142
RACZEJ TAK	222
RACZEJ NIE	34
ZDECYDOWANIE NIE	5
TRUDNO POWIEDZIEĆ	28

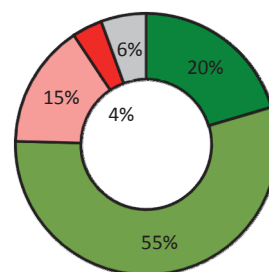


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło przestrzegania zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/ opiekunami i/lub innymi naukowcami. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 85%). Odpowiedź raczej nie lub zdecydowanie nie została wybrana przez niespełna co dziesiątego ankietowanego (9%). Pozostałe 6% badanych udzieliło odpowiedzi trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 4

Czy znasz cele oraz mechanizmy finansowania badań na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu?

ZDECYDOWANIE TAK	88
RACZEJ TAK	237
RACZEJ NIE	66
ZDECYDOWANIE NIE	16
TRUDNO POWIEDZIEĆ	24

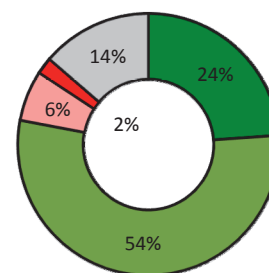


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło znajomości mechanizmów finansowania badań na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 75%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział zaledwie co piąty ankietowany (19%). Pozostałe 6% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 5

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy?

ZDECYDOWANIE TAK	103
RACZEJ TAK	233
RACZEJ NIE	27
ZDECYDOWANIE NIE	9
TRUDNO POWIEDZIEĆ	59

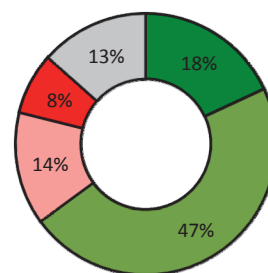


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło opinii na temat przestrzegania przepisów regulujących warunki szkoleń lub pracy, dotyczących m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców na UPWr. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 78%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziało 8% badanych. Pozostali ankietowani (14%) zdecydowali się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 6

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie finansowania badań naukowych?

ZDECYDOWANIE TAK	78
RACZEJ TAK	202
RACZEJ NIE	60
ZDECYDOWANIE NIE	33
TRUDNO POWIEDZIEĆ	58

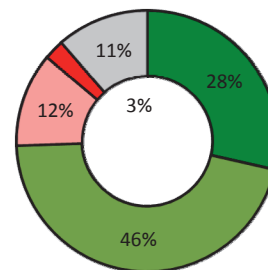


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło opinii na temat zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie finansowania badań naukowych. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 65%). Odpowiedzi raczej nie lub zdecydowanie nie zostały udzielone przez niespełna co czwartego ankietowanego (22%). Pozostałe 13% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 7

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu stosowane są bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych?

ZDECYDOWANIE TAK	123
RACZEJ TAK	198
RACZEJ NIE	50
ZDECYDOWANIE NIE	11
TRUDNO POWIEDZIEĆ	49

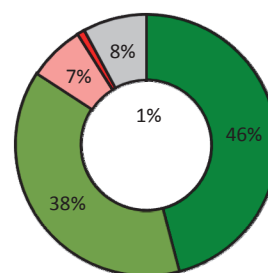


**Komentarz:** Pytanie nr 7 dotyczyło opinii na temat stosowania bezpiecznych sposobów wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 74%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział niespełna co szósty ankietowany (15%). Pozostałe 11% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 8

Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu jesteś zobowiązany do upowszechniania ich wyników?

ZDECYDOWANIE TAK	198
RACZEJ TAK	165
RACZEJ NIE	30
ZDECYDOWANIE NIE	4
TRUDNO POWIEDZIEĆ	34

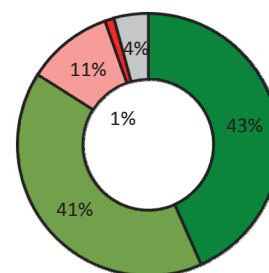


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło konieczności upowszechniania wyników przy prowadzeniu badań naukowych. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 84%). Raczej nie lub zdecydowanie nie zaledwie co dwunasty ankietowany (8%). Tyle samo badanych (8%) zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 9

Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu popularyzujesz i promujesz ich wyniki wśród ogółu społeczeństwa?

ZDECYDOWANIE TAK	187
RACZEJ TAK	175
RACZEJ NIE	46
ZDECYDOWANIE NIE	5
TRUDNO POWIEDZIEĆ	18

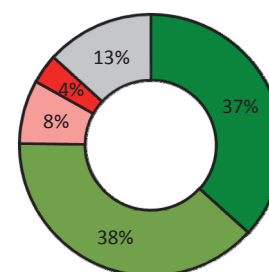


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło popularyzacji i promocji wyników wśród ogółu społeczeństwa. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 84%). Raczej nie lub zdecydowanie nie niespełna odpowiedział co ósmy ankietowany (12%). Pozostałe 4% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 10

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny?

ZDECYDOWANIE TAK	158
RACZEJ TAK	166
RACZEJ NIE	34
ZDECYDOWANIE NIE	16
TRUDNO POWIEDZIEĆ	57

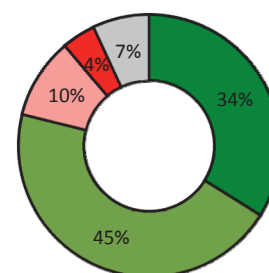


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło zabezpieczeń przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 75%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziało co ósmy ankietowany (12%). Pozostałe 13% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 11

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję?

ZDECYDOWANIE TAK	146
RACZEJ TAK	194
RACZEJ NIE	43
ZDECYDOWANIE NIE	18
TRUDNO POWIEDZIEĆ	30



**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło procedury regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przez niezależną komisję. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 79%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziało 14% ankietowanych. Pozostałe 7% badanych udzieliło odpowiedzi trudno powiedzieć.

### Uwagi do części „Aspekty etyczne i zawodowe”

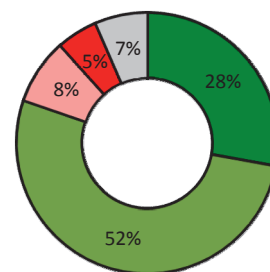
Wśród 12 uwag zgłoszonych przez respondentów w tej części kilkakrotnie krytykowano celowość i zasady przeprowadzania oceny nauczycieli akademickich, która, zdaniem kilku uczestników ankiety, nie skutkuje wyróżnieniami lub konsekwencjami dla pracowników. Dwóch pracowników zwróciło uwagę na nadmierną biurokrację, która ogranicza swobodę działań. Jeden respondent (mężczyzna, dr inż., lat 35–44) zwrócił uwagę na wykorzystywanie młodszych pracowników przez kierownika jednostki poprzez przydzielanie im zadań nie wynikających z obowiązków pracownika oraz brak poszanowania ich praw własności intelektualnej. Jedna respondentka (kobieta, mgr inż., lat 24–34) zwróciła uwagę na mniejsze szanse zatrudnienia dla młodych kobiet, ze względu na możliwość zajęcia w ciąży lub opiekę nad dzieckiem.

## Blok II: Rekrutacja

### Pytanie nr 12

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu jako pracodawca zapewnia w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy jasno określone standardy?

ZDECYDOWANIE TAK	120
RACZEJ TAK	226
RACZEJ NIE	35
ZDECYDOWANIE NIE	22
TRUDNO POWIEDZIEĆ	28

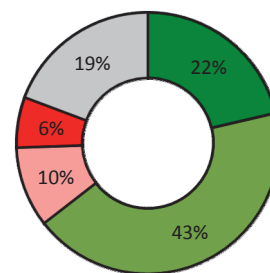


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło przestrzegania w procesie rekrutacji jasno określonych standardów. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało 4/5 badanych (łącznie 80%). Raczej nie lub zdecydowanie nie niespełna co ósmy ankietowany (12%). Pozostałe 7% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 13

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu ustalił przejrzyste procedury rekrutacji, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?

ZDECYDOWANIE TAK	92
RACZEJ TAK	186
RACZEJ NIE	43
ZDECYDOWANIE NIE	27
TRUDNO POWIEDZIEĆ	83



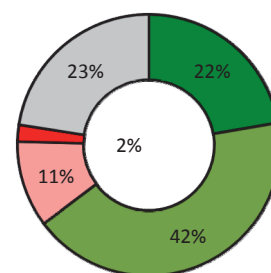
**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło opinii na temat ustalenia przez UPWr przejrzystych procedur rekrutacji, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziały większość badanych (łącznie 65%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział co szósty ankietowany (16%). Pozostałe 19% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.



#### Pytanie nr 14

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, wykazują się odpowiednią równowagą płci, składają się z członków różnych dyscyplin oraz posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów?

ZDECYDOWANIE TAK	96
RACZEJ TAK	183
RACZEJ NIE	46
ZDECYDOWANIE NIE	9
TRUDNO POWIEDZIEĆ	97

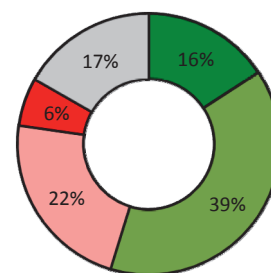


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło komisji rekrutacyjnych, a w szczególności tego, czy komisje wykazują się odpowiednią równowagą płci, składają się z członków różnych dyscyplin oraz posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało większość badanych (łącznie 64%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziało 13% ankietowanych. Co czwarty ankietowany (23%) udzielił odpowiedzi trudno powiedzieć.

#### Pytanie nr 15

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań?

ZDECYDOWANIE TAK	68
RACZEJ TAK	168
RACZEJ NIE	97
ZDECYDOWANIE NIE	26
TRUDNO POWIEDZIEĆ	72

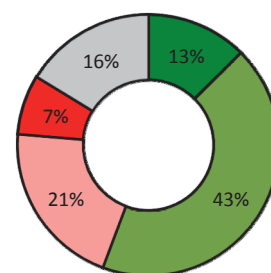


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło informowania kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało większość badanych (łącznie 55%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział niespełna co trzeci ankietowany (28%). Pozostałe 17% badanych nie miało zdania na ten temat.

