

STRATEGIA HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU

(HRS4R)

Plan działań w zakresie wdrożenia
zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu
Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych
w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu



UNIWERSYTET MEDYCZNY
IM. PIASTÓW ŚLĄSKICH WE WROCŁAWIU

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
O UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM WE WROCŁAWIU – NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE	4
Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu w liczbach	6
Uniwersytet Medyczny We Wrocławiu w rankingach	6
Umiędzynarodowienie	7
Programy i projekty w UMW	8
Wybrane przykłady obrazujące rozwój uczelni	9
METODOLOGIA WDRAŻANIA ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH w UMW	15
Deklaracja Poparcia Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu dla zasad Karty i Kodeksu.....	15
Zespół Ds. Wdrożenia Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	15
Analiza wewnętrzna dokumentacji prawnej, procesów i procedur w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu	20
Badanie ankietowe	60
WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ.....	80
PLAN DZIAŁAŃ.....	81
MONITORING WDROŻENIA I SKUTECZNOŚCI ZAPLANOWANYCH DZIAŁAŃ	92
PODSUMOWANIE.....	92
WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW	93

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych to dokumenty zawierające rekomendacje Komisji Europejskiej skierowane do wszystkich naukowców, pracodawców i organizacji finansujących badania naukowe, niezależnie od dziedziny badań czy etapu rozwoju kariery naukowej. Obydwa dokumenty zwracają uwagę na konieczność tworzenia jak najlepszych warunków pracy dla naukowców, opisują prawa i obowiązki zarówno pracowników prowadzących badania naukowe, jak i ich pracodawców oraz grantodawców w obszarach dotyczących m.in. transparentnego procesu rekrutacji, dobrej praktyki w badaniach naukowych, praw własności intelektualnej, upowszechniania wyników badań, finansowania i wynagrodzenia, równowagi płci, zasady niedyskryminacji czy rozwoju zawodowego i naukowego.

Celem ułatwienia wdrożenia wyżej wspomnianych rekomendacji, Komisja Europejska przyznaje instytucjom badawczym i finansującym badania nagrodę „HR Excellence in Research”, zwaną „Logo HR”. Uzyskanie tego prestiżowego wyróżnienia, oprócz zwiększenia poziomu atrakcyjności zatrudnienia, pozwala instytucjom na doskonalenie warunków pracy, umożliwia wymianę dobrych praktyk i dostęp do doradztwa ekspertów, jest brane pod uwagę w konkursach grantowych prowadzonych przez Komisję Europejską, Narodowe Centrum Nauki i Narodowe Centrum Badań i Rozwoju oraz konkursach i programach finansowania nauki Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Wdrożenie zasad Karty i Kodeksu oraz uzyskanie wyróżnienia HR Excellence in Research jest kluczowe dla Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu. Stanowi jeden z celów operacyjnych zaplanowanych w ramach Strategii UMW na lata 2021 – 2028 w obszarze dotyczącym rozwoju działalności naukowej wywierającej wpływ na postęp medycyny.

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu, reprezentowany przez JM Rektora, prof. Piotra Ponikowskiego, w dniu 15 grudnia 2023 r. wyraził swoje poparcie dla zasad Karty i Kodeksu. Podpisanie i przekazanie deklaracji poparcia (załącznik nr 1) do Komisji Europejskiej stało się pierwszym krokiem UMW do ubiegania się o nabycie praw do posługiwania się europejskim Logo HR Excellence in Research.

Niniejszy dokument przedstawia krok po kroku proces tworzenia strategii HR Excellence in Research w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu.

Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu znajduje się w czołówce najlepszych uniwersytetów w Polsce i nieprzerwanie od trzech lat zajmuje pozycję lidera wśród krajowych uczelni medycznych. Historia Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu sięga lat powojennych. Uniwersytet, jako samodzielna Akademia Medyczna powstał w 1950 r. z przekształcenia Wydziału Lekarskiego na połączonych wówczas Uniwersytecie i Politechnice Wrocławskiej, funkcjonując jako Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu od 2012 r. Od 75 lat Uniwersytet kształci kolejne pokolenia studentów, prowadzi i rozwija najwyższej jakości badania naukowe oraz ściśle współpracuje z Uniwersyteckim Szpitalem Klinicznym im. Jana Mikulicza-Radeckiego we

Wrocławiu (USK), dla którego jest podmiotem tworzącym. Szpital jest zaliczany do największych i najnowocześniejszych placówek klinicznych w Polsce, zapewniających kompleksowe i wysokospecjalistyczne leczenie.

ObeCJNIE Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu oferuje kształcenie na kierunkach lekarskim i lekarsko-dentystycznym, farmaceutycznym, analityce medycznej, pielęgniarstwie, położnictwie, ratownictwie medycznym, fizjoterapii, dietetyce oraz zdrowiu publicznym. Studia na kierunku lekarskim i lekarsko -dentystycznym prowadzone są również w j. angielskim. Praktyczną naukę studenci rozpoczynają w pracowniach nauki zawodu, laboratoriach i innowacyjnym Centrum Symulacji Medycznej, mając do dyspozycji nowoczesną bazę dydaktyczną i kliniczną zlokalizowaną we Wrocławiu i Wałbrzychu. Oferta edukacyjna Uczelni obejmuje ponadto studia podyplomowe i kursy specjalizacyjne w języku polskim oraz angielskim dla lekarzy, lekarzy dentystów, pielęgniarek i położnych, fizjoterapeutów, ratowników medycznych oraz osób posiadających tytuł magistra lub magistra inżyniera

MISJA

RAZEM TWORZYMYP
PRZYSZŁOŚĆ MEDYCYNYP

WIZJA

WYZNACZAMY TRENDYP
W NAUCE, KSZTAŁCENIUP
I LECZENIUP

WARTOŚCI

- PASJA
- ODWAGA
- WSPÓŁPRACA
- EMPATIA
- RZETELNOŚĆ

w dziedzinach mających zastosowanie w ochronie zdrowia. W ramach Uczelni funkcjonuje Szkoła Doktorska oraz Uniwersytet Trzeciego Wieku, w którym słuchacze seniorzy studiują tematykę związaną ze zdrowiem, chorobami wieku podeszłego, zagadnieniami farmakologicznymi i psychologicznymi.

Ostatnie lata działalności Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, pomimo pandemii, wojny na Ukrainie i kryzysu ekonomicznego, charakteryzuje dynamiczny rozwój nie tylko w obszarze jakości nauczania, ale również w kwestiach innowacyjnego podejścia do badań, nastawienia na interdyscyplinarność i umiędzynarodowienie oraz społeczną odpowiedzialność Uczelni.

Strategia Uniwersytetu Medycznego na lata 2021 – 2028 jest konsekwentnie realizowana, we wszystkich obszarach, czego efektem są zarówno nowe inwestycje w infrastrukturę dydaktyczną, badawczą i kliniczną, restrukturyzacja jednostek organizacyjnych, mająca na celu optymalizację działań i podniesienie jakości zarządzania jak i wysokie pozycje w rankingach krajowych i międzynarodowych.

W obszarze naukowym, uczelnianymi priorytetami są interdyscyplinarność, rozwój nauki wywierający wpływ na postęp medycyny oraz na otoczenie gospodarcze (B+R), wzrost umiędzynarodowienia i zwiększenie potencjału badawczego. Uczelnia realizuje liczne granty naukowe i badania kliniczne w obszarze nauk medycznych, farmaceutycznych i nauk o zdrowiu, bezustannie dążąc do podnoszenia jakości i innowacyjności prowadzonych badań. We wszystkich trzech dyscyplinach Uczelnia uzyskała w ostatniej ewaluacji kategorię A, co jest potwierdzeniem zarówno jakości prowadzonych badań, jak i ogromnego potencjału badawczego w ramach Uczelni.

W 2024 r. odbyły się wybory nowych władz Uniwersytetu na kadencję 2024 – 2028. Rektorem ponownie został wybrany prof. Piotr Ponikowski, co potwierdza, że przedstawiony plan rozwoju Uczelni - a zarazem kontynuacji założeń poprzedniej kadencji - uzyskał pełne poparcie wśród społeczności akademickiej. Priorytetem na kolejną kadencję będzie również popularyzacja nauki i wiedzy – by sprawniej i skuteczniej docierać do społeczeństwa i przeciwstawić się szerzonej dezinformacji. Ponadto, w ocenie władz uczelni, kluczowe staje się jasne i proste w odbiorze tłumaczenie na czym polegają prowadzone przez naukowców UMW badania oraz jakie przełożenie mają one na codzienne życie i zdrowie ludzi.

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu w liczbach



Uniwersytet Medyczny We Wrocławiu w rankingach

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu w ostatnich latach odnotowuje znaczny awans w prestiżowych rankingach krajowych i międzynarodowych. Dane z rankingów pozwalają uznać UMW za najlepszą uczelnię medyczną w Polsce i jednocześnie jednego z liderów wśród krajowych uczelni wyższych. Potwierdzeniem tego jest fakt, że w tegorocznej edycji **Times Higher Education World University Rankings (THE WUR)** - rankingu analizującego blisko 2100 uczelni z całego świata Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu znalazł się w przedziale 2-3 proc. najlepszych uczelni na świecie, co jest potwierdzeniem jego wyjątkowej pozycji w globalnym środowisku akademickim. Według tego rankingu Uczelnia szczególnie wyróżnia się w dwóch kluczowych obszarach: nauczanie (*Teaching*) oraz jakość badań (*Research Quality*). UMW nieprzerwanie od 4 lat zajmuje także czołowe miejsca w Academic Ranking of World Universities (ARWU), potocznie zwanym Listą Szanghajską, a w 2024 roku był jedyną polską uczelnią medyczną notowaną w tym rankingu.

Umiejdzynarodowienie Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, jest jednym z priorytetów w strategii rozwoju Uczelni, którego celem jest podniesienie jakości kształcenia, zwiększenie mobilności studentów i pracowników naukowych, wzmoCJNIEnie pozycji UMW na arenie międzynarodowej w obszarze naukowym, a także lepszy dostęp do najnowszych osiągnięć medycyny i innowacyjnych metod leczenia oraz większy wpływ na otoczenie społeczne poprzez korzystanie z globalnych dobrych praktyk, między innymi w obszarze zdrowia publicznego. UMW realizuje proces umiejdzynarodowienia w szczególności poprzez:

1. udział w międzynarodowych programach dydaktycznych:
 - Erasmus+ KA131, w ramach którego średnio rocznie wyjeżdża 250 osób (studentów na studia i praktyki, pracowników – na wyjazdy dydaktyczne i szkoleniowe) i przyjeżdża 100 studentów na studia na rok i praktyki;
 - Erasmus+ KA171 (wymiana studentów i pracowników z uczelniami partnerskimi z innych regionów świata – 15 uczelni partnerskich), w ramach którego średnio rocznie wyjeżdża 6 osób, przyjeżdża 7 osób;
2. współpracę na podstawie umów bilateralnych z zagranicznymi uczelniami i ośrodkami naukowymi. ObeCJNIE Uczelnia posiada umowy bilateralne z 23 uniwersytetami lub instytutami z takich krajów jak: Australia, Angola, Białoruś, Brazylia, Czechy, Japonia, Niemcy, Szwecja, Rumunia, Ukraina, USA, Korea Południowa. Liczba aktywnych umów w ostatnich latach oscyluje między 20 a 25;
3. realizację programu NAWA Welcome to Poland, którego celem jest umiejdzynarodowienie i podniesienie konkurencyjności polskich instytucji szkolnictwa wyższego i nauki na rynku międzynarodowym poprzez wsparcie ich potencjału do przyjmowania i obsługi osób z zagranicy.
4. współpracę międzyuczelnianą - w ramach współpracy międzyuczelnianej UMW należy do stowarzyszeń i sieci, tj.: European University Association (EUA), European University Alliance for Global Health (EUGLOH), IRO's Forum - Forum Działów Współpracy Międzynarodowej Polskich Uczelni. Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu jest ponadto sygnatariuszem Magna Charta Universitatum.
5. pozyskiwanie i realizację międzynarodowych projektów badawczych i dydaktycznych

Programy i projekty w UMW

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu jako instytucja łącząca obszar dydaktyczny, badawczy i kliniczny sukcesywnie realizuje liczne projekty badawcze, inwestycyjne i edukacyjne, współfinansowane ze źródeł zewnętrznych, krajowych i zagranicznych. Projekty realizowane są zarówno samodzielnie, jak i w krajowych lub międzynarodowych konsorcjach. Przykładowe projekty pozyskane w 2023 r. zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Wybrane projekty pozyskane w 2023 r.

Przedmiot (tytuł) projektu	Podmiot finansujący	Rola UMW w projekcie
European Vaccination Beyond Covid (Euvabeco)	Komisja Europejska - Horyzont Europa	Partner
Raphael - Integrating a Palliative Care Approach For Patients With Heart Failure The Raphael Consortium	Komisja Europejska - Horyzont Europa	Partner
Supportive approaches for the management of pediatric lymphedema education: healthcare professionals	ERASMUS	Lider
Ocena potencjału ekstruzji dwuślimakowej jako ciągłej i skalowanej metody syntezy mechanochemicznej substancji aktywnych farmaceutycznie	Narodowe Centrum Nauki	Lider
Rozpoznanie szlaków biosyntezy alkaloidów izochinolinowych w <i>Corydalis cheilanthifolia</i> - rośliny leczniczej z rodziny makuwatek (Papaveraceae)	Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej	Lider
Linie i nieliniowe właściwości optyczne fluoroforów AIE i ich potencjalne zastosowanie w laserowej diagnostyce medycznej	Narodowe Centrum Nauki	Partner
Ogród Botaniczny Roślin Leczniczych Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (poprzednio MEIN)	Lider
Modyfikacja retro-inverso kompleksów cynku(II) z agonistami receptora GLP-1 – od chemii bionieorganicznej po badania na zwierzętach	Narodowe Centrum Nauki	Partner
Projektowanie i charakterystyka materiałów uszczelniających obturator protetyczny będących dodatkowo rezerwuarem leku cytostatycznego. Modelowanie CFD uwalniania leku w części podniebiennej.	Narodowe Centrum Nauki	Partner
Kontrolowane czasowo oraz przestrzennie uwalnianie czynników wzrostu z kompozytowych rusztowań porowatych przeznaczonych do leczenia ran przewlekłych.	Narodowe Centrum Nauki	Lider

Strategia „UMW w Świecie Doskonałości Naukowej 2024-2026”

UMW został zaproszony do udziału do aplikowania o status uczelni badawczej w ramach projektu „Inicjatywa doskonałości - uczelnia badawcza” (program Ministerstwa Edukacji i Nauki – obecnie Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego i Nauki). Aby przygotować Uczelnię do aplikowania, stworzona została strategia „UMW w Świecie Doskonałości Naukowej 2024-2026”. Jej celem jest w szczególności podniesienie jakości i umiędzynarodowienie prowadzonych badań naukowych, doskonalenie dydaktyki oraz zwiększenie rozpoznawalności UMW na świecie. Strategia skupia się na 8 obszarach działań w ramach procesów naukowych, dydaktycznych oraz zarządzania Uczelnią:

1. zainicjowanie i funkcjonowanie pilotażowych Wiodących Zespołów Badawczych,
2. finansowanie pilotażowych mikrograntów w obszarze szerokiej tematyki związanej z rozwijaniem medycyny translacyjnej oraz w obszarach stanowiących wyzwanie współczesnej medycyny,
3. tworzenie interdyscyplinarnych zespołów gwarantujących przenoszenie rezultatów działalności badawczej do praktyki dydaktycznej,
4. inicjowanie i wdrażanie nowoczesnych form kształcenia studentów i doktorantów w ramach polityki research oriented teaching,
5. intensyfikację działań szkoleniowych zwiększających kompetencje pracowników Uczelni, w tym kadry administracyjnej, w celu umożliwienia efektywnej współpracy międzynarodowej,
6. wspieranie umiędzynarodowienia badań prowadzonych w Uniwersytecie, otwarcie na współpracę z doświadczonymi i młodymi naukowcami z zagranicy,
7. umiędzynarodowienie procesu kształcenia na studiach oraz w szkołach doktorskich w celu lepszego przygotowania absolwentów do życia zawodowego w warunkach globalizacji,
8. zwiększenie rozpoznawalności Uczelni w świecie, poprzez otrzymanie wyróżnienia HR Excellence in Research.

Utworzenie Centrum Omicznego

Wychodząc z założenia, że tylko połączenie nauk podstawowych z naukami klinicznymi pozwoli na szybszy i bardziej efektywny rozwój badań oraz ze względu na bardzo dużą liczbę badań omicznych, realizowanych przez naukowców z UMW, Uczelnia zdecydowała się zainwestować środki własne w utworzenie w 2023 r. Centrum Badań Omicznych, które ma zapewnić pracownikom UMW dostęp do badań omicznych - od genomiki, poprzez proteomikę po metabolomikę - w ramach macierzystej uczelni. Centrum jest wyposażane w najlepszy sprzęt, służący zarówno do diagnostyki, jak i prowadzenia badań naukowych. Dzięki współpracy z Uniwersyteckim Szpitalem Klinicznym, naukowcy mają dostęp do ogromnej bazy pacjentów i mogą prowadzić wieloaspektowe badania, bez konieczności wypożyczania specjalistycznego sprzętu czy czekania w kolejce do laboratoriów w innych ośrodkach. Centrum Omiczne jest pierwszym etapem powstawania Centrum Medycyny Personalizowanej, która ma wpisać się w kluczowy dziś sposób myślenia o terapii przygotowywanej indywidualnie dla każdego pacjenta.

Utworzenie Centrum Transferu Technologii (CITT)

Centrum Transferu Technologii powstało w 2024 r. zarówno w celu wsparcia naukowców w tworzeniu rozwiązań, które można skomercjalizować, jak i wykreowania swoistego pomostu pomiędzy nauką a biznesem. Centrum zajmuje się realizacją zadań związanych ze współpracą z gospodarką, transferem technologii, zarządzaniem własnością intelektualną Uczelni, wspieraniem innowacyjności, rozwoju przedsiębiorczości akademickiej oraz upowszechniania wiedzy. Do zadań Centrum Transferu Technologii należy również zarządzanie i realizacja procesu sprzedaży usług o charakterze badawczym i rozwojowym. Realnym wymiarem działania CITT jest wprowadzenia wdrożeniowych prac magisterskich, dzięki czemu opracowywane przez studentów rozwiązania, badania od razu powstawać będą z myślą o rozwiązaniu konkretnego problemu konkretnej firmy. Na tej samej zasadzie działają realizowane przez Uczelnię doktoraty wdrożeniowe.

Intensywny Plan Umieędzynarodowienia (IPU)

Wprowadzenie w 2023 r. Intensywnego Planu Umieędzynarodowienia miało na celu na wzmoCNIENie mieędzynarodowego wymiaru Uczelni, poprzez koncentrację działań promujących wielokulturowość oraz ponadnarodowość edukacji i nauki i zapewniającego studentom, pracownikom i partnerom Uczelni nowe możliwości rozwoju i współpracy na arenie mieędzynarodowej.

IPU zakłada realizację działań w sześciu kluczowych obszarach:

- Kształcenie,
- Nauka,
- Współpraca Instytucjonalna,
- Projekty i Finansowanie,
- Kandydat – Student – Absolwent,
- Zarządzanie

Jednym z działań wpisujących się w realizację IPU było powstanie Welcome Centre - dzięki dofinansowaniu z programu "Welcome to Poland", realizowanego przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej (NAWA). Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu staje się coraz bardziej atrakcyjnym miejscem dla osób z zagranicy. Według szacunków, co roku uczelnia gości około 1,7 tysiąca obcokrajowców, a liczba ta stale rośnie. Grupa odwiedzających obejmuje: studentów, stypendystów Erasmus+ oraz pracowników innych uczelni z całego świata. Welcome Centre stanowi miejsce kompleksowego wsparcia dla obcokrajowców zlokalizowane na głównym kampusie Uczelni. Jest również uniwersyteckim centrum inicjatyw studenckich i pracowniczych, wspierającym integrację i otwartość na wielokulturowość społeczności akademickiej oraz odkrywającym jej potencjał.