#### Pytanie nr 16

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu ocenia w procesie doboru kadr zasługi zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, wkładzie w patenty, opracowania lub wynalazki, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej?

ZDECYDOWANIE TAK	54
RACZEJ TAK	186
RACZEJ NIE	89
ZDECYDOWANIE NIE	32
TRUDNO POWIEDZIEĆ	70

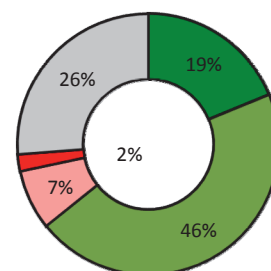


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło koncentracji w ocenie w procesie doboru kadr na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało większość badanych (łącznie 56%). Na odpowiedź raczej nie lub zdecydowanie nie zdecydowało się 28% ankietowanych. Pozostałe 16% badanych udzieliło odpowiedzi trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 17

Czy uważasz, że w procesie rekrutacji Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu umożliwia kandydatom podążającym wielowymiarową ścieżką kariery składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę?

ZDECYDOWANIE TAK	81
RACZEJ TAK	196
RACZEJ NIE	32
ZDECYDOWANIE NIE	9
TRUDNO POWIEDZIEĆ	113

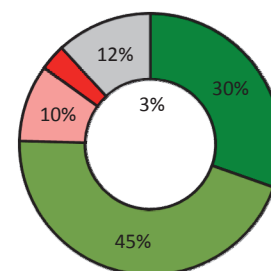


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło umożliwienia kandydatom składania życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało większość badanych (łącznie 65%). Raczej nie lub zdecydowanie nie niespełna co dziesiąty ankietowany (9%). Ponad ¼ ankietowanych (26%) nie miało zdania na ten temat.

### Pytanie nr 18

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności (pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym w sektorze państwowym lub prywatnym), zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej?

ZDECYDOWANIE TAK	131
RACZEJ TAK	194
RACZEJ NIE	41
ZDECYDOWANIE NIE	14
TRUDNO POWIEDZIEĆ	51

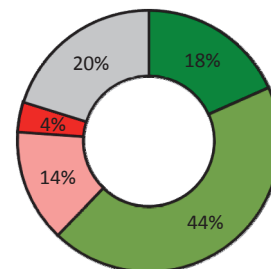


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło postrzegania doświadczenia w zakresie mobilności jako cennego wkładu. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało 3/4 badanych (łącznie 75%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział niespełna co siódmy ankietowany (13%). Pozostałe 13% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 19

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej?

ZDECYDOWANIE TAK	79
RACZEJ TAK	189
RACZEJ NIE	60
ZDECYDOWANIE NIE	16
TRUDNO POWIEDZIEĆ	87

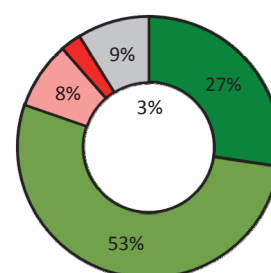


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło zapewnienia właściwej oceny kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało większość badanych (łącznie 62%). Odpowiedzi raczej nie lub zdecydowanie udzieliło 18% ankietowanych. Co piąty ankietowany (20%) zdecydował się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 20

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu określił wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy?

ZDECYDOWANIE TAK	118
RACZEJ TAK	228
RACZEJ NIE	36
ZDECYDOWANIE NIE	11
TRUDNO POWIEDZIEĆ	38

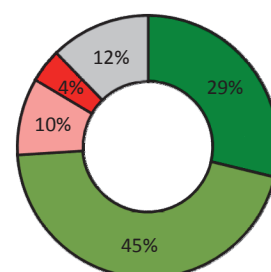


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło określenia wymaganego poziomu podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 80%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedział niespełna co siódmy ankietowany (13%). Pozostałe 9% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 21

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu ustalił jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania?

ZDECYDOWANIE TAK	124
RACZEJ TAK	195
RACZEJ NIE	41
ZDECYDOWANIE NIE	18
TRUDNO POWIEDZIEĆ	53



**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło ustalenia jasnych zasad i wyraźnych wskazówek w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora. Również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 74%). Odpowiedzi raczej nie lub zdecydowanie nie udzielił niespełna co siódmy ankietowany (14%). Pozostałe 12% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Uwagi do części „Rekrutacja”

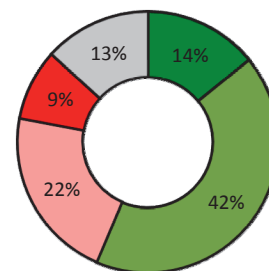
W tej części znalazło się 8 uwag dotyczących kilku aspektów. Pięciu pracowników zwróciło uwagę na proces rekrutacji wskazując, że konkursy mogą faworyzować niektóre osoby (zarówno pracowników jak i kandydatów na doktorantów), szczególnie w sytuacji, gdy chodzi o awans aktualnego pracownika uczelni. Dwoje respondentów (mężczyźni ze stopniem doktora) poruszyło kwestię równowagi płci, przy czym jeden stwierdził nadreprezentację kobiet a drugi podważył przedkładanie kryterium płci nad kompetencje i doświadczenie. Jeden z pracowników (dr / dr inż., lat 35–44) zwrócił uwagę na brak jasnych kryteriów i wymagań przy ubieganiu się o habilitację.

### Blok III: Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne

#### Pytanie nr 22

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem?

ZDECYDOWANIE TAK	61
RACZEJ TAK	182
RACZEJ NIE	93
ZDECYDOWANIE NIE	38
TRUDNO POWIEDZIEĆ	57

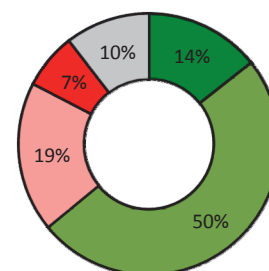


**Komentarz:** Pytanie 22 dotyczyło opinii czy wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 56%). Odpowiedzi raczej nie lub zdecydowanie nie zostały udzielone przez co trzeciego respondenta (31%). Pozostałe 13% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

#### Pytanie nr 23

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, zapewniającego odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy?

ZDECYDOWANIE TAK	62
RACZEJ TAK	214
RACZEJ NIE	80
ZDECYDOWANIE NIE	30
TRUDNO POWIEDZIEĆ	45

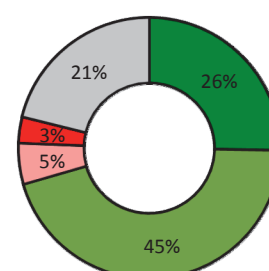


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło dbania o tworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 64%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziała nieco ponad czwarta część ankietowanych (26%). Pozostałe 10% badanych nie miała zdania na ten temat.

#### Pytanie nr 24

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych?

ZDECYDOWANIE TAK	109
RACZEJ TAK	195
RACZEJ NIE	22
ZDECYDOWANIE NIE	14
TRUDNO POWIEDZIEĆ	91

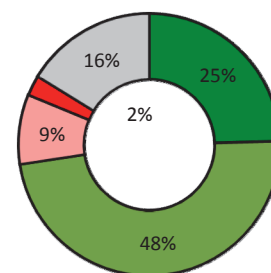


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło zapewnienia elastycznych warunków pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 71%). Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziała zdecydowana mniejszość badanych (8%). Pozostałe 21% ankietowanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 25

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony?

ZDECYDOWANIE TAK	106
RACZEJ TAK	207
RACZEJ NIE	37
ZDECYDOWANIE NIE	11
TRUDNO POWIEDZIEĆ	70

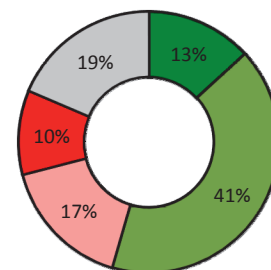


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło zapewnienia stabilnych warunków zatrudnienia pracowników naukowych, poprzez przestrzeganie zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 73%). Odpowiedzi raczej nie lub zdecydowanie udzieliło nie niespełna co czwarty ankietowanych (11%). Pozostałe 16% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 26

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu i/lub grantodawcy zapewniają naukowcom na każdym etapie kariery naukowej sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi?

ZDECYDOWANIE TAK	57
RACZEJ TAK	178
RACZEJ NIE	71
ZDECYDOWANIE NIE	45
TRUDNO POWIEDZIEĆ	80

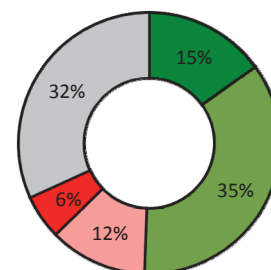


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło opinii czy grantodawcy zapewniają naukowcom na każdym etapie kariery naukowej sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego. Zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziało większość badanych (łącznie 54%). Raczej nie lub zdecydowanie odpowiedziało 27% ankietowanych. Pozostałe 19% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

### Pytanie nr 27

Czy uważasz że, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów?

ZDECYDOWANIE TAK	65
RACZEJ TAK	153
RACZEJ NIE	52
ZDECYDOWANIE NIE	24
TRUDNO POWIEDZIEĆ	137

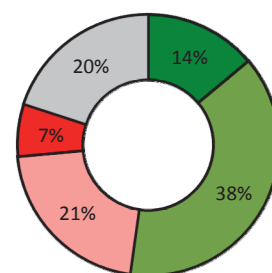


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło opinii czy Uczelnia stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Połowa ankietowanych (50%) odpowiedziała zdecydowanie tak lub raczej tak. Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziało 18% ankietowanych. Prawie co trzeci ankietowany (32%) nie miał zdania w tym zakresie.

**Pytanie nr 28**

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu obowiązuje określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi?

ZDECYDOWANIE TAK	60
RACZEJ TAK	165
RACZEJ NIE	92
ZDECYDOWANIE NIE	28
TRUDNO POWIEDZIEĆ	86

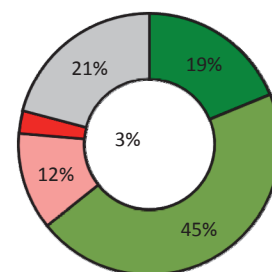


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło opinii czy na Uczelni obowiązuje określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi. Nieco ponad połowa ankietowanych (85%) udzieliła odpowiedzi zdecydowanie tak lub raczej tak. Raczej nie lub zdecydowanie nie stwierdziło 28% badanych. Pozostałe 20% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

**Pytanie nr 29**

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery?

ZDECYDOWANIE TAK	81
RACZEJ TAK	196
RACZEJ NIE	52
ZDECYDOWANIE NIE	12
TRUDNO POWIEDZIEĆ	90

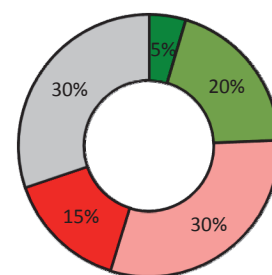


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym. I tu również zdecydowanie tak lub raczej tak odpowiedziała większość badanych (łącznie 64%). Raczej nie lub zdecydowanie nie niespełna co szósty ankietowany (15%). Pozostałe 21% badanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.

**Pytanie nr 30**

Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy?

ZDECYDOWANIE TAK	20
RACZEJ TAK	85
RACZEJ NIE	131
ZDECYDOWANIE NIE	65
TRUDNO POWIEDZIEĆ	130



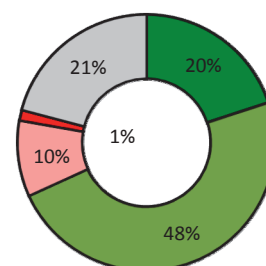
**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło zapewnienia naukowcom doradztwa zawodowego oraz pomocy w zakresie znalezienia pracy na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy. Zaledwie co czwarty ankietowany (25%) odpowiedział zdecydowanie tak lub raczej tak. Raczej nie lub zdecydowanie nie odpowiedziała prawie połowa badanych (45%). Pozostałe 30% ankietowanych zdecydowało się na odpowiedź trudno powiedzieć.



### Pytanie nr 31

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich oraz umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wykorzystywania swoich wyników w zakresie badań?

ZDECYDOWANIE TAK	86
RACZEJ TAK	208
RACZEJ NIE	41
ZDECYDOWANIE NIE	6
TRUDNO POWIEDZIEĆ	90

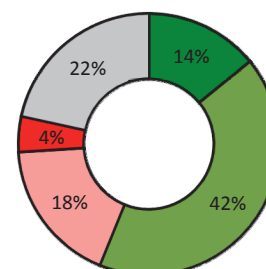


**Komentarz:** Zdecydowana część respondentów (68%) pozytywnie wypowiedziała się w kwestii zapewnienia przez UPWr ochrony praw własności intelektualnej. Tylko 11 % ankietowanych udzieliło odpowiedzi negatywnej. Na to pytanie udzielono 21% odpowiedzi neutralnych, czyli „Trudno powiedzieć”.

### Pytanie nr 32

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu opracowywał 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?

ZDECYDOWANIE TAK	61
RACZEJ TAK	181
RACZEJ NIE	77
ZDECYDOWANIE NIE	19
TRUDNO POWIEDZIEĆ	93

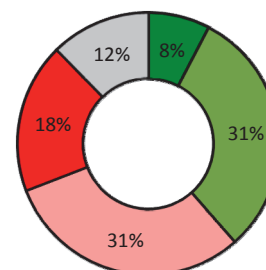


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło poszanowania praw współautorstwa, w szczególności młodych naukowców. Respondenci udzielili łącznie 56% odpowiedzi pozytywnych, przy 22% odpowiedzi negatywnych oraz 22% odpowiedzi neutralnych.

### Pytanie nr 33

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu dokłada starań, aby obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania?

ZDECYDOWANIE TAK	33
RACZEJ TAK	133
RACZEJ NIE	132
ZDECYDOWANIE NIE	80
TRUDNO POWIEDZIEĆ	53



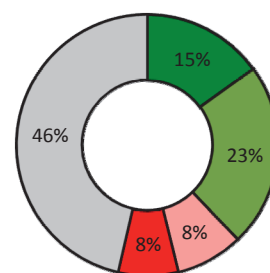
**Komentarz:** Pytanie dotyczyło obowiązków związanych z nauczaniem, w zakresie ich wynagradzania oraz wpływu na ocenę pracownika. W tym pytaniu 49% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej, wyrażając w ten sposób swoje niezadowolenie z panującej sytuacji w tym aspekcie. Tylko 39% respondentów udzieliło odpowiedzi pozytywnej, a 12% wybrało odpowiedź „Trudno powiedzieć”. Jest to pierwsze pytanie, w którym liczba odpowiedzi negatywnych przewyższa liczbę odpowiedzi pozytywnych.



#### Pytanie nr 34

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu wyznaczył bezstronną osobę w charakterze rzecznika, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami?

ZDECYDOWANIE TAK	65
RACZEJ TAK	98
RACZEJ NIE	36
ZDECYDOWANIE NIE	32
TRUDNO POWIEDZIEĆ	200

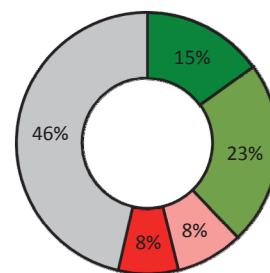


**Komentarz:** Kolejne pytanie dotyczyło rozpatrywania skarg i apelacji naukowców przez osobę bezstronną. W pytaniu tym aż 46% ankietowanych udzieliło odpowiedzi neutralnej, co może świadczyć o niskiej świadomości lub niskiej potrzebie pracowników w tym zakresie. Udzielono 38% odpowiedzi pozytywnych i 16% odpowiedzi negatywnych, a więc w ostatecznym rozrachunku zagadnienie należy rozpatrywać jako ocenione pozytywnie.

#### Pytanie nr 35

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu uznaje 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?

ZDECYDOWANIE TAK	102
RACZEJ TAK	181
RACZEJ NIE	20
ZDECYDOWANIE NIE	6
TRUDNO POWIEDZIEĆ	122



**Komentarz:** W pytaniu dotyczącym wpływu pracowników na organy decyzyjne odnotowano bardzo niski udział odpowiedzi negatywnych (6%), oraz stosunkowo wysoki udział odpowiedzi pozytywnych (66%). Świadczy to o wysoce pozytywnej ocenie tego zagadnienia wśród pracowników. 28% pracowników wybrało odpowiedź „Trudno powiedzieć”.

#### Uwagi do części „Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne”

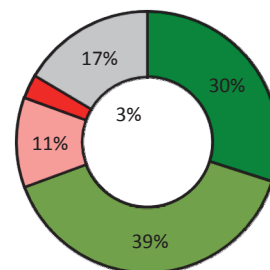
Wśród 7 uwag do tej części ankiety (wszystkie od pracowników niesamodzielných, z czego 6 ze stopniem doktora i jeden z tytułem magistra) zwrócono uwagę na niskie wynagrodzenia dla pracowników niesamodzielných i niewystarczające fundusze na badania oraz dydaktykę. Krytykowano brak możliwości negocjowania warunków umowy o pracę i niską punktację godzin dydaktycznych w okresowej ocenie pracownika. Padła również propozycja (kobieta, dr hab., lat 35–44) aby do godzin dydaktycznych wliczać konsultację oraz opiekę nad doktorantem.

## Blok IV: Szkolenie

### Pytanie nr 36

Czy na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału, aby w pełni korzystać z tych relacji?

ZDECYDOWANIE TAK	129
RACZEJ TAK	170
RACZEJ NIE	48
ZDECYDOWANIE NIE	13
TRUDNO POWIEDZIEĆ	71

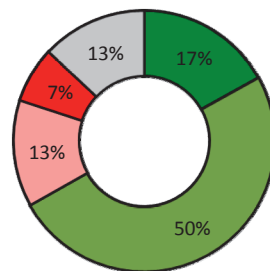


**Komentarz:** Pytanie rozpoczęło blok pytań związanym ze szkolenie pracowników i dotyczy relacji doktorantów i opiekunów naukowych. Na pytanie udzielono 69% odpowiedzi pozytywnych i 15% odpowiedzi negatywnych i 17% odpowiedzi neutralnych. Większość respondentów uznała więc, że formy kontaktów są regularne i ustalone w sposób prawidłowy.

### Pytanie nr 37

Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu tzw. starsi pracownicy naukowci pełniąc różnorodne funkcje w roli opiekunów, mentorów, liderów, koordynatorów projektów lub popularyzatorów nauki, wykonują te czynności zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi oraz budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi?

ZDECYDOWANIE TAK	73
RACZEJ TAK	215
RACZEJ NIE	57
ZDECYDOWANIE NIE	30
TRUDNO POWIEDZIEĆ	56

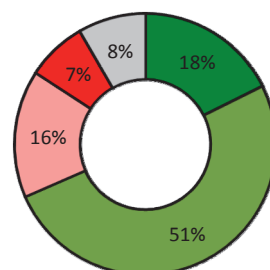


**Komentarz:** Kolejne pytanie w tej części dotyczyło standardów i obowiązków w pełnieniu funkcji przez starszych pracowników. Struktura odpowiedzi jest bardzo zbliżona jak w pytaniu poprzednim. Odpowiedzi pozytywnych jest 67%, przy 20% odpowiedzi negatywnych i 13% odpowiedzi neutralnych.

### Pytanie nr 38

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia?