Filia UMW w Wałbrzychu

W 2023 r. w Wałbrzychu została otworzona Filia Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, której zadaniem będzie kształcenie lekarzy. Jest to odpowiedź Uczelni na potrzeby społeczno-gospodarcze zarówno w skali kraju, jak i regionu – zwiększanie liczby studentów kierunków medycznych ma szczególne znaczenie w zapewnieniu dostępności i jakości ochrony zdrowia dla polskiego społeczeństwa. w przypadku regionu z kolei istotne jest to, że kadra medyczna

znająca potrzeby i specyfikę regionu, wspierając doświadczonych nauczycieli akademickich z UMW, zyskuje realny wpływ na wykształcenie przyszłych pracowników zawodów medycznych – lekarzy, którzy w przyszłości zasilą regionalne szpitale i przychodnie.

Wprowadzenia Planu Równości Płci i zmiany w polityce równościowej Uczelni

Zgodnie z wymogiem Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu wprowadził w życie Plan Równości Płci, aby mieć możliwość występowania o środki finansowe w ramach Programu Ramowego UE na lata 2021-2027 „Horyzont Europa” (HE). Oprócz wspomnianej możliwości aplikowania o granty europejskie, Plan Równości Płci Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu na lata 2022 -2024 ma w szczególności na celu promowanie w społeczności UMW równości i różnorodności. Ponadto, w drodze do zbudowania przyjaznego, bezpiecznego i wolnego od uprzedzeń środowiska pracy i nauki w UMW powołani zostali Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania, którzy we współpracy z Zespołem ds. Równego Traktowania oraz władzami Uczelni sukcesywnie wprowadzają zmiany do polityki równościowej UMW, poprzez m.in. aktualizację wewnętrznych aktów prawnych, regulujących sprawy równościowe, uproszczanie procedur zgłaszania zjawisk niepożądanych, podnoszenie świadomości i wiedzy na temat mobbingu i nierównego traktowania wśród społeczności akademickiej i wsparcie dla osób poszkodowanych.

Biobank UMW liderem w zakresie jakości

Zaprojektowany i wdrożony w Biobanku UMW System Zapewnienia i Zarządzania Jakością (SZiZJ) obejmuje wszystkie aspekty organizacji i prowadzenia biobankowania w najwyższych międzynarodowo uznanych standardach. Biobank UMW jest obecnie niekwestionowanym Liderem na skalę europejską w obszarze biobankowania w zakresie spełnienia wszystkich wymagań jakościowych. Jako pierwszy w Polsce, w roku 2019 uzyskał certyfikat jakości na zgodność z ISO 9001:2015 w zakresie „Biobankowania do celów naukowych, badawczo-rozwojowych i dydaktycznych”, Działania związane z sektorem 38 IAF-Zdrowie: opieka zdrowotna i pomoc społeczna. W 2019 roku Biobank zdobył nagrodę specjalną w 3. edycji konkursu LUMEN - Leaders in University Management za "Utworzenie pionierskiego w Polsce

Zintegrowanego Biobanku, posiadającego jako pierwszy w kraju certyfikat jakości potwierdzający działanie w oparciu o System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015". Kategoria ta dedykowana była projektom wdrażającym innowacje i efektywne metody zarządzania. Biobank UMW spełnia wymagania Standardów Jakości dla Biobanków Polskich i jest jedynym akredytowanym na zgodność z ISO 20387:2018 biobankiem w Polsce oraz jednym z 7 na świecie posiadających międzynarodową akredytację dedykowaną biobankowaniu. W ocenie przeprowadzanej przez Polskie Centrum Akredytacji na zgodność z normą PN-EN ISO 20387:2021-01 Biobank UMW uzyskał akredytację dot. "Biobankowania ludzkiego materiału biologicznego i związanych z nim informacji i danych". Jest to jedyna akredytacja w Europie z tak szerokim zakresem działalności. Jako pierwszy Biobank w strukturach europejskiej infrastruktury biobanków i zasobów biomolekularnych BBMRI-ERIC zrzeszającej 23 kraje i ponad 1000 biobanków, Biobank UMW uzyskał certyfikat na zgodność z 20387:2018 w ramach oceny prowadzonej przez BBMRI-ERIC.

Rozwój bazy klinicznej

Uniwersyteckie Centrum Chirurgii Robotycznej, uruchomione w USK, będzie jednostką o charakterze międzywydziałowym i interdyscyplinarnym. Poza leczeniem pacjentów, w Centrum będzie rozwijana dydaktyka – szkolenia teoretyczne i praktyczne na różnych poziomach kształcenia kadr medycznych oraz nauka – w planach są innowacyjne badania z wykorzystaniem techniki robotycznej np. technik rozszerzonej rzeczywistości, których celem jest dalszy rozwój chirurgii robotycznej. Podobne role będą pełnić będą Zintegrowane Centrum Pediatryczne Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego oraz Hematoonkologia konsolidująca świadczenia opieki zdrowotnej w zakresie onkologii. Obydwa ośrodki pozwolą na szybszą diagnostykę i większy dostęp do możliwości nowoczesnego leczenia pacjentów, jak również będą stanowić kompleksową bazę dydaktyczną i badawczą dla studentów, doktorantów i naukowców pracujących w UMW i Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym we Wrocławiu. Inwestycja w zakresie budowy Zintegrowanego Centrum Pediatrycznego jest już na etapie realizacji i USK pozyskał na nią środki z Funduszu Medycznego. w zakresie inwestycji dotyczącej onkologii, po ukazaniu się listy rankingowej Uniwersytecki Szpital Kliniczny przekazał Ministerstwu Zdrowia zaakceptowany program inwestycyjny, a umowa na udzielenie dotacji planowana jest do zawarcia w grudniu 2024 roku.

Utworzenie pierwszej w Polsce Grupy Afiliowanej JBI – Evidence-Based Healthcare in Wrocław (EBHC-W): a JBI Affiliated Group.

Na Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu została utworzona pierwsza w Polsce grupa afiliowana JBI – Evidence-Based Healthcare in Wrocław (EBHC-W): a JBI Affiliated Group. JBI jest jedną z wiodących na świecie organizacji promujących i wspierających decyzje oparte na dowodach w celu poprawy zdrowia i jakości świadczenia usług zdrowotnych. Zespół, złożony ze specjalistów z różnych dziedzin, takich jak: fizjoterapia, kardiologia, psychiatria, psychologia, ortopedia, zdrowie publiczne, diagnostyka laboratoryjna oraz analityka danych. skupia się na syntezie, transferze oraz implementacji dowodów w celu poprawy opieki nad pacjentami i wyników ich leczenia w różnych dziedzinach związanych z ochroną zdrowia. Warto podkreślić, że w zespole znajdują się osoby o różnym poziomie doświadczenia zawodowego oraz naukowego. Wszyscy członkowie zespołu są ponadto nauczycielami akademickimi. W pierwszej kolejności współpraca - obejmująca także studentów i doktorantów - dotyczyć będzie Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego.

Projekt utworzenia Regionalnego Centrum Medycyny Cyfrowej

Celem projektu jest utworzenie Regionalnego Centrum Medycyny Cyfrowej (RCMC) w ramach Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu. Będzie to pierwszy krok w kierunku szerokiego zaimplementowania medycyny cyfrowej. W pierwszym kroku planowane są działania dla dwóch obszarów klinicznych, które charakteryzuje znaczna różnorodność w zakresie ilości i rodzaju generowanych danych; będą to choroby rzadkie oraz choroby sercowo-naczyniowe ze szczególnym uwzględnieniem niewydolności serca. Te dwa, skrajnie różne modele zapewnią elastyczność względem kolejnych dziedzin medycyny i pozwolą zastosować zaimplementowane rozwiązania w każdym innym obszarze w USK i UMW. Gromadzenie danych obejmie systemy Uniwersyteckiego Centrum Wsparcia Badań Klinicznych, systemy szpitalne Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego, system Biobanku UMW oraz inne źródła tj. regionalne sieci współpracy naukowej w obszarze kardiologii, krajowe sieci chorób rzadkich, w tym wrodzonych chorób metabolicznych. Oba obszary będą wspierane przez obszar patomorfologii, radiologii oraz biobankowania w standardzie omics grade (w tym sekwencjonowania/analiz omicznych) zarówno jako narzędzi, które będą również generatorami danych i informacji dla RCMC.

Zaplanowane prace w zakresie RCMC będą przede wszystkim niosły wartość naukową, ale także z praktycznego punktu widzenia będą w sposób rzeczywisty poprawiać realizację zadań klinicznych.

METODOLOGIA WDRAŻANIA ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W UMW

Deklaracja Poparcia Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu dla zasad Karty i Kodeksu

15 grudnia 2023 r. roku poprzez podpisanie deklaracji poparcia dla zasad Karty i Kodeksu przez Rektora prof. Piotra Ponikowskiego, Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu wyraził poparcie dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Złożenie deklaracji, jako jeden z pierwszych kroków w realizacji założeń Strategii UMW na lata 2021 – 2028 r w obszarze Zarządzanie, było następstwem kilkumiesięcznych konsultacji i rozmów z Władzami Uczelni i przedstawicielami społeczności akademickiej. Deklaracja poparcia przez UMW zasad Karty i Kodeksu została przyjęta przez Komisję Europejską 22 grudnia 2023 r.

Zespół Ds. Wdrożenia Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

W celu opracowania i przeprowadzenia w Uczelni procesu wdrożenia zasad Karty i Kodeksu rektor UMW zarządzeniem nr 208/XVI R/2023 z dnia 11 grudnia 2023 r. powołał Zespół ds. Wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (zwany dalej Zespołem ds. Wdrożenia) Patronat nad pracami zespołu objął Prorektor ds. Nauki. w skład Zespołu ds. Wdrożenia weszli zarówno pracownicy naukowcy i doktoranci, będący na różnym etapie

rozwoju kariery naukowej (R1/R2/R3/R4), jak i przedstawiciele jednostek administracji Uczelni, bezpośrednio zaangażowanych w proces wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Skład Zespołu przedstawia tabela 2 – zajmowane przez członków Zespołu stanowiska odzwierciedlają stan na dzień powołania Zespołu.

Tabela 2. Zespół ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

Imię i nazwisko	Stanowisko	Rola w Zespole
mgr Dominika Szachniewicz	p.o. Dyrektor Generalny	Przewodnicząca Zespołu
dr hab. Aleksandra Królikowska	profesor uczelni (R3)	Z-ca przewodniczącej Zespołu
dr hab. Kamila Środa-Pomianek	profesor uczelni (R3)	Koordynatorka grupy roboczej G1
dr Anna Palko-Łabuz	profesor uczelni (R3)	Członek grupy roboczej G1
dr Grzegorz Wiera	adiunkt (R3)	Członek grupy roboczej G1
mgr Marek Misiak	starszy specjalista (ADM)	Członek grupy roboczej G1
mgr inż. Anna Suska	starszy specjalista (ADM)	Koordynatorka grupy roboczej G2
mgr Natalia Marchut	Starszy specjalista (ADM)	Członek grupy roboczej G2
mgr Michał Olczyk	Z-ca Dyrektora Biblioteki Głównej/starszy bibliotekarz	Członek grupy roboczej G2
dr Mateusz Olbromski	adiunkt (R2)	Członek grupy roboczej G2
mgr Joanna Zawadzka	dyrektor (ADM)	Koordynatorka grupy roboczej G3
mgr Joanna Ciapała	główny specjalista (ADM)	Członek grupy roboczej G3
mgr Tomasz Konopa	radca prawny (ADM)	Członek grupy roboczej G3
dr hab. Irena Duś - Ilnicka	profesor uczelni (R3)	Członek grupy roboczej G4
dr hab. Julita Kulbacka	profesor uczelni (R4)	Koordynatorka grupy roboczej G4
mgr Urszula Szwedowicz	doktorantka (R1)	Członek grupy roboczej G4
lek. Michał Tylińczak	doktorant (R1)	Członek grupy roboczej G4

Metodyka pracy Zespołu ds. Wdrożenia

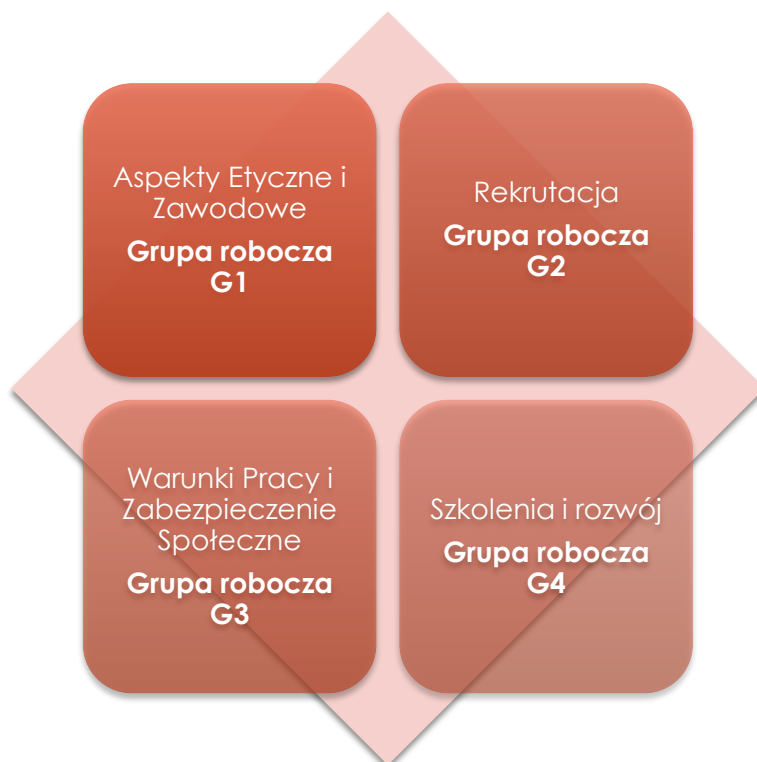
Na etapie aplikowania o wyróżnienie HR Excellence in Research, zwanym analizą luk, działania Zespołu skoncentrowały się na przeprowadzeniu procesu analizy i stworzeniu wynikającego z wyników analizy planu działań usprawniających i naprawczych.

W pierwszej kolejności podjęte zostały wewnętrzne prace zmierzające do analizy warunków prawnych, w jakich funkcjonuje Uczelnia w kontekście zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych regulacji oraz stosowanych procedur i dobrych praktyk, pod kątem implementacji zapisów Karty i Kodeksu. Wyniki tej części analizy luk zostały przedstawione w tabeli 3.

Druga część procesu analizy luk obejmowała przygotowanie, przeprowadzenie i opracowanie wyników badania ankietowego, mającego na celu zbadanie opinii pracowników prowadzących badania naukowe oraz doktorantów co do zgodności regulacji i praktyk obowiązujących w UMW z regulacjami zawartymi w Karcie i Kodeksie.

Na pierwszym spotkaniu Zespołu ustalono podział pracy oraz harmonogram poszczególnych zadań w procesie analizy Luk. Został między innymi omówiony proces i metodologia przeprowadzenia badania ankietowego, priorytety dotyczące kampanii informacyjnej oraz konieczność powołania Komitetu Sterującego i Grupy Monitorującej na późniejszym etapie procesu aplikowania o wyróżnienie. Członkowie Zespołu, zgodnie ze swoimi kompetencjami i obszarami ekspertyzy, utworzyli 4 grupy robocze.

Każda z grup odpowiadała za realizację zadań w ramach wyznaczonego obszaru Karty i Kodeksu:



Każda z grup miała wyznaczonego spośród członków Zespołu koordynatora odpowiedzialnego za rozdzielenie szczegółowych zadań, organizację spotkań grupy i innych działań podejmowanych przez grupę w celu przeprowadzenia kompleksowej analizy (m.in. szereg konsultacji z naukowcami, doktorantami i pracownikami administracyjnymi w celu lepszego poznania analizowanych procesów i procedur oraz pozyskania opinii i propozycji członków społeczności akademickiej dotyczących ewentualnych usprawnień czy konieczności zmian). Podczas spotkań roboczych dokonano szczegółowej analizy i weryfikacji ogólnokrajowych aktów prawnych, wewnętrznych regulacji oraz praktyk obowiązujących na Uczelni i porównano je z wytycznymi zawartymi w Karcie i Kodeksie.

Koordinatorzy każdego z obszarów na bieżąco raportowali postęp prac Przewodniczącej Zespołu ds. Wdrożenia. w trakcie prac grup roboczych odbyło się również spotkanie koordynatorów, mające na celu omówienie postępu realizacji zadań oraz wymianę doświadczeń w kontekście samej analizy dokumentacji i procesów.

Rezultaty działań grup roboczych zostały przedstawione całemu Zespołowi ds. Wdrożenia na spotkaniu podsumowującym w dniu 29 maja 2024 r. Podczas tego spotkania zostały także przedstawione wyniki badania ankietowego oraz omówione proponowane przez poszczególne grupy robocze działania naprawcze w każdym z obszarów. Wyciągnięte wnioski posłużyły do stworzenia wstępnego Planu Działań. z uwagi na kończącą się kadencję władz Uczelni i zbliżające się wybory rektora na spotkaniu została podjęta decyzja, aby przygotowany Plan Działań oraz niniejszą Strategię przedstawić do konsultacji i akceptacji Senatowi Uczelni w nowym roku akademickich, po zakończonych wyborach rektora.

We wrześniu 2024 r. do prac Zespołu ds. Wdrożenia zaproszona została nowo powołana Prorektor ds. Rozwoju Kadry Akademickiej, która wraz z Przewodniczącą i Zastępcą Przewodniczącej Zespołu przeanalizowała Plan Działań i wyraziła swoją akceptację co do założeń Planu. Zgodnie z przyjętym harmonogramem działań, kolejnym krokiem, po uzyskaniu aprobaty rektora jest przedstawianie niniejszej Strategii HR dla pracowników naukowych w UMW wraz z zaplanowanymi działaniami na posiedzeniu Senatu Uczelni.

W celu ułatwienia zainteresowanym osobom uzyskania informacji na temat Karty i Kodeksu została utworzona strona internetowa dostępna pod adresem <https://www.umw.edu.pl/pl/hr-excellence-research>. Strona zawiera m.in. informacje o Karcie i Kodeksie, korzyściach z uzyskania logo „Human Resources Excellence in Research” oraz dotychczas podjętych działaniach

dotyczących wdrożenia Karty i Kodeksu. Na stronie można także znaleźć informacje o osobie kontaktowej, która udziela zainteresowanym dogłębnych informacji związanych z wdrożeniem na uczelni Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Strona jest na bieżąco aktualizowana. Kampania informacyjna dotycząca wyróżnienia HR Excellence in Research rozpoczęła się jeszcze przed złożeniem deklaracji o poparciu zasad Karty i Kodeksu w związku z tym, że uzyskanie wyróżnienia Logo HR zostało wpisane jako jedno z zadań w strategii „UMW w Świecie Doskonałości Naukowej 2024-2026”. Informacje dotyczące wyróżnienia HR Excellence in Research, proces aplikowania, a także korzyści z posiadania tego wyróżnienia zostały przedstawione podczas otwartej debaty dotyczącej starania się UMW o status uczelni badawczej. Akcja informacyjna została również przeprowadzona w celu zachęcenia pracowników i doktorantów do wzięcia udziału w ankiecie badającej opinie dotyczące stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w Uczelni. Szersza kampania informacyjna dla całej społeczności UMW na rzecz upowszechnienia działań została zaplanowana na początek 2025 roku.