ZDECYDOWANIE TAK	76
RACZEJ TAK	219
RACZEJ NIE	68
ZDECYDOWANIE NIE	32
TRUDNO POWIEDZIEĆ	36

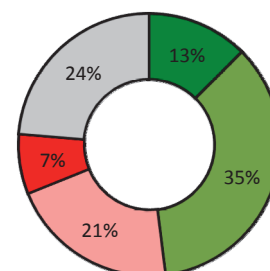


**Komentarz:** Pytanie dotyczyło wsparcia pracowników w kontynuacji ich rozwoju zawodowego. Struktura odpowiedzi jest podobna jak w dwóch poprzednich pytaniach, a więc znów przeważają odpowiedzi pozytywne (69%)m przy udziale odpowiedzi negatywnych 23% i neutralnych 8%.

### Pytanie nr 39

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia naukowcom perspektywy rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy o pracę?

ZDECYDOWANIE TAK	54
RACZEJ TAK	153
RACZEJ NIE	90
ZDECYDOWANIE NIE	32
TRUDNO POWIEDZIEĆ	102

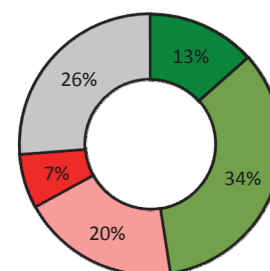


**Komentarz:** Przedostatnie pytanie w ankiecie dotyczyło dostępu do szkoleń oraz możliwości stałego rozwoju. Wśród odpowiedzi przeważają odpowiedzi pozytywne (48%). Odpowiedzi negatywnych było jednak aż 28% a neutralnych 24%.

### Pytanie nr 40

Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu wyznacza opiekuna naukowego biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą, doświadczeniem i kompetencjami, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz czy uczelnia zapewnia procedury monitorowania postępów i oceny, a także mechanizmy udzielania informacji zwrotnej początkującym naukowcom?

ZDECYDOWANIE TAK	58
RACZEJ TAK	147
RACZEJ NIE	84
ZDECYDOWANIE NIE	29
TRUDNO POWIEDZIEĆ	113



**Komentarz:** W ostatnim pytaniu pozytywnych odpowiedzi było 47%, przy 27% odpowiedzi negatywnych i 26% odpowiedzi neutralnych. Oznacza to, że respondenci pozytywnie ocenili działania Uniwersytetu w zakresie opieki naukowej dla początkujących naukowców.

### Uwagi do części „ Szkolenie”

W tej części ankiety zgłoszono 9 uwag od pracowników z różnych kategorii wiekowych, o różnej płci i tytule/stopniu naukowym. Czworo respondentów zwróciło uwagę na niewystarczające środki finansowe. Dwoje ankietowanych (kobiety, lat 24–35, mgr inż.) zgłosiło większą potrzebę wsparcia dla doktorantów w zakresie informacji dotyczących możliwości pozyskiwania funduszy na badania i staże. Z drugiej strony jeden z pracowników (kobieta, profesor, lat 55–64) wskazała na niechęć doktorantów do korzystania z rad opiekunów naukowych i zasugerowała utworzenie stanowiska doradcy naukowego dla młodych naukowców. Kolejny pracownik (mężczyzna, dr hab. (inż.), lat 35–44) podkreślił funkcję promotora w rozwoju młodych pracowników. Jeden z pracowników (mężczyzna, doktor, lat 55–64) uznał za zbędne finansowanie Centrum Kształcenia Ustawicznego. Jeden z pracowników (kobieta, dr hab. (inż.), lat 35–44) uznał określanie udziału procentowego wkładu w publikacjach za niekorzystny w budowaniu relacji z młodymi naukowcami.

## PROCENTOWY WYNIK BADANIA ANKIETOWEGO

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

Tabela 13. Procentowy wynik badania ankietowego – pozytywny (znak >) vs negatywny (znak <)

Obszar	Nr pytania	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE	Trudno powiedzieć	Odpowiedzi POZYTYWNE	Wynik	Odpowiedzi NEGATYWNE	Odpowiedzi NEUTRALNE
ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE	1	57,1%	37,4%	2,1%	1,4%	2,1%	94,4%	>	3,5%	2,1%
	2	39,4%	45,2%	7,0%	2,3%	6,0%	84,7%	>	9,3%	6,0%
	3	32,9%	51,5%	7,9%	1,2%	6,5%	84,5%	>	9,0%	6,5%
	4	20,4%	55,0%	15,3%	3,7%	5,6%	75,4%	>	19,0%	5,6%
	5	23,9%	54,1%	6,3%	2,1%	13,7%	78,0%	>	8,4%	13,7%
	6	18,1%	46,9%	13,9%	7,7%	13,5%	65,0%	>	21,6%	13,5%
	7	28,5%	45,9%	11,6%	2,6%	11,4%	74,5%	>	14,2%	11,4%
	8	45,9%	38,3%	7,0%	0,9%	7,9%	84,2%	>	7,9%	7,9%
	9	43,4%	40,6%	10,7%	1,2%	4,2%	84,0%	>	11,8%	4,2%
	10	36,7%	38,5%	7,9%	3,7%	13,2%	75,2%	>	11,6%	13,2%
	11	33,9%	45,0%	10,0%	4,2%	7,0%	78,9%	>	14,2%	7,0%
REKRUTACJA I OCENA	12	27,8%	52,4%	8,1%	5,1%	6,5%	80,3%	>	13,2%	6,5%
	13	21,3%	43,2%	10,0%	6,3%	19,3%	64,5%	>	16,2%	19,3%
	14	22,3%	42,5%	10,7%	2,1%	22,5%	64,7%	>	12,8%	22,5%
	15	15,8%	39,0%	22,5%	6,0%	16,7%	54,8%	>	28,5%	16,7%
	16	12,5%	43,2%	20,6%	7,4%	16,2%	55,7%	>	28,1%	16,2%
	17	18,8%	45,5%	7,4%	2,1%	26,2%	64,3%	>	9,5%	26,2%
	18	30,4%	45,0%	9,5%	3,2%	11,8%	75,4%	>	12,8%	11,8%
	19	18,3%	43,9%	13,9%	3,7%	20,2%	62,2%	>	17,6%	20,2%
	20	27,4%	52,9%	8,4%	2,6%	8,8%	80,3%	>	10,9%	8,8%
	21	28,8%	45,2%	9,5%	4,2%	12,3%	74,0%	>	13,7%	12,3%

Tabela 13. c.d.

Obszar	Nr pytania	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE	Trudno powiedzieć	Odpowiedzi POZYTYWNE	Wynik	Odpowiedzi NEGATYWNE	Odpowiedzi NEUTRALNE
WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	22	14,2%	42,2%	21,6%	8,8%	13,2%	56,4%	>	30,4%	13,2%
	23	14,4%	49,7%	18,6%	7,0%	10,4%	64,0%	>	25,5%	10,4%
	24	25,3%	45,2%	5,1%	3,2%	21,1%	70,5%	>	8,4%	21,1%
	25	24,6%	48,0%	8,6%	2,6%	16,2%	72,6%	>	11,1%	16,2%
	26	13,2%	41,3%	16,5%	10,4%	18,6%	54,5%	>	26,9%	18,6%
	27	15,1%	35,5%	12,1%	5,6%	31,8%	50,6%	>	17,6%	31,8%
	28	13,9%	38,3%	21,3%	6,5%	20,0%	52,2%	>	27,8%	20,0%
	29	18,8%	45,5%	12,1%	2,8%	20,9%	64,3%	>	14,8%	20,9%
	30	4,6%	19,7%	30,4%	15,1%	30,2%	24,4%	<	45,5%	30,2%
	31	20,0%	48,3%	9,5%	1,4%	20,9%	68,2%	>	10,9%	20,9%
	32	14,2%	42,0%	17,9%	4,4%	21,6%	56,1%	>	22,3%	21,6%
	33	7,7%	30,9%	30,6%	18,6%	12,3%	38,5%	<	49,2%	12,3%
	34	15,1%	22,7%	8,4%	7,4%	46,4%	37,8%	>	15,8%	46,4%
	35	23,7%	42,0%	4,6%	1,4%	28,3%	65,7%	>	6,0%	28,3%
SZKOLENIA	36	29,9%	39,4%	11,1%	3,0%	16,5%	69,4%	>	14,2%	16,5%
	37	16,9%	49,9%	13,2%	7,0%	13,0%	66,8%	>	20,2%	13,0%
	38	17,6%	50,8%	15,8%	7,4%	8,4%	68,4%	>	23,2%	8,4%
	39	12,5%	35,5%	20,9%	7,4%	23,7%	48,0%	>	28,3%	23,7%
	40	13,5%	34,1%	19,5%	6,7%	26,2%	47,6%	>	26,2%	26,2%

## WNIOSKI Z ANALIZY WENĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO

Badanie ankietowe należy uznać za przeprowadzone na reprezentatywnej grupie pracowników UPWr, w której znaleźli się przedstawiciele różnych grup wiekowych, o różnym wykształceniu i obojga płci. Struktura odpowiedzi wśród różnych grup pracowników jest zbliżona.

Analiza udzielonych odpowiedzi w badaniu ankietowanym wykazała, że respondenci oceniają obecną sytuację na UPWr jako dobrą. Świadczy o tym zdecydowania przewaga ilości pozytywnych odpowiedzi (66%) nad odpowiedziami negatywnymi (18%). Jednocześnie aż 38 z 40 pytań odpowiadającym 40 zasadom zapisanym w Karcie i Kodeksie zostało ocenionych pozytywnie, przy 2 pytaniach ocenionych negatywnie.

Analiza wskazała potrzebę podjęcia działań koniecznych do usprawnienia przepływu informacji i zaznajomienia pracowników naukowych z obecnie funkcjonującymi praktykami i regulacjami prawnymi obowiązującymi na Uczelni. Świadczy o tym aż 14 pytań, na które udział procentowy odpowiedzi „Trudno powiedzieć” przekroczył 20% (przy czym w jednym pytaniu wyniósł aż 46.4%), a średni udział odpowiedzi neutralnych wyniósł 16%..