Tabela 3. Wewnętrzna analiza prawodawstwa polskiego i przepisów instytucjonalnych oraz praktyk w AGH w zakresie realizacji zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE		
1. Wolność badań naukowych <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U.2024.104 t.j.) Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1233). Ustawa z 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 386) Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy(tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.). Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych(tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1634 z późn. zm.).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.)	Niewymagane

Ustawa z 22 lipca 2022 r. Prawo zamówień publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1710 z późn. zm.). Ustawa z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.). Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki z 3 marca 2016 r. nr 39/2016 w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.). Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016_zalecenia_Rady_NCN_dot_etyki_badan.pdf Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony – podwładny, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2014 r. Uchwała nr 2/2020 z 25 czerwca 2020 r. Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk w sprawie Kodeksu etyki pracownika naukowego. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2012 r. https://ken.pan.pl/images/Rzetelnosc_broszura_fin_low-skompresowany.pdf Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2011 r. http://awanse.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Dobre-praktyki-w-procedurach-recenzyjnych-w-nauce.pdf Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji 5 marca 2008 r. http://www.fnp.org.pl/o_fundacji/kodeksy-etyczne/ Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r. https://www.krasp.org.pl/resources/upload/dokumenty/kodeks_dobrych_praktyk.pdf		
---	--	--

2. Zasady etyczne

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2301). Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki z 3 marca 2016 r. nr 39/2016 w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.). Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2016_zalecenia_Rady_NCN_dot_etyki_badan.pdf Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony – podwładny, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2014 r. http://ihuw.pl/sites/ihuw.pl/files/pictures/Wydarzenia/dobre_praktyki_akademickie.pdf Uchwała nr 2/2020 z 25 czerwca 2020 r. Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk w sprawie Kodeksu etyki pracownika naukowego. Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2012 r. https://ken.pan.pl/images/Rzetelnosc_broszura_fin_low-skompresowany.pdf Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2011 r. http://awanse.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Dobre-praktyki-w-procedurach-recenzyjnych-w-nauce.pdf	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin Komisji Etyki (Załącznik do uchwały nr 2350 Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 27 października 2021 r.) Regulamin Komisji Bioetycznej (Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 291 /XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2020 r. ze zm.)	Stworzenie i wdrożenie Kodeksu Etyki dla pracowników UMW

Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji 5 marca 2008 r. http://www.fnp.org.pl/o_fundacji/kodeksy-etyczne/ Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r. https://www.krasp.org.pl/resources/upload/dokumenty/kodeks_dobrych_praktyk.pdf Kodeks dobrych obyczajów w publikacjach naukowych, SEN 2001, Tom 1, nr 1.		
3. Odpowiedzialność zawodowa <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.). Ustawa z 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.). Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233). Ustawa z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.). Ustawa z 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 386) Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki z 3 marca 2016 r. nr 39/2016 w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych.	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.): Dział IV Rozdział - Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich Dział IV Rozdział 5 - Obowiązki nauczyciela akademickiego Dział V Rozdział 3 - Odpowiedzialność dyscyplinarna studentów i doktorantów Powołanie Rady Nadzorującej Centrum Transferu Technologii na kadencję 2024-2028 (Zarządzenie nr 109/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 maja 2024 r.) Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji w UMW (Uchwała Nr 2459	Stworzenie dwujęzycznego oświadczenia o zapoznaniu się ze Statutem oraz Regulaminem zarządzania prawami własności intelektualnej na etapie zatrudnienia

Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r. https://www.krasp.org.pl/resources/upload/dokumenty/kodeks_dobrych_praktyk.pdf Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony – podwładny, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2014 r. http://ihuw.pl/sites/ihuw.pl/files/pictures/Wydarzenia/dobre_praktyki_akademickie.pdf Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2012 r. https://ken.pan.pl/images/Rzetelnosc_broszura_fin_low-skompresowany.pdf	Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 14 grudnia 2022 r.)	
4. Profesjonalne podejście <i>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, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1634 z późn. zm.). Ustawa z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U.2024.104 t.j.) Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2279). Ustawa z 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne. (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 2301). Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki z 3 marca 2016 r. nr 39/2016 w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych.	Procedura dotycząca przygotowania i realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (Zarządzenie nr 222/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 22 grudnia 2022 r.) Utworzenie Centrum Transferu Technologii (Zarządzenie nr 107/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 27 maja 2024 r.) Centralny system ewidencji oraz archiwizacji efektów działalności naukowo-badawczej i dydaktycznej (Zarządzenie nr 177/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 października 2023 r.)	Niewymagane

Ustawa z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1079). Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2011 r. http://awanse.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Dobre-praktyki-w-procedurach-recenzyjnych-w-nauce.pdf Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2012 r. https://ken.pan.pl/images/Rzetelnosc_broszura_fin_low-skompresowany.pdf Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki z 2 marca 2022 r. nr 27/2022 w sprawie zmiany Regulaminu przyznawania środków na realizację zadań finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w zakresie projektów badawczych.		
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.). Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 386) Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1233). Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Procedura dotycząca przygotowania i realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (Zarządzenie nr 222/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 22 grudnia 2022 r.) Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.)	Niewymagane

6. Odpowiedzialność

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. w szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. w związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1634 z późn. zm.). Ustawa z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U.2024.104 t.j.) Ustawa z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1079). Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 1303/2013 z 13 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego. Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z 18 listopada 2022 r. w zakresie kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/112343/Wytyczne_dotyczace_kwalifikowalnosci_2021_2027.pdf	Regulamin Korzystania z Infrastruktury Badawczej Uczelni (Uchwała Nr 1508 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 marca 2015 r. ze zm.) Zasady finansowania i realizacji zadań i projektów z subwencji na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego w 2024 r. (Zarządzenie nr 162/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 28 września 2023 r.)	Niewymagane

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 w skutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity (Dz.U. z 2019 r. poz. 1781). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.). Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2057). Ustawa z 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1816). Ustawa z 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 386) Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 902). Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych(tekst jednolity Dz.U. z 2017 r. poz. 2247). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz. U. 2003 r. nr 169 poz. 1650 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 30 października 2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz.U. z 2018 r. poz. 2090). Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2011 r.	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Ustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i wymagań BHP przy ich wykonywaniu (Zarządzenie nr 78/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 11 maja 2023 r.) Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Procedura gospodarki odpadami medycznymi (Zarządzenie nr 50/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 23 kwietnia 2019 r.) Polityka ochrony danych osobowych Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, Instrukcji zarządzania siecią i systemami informatycznymi Regulaminu monitoringu wizyjnego, Procedury fizycznego dostępu do pomieszczeń oraz dokumentów zawierających dane osobowe przechowywanych w wersji papierowej oraz Procedury ochrony danych osobowych w badaniach naukowych prowadzonych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (Zarządzenie nr 93/XV R/2018 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 sierpnia 2018 r. ze zm.)	Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie obowiązujących wewnętrznych regulacji dot. wsparcia informatycznego i możliwości odzyskiwania danych

http://awanse.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Dobre-praktyki-w-procedurach-recenzyjnych-w-nauce.pdf Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 437). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 2235). Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 331). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (tekst jednolity Dz. U. 2013 r. poz 1619). Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. 2005 r. nr 157 poz. 1318). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. 2005 r.nr 81 poz. 716 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. 2008 r., nr 199 poz. 1228 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 5 stycznia 2012 r. w sprawie służby medycyny pracy (Dz. U. 2012 r., poz. 53). Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2012 r. (https://ken.pan.pl/images/Rzetelnosc_broszura_fin_low-skompresowany.pdf). Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. 2002 r., nr 191, poz. 1596 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 z późn. zm.).	Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego (Zarządzenie nr 15/XIII R/2000 Rektora Akademii Medycznej we Wrocławiu z dnia 2 marca 2000 r. Procedura postępowania po ekspozycji zawodowej na zakażenie wirusem HIV, HBV, HCV (Zarządzenie nr 233/XVI R/2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 października 2021 r. ze zm.) Szkolenie w zakresie BHP dla studentów i doktorantów od roku akademickiego 2022/2023 (Zarządzenie nr 54/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 24 marca 2022 r.)	
--	--	--

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 419). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. 2018 r., poz. 1286). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 1139 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r., nr 148, poz.973). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 287). Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r., nr 180, poz.1860 z późn. zm.). Rozporządzenie Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r., poz.1836). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych(t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1488). Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796). Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r., nr 105, poz.870). Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1225). Ustawa z 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 546). Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r., nr 109 poz. 719 z późn. zm.).		
---	--	--

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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.). Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2279). Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 902).	Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.) Centralny system ewidencji oraz archiwizacji efektów działalności naukowo-badawczej i dydaktycznej (Zarządzenie nr 177/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 października 2023 r.) Regulamin udostępniania zbiorów i korzystania z usług Biblioteki Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenia nr 57/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 12 kwietnia 2023 r.) Przyjęcie Polityki Otwartości Polskiej Platformy Medycznej (Uchwała Nr 1931 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 września 2018 r.)	Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie możliwości i narzędzi upowszechniania wyników, które obowiązują i funkcjonują w UMW

9. Zaangażowanie społeczne

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 902).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Centralny system ewidencji oraz archiwizacji efektów działalności naukowo-badawczej i dydaktycznej (Zarządzenie nr 177/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 października 2023 r.) Regulamin udostępniania zbiorów i korzystania z usług Biblioteki Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenia nr 57/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 12 kwietnia 2023 r.)	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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z 29 grudnia 2022 r. dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027	Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we	Niewymagane

https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/113155/wytyczne.pdf	Wrocławiu (Zarządzenie nr 238/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. ze zm.) Powołanie Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania (Zarządzenie nr 239/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. ze zm.) Powołanie Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu (zarządzenie nr 249/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 listopada 2020 r. ze zm.) Utworzenie Biura ds. osób z niepełnosprawnościami (Zarządzenie nr 38/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 3 marca 2022 r.	
11. Systemy oceny pracowników <i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 2286).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Określenie kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 298/XVI R/2021vRektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2021 r.) Regulamin zasad oceny nauczyciela akademickiego (Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 298/XVI R/2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2021 r.)	Niewymagane

REKRUTACJA

12. Rekrutacja (Karta)

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z 18 listopada 2022 r. w zakresie kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/112343/Wytyczne_dotyczace_kwalifikowalnosci_2021_2027.pdf Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jed. wydziałowych i ogólnouc. (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.) Procedura składania wniosków o zatrudnienie i przedłużenie umowy nauczyciela akademickiego (Zarządzenie Rektora nr 71/XVI R/2022 z dnia 14 kwietnia 2022 r.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.)	Stworzenie procedury OTMR w języku polskim i angielskim zawierającej wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów.

	Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Regulamin wynagradzania (Zarządzenie Rektora nr 62/XV R/2020 z dnia 17 marca 2020 r. ze zm.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.) Komunikat Prorektora ds. Nauki ws harmonogramu składania wniosków o zatrudnienie i przedłużenie umowy nauczycieli akademickich Komunikat Prorektora ds. Studentów i Dydaktyki ws harmonogramu składania wniosków o zatrudnienie i przedłużenie umowy nauczycieli akademickich Polityka ochrony danych osobowych Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, Instrukcji zarządzania siecią i systemami informatycznymi Regulaminu monitoringu wizyjnego, Procedury fizycznego dostępu do pomieszczeń oraz dokumentów zawierających dane osobowe przechowywanych w wersji papierowej oraz Procedury ochrony danych osobowych w badaniach naukowych prowadzonych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (Zarządzenie nr 93/XV R/2018 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 sierpnia 2018 r. ze zm.) Strategia UMW 2021-2028 (Uchwała nr 2367 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 lutego 2022 r.)	
--	---	--

13. Rekrutacja (Kodeks)

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jednostkach wydziałowych i ogólnouczelnianych (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.) Procedura składania wniosków o zatrudnienie i przedłużenie umowy nauczyciela akademickiego (Zarządzenie Rektora nr 71/XVI R/2022 z dnia 14 kwietnia 2022 r.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Regulamin wynagradzania (Zarządzenie Rektora nr 62/XV R/2020 z dnia 17 marca 2020 r. ze zm.)	Stworzenie procedury OTMR w języku polskim i angielskim zawierającej wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. Stworzenie systemu monitorowania i nadzoru procesu rekrutacji naukowców, w tym monitorowanie danych ilościowych

	Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.) Komunikat Prorektora ds. Nauki ws harmonogramu składania wniosków o zatrudnienie i przedłużenie umowy nauczycieli akademickich Komunikat Prorektora ds. Studentów i Dydaktyki ws harmonogramu składania wniosków o zatrudnienie i przedłużenie umowy nauczycieli akademickich Polityka ochrony danych osobowych Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, Instrukcji zarządzania siecią i systemami informatycznymi Regulaminu monitoringu wizyjnego, Procedury fizycznego dostępu do pomieszczeń oraz dokumentów zawierających dane osobowe przechowywanych w wersji papierowej oraz Procedury ochrony danych osobowych w badaniach naukowych prowadzonych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (Zarządzenie nr 93/XV R/2018 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 sierpnia 2018 r. ze zm.) Strategia UMW 2021-2028 (Uchwała nr 2367 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 lutego 2022 r.)	
--	--	--

14. Dobór kadr

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jed. wydziałowych i ogólnouc. (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.)	W ramach procedury OTMR umieszczenie zapisów: - dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dososowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR Stworzenie systemu monitorowania i nadzoru procesu rekrutacji naukowców, w tym monitorowanie danych ilościowych

15. Przejrzystość

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jed. wydziałowych i ogólnouc. (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.)	W ramach procedury OTMR umieszczenie zapisów: - dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR Stworzenie systemu monitorowania i nadzoru procesu rekrutacji naukowców, w tym monitorowanie danych ilościowych

16. Ocena zasług

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. w rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. w przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jed. wydziałowych i ogólnouc. (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.) Strategia UMW 2021-2028 (Uchwała nr 2367 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 lutego 2022 r.)	Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: - dot. brania pod uwagę całego zakresu doświadczenia kandydatów Weryfikacja i aktualizacja zarządzenia dot. kryteriów na stanowiska akademickie opartych o elastyczny dobór kadr (równoważenie wskaźników bibliometrycznych innym czynnikiem, np. doświadczeniem), Aktualizacja regulaminu konkursów

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Rozporządzenie w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Tekst mający znaczenie dla EOG) Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jed. wydziałowych i ogólnoucz. (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.) Strategia UMW 2021-2028 (Uchwała nr 2367 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 lutego 2022 r.)	Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych dotyczące przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego, Uwzględnienie w zapisach regulaminu/ procedury OTMR zapisów Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych dot. przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego,

18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
-	Strategia UMW 2021-2028 (Uchwała nr 2367 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 lutego 2022 r.) Regulamin wyjazdów za granicę w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie nr 133/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 18 lipca 2022 r.) Intensywny Plan Umieędzynarodowienia Instytucjonalnego Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu („IPU”) (Zarządzenie nr 207/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 11 grudnia 2023 r.)	Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca uwzględnienie w zapisach regulaminu/ procedury OTMR zapisów Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca.

19. Uznawanie kwalifikacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. poz. 1877).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.)	Niewymagane

Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jed. wydziałowych i ogólnouc. (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.)	
20. Staż pracy <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowania konkursowego na wybór kierowników w jednostkach wydziałowych i ogólnouczelnianych (Zarządzenie Rektora nr 171/XV R/2019 z dnia 30 października 2019 r. ze zm.)	Niewymagane

21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (Załącznik nr 6 do Statutu UMW) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego, tytułu profesora (Uchwała Nr 2059 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 23 września 2019 r. ze zm.)	Niewymagane

WARUNKI PRACY I ZAPEZPIECZENIE SPOŁECZNE

22. Uznanie zawodu

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.)	Rozpowszechnienie wiedzy wśród doktorantów Szkoły Doktorskiej nt. kryteriów, jakie musi spełnić kandydata na stanowisko NA Szkolenia dla kadry kierowniczej/wykładowców w Szkole Doktorskiej z obszaru coachingu i mentoringu oraz zarządzania zespołem (konstruktywny feedback, motywacja, komunikacja interpersonalna).

23. Środowisko badań naukowych

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz.U.2023.1516)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Ustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i wymagań BHP przy ich wykonywaniu (Zarządzenie nr 78/XVI R/2023)	"Rejestr ryzyk na stanowiskach narażonych na czynniki szkodliwe, przeszkolenie kierowników jednostek w tym zakresie. Dalsze inwestycje w infrastrukturę badawczą.

Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 2057). Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 437). Ustawa z 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1816) Ustawa z 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 546). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1225). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 2235 z późn. zm.) Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 331). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (tekst jednolity Dz. U. 2013 r. poz 1619). Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. 2005 r. nr 157 poz. 318). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. 2005 r.nr 81 poz. 716 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. 2008 r., nr 199 poz. 1228 z późn. zm.). Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 437).	Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 11 maja 2023 r.) Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Procedura gospodarki odpadami medycznymi (Zarządzenie nr 50/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 23 kwietnia 2019 r.) Polityka ochrony danych osobowych Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, Instrukcji zarządzania siecią i systemami informatycznymi Regulaminu monitoringu wizyjnego, Procedury fizycznego dostępu do pomieszczeń oraz dokumentów zawierających dane osobowe przechowywanych w wersji papierowej oraz Procedury ochrony danych osobowych w badaniach naukowych prowadzonych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (Zarządzenie nr 93/XV R/2018 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 sierpnia 2018 r. ze zm.) Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego (Zarządzenie nr 15/XIII R/2000 Rektora Akademii Medycznej we Wrocławiu z dnia 2 marca 2000 r. Procedura postępowania po ekspozycji zawodowej na zakażenie wirusem HIV, HBV, HCV (Zarządzenie nr 233/XVI R/2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 1 października 2021 r. ze zm.) Szkolenie w zakresie BHP dla studentów i doktorantów od roku akademickiego 2022/2023 (Zarządzenie nr 54/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 24 marca 2022 r.) Regulamin Korzystania z Infrastruktury Badawczej Uczelni (Uchwała Nr 1508 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 marca 2015 r. ze zm.)	Przewodnik/instrukcja dla kierowników odnośnie wyposażania stanowiska pracy, zakupu sprzętu komputerowego, procesu onboardingu itd."
---	---	---

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 listopada 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2021 poz. 2088) Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. 2002 r., nr 191, poz. 1596 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 5 stycznia 2012 r. w sprawie służby medycyny pracy (Dz. U. 2012 r., poz. 53). Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jednolity (Dz.U. z 2016 r. poz. 2067). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 419). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. 2018 r., poz. 1286). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 1139 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r., nr 148, Rozporządzenie Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1836). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 287). Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r., nr 180, poz.1860 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych(t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1488).		
---	--	--

Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko (Dz.U. z 2017 r. poz. 796). Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r., nr 105, poz.870). Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r., nr 109 poz. 719).		
---	--	--

24. Warunki pracy

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity (Dz.U. z 2023 r. poz. 100 z późn. zm.). Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (tekst jednolity Dz.U.2023.1516) Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz.U.2023.334) Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2022 poz. 1558) Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2023 poz. 2780) Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2023 poz. 1230) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2022 poz. 854)	Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Regulamin wynagradzania (Zarządzenie nr 62/XV R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 17 marca 2020 r. ze zm.) Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.) Wprowadzenie rekomendacji dotyczących działań na rzecz zwiększania dostępności Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu dla osób ze szczególnymi potrzebami (Zarządzenie nr 216/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 22 grudnia 2023 r.) Osoby reprezentujące pracodawcę - planowanie i udzielanie urlopów (Zarządzenie nr 203/XVI R/2023	Zwiększenie dostępności informacji odnośnie obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, które gwarantują m.in. zachowanie work-life balance, koordynacja i synchronizacja z działaniami zaplanowanymi w ramach Planu Równości Płci dla UMW

Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. 2023 poz. 1690) Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2024.61 t.j.)	Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 6 grudnia 2023 r.) Regulamin Szkoły Doktorskiej od roku akademickiego 2023/2024 (Uchwała Nr 2494 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 marca 2023 r.) Porozumienie określające zasady pracy zdalnej w UMW (Zarządzenie nr 56/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 5 kwietnia 2023 r.) Zasady wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej w UMW Zarządzenie nr 55/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 5 kwietnia 2023 r. ze zm.)	
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie <i>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. (Ma ona na celu zapobieżenie mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, zapobieżenie nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów o pracę na czas określony, poprawienie dostępu do szkoleń dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz zapewnienie, aby pracownicy zatrudnieni na czas określony byli informowani o dostępnych stałych stanowiskach pracy. Dyrektywa Rady 1999/70/WE w sprawie „Ramowego porozumienia w sprawie zatrudnienia na czas określony”, zawarta przez ETUC, UNICE oraz CEEP, przyjęta w dniu 28 czerwca 1999 r.)</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).	Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Regulamin wynagradzania (Zarządzenie nr 62/XV R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 17 marca 2020 r. ze zm.)	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.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1009). Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.). Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z 18 listopada 2022 r. w zakresie kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/112343/Wytyczne_dotyczące_kwali_fikowalnosci_2021_2027.pdf Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. 2023 poz. 1690)	Regulamin wynagradzania (Zarządzenie nr 62/XV R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 17 marca 2020 r. ze zm.) Regulamin przyznawania i wypłacania stypendium doktoranckiego i zwiększenia stypendium doktoranckiego z dotacji podmiotowej na dofinansowanie zadań projakościowych dla uczestników studiów doktoranckich (Zarządzenie nr 247/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 listopada 2020 r. ze zm.) Zasady zawierania umów zlecenia na prowadzenie zajęć dydaktycznych (Zarządzenie nr 8/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 19 stycznia 2024 r.)	Niewymagane

27. Równowaga płci

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. w celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).	Plan Równości Płci dla UMW na lata 2022-2024 (Zarządzenie nr 50/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 21 marca 2022 r.)	"Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w zakresie równości płci

Wytyczne Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z 18 listopada 2022 r. w zakresie kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/112343/Wytyczne_dotyczace_kwali_fikowalnosci_2021_2027.pdf	Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (Zarządzenie nr 238/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. ze zm.) Powołanie Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania (Zarządzenie nr 239/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. ze zm.) Powołanie Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu (zarządzenie nr 249/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 listopada 2020 r. ze zm.)	i przepisów dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk - skorelowane z kampanią informacyjną w ramach Planu Równości Płci dla UMW "
--	---	---

28. Rozwój kariery zawodowej

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)	Kryteria, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie Rektora nr 254/XVI R/2021 z dn. dnia 29 października 2021 r. ze zm.) Procedura składania wniosków o zmianę stanowiska nauczyciela akademickiego bez postępowania konkursowego (Zarządzenie nr 194/XVI R/2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 20 sierpnia 2021 r. ze zm.) Regulamin szkoleń Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenie nr 86/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2024 r.)	Opracowanie przewodnika po ścieżkach kariery naukowej w UMW Usprawnienie komunikacji/upowszechniania wiedzy na temat dostępu i możliwości rozwoju zawodowego, źródeł finansowania rozwoju zawodowego, regulaminu szkoleń, procedur dot. staży i innych aktywności wspierających rozwój zawodowy naukowców

		Ujednolicenie zasad dotyczących finansowania rozwoju zawodowego
29. Wartość mobilności <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167 z późn. zm.).	Regulamin wyjazdów za granicę w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu Zarządzenie nr 133/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 18 lipca 2022 r. ze zm.) Intensywny Plan Umiedzynarodowienia Instytucjonalnego Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu („IPU”) (Zarządzenie nr 207/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 11 grudnia 2023 r.) Kierowanie nauczycieli akademickich na staże naukowe na terytorium Polski (Zarządzenie nr 45/XV R/2016 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 maja 2016 r. ze zm.) Regulamin szkoleń Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenie nr 86/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2024 r.)	Niewymagane

30. Dostęp do doradztwa zawodowego

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.)	Utworzenia Biura Rekrutacji i Badania Losów Absolwentów (Zarządzenie nr 299/XVI R/2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2021 r.) Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Regulamin kwalifikacji dla kandydatów na uczestnika programu „Ambasadorowie Karier UE” (Zarządzenie nr 15/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 24 stycznia 2024 r.)	Niewymagane

31. Prawa własności intelektualnej

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). Ustawa z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.). Ustawa z 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 386)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Powołanie Rady Nadzorującej Centrum Transferu Technologii na kadencję 2024-2028 (Zarządzenie nr 109/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 maja 2024 r.)	Niewymagane

Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1233). Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.)	Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji w UMW (Uchwała Nr 2459 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 14 grudnia 2022 r.)	
32. Współautorstwo <i>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 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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). • Ustawa z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 324 z późn. zm.). • Ustawa z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity (Dz.U. z 2022 r. poz. 2509). • Uchwała Rady Narodowego Centrum Nauki z 3 marca 2016 r. nr 39/2016 w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych. • Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1233). • Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Określenie kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 298/XVI R/2021vRektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2021 r.) Regulamin zasad oceny nauczyciela akademickiego (Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 298/XVI R/2021 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 grudnia 2021 r.) Regulamin zarządzania prawami własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji w UMW (Uchwała Nr 2459 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 14 grudnia 2022 r.) Centralny system ewidencji oraz archiwizacji efektów działalności naukowo-badawczej i dydaktycznej (Zarządzenie nr 177/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 października 2023 r.)	Niewymagane

	Regulamin udostępniania zbiorów i korzystania z usług Biblioteki Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenia nr 57/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 12 kwietnia 2023 r.) Przyjęcie Polityki Otwartości Polskiej Platformy Medycznej (Uchwała Nr 1931 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 25 września 2018 r.)	
33. Nauczanie <i>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 kadrę 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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 lipca 2019 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu lekarza, lekarza dentystry, farmaceuty, pielęgniarki, położnej, diagnosty laboratoryjnego, fizjoterapeuty i ratownika medycznego (Dz.U. 2021 poz. 755)	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. ze zm.) Strategia UMW 2021-2028 (Uchwała nr 2367 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 lutego 2022 r.) Regulamin Pracy (Zarządzenie nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. ze zm.) Wprowadzenie procedur planowania i rozliczania dydaktyki w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu obowiązujących od roku akademickiego 2023/2024 (Zarządzenie nr 129/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 lipca 2023 r.)	

	Uczelniany System Zapewniania Jakości Kształcenia (Zarządzenie nr 66/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 marca 2024 r.) Szczegółowych zasad realizacji zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość oraz utworzenia Centralnego Repozytorium Materiałów Dydaktycznych (Zarządzenie nr 174/XVI R/2022 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 września 2022 r. ze zm.)	
34. Skargi/apelacje <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Rozporządzenie Edukacji i Nauki z 8 czerwca 2022 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego prowadzonego wobec nauczycieli akademickich oraz sposobu wykonywania i zatarcia kar dyscyplinarnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1236).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Regulamin Komisji Etyki (Załącznik do uchwały nr 2350 Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 27 października 2021 r.) Procedura przeciwdziałania nierównemu traktowaniu w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (Zarządzenie nr 238/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. ze zm.) Powołanie Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania (Zarządzenie nr 239/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 2 listopada 2020 r. ze zm.) Powołanie Komisji ds. Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu (zarządzenie nr 249/XVI R/2020 Rektora	Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w tym zakresie. Informacja będzie dostępna na internetowej stronie uczelnianej i mediach społecznościowych"

	Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 16 listopada 2020 r. ze zm.)	
35. Wpływ na organy decyzyjne <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 854).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.)	Niewymagane

SZKOLENIA I ROZWÓJ

36. Relacje z opiekunem naukowym <i>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.</i>		
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony – podwładny, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2014 r. http://ihuw.pl/sites/ihuw .	Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. Regulamin Szkoły Doktorskiej od roku akademickiego 2023/2024 (Uchwała Nr 2494 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 marca 2023 r.)	Niewymagane od roku 2024/2025 w Szkole Doktorskiej wejdzie karta spotkań promotor (mentor)- doktorant, ma obejmować co najmniej 5 dwugodzinnych spotkań.

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). • Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. Regulamin Szkoły Doktorskiej od roku akademickiego 2023/2024 (Uchwała Nr 2494 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 marca 2023 r.)	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 online.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).	Regulamin szkoleń Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenie nr 86/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2024 r.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r.)	Niewymagane

39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.). Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).	Regulamin szkoleń Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (Zarządzenie nr 86/XVI R/2024 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2024 r.)	Opracowanie przewodnika po ścieżkach kariery naukowej w UMW Ujednolicenie zasad dot. finansowania rozwoju zawodowego Usprawnienie komunikacji/upowszechniania wiedzy na temat dostępu i możliwości rozwoju zawodowego, źródeł finansowania rozwoju zawodowego, regulaminu szkoleń, procedur dot. staży i innych aktywności wspierających rozwój zawodowy naukowców

40. Opieka naukowa

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Aktualne przepisy instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania doskonalące i/lub naprawcze
Ustawa z 20 lipca 2018 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.). Uchwała nr 2/2020 z 25 czerwca 2020 r. Zgromadzenia Ogólnego Polskiej Akademii Nauk w sprawie Kodeksu etyki pracownika naukowego. • Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Dobre praktyki akademickie 2012 r.	Statut Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu im. Piastów Śląskich we Wrocławiu, wprowadzony uchwałą nr 2349 z 27 października 2021 r. ze zm.) Wprowadzenie szczegółowych zakresów obowiązków dla nauczycieli akademickich (Zarządzenie nr 191/XVI R/2020 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 30 września 2020 r. Regulamin Szkoły Doktorskiej od roku akademickiego 2023/2024 (Uchwała Nr 2494 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 29 marca 2023 r.)	Przeszkolenie kierowników jednostek/promotorów/opiekunów naukowych z obszaru komunikacji, przekazywania informacji zwrotnej itp. coachingu i mentoringu oraz zarządzania zespołem Stworzenie funkcji buddy'ego dla młodych/początkujących naukowców, rozpoczynających pracę Stworzenie/spisanie dobrych praktyk w sprawowaniu opieki nad początkującymi naukowcami

BADANIE ANKIETOWE

Badanie ankietowe przeprowadzono za pomocą kwestionariusza składającego się z pytań ogólnych, dotyczących płci, wieku, grupy pracowniczej, posiadanego stopnia naukowego, tytułu naukowego czy zawodowego oraz 45 stwierdzeń, sformułowanych w oparciu o Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Stwierdzenia zostały podzielone na 4 obszary, odpowiadające obszarom w Karcie i Kodeksie:

- aspekty etyczne i zawodowe;
- rekrutacja;
- warunki pracy i zabezpieczenie społeczne;
- szkolenia i rozwój

Zadaniem respondentów było określenie, czy zgadzają się z każdym ze stwierdzeń, poprzez wybranie jednej z opcji na 5-stopniowej skali Likerta – możliwy był wybór jednej odpowiedzi:

- zdecydowanie się zgadzam
- zgadzam się
- trudno powiedzieć
- nie zgadzam się
- zdecydowanie się nie zgadzam

W ankiecie nie było pytań otwartych, ale respondenci byli zachęcani do dzielenia się swoimi refleksjami odnośnie ankiety oraz innych kwestii, dotyczących obszarów Karty i Kodeksu pod adresem mailowym, podanym w wiadomości informującej o ankiecie. Wszystkie uwagi, które wpłynęły tą drogą zostały przedstawione Zespołowi ds. Wdrożenia do dyskusji.

Ankieta została przeprowadzona w formie elektronicznej za pomocą formularza Microsoft Forms w terminie 29 kwietnia - 14 maja 2024. Wszyscy pracownicy będący nauczycielami akademickimi w grupie badawczej, badawczo – dydaktycznej i dydaktycznej, pracownicy naukowo – techniczni, którzy wspierają proces badań naukowych oraz doktoranci zostali poinformowani o badaniu drogą mailową w pierwszym dniu badania. Wiadomość e-mail została wysłana z adresu Prorektora ds. Nauki, który jako patron procesu aplikowania o Logo HR wraz z przewodniczącą Zespołu ds. wdrożenia wystosował pismo do odbiorców ankiety prosząc o zaangażowanie w badanie. Informacja o ankiecie została również umieszczona na głównej stronie www Uczelni. Respondenci mogli uzyskać dostęp do formularza ankiety zarówno z poziomu linka wysłanego w wiadomości e-mail i udostępnionego na stronie internetowej jak

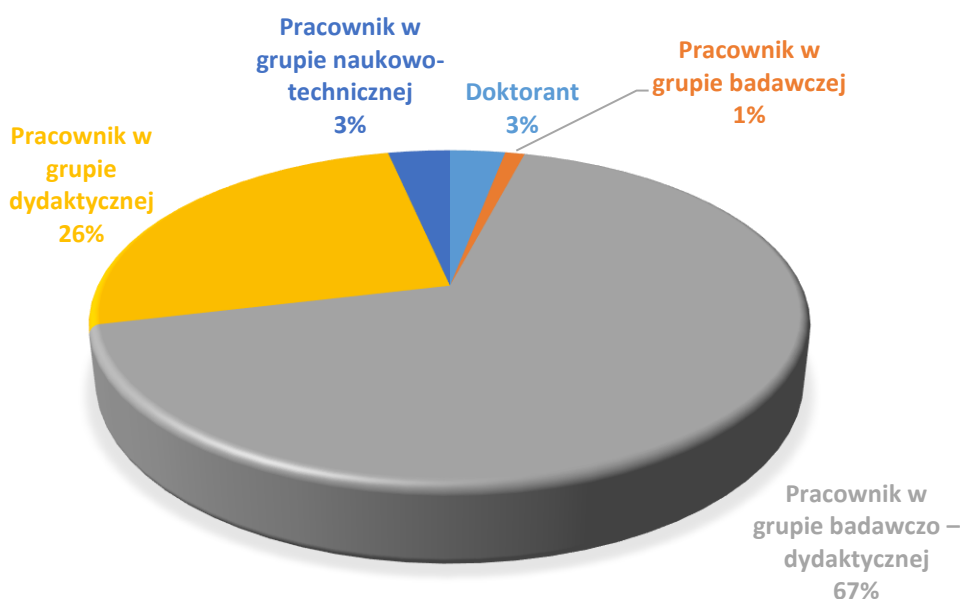
i przy pomocy wygenerowanego kodu QR. Ponadto przypomnienie o ankiecie zostało wysłane do wszystkich siódmego dnia badania. Członkowie Zespołu ds. Wdrożenia Logo HR należący do grupy R1 - R4 zostali poproszeni przez Przewodniczącą Zespołu o rozpowszechnienie informacji o ankiecie i zachęcenie swoich koleżanek i kolegów z poszczególnych wydziałów Uczelni do wypełnienia kwestionariusza. Wyniki były na bieżąco monitorowane przez wyznaczonych członków Zespołu ds. Wdrożenia. Ze względu na termin ankiety wypadający w okresie wolnym od pracy i niedostateczną liczbę odpowiedzi, Prorektor ds. Nauki podjął decyzję o przedłużeniu terminu do 14 maja 2024.

Struktura respondentów

Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu zatrudnia 2179 pracowników, z czego 1254 to nauczyciele akademicki w grupach badawczo – dydaktycznej (752), badawczej (22) i dydaktycznej (480). o udział w badaniu zostali poproszeni również doktoranci UMW oraz pracownicy naukowo – techniczni, którzy nie są nauczycielami akademickimi, ale z racji profilu stanowiska zajmują się wspieraniem procesu badań naukowych, współtworzą publikacje naukowe i uczestniczą w realizacji projektów badawczych.

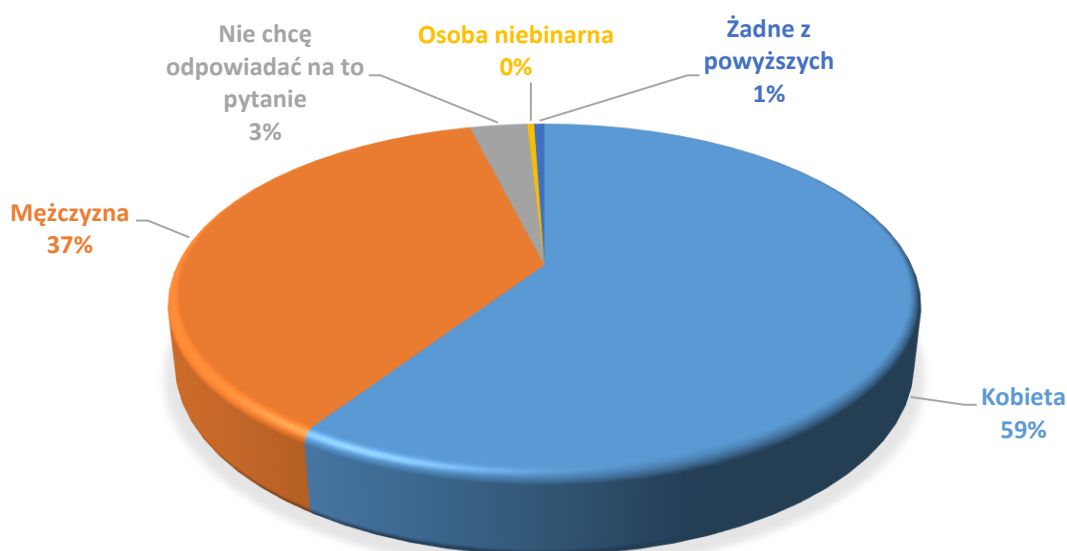
W badaniu wzięło udział 567 osób, co stanowi ok. 40 % populacji. Poniższe wykresy prezentują procentowy rozkład struktury respondentów, przy podziale na grupę pracowniczą, płeć, wiek oraz posiadany stopień/tytuł naukowy czy zawodowy.

Wykres 1. Grupa pracownicza

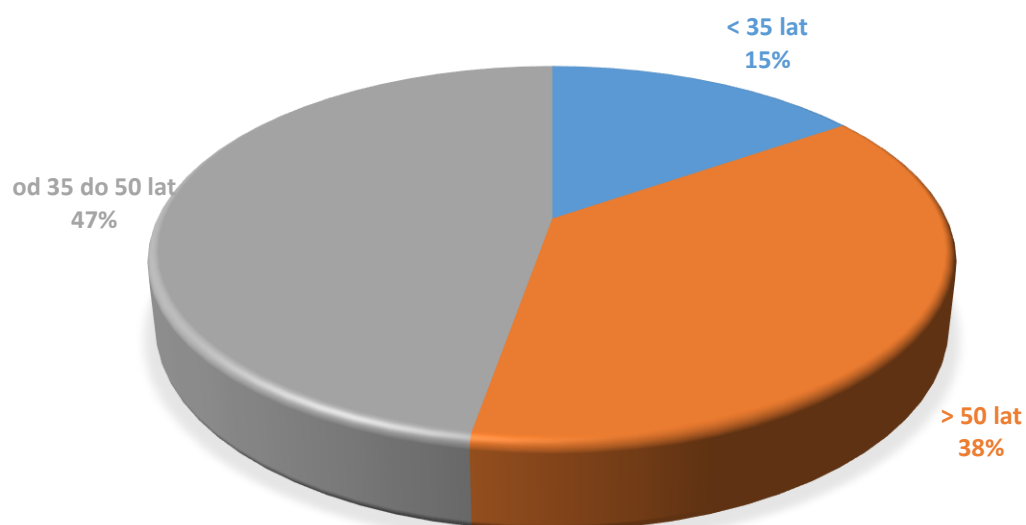


Najliczniej reprezentowaną grupą pracowniczą, która wzięła udział w badaniu była grupa pracowników badawczo – dydaktycznych (67%), a następnie grupa pracowników dydaktycznych (20%). Taki rozkład odpowiada strukturze zatrudnienia na Uczelni – wśród nauczycieli akademickich zdecydowanie przeważają osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo – dydaktycznych. Niewielka liczebność respondentów, którzy wzięli udział w ankiecie dotyczy pracowników naukowo – technicznych i doktorantów (w obu grupach udział na poziomie 3 %). Niewielki udział reprezentantów tych dwóch grup wynika z ich małej liczebności w odniesieniu do ogólnego stanu zatrudnienia osób zajmujących się badaniami naukowymi w UMW. Podobnie sytuacja ma się w przypadku pracowników z grupy badawczej (1%).