Zdecydowanie najbardziej pozytywnie ocenione zostały pytania z bloku I, dotyczące aspektów etycznych i zawodowych. Najwyżej w całej ankiecie oceniono pytanie 1 dotyczące wolności przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, na które pozytywnej odpowiedzi udzieliło 94.4% respondentów (z czego 57.1 „Zdecydowanie TAK”). W tym bloku znajdują się również 4 pytania (numer 2, 3, 8 i 9), których udział procentowy odpowiedzi pozytywnych przekroczył 80%. W tym bloku tematycznym najniżej oceniono pytanie 6 dotyczące przestrzegania zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie finansowania badań naukowych. Na pytanie to udzielono 65% odpowiedzi pozytywnych przy 21.6% odpowiedziach negatywnych.

W bloku II „Rekrutacja i ocena” najwięcej pozytywnych odpowiedzi (ponad 80%) udzielono w odpowiedzi na dwa pytania, dotyczące jasno określonych standardów w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy (pyt. 12) oraz zasad i wskazówek w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora (pyt. 21). Najmniejszy udział odpowiedzi pozytywnych, przy stosunkowo wysokim udziale odpowiedzi negatywnych i neutralnych odnotowano w pytaniach 15 (dotyczącym informowania kandydatów o procesie rekrutacji, perspektywach rozwoju oraz mocnych i słabych stronach ich podań) i 16 (dotyczącym zróżnicowanej oceny kandydatów w procesie doboru kadr).

W bloku III „Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne” znalazły się oba pytania ocenione negatywnie. Tylko 24.4 % pozytywnych odpowiedzi przy 45.5% odpowiedzi negatywnych udzielono na pytanie 30 dotyczące doradztwa zawodowego oraz pomocy w zakresie znalezienia pracy na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy. 49.2% respondentów udzieliła negatywnej odpowiedzi na pytanie 33 dotyczące starań UPWr w zakresie odpowiedniego wynagradzania i oceny obowiązków związanych z nauczaniem. Na pytanie 34, dotyczące wyznaczenia bezstronnej osoby w charakterze rzecznika, udzielono jedynie 37.8% odpowiedzi pozytywnych, ale pytanie to wciąż zalicza się do odpowiedzi ocenionych pozytywnie, ponieważ liczba odpowiedzi negatywnych wynosi jedynie 15.8%.

W bloku IV „Szkolenia” najwyżej oceniono ustalone i zorganizowane formy regularnego kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi (pyt. 36) z 69.4% odpowiedzi pozytywnych i 14.2% odpowiedzi negatywnych. Pytania 39 i 40, związane z zapewnianiem naukowcom możliwości rozwoju zawodowego oraz wyznaczeniem opiekuna naukowego biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, oceniono pozytywnie, przy łącznej liczbie odpowiedzi pozytywnych poniżej 50%.

W wyniku szczegółowej analizy zdiagnozowano zagadnienia deficytowe (luki), do których zakwalifikowano pytania ocenione negatywnie (Tabela 2).



**Tabela 14. Odpowiedzi z wynikiem negatywnym typu „Raczej NIE” oraz „Zdecydowanie NIE”**

Nr pytania	Obszar	Treść pytania	Odpowiedzi pozytywne	Odpowiedzi negatywne	Zagadnienia deficytowe – luki
30.	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy?	24,4%	45,5%	Doradztwo zawodowe i szkolenia kadr naukowo-dydaktycznych uczelni
33.		Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu dokłada starań, aby obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania?	38,5%	49,2%	Warunki wynagrodzeń, ocena pracowników w zakresie dydaktyki

Analiza macierzy oraz wnioski płynące z badania ankietowego są w dużej części zbieżne. Zostały zdefiniowane dwa obszary wymagające działań naprawczych: punkt 30 oraz 33, gdzie odpowiedzi negatywne przeważają nad pozytywnymi. Ponadto, po konsultacjach Zespół ds. Wdrożenia zdecydował o konieczności podjęcia działań samodoskonalących w punktach gdzie odpowiedzi neutralne „trudno powiedzieć” przekroczyły próg 20%. Dotyczy to następujących zagadnień:

- 14 – Dobór kadr (Kodeks)
- 17 – Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)
- 19 – Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)
- 24 – Warunki pracy
- 27 – Równowaga płci
- 28 – Rozwój kariery zawodowej
- 29 – Wartość mobilności
- 31 – Prawa własności intelektualnej
- 32 – Współautorstwo
- 34 – Skargi/apelacje
- 35 – Wpływ na organy decyzyjne
- 39 – Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
- 40 – Opieka naukowa



# PLAN DZIAŁAŃ

Tabela 15. Działania naprawcze i samodoskonalące

Nr zadania	Obszar wymagający podjęcia działań	Charakterystyka planowanych działań	Jednostka uczelni odpowiedzialna za realizację	Termin realizacji
Działania naprawcze				
30	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Upowszechnienie informacji o działalności Biura Karier i Poradni Rozwoju Osobistego. Rozszerzenie zadań Biura Karier o coaching kariery dla doktorantów i młodych naukowców.	Biuro Karier Biuro Promocji Poradnia Rozwoju Osobistego	Maj 2018
33	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Nowelizacja zapisów zarządzenia w sprawie oceny parametrycznej pracowników naukowo-dydaktycznych.	Dział Nauki	Maj 2018
Działanie samodoskonalące				
14	Rekrutacja i ocena	Wprowadzenie zapisu o polityce równowagi płci, odpowiednich kwalifikacjach komisji rekrutacyjnych do Statutu Uczelni.	Dział Kadr	Marzec 2018
17	Rekrutacja i ocena	Wprowadzenie klauzuli do ogłoszeń o pracę na UPWr mówiącą o polityce uczelni respektującej odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie.	Dział Kadr	Marzec 2018
19	Rekrutacja i ocena	Dział Pozyskiwania Projektów będzie przeprowadzać analizę kwalifikacji naukowców na każdym wydziale, w tym również zdobytych nieformalnie, w szczególności mobilności międzynarodowej oraz zawodowej. Zostanie sporządzony raport, na podstawie którego Działy DPP i DWZ będą regularnie wspierać działania dążące do pozyskiwania grantów oraz projektów służących samorozwojowi pracowników naukowych.	Dział Pozyskiwania Projektów Dział Współpracy z Zagranicą	Marzec 2018

24	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w tym zakresie. Informacja będzie dostępna na internetowej stronie uczelnianej i mediach społecznościowych UPWr.	Dział Promocji Dział Kadr	Marzec 2018
27	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Wprowadzenie klauzuli do ogłoszeń o pracę na UPWr mówiącą o polityce uczelni respektującej polityki równowagę płci.	Dział Kadr	Marzec 2018
28	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Uchwalenie przez Senat i opublikowanie na stronach internetowych uczelni „Głównych kierunków działalności UPWr w kadencji 2016–2020”. W dokumencie zawarta będzie strategia rozwoju kariery zawodowej naukowców	Senat Uczelni Dział Promocji	Marzec 2018
29	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	UPWr uznaje wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym. Dział Pozyskiwania Projektów oraz Dział Współpracy z Zagranicą przygotowuje ogólnodostępną ofertę dla pracowników naukowych UPWr możliwości skorzystania z wyżej wymienionych typów mobilności i będzie ją regularnie promować wśród pracowników naukowych. Informacja rozpropagowana będzie w postaci mailingu i będzie również dostępna na internetowej stronie uczelnianej i mediach społecznościowych UPWr.	Dział Pozyskiwania Projektów Dział Współpracy z Zagranicą	Marzec 2018
31	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Aktualizacja wewnętrznego „Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej, oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych na UPWr. „Regulamin zostanie upowszechniony wszystkim pracownikom, pracodawcom oraz zewnętrznym organizacjom komercyjnym i przemysłowym. Informacja rozpropagowana będzie na uczelnianej stronie internetowej.	Rzecznik Patentowy Dział Promocji	Czerwiec 2018
32	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Aktualizacja Kodeksu Etyki UPWr w zakresie procedury zapewniającej naukowcom prawo do uznania współautorstwa. W przypadku wystąpienia sytuacji problematycznych Komisja Etyki będzie pełnić rolę mediatora. W skład jej będą wchodzić przedstawiciele wydziałów, ekspertów w danej dziedzinie naukowej. Znowelizowany Kodeks etyki zostanie udostępniony pracownikom na uczelnianej stronie internetowej.	Komisja ds. Etyki	Marzec 2018

34	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Powołanie mediatora na Uczelni	Rektor	Marzec 2018
35	Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w tym zakresie. Informacja będzie dostępna na internetowej stronie uczelnianej i mediach społecznościowych UPWr.	Dział Promocji Biuro Organizacyjno-Prawne	Marzec 2018
39	Szkolenia	Aplikowanie o projekty w ramach programu POWER 3.4 na projekty podnoszące kompetencje kadry dydaktycznej uczelni.  Organizowanie szkoleń kadry nauko-dydaktycznej w zakresie dokumentacji aplikacyjnej międzynarodowych programów naukowych, takich jak Horyzont 2020, Interreg, możliwościach uzyskania grantów mobilnościowych itp. Deklaracja chęci uczestnictwa w działaniach mentoringowych KPK i RPK  Oferta kursów językowych dla pracowników naukowo-dydaktycznych.	Centrum Kształcenia Ustawicznego Dział Pozyskiwania Projektów  Studium Języków Obcych	Czerwiec 2017  Działalność Bieżąca  Działalność Bieżąca
40	Szkolenia	Planowane jest powołanie Wiodących Zespołów Naukowych, spośród naukowców o dużym autorytecie, kompetencjach i doświadczeniu, do których początkujący naukowcy mogą się zgłaszać w kwestiach merytorycznych związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.	Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą	Czerwiec 2018

# MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH

Kluczowym elementem wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na UPWr będzie monitorowanie zamierzonych działań określonych w Planie Działań. Nadzór nad tymi działaniami obejmie grupa monitorująca wyłoniona z członków Zespołu ds. wdrożenia.