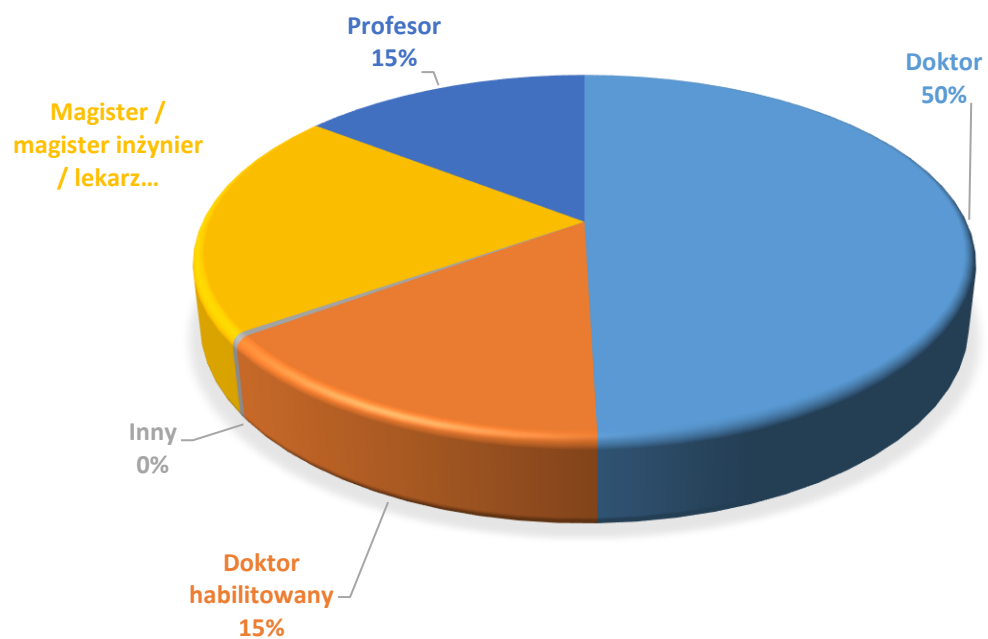
Wykres 2. Płeć respondentów



Wykres 3. Wiek respondentów



Wykres 4. Stopień/ tytuł naukowy, tytuł zawodowy



Można zauważyć, że jeśli chodzi o pozostałe kryteria respondentów, najliczniej odpowiadającą grupą były kobiety (59%), osoby ze stopniem naukowym doktora (50%) i znajdujące się w grupie wiekowej od 35 – 50 lat (47%). Wysoki udział kobiet w ankiecie może ponownie wynikać ze struktury zatrudnienia – kobiety stanowią około 62 % zatrudnionych wśród nauczycieli akademickich i jednocześnie są najliczniejszą grupą wśród wszystkich zatrudnionych w Uczelni. Dane dotyczące płaci oraz stopnia czy tytułu naukowego odzwierciedlają dane uzyskane w analizie przeprowadzonej na potrzeby Planu Równości Płci w UMW – gdzie reprezentacja płci na poszczególnych stanowiskach wśród grupy nauczycieli akademickich pokazuje liczebną dominację kobiet na stanowiskach od R1 – R2 (do uzyskania stopnia dr habilitowanego), natomiast na stanowiskach R3 – R4 kobiety stanowią mniejszość.

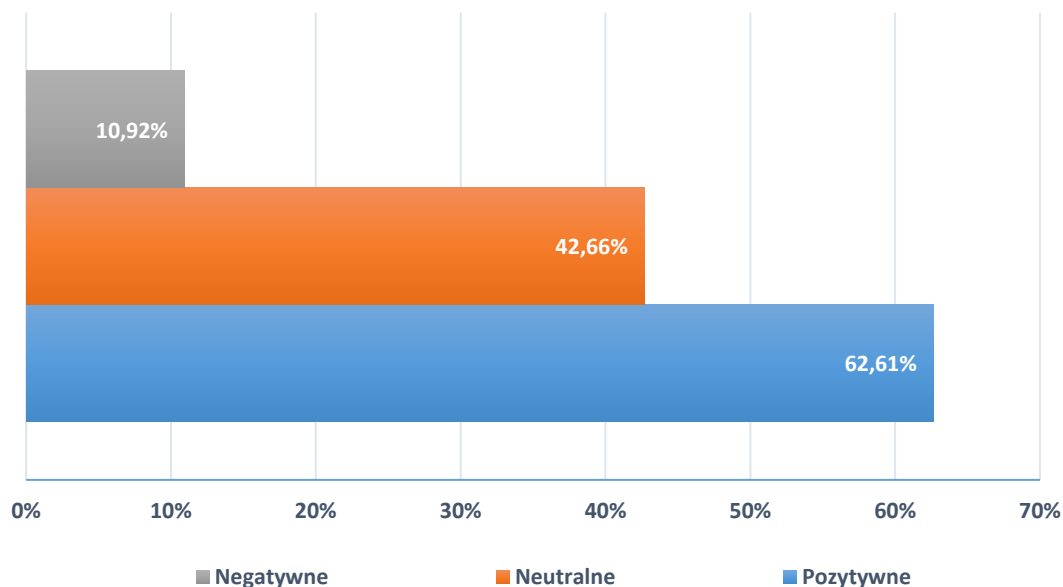
Podsumowując, rozkład struktury respondentów sugeruje, że UMW posiada zróżnicowaną kadrę naukową, obejmującą zarówno pracowników naukowych na początkowym etapie kariery zawodowej jak i tych z bogatszym doświadczeniem. Takie zróżnicowanie może korzystnie wpływać na wymianę wiedzy i doświadczeń między naukowcami znajdującymi się na różnych szczeblach rozwoju zawodowego, co z kolei wpływa stymulująco na rozwój środowiska akademickiego.

Struktura odpowiedzi

Procentowy udział odpowiedzi przedstawiony jest na wykresie 5. Należy odnotować, że Zespół ds. Wdrożenia, analizując dane ilościowe z badania ankietowego, w celu bardziej przejrzystego opisu zdecydował się zagregować odpowiedzi ze skali Likerta w trzy grupy:

- odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie zgadzam się i zgadzam się)
- odpowiedzi neutralne (trudno powiedzieć)
- odpowiedzi negatywne (zdecydowanie nie zgadzam się i nie zgadzam się)

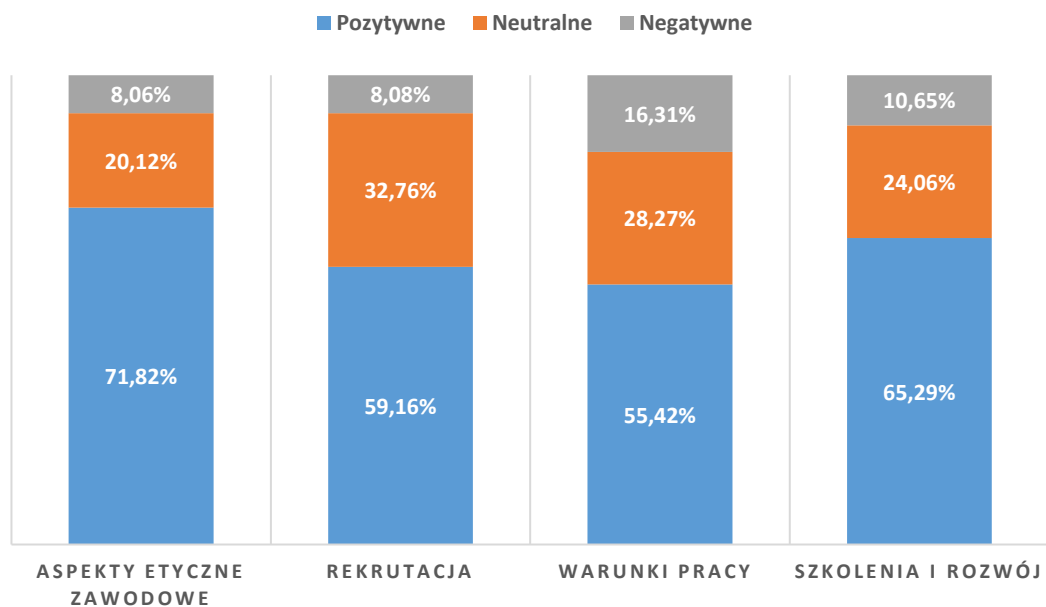
Wykres 5. Procentowy udział zagregowanych odpowiedzi w ankiecie ogółem



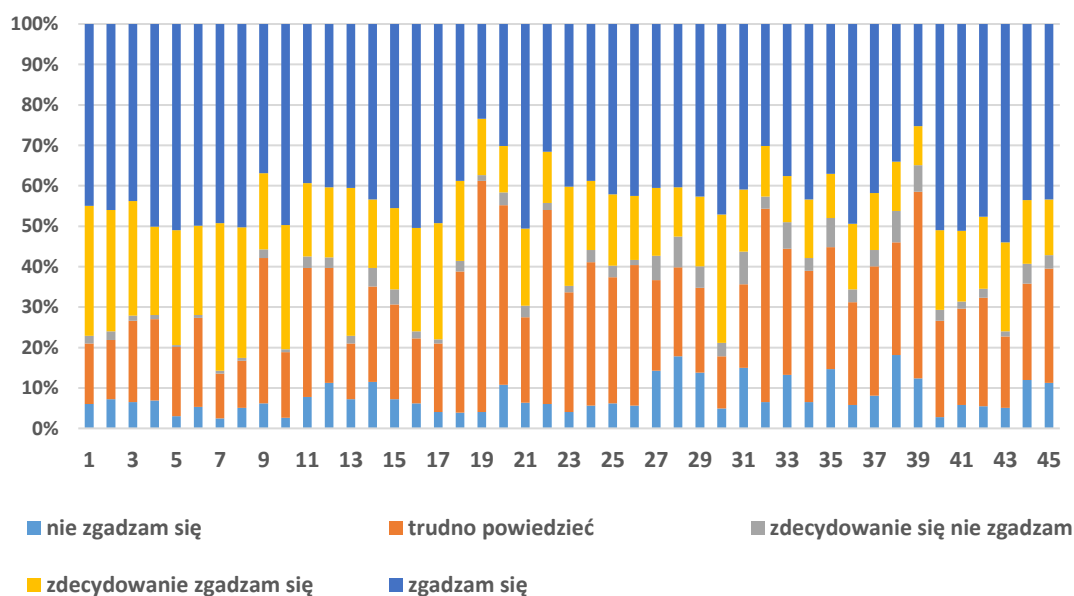
Ogólnie wśród odpowiedzi dominują odpowiedzi pozytywne (62,61 %) nad negatywnymi (10,92 %), a odpowiedzi neutralnych jest 26,46 %. Wyniki sugerują pozytywną ocenę stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w UMW, jednocześnie wskazując pewne obszary, które mogą wymagać szerszej kampanii informacyjnej i optymalizacji, szczególnie w obszarze komunikacji wewnętrznej w ramach społeczności akademickiej. Szczegółowa analiza struktury odpowiedzi w poszczególnych pytaniach zostanie przedstawiona w dalszej części dokumentu.

Strukturę odpowiedzi w poszczególnych obszarach tematycznych ankiety oraz w poszczególnych pytaniach przedstawiano na poniższych wykresach (wykres 6 i 7.)

Wykres 6. Procentowy rozkład odpowiedzi w odniesieniu do całości w poszczególnych obszarach tematycznych Karty i Kodeksu.



Wykres 7. Struktura odpowiedzi w poszczególnych pytaniach ankiety.



Odnosząc się do całości wyników ankiety, odpowiedź „zgadzam się” była najczęściej udzielaną odpowiedzią we wszystkich pytaniach i przekraczała 40% we wszystkich 4 obszarach tematycznych. w każdym z obszarów suma odpowiedzi pozytywnych przewyższa odpowiedzi negatywne, przy czym najbardziej pozytywnie został oceniony obszar „Aspekty etyczne i zawodowe” (71,82 % odpowiedzi pozytywnych), co pokazuje, że osoby zajmujące się badaniami naukowymi wysoko oceniają etyczny i zawodowy aspekt środowiska naukowego. Najslabiej ocenionym obszarem okazał się obszar dotyczący warunków pracy – z najwyższym procentem odpowiedzi negatywnych spośród wszystkich obszarów (16,31 %). Należy jednak zwrócić uwagę, jak wspomniano powyżej, że odpowiedzi pozytywne zdecydowanie przeważają również w tym obszarze. Wyższy procent odpowiedzi negatywnych w tym obszarze może wynikać z faktu, że ankietę przeprowadzono jeszcze przed zakończeniem procesu zwiększenia wynagrodzeń dla pracowników UMW, w trakcie znaczących zmian organizacyjnych w samej Uczelni, związanych z realizacją Strategii UMW na lata 2021 – 2028 oraz nowych inicjatyw i projektów, których realizacji podjął się Uniwersytet (m.in. wspomniane wcześniej przygotowania do wnioskowania o status uczelni badawczej, tworzenie nowych wydziałów i kierunków studiów, inwestycje w infrastrukturę badawczą i działania na rzecz umiędzynarodowienia Uczelni).

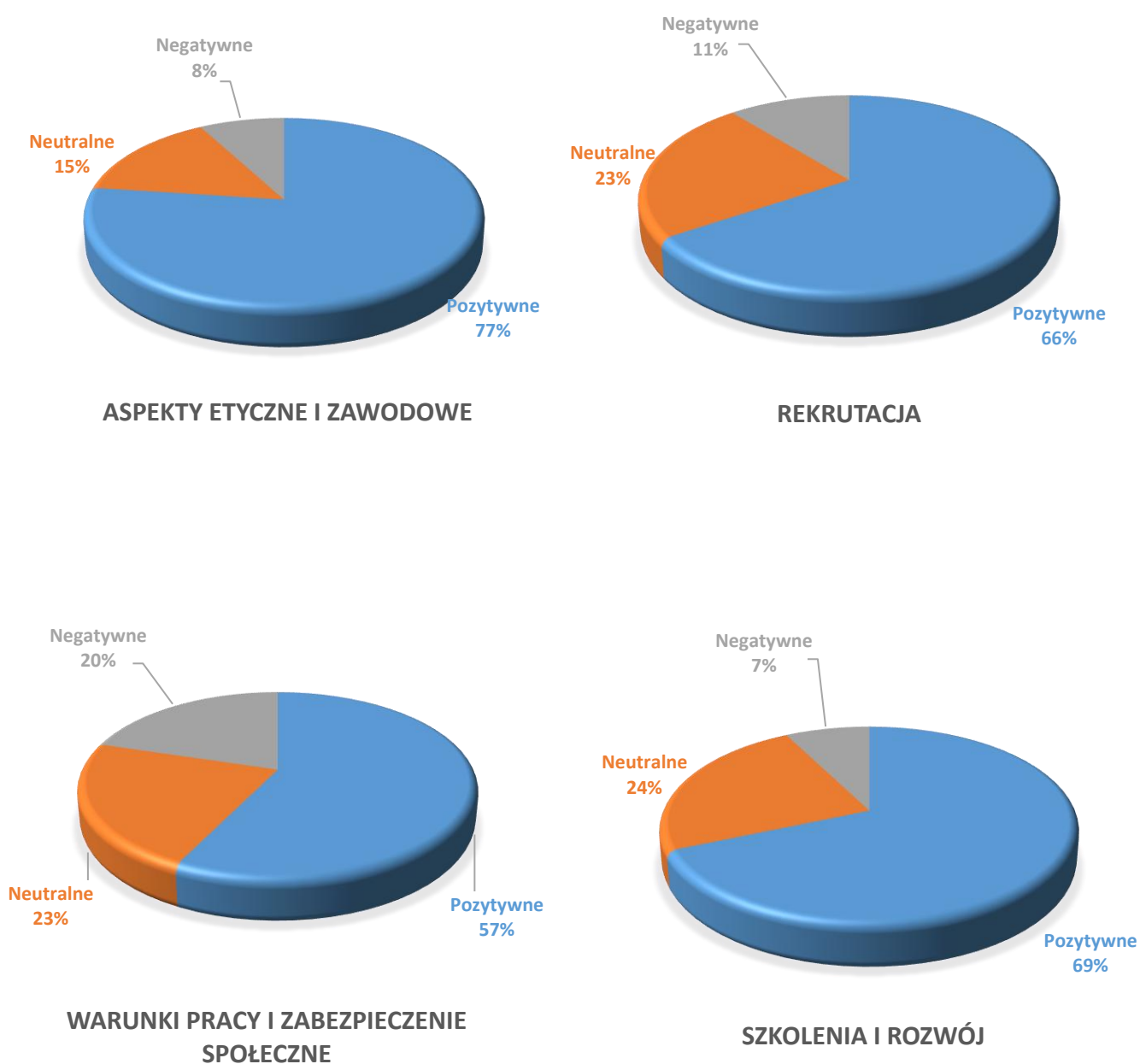
W każdym z analizowanych obszarów widoczna jest także przewaga odpowiedzi o charakterze neutralnym, nad odpowiedziami negatywnymi. Tak znaczna liczba pytań w poszczególnych obszarach, które uzyskały wysokie wskaźniki odpowiedzi neutralnych zwróciła uwagę Zespołu ds. Wdrożenia. Może to być wynikiem zarówno niewielkiego zainteresowania członków społeczności akademickiej zagadnieniami dotyczącymi poszczególnych aspektów, jak i ogólnego braku świadomości i wiedzy, szczególnie w odniesieniu do procesów, które są realizowane w ramach tych obszarów. Wynik sugeruje, że istnieje pilna potrzeba podjęcia działań koniecznych do usprawnienia przepływu informacji i zaznajomienia członków społeczności akademickiej z funkcjonującymi praktykami czy regulacjami dotyczącymi kwestii poruszanych w ankiecie.

Analiza poszczególnych pytań w obszarach tematycznych

Rozkład odpowiedzi w odniesieniu do pytań w danym obszarze tematycznym również wskazuje na przewagę odpowiedzi pozytywnych nad negatywnymi, co ponownie pozwala na stwierdzenie, że ogółem zasady Karty i Kodeksu są w opinii respondentów w dużym stopniu wdrożone w Uczelni. Jednocześnie, podobnie jak przy ogólnym trendzie – wysoki procent odpowiedzi neutralnych w każdym z obszarów potwierdza potrzebę lepszej komunikacji niektórych aspektów. Analiza odpowiedzi na poszczególne pytania pozwoliła również wyróżnić konkretne zagadnienia, które są albo bardzo wysoko

oceniane przez pracowników związanych z badaniami naukowymi albo jednoznacznie wskazują na konieczność wdrożenia działań doskonalących i/lub naprawczych.