**Tabela 16. Członkowie grupy monitorującej działania planu wdrożenia Karty i Kodeksu na UPWr**

Lp.	Imię i Nazwisko	Jednostka organizacyjna
1.	prof. Jarosław Bosy	Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą
2.	prof. Anna Chełmońska-Soyta	Prorektor ds. innowacji i współpracy z gospodarką
3.	dr hab. Krzysztof Sośnica	Przedstawiciel Liderów międzynarodowych programów naukowych
4.	dr inż. Tomasz Hadaś	Przedstawiciel młodych naukowców
5.	mgr Anna Dziecioł-Solecka	Dyrektor Działu Kadru
6.	dr Dorota Sikora	Biuro Promocji
7.	dr Magdalena Gawron	Biuro Karier
8.	mgr Teresa Orlewska	Dyrektor Działu Nauki
9.	mgr inż. Marek Damski	Przewodniczący Samorządu Doktorantów
10.	mgr Dominika Mańkowska	Z-ca Dyrektora Działu Pozyskiwania Projektów
11.	mgr Krzysztof Kafarski	Dyrektor Działu Współpracy z Zagranicą

Grupa monitorująca będzie czuwać na wprowadzaniem działań naprawczych i samodoskonalących opisanych w Planie Działań. Przewiduje się regularne spotkania grupy w celu prawidłowej implementacji zamierzonych działań i bieżącą sprawozdawczość władzom Uczelni.

# PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE

UPWr należy do grona nowoczesnych uczelni i dokłada wszelkich starań, aby kadra naukowo-dydaktyczna pracowała w przyjaznym środowisku, w warunkach tworzących atmosferę sprzyjającą pracy badawczej. Standardowa tabela analizy wewnętrznej pokazała, że UPWr posiada dobre, funkcjonalne regulacje wewnętrzne odnoszące się do aspektów związanych z realizacją badań naukowych i rozwojem naukowym doktorantów. Potwierdziło to również badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracowników naukowo-dydaktycznych Uczelni.

Analiza wewnętrzna uwidoczniała również obszary gdzie UPWr musi dołożyć starań, aby zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych zostały w pełni spełnione. Są to obszary głównie związane z Rekrutacją i Oceną, Warunkami Pracy i Ubezpieczeniami Społecznymi oraz Szkoleniami.

UPWr deklaruje pilne i staranne stosowanie się do zasad i kryteriów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

# AKCEPTACJA

Rektor Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu akceptuje wypracowaną Strategię HR i Plan działań dla Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.

REKTOR



prof. dr hab. Tadeusz TRZISZKA

Wrocław 12.04.2017

# SPIS TABEL

Tabela 1. Inne realizowane projekty naukowe . . . . .	9
Tabela 2. Liczba umów o dwustronnej współpracy naukowej w latach 2013–2015 . . . . .	12
Tabela 3. Wyjazdy zagraniczne realizowane w latach 2013–2015 . . . . .	13
Tabela 4. Liczba przyjazdów kadry naukowo-dydaktycznej z zagranicy w latach 2013–2015 . . . . .	13
Tabela 5. Liczba stypendystów im. Profesora Stanisława Tołpy w latach akademickich 2013/2014, 2014/2015 i 2015/2016 . . . . .	15
Tabela 6. Wyjazdy w ramach programu Erasmus+ KA103 i Erasmus Mundus. . . . .	15
Tabela 7. Przyjazdy w ramach programu Erasmus+ KA103 i Erasmus Mundus . . . . .	15
Tabela 8. Wyjazdy w ramach programu CEEPUS . . . . .	16
Tabela 9. Przyjazdy w ramach programu CEEPUS . . . . .	16
Tabela 10. Liczba osób przyjętych na studia Medycyny Weterynaryjnej w języku angielskim w latach 2013/2014 i 2015/2016. . . . .	17
Tabela 11. Członkowie Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na UPWr . . . . .	18
Tabela 12. Harmonogram spotkań w sprawie wdrożenia Karty i Kodeksu . . . . .	20
Tabela 13. Procentowy wynik badania ankietowego – pozytywny vs negatywny . . . . .	78
Tabela 14. Odpowiedzi z wynikiem negatywnym typu „Raczej NIE” oraz „Zdecydowanie NIE” . . . . .	81
Tabela 15. Działania naprawcze i samodoskonalące . . . . .	82
Tabela 16. Członkowie grupy monitorującej działania planu wdrożenia Karty i Kodeksu na UPWr . . . . .	85



# SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Procentowy udział respondentów według płci . . . . .	60
Wykres 2. Procentowy udział respondentów wg wieku . . . . .	60
Wykres 3. Procentowy udział respondentów wg wieku w zależności od płci . . . . .	60
Wykres 4. Procentowy udział respondentów wg stopnia/tytułu naukowego . . . . .	61
Wykres 5. Procentowy udział respondentów wg stopnia/tytułu naukowego w zależności od płci . . . . .	61
Wykres 6. Struktura odpowiedzi w poszczególnych pytaniach ankiety . . . . .	61
Wykres 7. Procentowy udział odpowiedzi wśród poszczególnych bloków tematycznych . . . . .	62
Wykres 8. Procentowy udział odpowiedzi wśród kobiet i mężczyzn . . . . .	62
Wykres 9. Procentowy udział odpowiedzi wśród poszczególnych grup wiekowych . . . . .	62
Wykres 10. Procentowy udział odpowiedzi w zależności od tytułu/stopnia naukowego . . . . .	62

# LISTA ZAŁĄCZNIKÓW

1. Zarządzenie w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu (Zarządzenie nr 104/2016)
2. Anonimowe badanie ankietowe
3. Plakat
4. Artykuł w „Głosie Uczelni”
5. Harmonogram

Zarządzenie nr 104/2016  
Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu  
z dnia 26 września 2016 roku

**w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu**

Na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tj. Dz. U. z 2012 poz. 572 ze zm.) oraz § 18 ust.3 statutu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wdrożenie Strategii *Human Resources* (HR) dla pracowników naukowych Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu jest jednym z priorytetowych działań w ramach dążenia do stworzenia przyjaznych warunków do pracy naukowej, podniesienia jakości tej pracy i prowadzonych w jej ramach badań, a także zagwarantowania transparentnych zasad zatrudniania pracowników naukowych.
2. Europejska Karta Naukowca ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców.
3. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub zatrudnianiu naukowców.

§ 2

1. Z dniem 1 października 2016 r. powołuję Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy zatrudnianiu pracowników naukowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu, zwany dalej „Zespołem”, w następującym składzie:
  - Przewodniczący Zespołu: - prof. Jarosław Bosy, Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą
  - Wiceprzewodniczący Zespołu: - prof. Anna Chełmońska-Soyta, Prorektor ds. innowacji i współpracy z gospodarką
  - Koordynator Zespołu: - mgr Dominika Mańkowska, Dział Pozyskiwania Projektów
  - Zastępca Koordynatora Zespołu: - mgr Krzysztof Kafarski, dyrektor Działu Współpracy z Zagranicą
  - Sekretarz Zespołu: - mgr Anna Marzycka, Dział Nauki



Członkowie Zespołu:

Przedstawiciele pracowników naukowych:

prof. Jarosław Bosy, Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą  
prof. Anna Chelmońska-Soyta, Prorektor ds. innowacji i współpracy z gospodarką  
prof. Adam Szewczuk, Prorektor ds. rozwoju uczelni  
prof. Józef Sowiński, Prorektor ds. studenckich i edukacji  
prof. Agnieszka Kita – Prodziekan na Wydziale Nauk o Żywności  
prof. Jacek Bania - Prodziekan na Wydziale Medycyny Weterynaryjnej  
dr hab. Wojciech Kruszyński – Prodziekan na Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt  
prof. Beata Raszka – Prodziekan na Wydziale Inżynierii Kształtowania Środowiska i Geodezji  
prof. Anita Biesiada – Prodziekan na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym  
dr hab. Krzysztof Sośnica – Przedstawiciel Liderów międzynarodowych programów naukowych  
dr Barbara Król – Przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt  
dr Tomasz Hadaś – Przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Inżynierii Kształtowania Środowiska i Geodezji  
dr Arkadiusz Dyjakon - Przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym  
dr Łukasz Bobak - Przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Nauk o Żywności  
dr Marcin Wrzosek - Przedstawiciel młodych naukowców na Wydziale Medycyny Weterynaryjnej

Pracownicy merytorycznie odpowiedzialni za przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej, w tym w szczególności opracowanie Strategii HR i planu działań:

Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą: prof. Jarosław Bosy  
Kwesor: mgr Urszula Paszkowska-Szczerba  
Kancelarz: mgr Marian Rybarczyk  
Dyrektor - Biura Rektora: mgr Halina Beń  
Dyrektor – Działu Pozyskiwania Projektów: dr Magdalena Ornatowska  
Dyrektor - Biura Organizacyjno-Prawnego: mgr Marianna Stałowska-Bryl  
Specjalista - dr Bartosz Greczner  
Dyrektor - Biura Informacji i Promocji: dr Dorota Sikora  
Redaktor serwisu WWW - Biura Informacji i Promocji: mgr inż. Urszula Markowska  
Dyrektor – Biura Rozwoju i Projektów Strategicznych Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, mgr Bartłomiej Wojdyło  
Biuro do spraw Współpracy z Gospodarką i Regionem: mgr Jakub Kwaśnicki  
Dyrektor - Działu Nauki: mgr Teresa Orlewska  
Dyrektor - Działu Współpracy z Zagranicą: mgr Krzysztof Kafarski  
Dyrektor - Działu Innowacji, Wdrożeń i Komercjalizacji: mgr Janusz Gaca  
Dyrektor - Działu Kadr i Spraw Socjalnych: mgr Anna Dziecioł-Solecka  
Kierownik - Działu Aparatury i Pomocy Dydaktycznych: mgr Ryszard Graf  
p.o. kierownika - Działu Płac i Świadczeń Społecznych: mgr Urszula Kubicka  
Audytor wewnętrzny - Biuro Audytu Wewnętrznego: mgr Elżbieta Łokuciejewska