Wykres 8. Procentowy rozkład odpowiedzi w odniesieniu do poszczególnych obszarów Karty i Kodeksu



ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE (PYTANIA 1- 7)

Wolność badań naukowych

1. W UMW pracownicy prowadzący badania naukowe mają zapewnioną wolność przekonań i wypowiedzi oraz wolność wyboru tematyki naukowej i metody badawczej

Zasady etyczne

2. W UMW przestrzega się w codziennej pracy fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Odpowiedzialność zawodowa

3. Pracownicy UMW, prowadzący działalność naukową, znają i przestrzegają praw własności intelektualnej, także tych dotyczących wspólnej własności danych w badaniach prowadzonych we współpracy z innymi naukowcami

Profesjonalne podejście

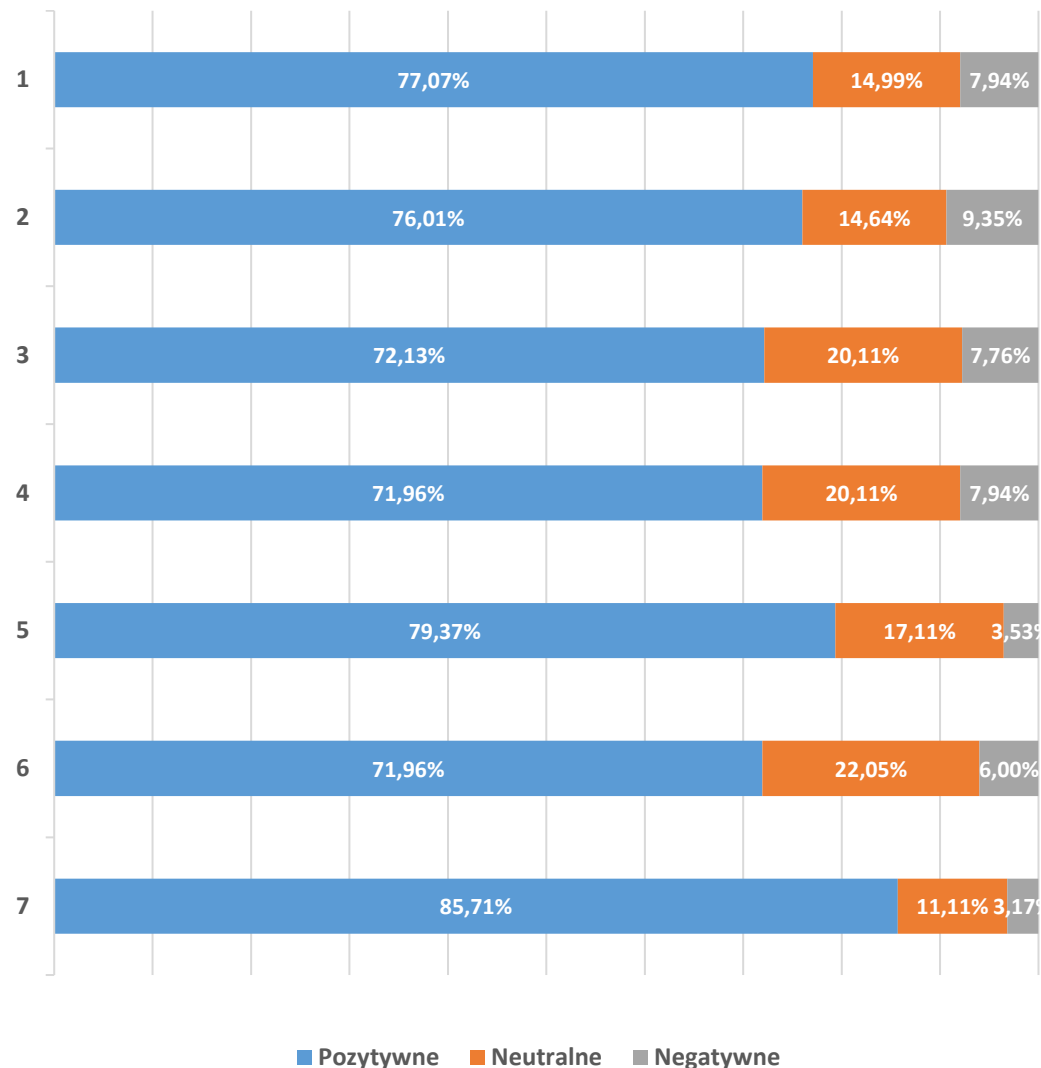
4. Pracownicy UMW, prowadzący działalność naukową, znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań naukowych.
5. Prowadząc badania naukowe, pracownik UMW informuje pracodawcę/grantodawcę/opiekuna naukowego o wszelkich zmianach, opóźnieniach oraz o zakończeniu prowadzonych badań.

Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

6. Pracownicy UMW znają i przestrzegają krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki szkoleń i/lub pracy.

Odpowiedzialność

7. W UMW pracownicy prowadzący badania naukowe mają świadomość odpowiedzialności przed pracodawcą i zewnętrznym sponsorem badań za efektywne, staranne i zgodne z prawem zarządzanie środkami finansowymi.



ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE (PYTANIA 8-14)

Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

8. Podczas prowadzenia badań naukowych, znane i stosowane są przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy.
9. Wyniki badań naukowych są przechowywane w taki sposób, aby umożliwić odzyskanie danych utraconych np. w wyniku awarii technologii informatycznych.
10. Pracownicy UMW prowadzący badania naukowe znają i stosują się do obowiązujących przepisów zewnętrznych i wewnętrznych dotyczących ochrony i poufności danych.

Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników i zaangażowanie społeczne

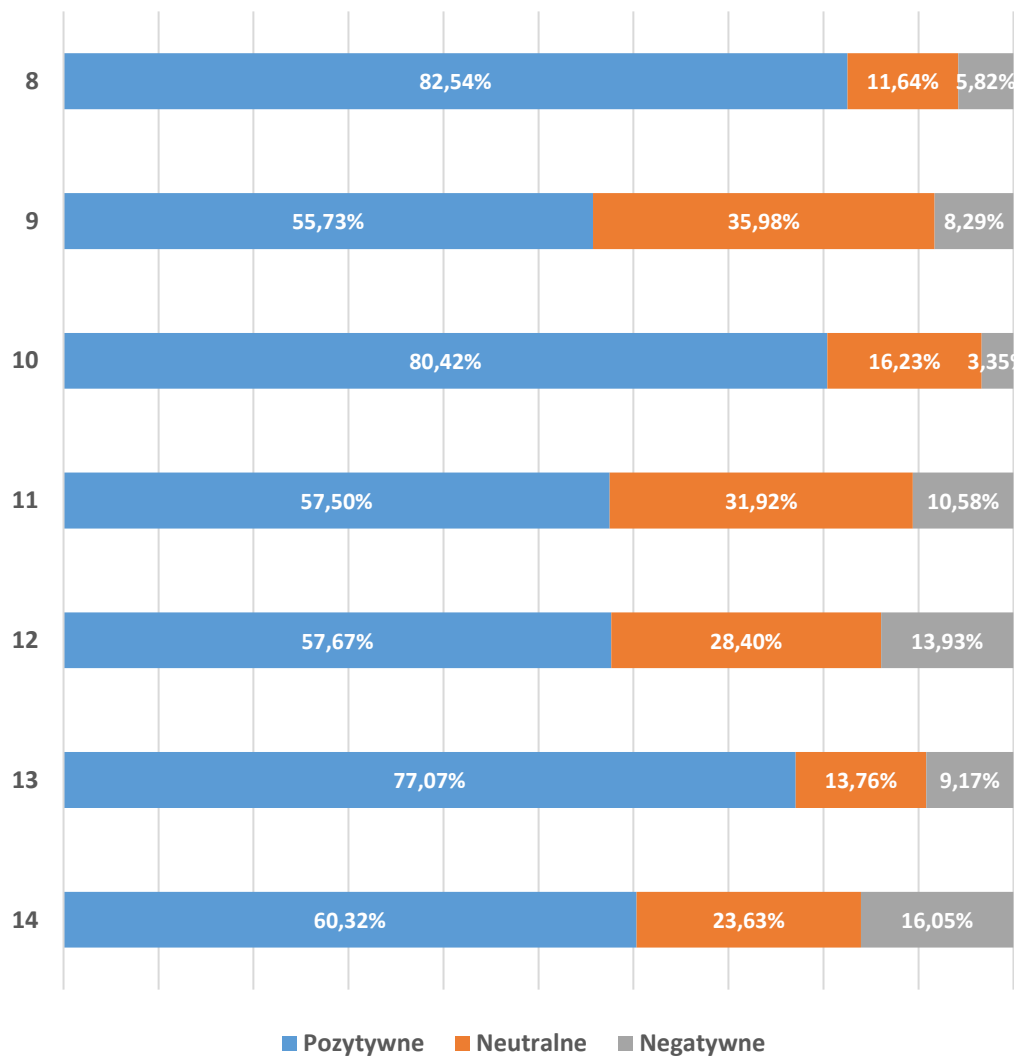
11. W UMW podejmowane są działania na rzecz rozpowszechniania, wykorzystania, a w stosownych przypadkach, komercjalizacji wyników badań.
12. Działania naukowe są przedstawiane ogółowi społeczeństwa w sposób zrozumiały dla osób nie będących specjalistami, pozwalając tym samym na podwyższenie poziomu powszechnego zrozumienia nauki.

Zasada niedyskryminacji

13. W UMW pracownicy prowadzący działalność naukową nie są w jakikolwiek sposób dyskryminowani ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

System oceny pracowników naukowych

14. W UMW funkcjonuje przejrzysty system oceny pracowników naukowych.



Jak wcześniej wspomniano, obszar Aspekty Etyczne i Zawodowe został najwyżej oceniony przez respondentów. Większość pytań uzyskała ponad 70 % odpowiedzi pozytywnych, w tym pytanie dotyczące odpowiedzialności pracowników naukowych, znajomości i stosowania przepisów BHP oraz ochrony i poufności danych uzyskało ponad 80 % odpowiedzi pozytywnych. Należy jednak zaznaczyć, że zagregowanie odpowiedzi pozytywnych sprawia, że niektóre elementy implementacji mogą być czasem niedostatecznie odzwierciedlone i analizując pojedyncze pytania można zauważyć, że w niektórych aspektach procent pozytywnych odpowiedzi jest nieco niższy z uwagi na wyższy procent odpowiedzi neutralnych. Na przykład, dwa pytania dotyczące zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (pyt. 8 i 10) uzyskały ponad 80 % odpowiedzi pozytywnych, jednakże pytanie 10, dotyczące rozwiązań stosowanych przez Uczelnię odnośnie tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych, pomimo przewagi odpowiedzi pozytywnych, uzyskały prawie 36 % odpowiedzi neutralnych. Może to wskazywać na małą efektywność implementacji tego rozwiązania i świadczyć o niewielkim zainteresowaniu respondentów tym tematem lub niewiedzy o jej istnieniu.

Podobnie sytuacja ma się w przypadku zasady *Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników i zaangażowanie społeczne* – odpowiedzi neutralne stanowią blisko 30 %. Przewaga odpowiedzi pozytywnych sugeruje, że wyniki powinny być interpretowane jako wskazujące na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze, jednocześnie jednak mogą sugerować nieznajomość procedur lub też brak napotkania w swej pracy zawodowej problemów wymagających ich zastosowania.

Jeśli chodzi o odpowiedzi negatywne, to najwyższy procent uzyskało pytanie dotyczące systemu ocen pracowniczych (16, 05 %), co nie jest zaskakującym wynikiem, zważywszy na to, że w ostatnich kilku latach zarówno zasady, jak i proces oceny nauczycieli akademickich był zmieniany, co było konsekwencją zmian w przepisach zewnętrznych i wewnętrznych. Jednocześnie, należy podkreślić, że Uczelnia dokłada wszelkich starań, aby proces oceny i wszystkie zmiany były szeroko konsultowane i komunikowane członkom społeczności akademickiej.

REKRUTACJA (pytania 15 – 20)

Rekrutacja (Karta)

15. UMW zapewnia jasno określone standardy i procedury rekrutacji oraz zatrudniania naukowców, uwzględniające zarówno osoby na początkowym etapie kariery, jak i powracające do kariery naukowej.

Rekrutacja (Kodeks)

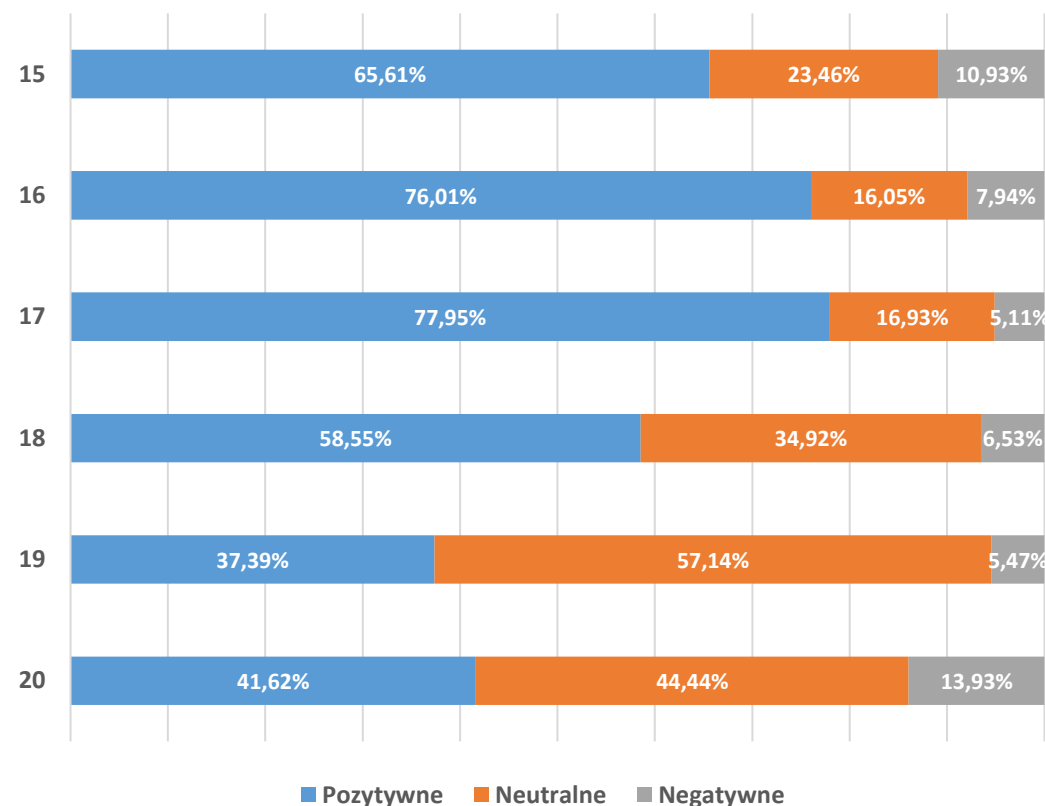
16. Ogłoszenia konkursowe w sprawie zatrudnienia pracowników naukowych zawierają dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy oraz możliwości rozwoju zawodowego adekwatnie do oferowanego stanowiska.
17. Terminy składania dokumentów określone w ogłoszeniach konkursowych umożliwiają aplikację wszystkim zainteresowanym.

Dobór Kadr

18. Komisje konkursowe dokonujące wyboru kandydatów mają skład zróżnicowany pod względem doświadczeń i kwalifikacji.
19. Przy powoływaniu komisji konkursowych brana jest pod uwagę równowaga płci.

Przejrzystość

20. Każdy z kandydatów na stanowisko naukowe otrzymuje informację o kryteriach wyboru oraz mocnych i słabych stronach



REKRUTACJA (pytania 21- 26)

Ocena zasług

21. Ocena kandydatów na oferowane stanowisko pracy w UMW, uwzględnia zarówno ilościową (publikacje, wskaźniki bibliometryczne itp.), jak i jakościową (aktywność dydaktyczna, opieka naukowa, kierowanie zespołem badawczym, popularyzacja nauki itp.) wartość ich dorobku.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

22. Przerwy w przebiegu zatrudnienia lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie mają negatywnego wpływu na ocenę komisji konkursowej i są traktowane jako cenny wkład w rozwój zawodowy, świadczący o wielowymiarowej ścieżce kariery.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

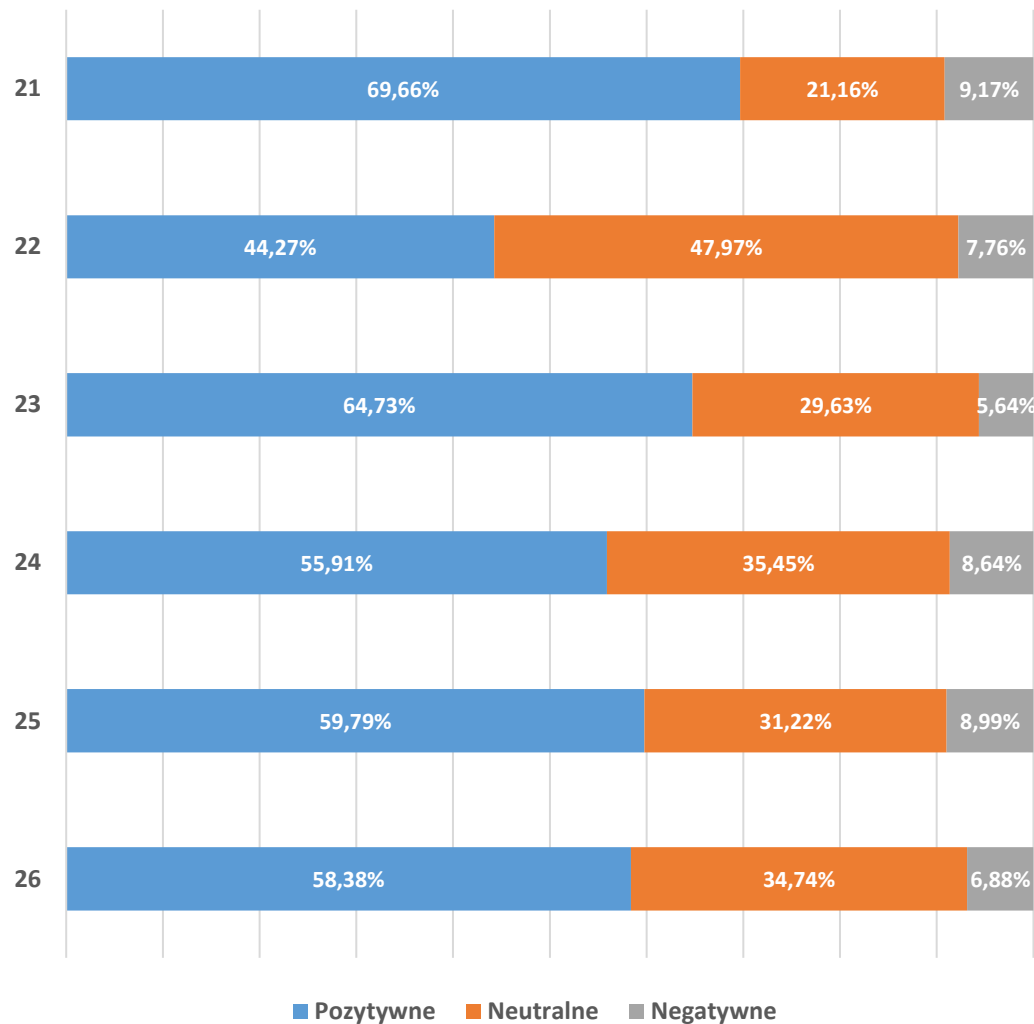
23. Pobytu naukowe kandydatów w innych krajach/instytucjach naukowych są doceniane przez komisje konkursowe.

Uznawanie kwalifikacji

24. Komisje konkursowe zapewniają właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, ze szczególnym uwzględnieniem mobilności międzynarodowej, międzydyscyplinarnej i międzysektorowej.

Staż pracy

25. W procesie rekrutacji brane są pod uwagę nie tylko kwalifikacje, ale także przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.



Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Przebieg procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich oraz jego poszczególne aspekty są w ocenie respondentów ankiety w dużej mierze niejasne. Wskazują na to odpowiedzi neutralne, które w większości pytań uzyskały ponad 35 %. Wyniki te mocno sugerują, że zasady Karty i Kodeksu w odniesieniu do tego obszaru mogą być niedostatecznie wdrożone lub – w przypadku procedur, które już funkcjonują, niewystarczająco zakomunikowane. Można również przyjąć, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.