Samodzielne Stanowisko – Administrator Bezpieczeństwa Informacji: mgr Mateusz Klimowicz

Samodzielne Stanowisko ds. Monitoringu i Ewaluacji: mgr Dagmara Kaleta

Rzecznik patentowy - Biuro Rzecznika Patentowego: dr Anna Olszewska

Rzecznik prasowy: mgr Jolanta Cianciara

Redaktor naczelny - Redakcja „Głosu Uczelni”: mgr Katarzyna Kaczorowska

Pracownik - Poradnia Rozwoju Osobistego: dr Aleksandra Hulewska

Kierownik - Inspektorat BHP: Kierownik mgr inż. Urszula Roszyk

Rzecznicy dyscyplinarni dla nauczycieli akademickich

Przewodniczący - Komisji Dyscyplinarnej ds. Nauczycieli Akademickich

Przewodniczący - Doraźnej Komisji Rektorskiej ds. opracowania Kodeksu Etycznego pracowników naukowo-dydaktycznych

Przewodniczący - Uczelnianej Komisji Oceniającej Nauczycieli Akademickich

Przewodniczący Samorządu Doktorantów UPWr mgr Monika Grzegorzczak

Dyrektor Centrum Sieci Komputerowych: mgr Piotr Sawicki

Dyrektor Studium Języków Obcych: mgr Ewa Hajdasz

Kierownik Działu Aparatury: mgr Ryszard Graf

2. Do zadań Przewodniczącego Zespołu należy:

- a) nadzór nad realizacją bieżących prac Zespołu;
- b) koordynacja prac realizowanych przez Zespół, zgodnie z przyjętym zakresem i harmonogramem realizacji;
- c) zapewnienie właściwego przepływu informacji i komunikacji w ramach prowadzonych prac;
- d) przedstawianie Rektorowi okresowych sprawozdań z działalności Zespołu.

### § 3

1. Do zadań Zespołu należy w szczególności wdrożenie na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy zatrudnianiu pracowników naukowych, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej.

2. Do zakresu prac Zespołu należy:

1. analiza wewnętrznych regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych w Uczelni, wskazująca zakres, w jakim Uczelnia realizuje zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
2. przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej jako wyniku przeprowadzonej analizy wewnętrznej, mającej na celu wskazanie obszarów wymagających konkretnych działań w kontekście dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Karty i Kodeksu;



3. opracowanie strategii działań (w polskiej i angielskiej wersji językowej), zwanej dalej „Strategią HR”, obejmującej:

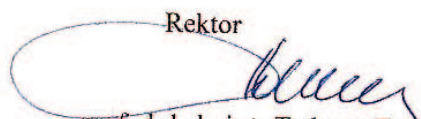
- a) harmonogram prac Zespołu i zakres odpowiedzialności,
- b) rezultaty i wnioski z analizy wewnętrznej w kontekście realizacji postanowień Karty i Kodeksu,
- c) plan zawierający opis działań, które zostaną podjęte w celu wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu oraz opis istniejących działań, które zostaną usprawnione celem zapewnienia zgodności z postanowieniami Karty i Kodeksu,
- d) przeprowadzenie procesu implementacji zapisów Karty i Kodeksu do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i praktyk,
- e) informację o planach przeprowadzenia działań promujących zapisy Karty i Kodeksu na poziomie wewnętrznym (w Uczelni) i zewnętrznym (regionalnym lub krajowym),
- f) powołanie zespołu ds. monitorowania wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu oraz zapewniania jakości procedur podejmowanych w ramach Strategii HR.
- g) opracowanie Strategii HR, Planu działań określających wdrożenie europejskich standardów dotyczących warunków pracy naukowców oraz Harmonogramu prac wdrożeniowych (wykres Gantta) nastąpi w terminie do 15.11.2016r.

#### § 4

1. Nadzór merytoryczny nad wykonaniem niniejszego Zarządzenia powierza się Prorektorowi ds. nauki i współpracy z zagranicą.
2. Zobowiązuje się pracowników Uczelni do współpracy z Koordynatorem Zespołu w celu umożliwienia sprawnej realizacji poszczególnych etapów prac.

#### § 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor  
  
prof. dr hab. inż. Tadeusz Trziszka

## ZAŁĄCZNIK NR 2

### ANONIMOWE BADANIE ANKIETOWE

**Płeć:**

- 50% – kobieta
- 50% – mężczyzna

**Wiek:**

- 33% – 24–34 lat
- 28% – 35–44 lat
- 18% – 45–54 lat
- 14% – 55–64 lat
- 7% – powyżej 65 lat

**Stopień/tytuł naukowy/zawodowy:**

- 22% – mgr (inż.)
- 44% – dr (inż.)
- 20% – dr hab. (inż.)
- 14% – prof. zw. dr hab. (inż.)

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE						
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem						
Lp.		5	4	3	2	0
1.	Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi?	57,1%	37,4%	2,1%	1,4%	2,1%
2.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki?	39,4%	45,2%	7,0%	2,3%	6,0%
3.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przestrzega się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/ opiekunami i/lub innymi naukowcami?	32,9%	51,5%	7,9%	1,2%	6,5%
4.	Czy znasz cele oraz mechanizmy finansowania badań na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu?	20,4%	55,0%	15,3%	3,7%	5,6%



5.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy?	23,9%	54,1%	6,3%	2,1%	13,7%
6.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami w zakresie finansowania badań naukowych?	18,1%	46,9%	13,9%	7,7%	13,5%
7.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu stosowane są bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych?	28,5%	45,9%	11,6%	2,6%	11,4%
8.	Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu jesteś zobowiązany do upowszechniania ich wyników?	45,9%	38,3%	7,0%	0,9%	7,9%
9.	Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu popularyzujesz i promujesz ich wyniki wśród ogółu społeczeństwa?	43,4%	40,6%	10,7%	1,2%	4,2%
10.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny?	36,7%	38,5%	7,9%	3,7%	13,2%
11.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję?	33,9%	45,0%	10,0%	4,2%	7,0%

#### REKRUTACJA I OCENA

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

Lp.		5	4	3	2	0
12.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu jako pracodawca zapewnia w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy jasno określone standardy?	27,8%	52,4%	8,1%	5,1%	6,5%

13.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu ustalił przejrzyste procedury rekrutacji, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym oraz dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?	21,3%	43,2%	10,0%	6,3%	19,3%
14.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, wykazują się odpowiednią równowagą płci, składają się z członków różnych dyscyplin oraz posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów?	22,3%	42,5%	10,7%	2,1%	22,5%
15.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań?	15,8%	39,0%	22,5%	6,0%	16,7%
16.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu ocenia się w procesie doboru kadr zasługi zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, wkładzie w patenty, opracowania lub wynalazki, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej?	12,5%	43,2%	20,6%	7,4%	16,2%
17.	Czy uważasz, że w procesie rekrutacji Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu umożliwia kandydatom podążającym wielowymiarową ścieżką kariery składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę?	18,8%	45,5%	7,4%	2,1%	26,2%
18.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności (pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym w sektorze państwowym lub prywatnym), zmianę dyscypliny bądź sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej?	30,4%	45,0%	9,5%	3,2%	11,8%
19.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej?	18,3%	43,9%	13,9%	3,7%	20,2%

20.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu określił wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy?	27,4%	52,9%	8,4%	2,6%	8,8%
21.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu ustalił jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania?	28,8%	45,2%	9,5%	4,2%	12,3%

WARUNKI PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE						
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem						
Lp.		5	4	3	2	0
22.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem?	14,2%	42,2%	21,6%	8,8%	13,2%
23.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, zapewniającego odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy?	14,4%	49,7%	18,6%	7,0%	10,4%
24.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych?	25,3%	45,2%	5,1%	3,2%	21,1%
25.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony?	24,6%	48,0%	8,6%	2,6%	16,2%
26.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu i/lub grantodawcy zapewniają naukowcom na każdym etapie kariery naukowej sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi?	13,2%	41,3%	16,5%	10,4%	18,6%

27.	Czy uważasz że, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów?	15,1%	35,5%	12,1%	5,6%	31,8%
28.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu obowiązuje określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi?	13,9%	38,3%	21,3%	6,5%	20,0%
29.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery?	18,8%	45,5%	12,1%	2,8%	20,9%
30.	Czy uważasz, że Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia naukowcom doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy?	4,6%	19,7%	30,4%	15,1%	30,2%
31.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich oraz umożliwia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie korzyści z wykorzystywania swoich wyników w zakresie badań?	20,0%	48,3%	9,5%	1,4%	20,9%
32.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu opracowywał strategię, 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?	14,2%	42,0%	17,9%	4,4%	21,6%
33.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu dokłada starań, aby 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?	7,7%	30,9%	30,6%	18,6%	12,3%

34.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu wyznaczył bezstronną osobę w charakterze rzecznika, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami?	15,1%	22,7%	8,4%	7,4%	46,4%
35.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu uznaje 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?	23,7%	42,0%	4,6%	1,4%	28,3%

SZKOLENIA						
SKALA: 5 – zdecydowanie tak; 4 – raczej tak; 3 – raczej nie; 2 – zdecydowanie nie; 0 – nie wiem						
Lp.		5	4	3	2	0
36.	Czy na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału, aby w pełni korzystać z tych relacji?	29,9%	39,4%	11,1%	3,0%	16,5%
37.	Czy uważasz, że na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu tzw. starsi pracownicy naukowcy pełniąc różnorodne funkcje w roli opiekunów, mentorów, liderów, koordynatorów projektów lub popularyzatorów nauki, wykonują te czynności zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi oraz budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi?	16,9%	49,9%	13,2%	7,0%	13,0%
38.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia?	17,6%	50,8%	15,8%	7,4%	8,4%
39.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu zapewnia naukowcom możliwości rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy o pracę?	12,5%	35,5%	20,9%	7,4%	23,7%

40.	Czy Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu wyznacza opiekuna naukowego biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą, doświadczeniem i kompetencjami, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz czy uczelnia zapewnia procedury monitorowania postępów i oceny, a także mechanizmy udzielania informacji zwrotnej początkującym naukowcom?	13,5%	34,1%	19,5%	6,7%	26,2%
-----	--	-------	-------	-------	------	-------





UNIwersYTET  
PRZYRODnicZY  
WE WROcŁAWIU

## Europejska Karta Naukowca na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu

**3 października 2016** zostanie do Państwa rozesłana mailowo anonimowa ankieta dotycząca warunków pracy naukowców na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.

Upzejmie prosimy pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych, naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych i doktorantów o udział w badaniu ankietowym, które jest istotną częścią działań zmierzających do wdrożenia zasad przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

### PAŃSTWA OPINIA JEST DLA NAS WAŻNA



Uzyskane wyniki ankiet posłużą do stworzenia strategii HR dla pracowników naukowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu i w konsekwencji uzyskania przez uczelnię prestiżowego logo „Human Resources in Excellence in Research”.

Wyróżnienie to wiąże się z rozwojem warunków pracy naukowców oraz premiowaniem w międzynarodowych i krajowych konkursach grantowych.



Więcej informacji dotyczących prowadzonych na uczelni prac w zakresie Karty i Kodeksu znajdą Państwo na stronie internetowej uczelni

[http://www.up.wroc.pl/europejska\\_karta\\_naukowca.html](http://www.up.wroc.pl/europejska_karta_naukowca.html)

## ZAŁĄCZNIK NR 4

Ta strona używa plików cookies. Więcej informacji na stronie [polityka prywatności](#).  
Korzystając ze strony wyrażasz zgodę na używanie plików cookies, zgodnie z aktualnymi ustawieniami przeglądarki.

X



UNIwersYTET  
PRZYRODNICZY  
WE WROCLAWIU

GŁOS  
UCZELNI

Szukaj w serwisie Głosu Uczelni



# Europejska Karta Naukowca na UPWr

Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu będzie ubiegał się o prestiżowe logo „HR Excellence In Research”, przyznawane przez Komisję Europejską – dlatego uczelnia zwiera szyki, mobilizuje zespoły i wdraża standardy Europejskiej Karty Naukowca.

19 września 2016 roku

Logo „Human Resources Excellence In Research” jest przyznawane instytucjom, stosującym zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy zatrudnianiu pracowników naukowych. Oba te dokumenty zostały uchwalone przez Komisję Europejską w 2005 roku i opisują prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy, ale też uczelnie czy instytucje, które ich zatrudniają. Zwracają szczególną uwagę na stabilność zatrudnienia na każdym etapie rozwoju naukowca.

– Zdobyć takiego logo to przede wszystkim ogromny prestiż dla uczelni, bo tylko nieliczne jednostki w Europie je uzyskują. W Polsce ma je tylko 30 instytucji i nie ma wśród nich żadnej uczelni o podobnym do naszego profilu kształcenia – mówi Krzysztof Kafarski, dyrektor Działu Współpracy z Zagranicą i jeden z koordynatorów projektu. – Ale idą za nim też wymierne korzyści: więcej punktów przy ocenie jednostek, a także łatwiejsze pozyskiwanie grantów krajowych i europejskich. A dla samej uczelni to również znakomita okazja do zrewidowania wewnętrznych zasad i procedur oraz uzyskania transparentności w zatrudnianiu naukowców – będziemy musieli wybierać najlepszych, podnosić swoje standardy.



## HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Uniwersytet Przyrodniczy już [zadeklarował poparcie dla zasad Europejskiej Karty Naukowca](#), a zarządzeniem rektora Tadeusza Trziszki powołany został [zespół odpowiedzialny za ich wdrożenie](#). W jego skład wchodzi pracownicy naukowcy i administracyjni, którzy przygotowują m.in. dokumentację organizacyjną, prawną i informacyjną oraz opracowują strategii HR i plan działań. Teraz najważniejsza jest ocena i analiza działających na uczelni zasad i ich zgodności z wymogami europejskimi.

– Każdy pracownik naukowy musi wypełnić ankietę dotyczącą warunków pracy, którą wyślemy do niego 3 października. I to jest



naprawdę ważne, właściwie w tym momencie najważniejsze, żeby wszyscy tę ankietę uzupełnili i odesłali, bo suma odpowiedzi, oczywiście odpowiednio opracowanych, będzie podstawą do oceny uczelni przez urzędników Komisji Europejskiej – tłumaczy Dominika Mańkowska, koordynator zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca, i dodaje, że najpierw logo jest przyznawane na „okres próbny”. – To jest czas na uzupełnienie braków i niedociągnięć. Równamy standardy z Europą, a po dwóch latach przechodzimy audyt, który weryfikuje nasze postępy. Dopiero wtedy mamy szansę dostać logo na stałe.

Ankieta składa się z 40 pytań, w każdym należy wybrać jedną z pięciu odpowiedzi. Pytania dotyczą 4 obszarów pracy naukowca: aspektów etycznych i zawodowych, rekrutacji i oceny, warunków pracy i ubezpieczenia społecznego oraz szkoleń. Na jej wypełnienie jest tylko tydzień (do 10.10), ponieważ do 15. listopada uczelnia musi złożyć wszystkie dokumenty w Komisji Europejskiej.

Terminy są napięte, ale nagroda warta wysiłku. Zwłaszcza, że od nowego roku zmienią się zasady: – Teraz możemy podeprzeć się doświadczeniem i strategiami wypracowanymi przez inne instytucje, od 2017 roku zdani bylibyśmy tylko na siebie i przecieranie nowych ścieżek. Prawdopodobnie byłoby też dużo trudniej, dlatego warto się zmobilizować – przekonuje Mańkowska.

Jak podkreśla prof. Jarosław Bosa, prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą i przewodniczący zespołu ds. wdrożenia zasad karty, to będzie także świetny sprawdzian dla uczelni – sprawdzian systemu zarządzania macierzowego, w którym będziemy pracować w najbliższych latach, i tego, czy damy sobie radę – bo projekt wymaga mobilizacji i szybkiego działania, a zaangażowany jest w niego praktycznie cały uniwersytet.

[Więcej informacji na stronie.](#)

mj



DOKTORANCI KONTRAHENCI LOGO HR MEDIA PRACOWNICY UCZELNIA WYDARZENIA

#### NAJCZĘŚCIEJ CZYTANE

##### Rekrutacja: ostatnie wolne miejsca na studiach na UPWr!

Już tylko do 29 września do godziny 12.00 trwa nabór na studia stacjonarne na Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu.

##### Anna Chełmońska-Soyta: Opętana nauką

Prorektor ds. innowacji i współpracy z gospodarką była skazana na karierę naukową. Na liście spraw najważniejszych w życiu jest oczywiście rodzina, ale i tak to pracy poświęca najwięcej czasu. Na szczęście rodzina świetnie to rozumie!

##### Rektor Roman Kołacz kończy drugą kadencję

Ponad 250 milionów złotych wydanych na inwestycje i remonty na uczelni, skok na 5. miejsce w rankingu innowacyjności miesięcznika „Perspektywy” – to tylko część dorobku ośmiu lat prof. Romana Kołacza na stanowisku rektora Uniwersytetu Przyrodniczego.

##### Nowy rektor UPWr obejmuje obowiązki

1 września zarządzanie Uniwersytetem Przyrodniczym we Wrocławiu przejmują nowe, wybrane wiosną tego roku władze uczelni. Rektor Tadeusz Trziszka i prorektorzy: Anna Chełmońska-Soyta, Jarosław Bosa, Józef Sowiński, Adam Szewczuk będą kierować uczelnią przez kolejne 4 lata.

##### Jubileusz 70-lecia profesora Zbigniewa Dobrzańskiego

Życzenia, słowa uznania, gratulacje i prezenty dla prof. Zbigniewa Dobrzańskiego rozpoczęły dwudniową konferencję naukową „Biotchnologiczne i chemiczne aspekty higieny zwierząt i środowiska. Higiena zwierząt wczoraj, dziś i jutro”.

#### ZOBACZ RÓWNIEŻ

## Załącznik nr 5

HARMONOGRAM																									
Nr*	Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiadająca za realizację zadania	Czas trwania: od-do	2016			2017												2018							
			X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
<b>DZIAŁANIA NAPRAWCZE</b>																									
30	Biuro Karier, Biuro Promocji, Poradnia Rozwoju Osobistego	XI 2016-V 2018																							
33	Dział Nauki	XI 2016-V 2018																							
<b>DZIAŁANIA SAMODOSKONALĄCE</b>																									
14	Dział Kadr i Spraw Socjalnych	IV 2017-III 2018																							
17	Dział Kadr i Spraw Socjalnych	IV 2017-III 2018																							
19	Dział Pozyskiwania Projektów Dział Współpracy z Zagranicą	IV 2017-III 2018																							
24	Biuro Informacji i Promocji Dział Kadr i Spraw Socjalnych	IV 2017-III 2018																							
27	Dział Kadr i Spraw Socjalnych	IV 2017-III 2018																							
28	Senat Biuro Informacji i Promocji	IV 2017-III 2018																							
29	Dział Pozyskiwania Projektów Dział Współpracy z Zagranicą	IV 2017-III 2018																							
31	Biuro Rzecznika Patentowego Biuro Informacji i Promocji	IV 2017-VI 2018																							
32	Komisja Etyki	IV 2017-III 2018																							
34	Rektor	XI 2016-III 2018																							
35	Biuro Informacji i Promocji Biuro Organizacyjno-Prawne	IV 2017-III 2018																							
39	Centrum Kształcenia Ustawicznego Studium Języków Obcych** Dział Pozyskiwania Projektów**	IV 2017-VI 2017																							
40	Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą	IV 2017-VI 2018																							

Nr\* – numer zadania z tabeli analizy wewnętrznej

\*\* – działania bieżące