Najwyższy procent odpowiedzi neutralnych uzyskało pytanie dotyczące zasady równowagi płci przy powoływaniu komisji konkursowych (57,14 %), co może jednak wynikać z faktu, że większość respondentów, nawet jeśli stosunkowo niedawno uczestniczyła w procesie rekrutacji, nie ma konieczności i możliwości porównywania danych dotyczących składu komisji. Potwierdzają to również odpowiedzi odnoszące się do zróżnicowania składu komisji pod względem posiadanej wiedzy i kwalifikacji (35,45 % odpowiedzi neutralnych). Jest to jednak cenna wskazówka dla jednostek zajmujących się procesem rekrutacji od strony administracyjnej i jednoznacznie wskazuje na potrzebę stworzenia systemu monitorowania tego typu danych. Kolejnymi pytaniami, które zwracają uwagę wysokim procentem odpowiedzi neutralnych (47,97 % i 44,44 %) są pytania dotyczące poziomu implementacji zasady odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów oraz przekazywania kandydatom informacji o kryteriach wyboru oraz mocnych i słabych stronach ich kandydatury. Respondenci zwracają również uwagę na nie do końca właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, ze szczególnym uwzględnieniem mobilności międzynarodowej, międzydyscyplinarnej i międzysektorowej przez komisje rekrutacyjne.

WARUNKI PRACY I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE (pytania 27 – 31)

Uznanie zawodu

27. Pracownicy i doktoranci prowadzący działalność naukową w UMW są traktowani jak profesjonalści, adekwatnie do zajmowanego stanowiska.

Środowisko badań naukowych

28. UMW dba o możliwie najbardziej stymulujące środowisko badań i szkoleń pracowników prowadzących badania naukowe, m.in. poprzez zapewnienie odpowiedniego wyposażenia stanowisk pracy, umożliwienia współpracy na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzeganie odpowiednich przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Warunki pracy

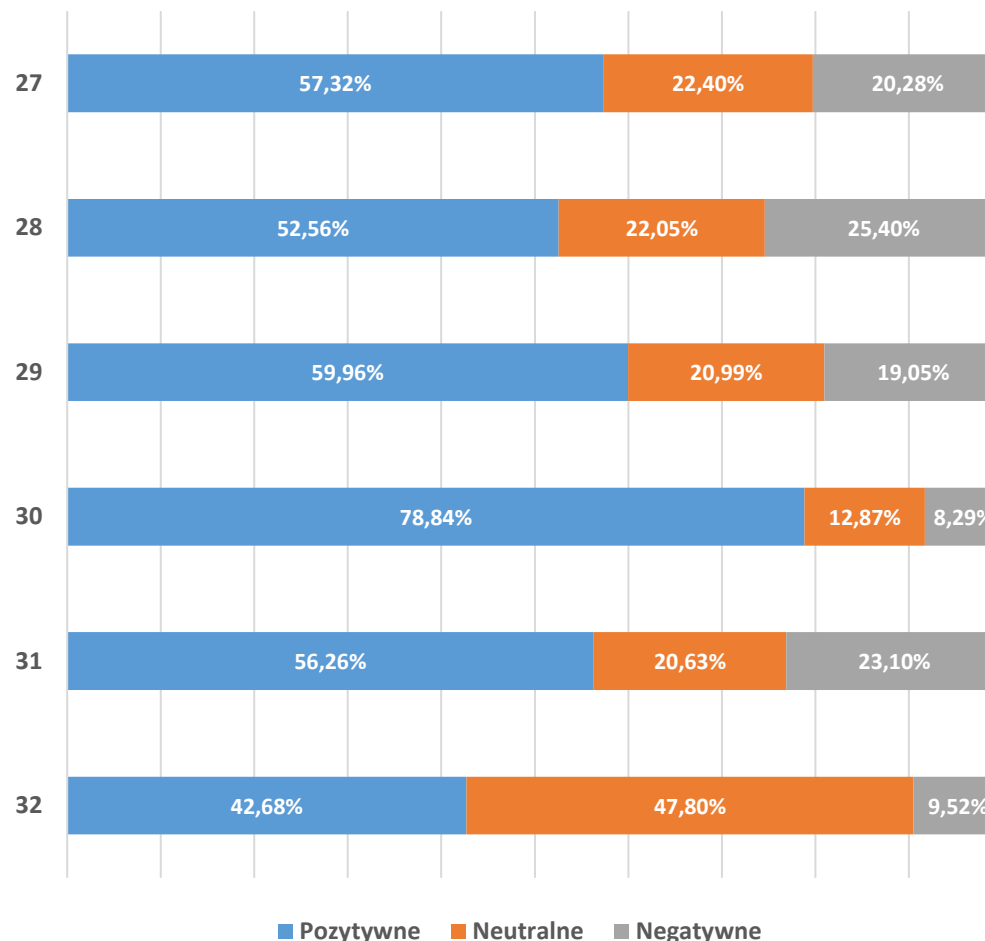
29. UMW umożliwia swoim pracownikom pogodzenie życia zawodowego z prywatnym (np. praca w niepełnym wymiarze, elastyczne godziny pracy, praca zdalna zgodna z ustawowymi regulacjami?)

Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

30. UMW zapewnia stabilność zatrudnienia, m.in. poprzez zatrudnianie w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony.

Finansowanie i wynagrodzenie

31. UMW dokłada wszelkich starań, aby zapewnić naukowcom sprawiedliwe i w miarę możliwości atrakcyjne warunki



WARUNKI PRACY I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE (pytania 32 – 36)

Równowaga płci

32. UMW podejmuje działania zapewniające reprezentatywną równowagę płci na poszczególnych stanowiskach, na wszystkich szczeblach hierarchii.

Rozwój kariery zawodowej

33. W UMW istnieje strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, uwzględniająca w szczególności wsparcie merytoryczne dla doktorantów i naukowców.

Wartość mobilności

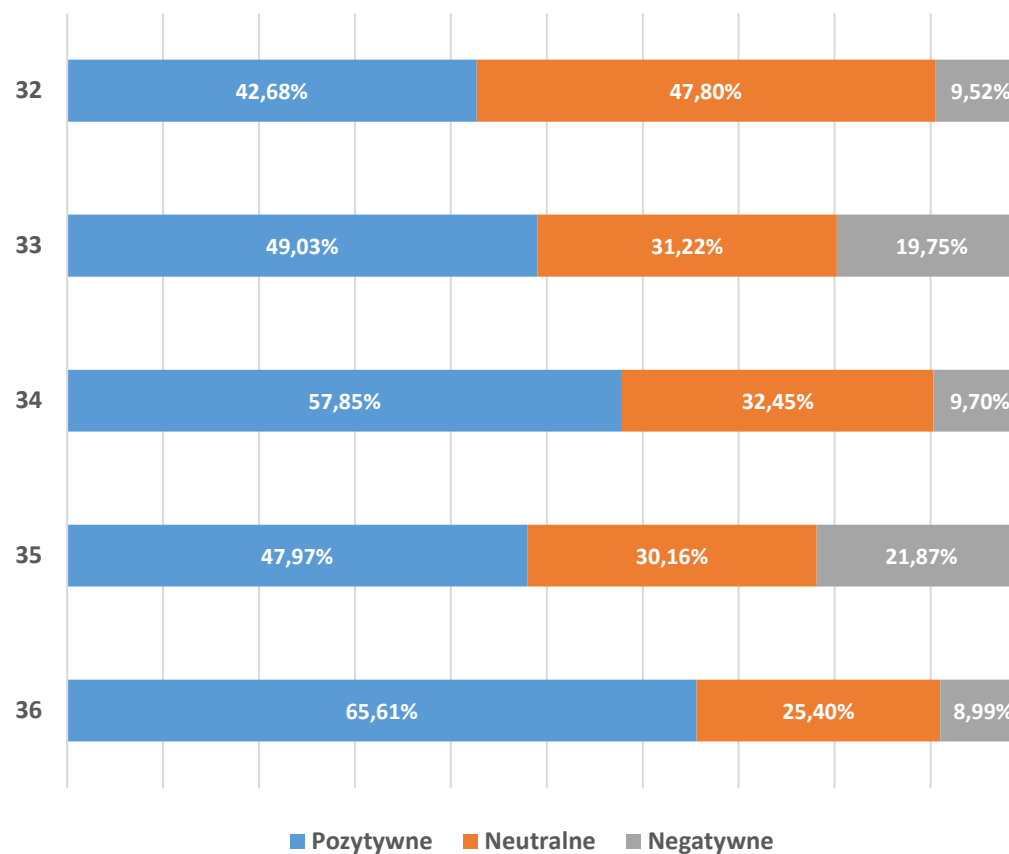
34. UMW uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej i interdyscyplinarnej jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej i wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.

Dostęp do doradztwa zawodowego

35. UMW zapewnia pracownikom prowadzącym działalność naukową oraz doktorantom doradztwo zawodowe ze strony doświadczonych kadry naukowej.

Prawa własności intelektualnej

36. Zasady i praktyki dotyczące ochrony praw własności intelektualnej osób prowadzących działalność naukową w UMW są jasno określone, wdrożone i odpowiednio przestrzegane.



WARUNKI PRACY I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE (pytania 37– 40)

Współautorstwo

37. UMW posiada wdrożone procedury zapewniające naukowcom, szczególnie na początkowym etapie kariery, prawo do uznania współautorstwa w kontekście rzeczywistego wkładu w badania naukowe.

Nauczanie

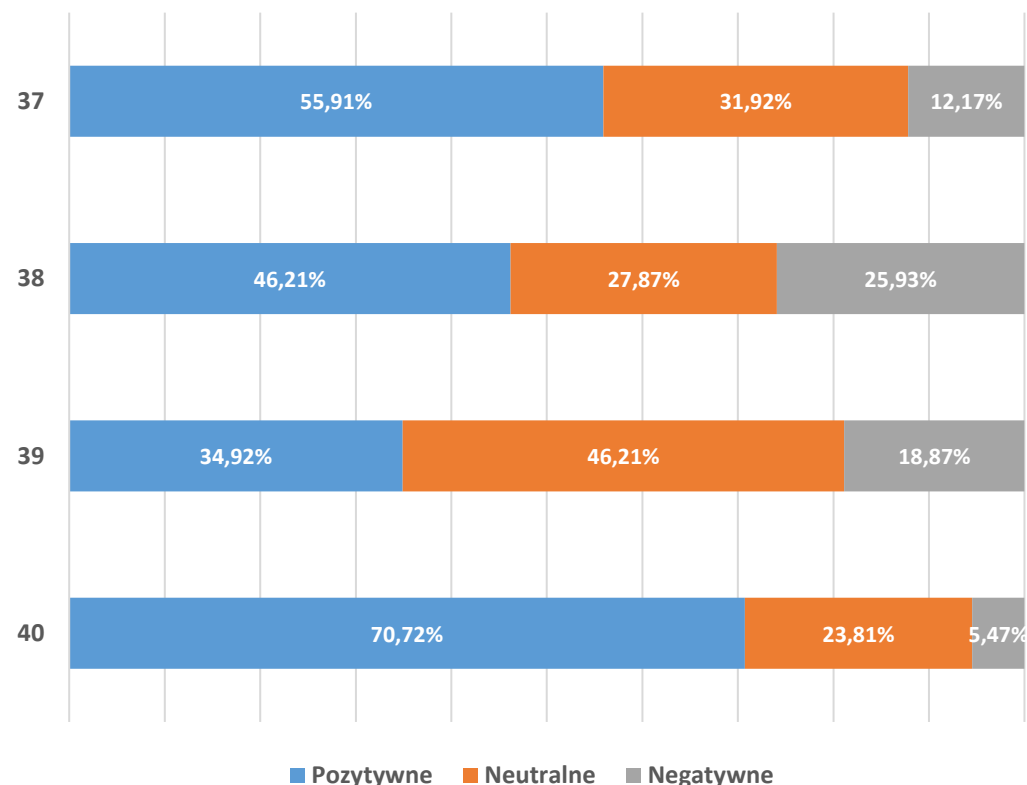
38. Obowiązki w zakresie nauczania, zwłaszcza czas poświęcony na szkolenie początkujących naukowców przez bardziej doświadczoną kadrę, są uważane za cenny aspekt rozwoju zawodowego i uwzględnione w systemie ocen.

Skargi/apelacje

39. W UMW funkcjonują procedury, pozwalające bez nadmiernej biurokracji i formalności na efektywne rozpatrywanie i rozwiązywanie skarg, konfliktów i sporów związanych z pracą.

Wpływ na organy decyzyjne

40. Pracownicy prowadzący działalność naukową oraz doktoranci mają zagwarantowane prawo do posiadania przedstawicieli w organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych Uczelni.



Obszar Warunki Pracy i zabezpieczenie społeczne jest jedynym obszarem, w którym większość pytań uzyskała ponad 20% odpowiedzi negatywnych (w odniesieniu do całości obszar ten uzyskał 16,31 % odpowiedzi negatywnych, czyli najwięcej ze wszystkich 4 obszarów). Jednak należy również zwrócić uwagę, że stosunkowo dużo pytań z tego obszaru uzyskało wysoki procent odpowiedzi neutralnych (przekraczający 25 %), co ponownie wskazuje na konieczność zoptymalizowania procesu komunikacji istniejących już regulacji i rozwiązań w Uczelni. Jest to o tyle istotne, że obszar ten jest w głównej mierze regulowany przepisami krajowymi w zakresie szkolnictwa wyższego, czy warunków pracy.

Najwyższy procent odpowiedzi negatywnych i jednocześnie odpowiedzi neutralnych uzyskało pytanie odnoszące się do funkcjonowania procedury rozpatrywania i rozwiązywanie skarg, konfliktów i sporów związanych z pracą (46,71 % odpowiedzi neutralnych i 18,87 % odpowiedzi negatywnych). Jest to zdecydowanie jeden z obszarów, który pomimo istnienia odpowiednich wewnętrznych i zewnętrznych aktów prawnych, powołania właściwych organów i zespołów, nie funkcjonuje w sposób zadowalający na poziomie operacyjnym, szczególnie w aspekcie dostępności i świadomości istnienia tego typu rozwiązań wśród naukowców. Uczelnia jest obecnie na etapie wprowadzania nowych regulacji, które usystematyzują i uproszczą działania w tym obszarze, a także będą bardziej dostępne i lepiej komunikowane. Kolejnym aspektem, który zwrócił uwagę stosunkowo wysokim poziomem odpowiedzi negatywnych (25,93 %) oraz neutralnych (27,87 %) jest nauczanie, co może sugerować, że prawie połowa respondentów nie zgadza się lub nie ma wiedzy na temat tego, czy proces dydaktyczny jest wystarczająco doceniany przez Uczelnię i uwzględniany jako cenny wkład w rozwój kariery zawodowej. w opinii respondentów pracodawca nie zapewnia również odpowiedniego dostępu do doradztwa zawodowego ze strony doświadczonej kadry naukowej (30,16 % odpowiedzi neutralnych oraz 21,98 % odpowiedzi negatywnych). Oczywiście, może to wynikać z faktu, że pracownicy mający stałe zatrudnienie w Uczelni nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami.

Jednocześnie warto podkreślić, że kilka pytań w tym obszarze zostało ocenionych bardzo pozytywnie. Na szczególną uwagę zasługuje pozytywna ocena zasady *Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie* (78,84 %), co świadczy o tym, że respondenci dostrzegają i doceniają potencjał UMW jako stabilnego i wiarygodnego pracodawcy. Kolejną zasadą ocenioną jako zaimplementowana w znacznym stopniu jest *Wpływ na organy decyzyjne Uczelni* – 70,72 % respondentów uważa, że pracownicy prowadzący działalność naukową oraz doktoranci mają zagwarantowane prawo do posiadania przedstawicieli w organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych Uczelni. w opinii respondentów zasady i praktyki dotyczące ochrony praw własności intelektualnej osób prowadzących działalność naukową w UMW są jasno określone, wdrożone i odpowiednio przestrzegane (65,61 % odpowiedzi pozytywnych).

SZKOLENIA I ROZWÓJ (pytania 41 – 45)

Relacje z opiekunem naukowym.

41. W UMW istnieją określone zasady relacji służbowej między opiekunem naukowym a doktorantem, które umożliwiają właściwą ocenę postępów w rozwoju naukowym (m.in. przekazywanie informacji zwrotnej przez sprawozdania, ustalony harmonogram prac, itp.)

Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

42. Pracownicy naukowcy, pełniący funkcje opiekunów naukowych, mentorów, kierowników projektów budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi naukowcami, mające na celu efektywny transfer wiedzy i wsparcie rozwoju zawodowego.

Kontynuacja rozwoju zawodowego

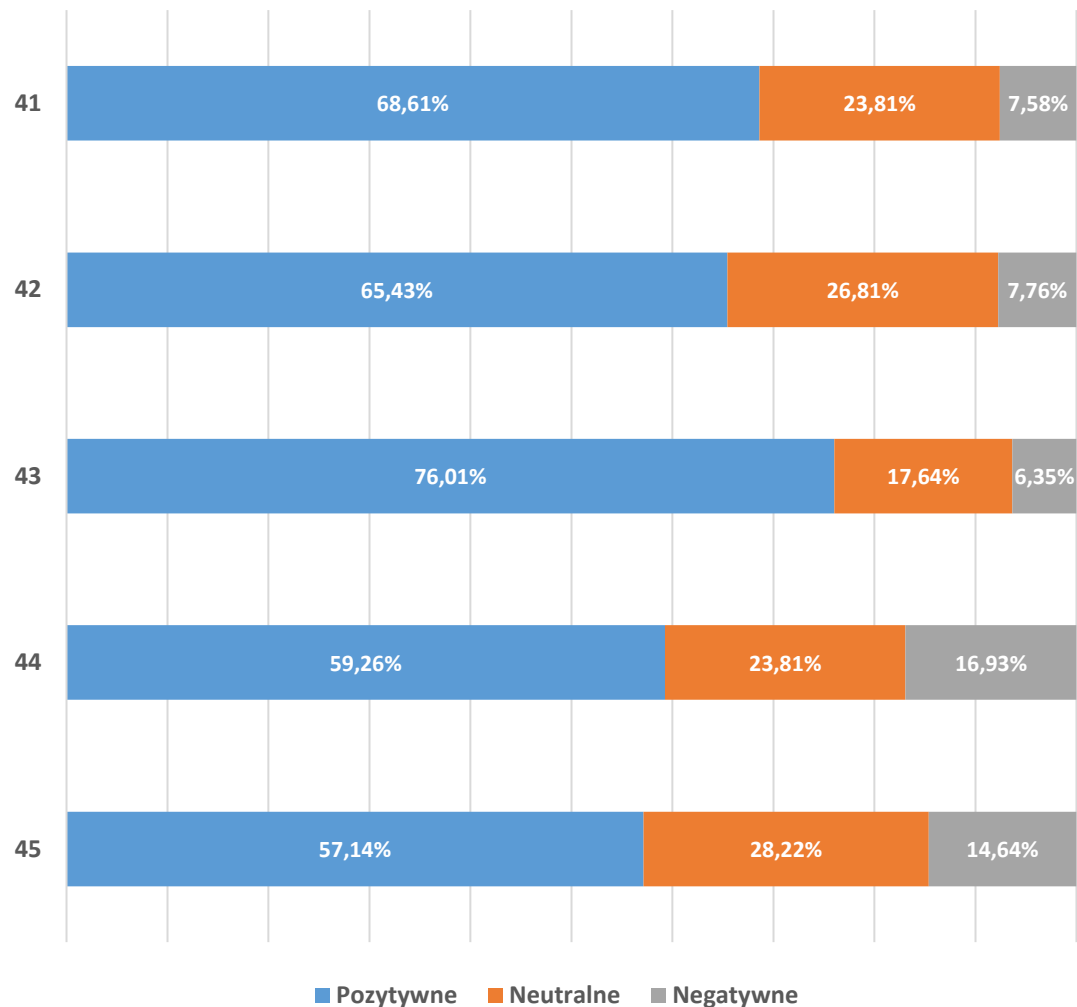
43. Pracownicy prowadzący działalność naukową aktywnie poszukują możliwości stałego rozwoju, podnosząc swoje umiejętności i kwalifikacje poprzez udział w szkoleniach, kursach, konferencjach itp.

Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

44. UMW zapewnia pracownikom prowadzącym działalność naukową rozwój zawodowy poprzez umożliwienie dostępu do szkoleń, kursów, konferencji i innych form podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Opieka naukowa

45. Opiekunowie naukowcy/mentorzy początkujących naukowców dysponują czasem, kompetencjami i doświadczeniem



Odpowiedzi udzielone w obszarze Szkolenia i Rozwój mogą wskazywać na dobre wdrożenie zasad Karty i Kodeksu. Szczególnie pozytywnie zostały przez respondentów ocenione działania pracowników naukowych w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poszukiwania możliwości rozwoju (76 % odpowiedzi pozytywnych) oraz jasno określone zasady relacji służbowej między opiekunem naukowym a doktorantem (68,61 % odpowiedzi pozytywnych). Respondenci wyrazili jednak wątpliwości co do kwestii zapewnienia przez UMW dostępu do szkoleń i innych możliwości rozwoju zawodowego oraz możliwości czasowych niezbędnych przy sprawowaniu opieki naukowej (odpowiednio 16,93 % i 14,64 % odpowiedzi negatywnych). Uwagę zwraca także wysoki procent odpowiedzi neutralnych (przekraczający 20% w większości pytań z tego obszaru). Zarówno odpowiedzi negatywne, jak i neutralne mogą wynikać z faktu, że w UMW brakuje ujednoliconych zasad dotyczących finansowania rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich oraz klarownych i dostępnych informacji, gdzie i w jaki sposób można takie finansowanie uzyskać. Uczelnia na chwilę obecną podjęła już kroki zmierzające do ułatwienia dostępu do szkoleń, konferencji, warsztatów itp. poprzez utworzenie m.in. osobnego budżetu na finansowanie tych aktywności, jednak jest to jeden z obszarów, który będzie wymagał dalszych działań, które umożliwią pełną implementację zasad Karty i Kodeksu.

WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ

Dane uzyskane z analizy wewnętrznej dokumentacji, procedur i procesów oraz badania ankietowego w odniesieniu do 40 zasad Karty i Kodeksu pozwoliły na identyfikację zarówno silnych stron Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, jak i wyzwań, które Uczelnia musi podjąć, aby stworzyć i utrzymać atrakcyjne warunki pracy i rozwoju kariery pracowników, prowadzących badania naukowe. Analiza odpowiedzi udzielonych w badaniu ankietowym pokazuje, że sytuacja w UMW w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu jest w większości oceniana pozytywnie przez osoby zaangażowane w prowadzenie badań naukowych (ogółem ponad 62 % odpowiedzi pozytywnych). Najwyżej ocenione zostały aspekty etyczne i zawodowe (blisko 72% odpowiedzi pozytywnych) oraz szkolenia i rozwój (65 %).

Wskazane przez respondentów luki pokrywają się w dużej mierze z wnioskami, jakie wyciągnięto z analizy wewnętrznej. Zestawienie wniosków z analizy wewnętrznej oraz sugerowane działania naprawcze i usprawniające zostały przedstawione w tabeli 3.

Podsumowując wyniki analizy wewnętrznej oraz badania ankietowego warto podkreślić, że rezultaty świadczące o niewdrożeniu lub tylko częściowym wdrożeniu zasad będących podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu mogą wynikać w głównej mierze z braku wiedzy lub świadomości odnośnie procesów i procedur, dostępności dokumentacji czy transparentnego procesu komunikacji w UMW. Świadczy o tym w szczególności znaczący udział odpowiedzi neutralnych (Trudno powiedzieć). Wskazuje to na konieczność poprawy efektywności działalności informacyjnej w zakresie różnych aspektów funkcjonowania Uczelni. Poprawa komunikacji wewnętrznej i podniesienie świadomości skutecznie zwiększy zaangażowanie naukowców na wszystkich etapach procesu wdrażania zasad Karty i Kodeksu., stąd też ważnym elementem podejmowanych działań - zarówno naprawczych i usprawniających uwzględnionych w Planie działań, jak i realizowanych przez Uczelnię w ramach obeCJNIE obowiązujących procesów - jest ciągłe i skuteczne informowanie pracowników o istniejących rozwiązaniach oraz podejmowanych inicjatywach.

W oparciu o zidentyfikowane na podstawie pełnej analizy luk Zespół ds. wdrożenia przygotował plan działań w zakresie implementacji zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w UMW, który tworzy Strategię HR dla pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (tabela 4.) Zaplanowane działania, przyczynią się do zmniejszenia rozbieżności między zasadami funkcjonowania Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu a zasadami wskazanymi w Karcie i Kodeksie, w szczególności w odniesieniu do aspektów związanych z transparentnym procesem rekrutacji, środowiskiem i warunkami pracy oraz rozwojem kariery naukowej.

PLAN DZIAŁAŃ

Wykaz skrótów użytych w Planie Działań

CI - Centrum Informatyczne
DSP - Dział Spraw Pracowniczych
DG - Dyrektor Generalna
CJNIE - Centrum Jakości Nauki i Ewaluacji
CZP - Centrum Zarządzania Projektami
BG - Biblioteka Główna
DWM - Dział Współpracy Międzynarodowej
DOP - Dział Organizacyjno - Prawny
RN - Prorektor ds. Nauki
RD - Prorektor ds. Studentów i Dydaktyki
RRK - Prorektor ds. Rozwoju Kadry

PRD - Przewodniczący Rady Dyscypliny

BRD - Biuro Rady Dyscypliny

SD - Szkoła Doktorska

BSD - Biuro Szkoły Doktorskiej

CKJK - Centrum Kultury Jakości Kształcenia

Tabela 4. Plan i harmonogram działań w zakresie wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Utworzenie intranetu i zbudowanie wewnętrznego kanału informacyjnego dla pracowników UMW w polskiej i angielskiej wersji językowej	Podobszary 1 - 40	3Q2025	CI, DSP, DG, Dział Komunikacji i Marketingu	(I) Wewnętrzny serwis internetowy umożliwiający dostęp do informacji po zalogowaniu się (T) Wszyscy pracownicy UMW, w szczególności naukowcy na każdym etapie kariery mają zapewniony dostęp do aktualnych informacji dot. wspierania badań, ścieżki kariery, obowiązujących przepisów, procesów i procedur wewnętrznych, realizowanych aktywności itp.
Opracowanie Kodeksu Etyki dla pracowników UMW i scalenie z regulaminem Komisji etyki	2. Zasady etyczne	3Q2025	Komisja ds. Etyki Zespół Radców Prawnych Komisje Dyscyplinarne, rzecznik, CJNIE, Komisja Bioetyczna, CZP, DSP	(I) Zarządzenie Rektora (wewnętrzny akt prawny) opublikowane na stronie internetowej UMW. (T) Pracownicy UMW i doktoranci mają zapewniony dostęp do jednolitego dokumentu zawierającego informacje o uniwersalnych wartościach etycznych oraz wynikających z nich zasad etycznego postępowania pracowników zatrudnionych w UMW, a także tryb powoływania, odwoływania oraz zadania Komisji Etyki

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Stworzenie oświadczenia o zapoznaniu się ze Statutem oraz Regulaminem zarządzania prawami własności intelektualnej na etapie zatrudnienia	3. Odpowiedzialność zawodowa	1Q2025	DSP	(I) Oświadczenie dodane do pakietu dokumentów kadrowych wydawanych kandydatowi do pracy (T) Nowozatrudnieni pracownicy UMW mają wiedzę na temat obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych
Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie obowiązujących wewnętrznych regulacji: - dot. wsparcia informatycznego i możliwości odzyskiwania danych	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	4Q2025	CI, DSP, CZP	(I) Zakładka intranetowa z niezbędnymi informacjami (T) Pracownicy prowadzący badania naukowe mają szybki dostęp do informacji dotyczących wsparcia informatycznego w zakresie odzyskiwania danych
Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie możliwości i narzędzi upowszechniania wyników, które obowiązują i funkcjonują w UMW	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	4Q2025	DSP, CZP, CJNIE, BG	(I) Przewodnik/informator w formie elektronicznej zawierający niezbędne informacje dla nowych pracowników (I2) Zakładka intranetowa z niezbędnymi informacjami i linkami odsyłającymi do szczegółowych regulacji wewnętrznych (T) Pracownicy, szczególnie nowozatrudnieni mają zapewniony szybki dostęp do informacji niezbędnych na etapie wdrożenia się do pracy w UMW

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Przetłumaczenie na język angielski głównych aktów prawnych (m.in. Statut, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania itp.)	Podobszary 1 - 40	1Q2026	DSP, DWM, DOP	(I) Akty prawne dostępne w angielskiej wersji językowej na stronie www Uczelni (T) Pracownicy i kandydaci do pracy nieposługujący się j. polskim mają zapewniony dostęp do najważniejszych regulacji wewnętrznych w Uczelni
Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej: - wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu	Podobszary 12 – 21	3Q2025	DSP, BRD, RN, PRD, Dziekanaty	(I) Zarządzenie Rektora (wewnętrzny akt prawny) - wprowadzający Politykę Personalną z procedurą OTMR opublikowane na stronie internetowej UMW. (T) Wdrożenie w UMW zasad polityki OTM-R jako powszechnej obligatoryjnej i jednolitej procedury postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR				
Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: - dot. brania pod uwagę całego zakresu doświadczenia kandydatów - dot. przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego - dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca,	16. Ocena zasług (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych) 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)	4Q025	DSP (HR)	(I) Szkolenie w formie webinaru/prezentacji online na platformie szkoleniowej i na intranecie - raz na 2 lata (T) Certyfikat/zaświadczenie zapoznania się ze szkoleniem dostarczany do DSP/akt osobowych przez każdego członka komisji

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Stworzenie systemu monitorowania i nadzoru procesu rekrutacji naukowców, w tym monitorowanie danych ilościowych	Podobszary 12 – 21	1Q2025	DSP (HR), Dziekanaty, BRD,	(I) Raport roczny dla władz uczelnie pozwalający na ocenę procesu rekrutacji pracowników naukowych (T) Monitorowanie informacji zwrotnych w obszarze realizacji procedury OTM-R, umożliwiające optymalizację i działania naprawcze
Weryfikacja i aktualizacja zarządzenia dot. kryteriów na stanowiska akademickie opartych o elastyczny dobór kadr (równoważenie wskaźników bibliometrycznych innym czynnikiem, np. doświadczeniem), aktualizacja regulaminu konkursów	16. Ocena zasług (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)	2Q2025	DSP,PRD,RD,BG, RRK,RN	(I) Aktualizacja zarządzenia Rektora (wewnętrzny akt prawny) opublikowana na stronie internetowej UMW. (T) Wszyscy pracownicy na stanowiskach akademickich mają wiedzę i dostęp do zasad awansu zawodowego. (T2) Kandydaci do pracy mają dostęp do wymaganych kryteriów na stanowisko nauczyciela akademickiego

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Powołanie rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni w ramach Rady Naukowej	22. Uznanie zawodu	3Q2026	DSP, BSD, PRD, Władze Uczelni, Rada Naukowa	(I) Zarządzenie Rektora (wewnętrzny akt prawny) opublikowane na stronie internetowej UMW. (T) Młodzi naukowcy, doktoranci i studenci mogą korzystać z rad i czerpać z doświadczenia uznanych naukowców
Przeszkolenie kierowników jednostek w zakresie rejestru czynników szkodliwych i ryzyk na stanowisku pracy Przewodnik/instrukcja dla kierowników odnośnie wyposażania stanowiska pracy, zakupu sprzętu komputerowego, procesu onboardingu itd.	23. Środowisko badań naukowych	4Q2025	DSP, BHP, Radcy prawni, kierownicy jednostek organizacyjnych, Z-ca Dyr. Ds. Infrastruktury, CZP, CI, Zamówienia Publiczne, Dział Zakupów	(I1) Szkolenie w formie webinaru/prezentacji online na platformie szkoleniowej i na intranecie (I2) Zaświadczenie o odbyciu szkolenia przez kierowników dostarczane do DSP (I3) Publikacja przewodnika/instrukcji na intranecie (T1iT2) Zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy (T3) Optymalizacja procesu onboardingu, zapewnienie najbardziej stymulującego środowiska badań naukowych

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Weryfikacja i aktualizacja infrastruktury i aparatury badawczej	23. Środowisko badań naukowych	4Q2026	Dział Zarządzania Majątkiem, Dział Zakupów, Dział Zamówień Publicznych, CI, kierownicy jednostek organizacyjnych	(I1)Raport inwentaryzacyjny dla Władz Uczelni (I2) Narzędzie/wyszukiwarka do identyfikacji i wyszukiwania sprzętu i aparatury badawczej na stronie www Uczelni (T1 i T2) Pracownicy naukowci mają możliwości szybkiego wyszukiwania i zlokalizowania sprzętu i aparatury badawczej
Zwiększenie dostępności informacji odnośnie obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, które gwarantują m.in. zachowanie work-life balance, koordynacja i synchronizacja z działaniami zaplanowanymi w ramach GEP	24. Warunki pracy	3Q2026	DSP, Dział Komunikacji i Marketingu, Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania	(I) Informacje umieszczone na stronie www/intranecie (T) Wszyscy pracownicy UMW mają zapewniony dostęp do informacji nt. przepisów i procedur dot. m.in. możliwości pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy i work - life balance
Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w zakresie równości płci i przepisów dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk - skorelowane z kampanią informacyjną w ramach Planu Równości Płci dla UMW	27. Równowaga płci 34. Skargi/apelacje	4Q2025	DSP, Zespół ds. Równego Traktowania, Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Komunikacji i Marketingu	(I) Informacje umieszczone na stronie www/intranecie (T) Wszyscy pracownicy UMW mają zapewniony dostęp do informacji nt. przepisów i procedur dot. kwestii równościowych

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Opracowanie przewodnika po ścieżkach kariery naukowej w UMW	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	1Q2026	DSP.CZP,BRD, SD	(I)Przewodnik opublikowany w intranecie i na stronie www Uczelni (T) Pracownicy UMW (od R1 - R4) oraz doktoranci na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.
Ujednolicenie zasad dot. finansowania rozwoju zawodowego	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 40. Opieka naukowa	2Q2026	Pion Finansowy, CZP, DSP, Zamówienia Publiczne	(I) Opracowanie kompendium dotyczącego możliwości i źródeł finansowania (wewnętrznych i zewnętrznych) różnych form rozwoju naukowego i zawodowego dla nauczycieli akademickich i doktorantów (T) Pracownicy UMW (od R1 - R4) oraz doktoranci na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość finansowania rozwoju naukowego i zawodowego.
Usprawnienie komunikacji/upowszechniania wiedzy na temat dostępu i możliwości rozwoju zawodowego, źródeł finansowania rozwoju zawodowego, regulaminu szkoleń, procedur dot. staży i innych aktywności wspierających rozwój zawodowy naukowców	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 40. Opieka naukowa	1Q2026	DSP, CI, Pion Finansowy, CZP , Dział Komunikacji i Marketingu	(I) Zakładka na intranecie/stronie www zawierająca niezbędne informacje, linki i kontakty do jednostek merytorycznych, w tym kompendium o źródłach finansowania (I) Cykliczny mailing do pracowników i doktorantów UMW (T) Pracownicy UMW mają na każdym etapie kariery naukowej zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Stworzenie i wdrożenie wewnątrzuczelnianej platformy szkoleniowej	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 40. Opieka naukowa	3Q2025 r	CI, CKJK, DSP	(I) Dostęp do platformy dla pracowników UMW (T) Zwiększenie dostępności oraz optymalizacja czasu
Przeszkolenie kierowników jednostek/promotorów/opiekunów naukowych z obszaru komunikacji, przekazywania informacji zwrotnej itp. coachingu i mentoringu, zarządzania zespołem, wdrażania nowych pracowników w ramach dobrych praktyk w sprawowaniu opieki na młodymi naukowcami Stworzenie funkcji buddy'ego dla młodych/początkujących naukowców, rozpoczynających pracę	28. Rozwój kariery zawodowej 40. Opieka naukowa	4Q2026	DSP, BRD,SD, kierownicy jednostek organizacyjnych	(I) Szkolenia w formie webinaru/prezentacji online na platformie szkoleniowej i na intranecie - wymagane przy obejmowaniu funkcji kierownika/promotora/opiekuna naukowego (I2) Wyznaczenie przez kierownika jednostki osoby na początku każdego roku akademickiego, która będzie pełnić funkcję "buddy'ego" przez cały rok (I3) Certyfikat/zaświadczenie zapoznania się ze szkoleniem dostarczany do DSP/akt osobowych (T1, T2 i T3) Zapewnienie optymalnego poziomu zarządzania jednostką i zespołem, w tym jednakowego poziomu opieki/wdrożenie do pracy dla wszystkich początkujących naukowców, rozpoczynających karierę w UMW

MONITORING WDROŻENIA I SKUTECZNOŚCI ZAPLANOWANYCH DZIAŁAŃ

Do sprawnego i skutecznego przeprowadzenia całego procesu przygotowania i wdrożenia w UMW Strategii HR Excellence in Research powołany został Zespół ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Zespół podejmuje kluczowe decyzje dotyczące strategicznych i operacyjnych kierunków działań przewidzianych do realizacji w UMW, jest również odpowiedzialny za bieżącą koordynację i realizację założonych działań, we współpracy z wyznaczonymi jednostkami Uczelni.

Przewidywana częstotliwość spotkań Zespołu w okresie wdrażania Strategii będzie uzależniona od potrzeb, ale posiedzenia odbywać się będą co najmniej trzy razy w roku.

Kluczowym elementem implementacji zasad Karty i Kodeksu w UMW będzie monitorowanie prac Zespołu ds. Wdrożenia w zakresie postępów w realizacji działań zawartych w Planie Działań. z tego względu, po zatwierdzeniu Strategii przez Senat Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, powołany zostanie Komitet Sterujący, którego głównym zadaniem będzie nadzorowanie prac Zespołu ds. Wdrożenia pod kątem zgodności z celami strategicznymi UMW oraz zasadami Karty i Kodeksu. Członkami Komitetu Sterującego będą w większości przedstawiciele władz rektorskich i administracyjnych Uczelni. Powstanie również Grupa Monitorująca, złożona z badaczy wszystkich poziomów (R1-R4), której zadaniem będzie ocena efektów wdrażania Strategii na poziomie operacyjnym oraz wsparcie Zespołu ds. Wdrożenia w opracowaniu otwartej, przejrzystej i opartej na kryterium osiągnięć procedury rekrutacji pracowników (OTMR).

PODSUMOWANIE

Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu konsekwentnie prowadzi działania zmierzające do zapewnienia odpowiednich warunków pracy i nauki. Pełne wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych jest zatem kontynuacją założeń zawartych zarówno w Strategii UMW na lata 2021 – 2028, jak i priorytetów ustalonych na czas nowej kadencji - czyli skupienia na rozwoju medycyny personalizowanej, będącej przyszłością w nowoczesnym lecnictwie na całym świecie, popularyzacji nauki i wiedzy, działaniach związanych ze społeczną odpowiedzialnością Uczelni oraz rozbudowaniu bazy klinicznej i dydaktycznej. Wyróżnienie "HR Excellence in Research", będzie jednocześnie potwierdzeniem zaangażowania Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w kreowanie transparentnego, bezpiecznego i stymulującego środowiska pracy dla naukowców.

Załącznik 1. Deklaracja poparcia „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” z dnia 11.12.2023 r.

Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 22 grudnia 2023 r. procedury, mającej na celu włączenie Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu

Załącznik 3. Zarządzenie nr 208/XVI R/2023 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 11 grudnia 2023 r. w sprawie powołania Zespołu ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

Załącznik 4. Wzór narzędzia badawc

