

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
1. INFORMACJA O WARSZAWSKIM UNIwersYTECIE MEDYCZNYM	3
2. Społeczność uniwersytecka	3
II. PLAN Wdrożenia zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych	8
1. ANALIZA PRZEPISÓW PRAWA I REGULACJI OBOWIĄZUJĄCYCH W WUM	8
2. POWOŁANIE ZESPOŁU Wdrożeniowego	9
3. BADANIE ANKIETOWE NAUKOWCÓW	10
4. ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ANKIETOWEGO	12
5. WNIOSKI DOTYCZĄCE DOSKONAŁENIA	16
1) <i>Wolność badań naukowych</i>	17
2) <i>Zasady etyczne</i>	17
3) <i>Odpowiedzialność zawodowa</i>	18
4) <i>Profesjonalne podejście</i>	18
5) <i>Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów</i>	19
6) <i>Odpowiedzialność</i>	20
7) <i>Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych</i>	20
8) <i>Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</i>	21
9) <i>Zaangażowanie społeczne</i>	22
10) <i>Zasada niedyskryminacji</i>	23
11) <i>System oceny pracowników</i>	23
12) <i>Rekrutacja</i>	24
13) <i>Rekrutacja (2)</i>	25
14) <i>Wybór</i>	26
15) <i>Przejrzystość</i>	27
16) <i>Ocena zasług</i>	27
17) <i>Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów</i>	28
18) <i>Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności</i>	29
19) <i>Uznawanie kwalifikacji</i>	30
20) <i>Staż pracy</i>	31
21) <i>Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora</i>	31
22) <i>Uznanie zawodu</i>	32
23) <i>Środowisko badań naukowych</i>	33
24) <i>Warunki pracy</i>	34
25) <i>Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</i>	35
26) <i>Finansowanie i wynagrodzenie</i>	36
27) <i>Równowaga płci</i>	37
28) <i>Rozwój kariery zawodowej</i>	37
29) <i>Wartość mobilności</i>	38
30) <i>Dostęp do doradztwa zawodowego</i>	39
31) <i>Prawo własności intelektualnej</i>	40
32) <i>Współautorstwo</i>	40
33) <i>Nauczanie</i>	41
34) <i>Skargi/apelacje</i>	42
35) <i>Wpływ na organy decyzyjne</i>	43
36) <i>Relacje z opiekunem naukowym</i>	43

37)	<i>Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</i>	44
38)	<i>Kontynuacja rozwoju zawodowego</i>	44
39)	<i>Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</i>	45
40)	<i>Opieka naukowa</i>	46
III. PLAN DZIAŁAŃ DOSKONALĄCYCH		47

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1 - zatrudnienie nauczycieli akademickich (w osobach oraz udział w %), stan na dzień 1 czerwca 2015r. 4	
Wykres 2 – rozwój kadry Uczelni (nauczycieli akademickich) w latach 2011-2015, według stanu na dzień 1.01.2011r. i 1.06.2015r., w osobach.....	4
Wykres 3 – zatrudnienie przy działalności badawczo-rozwojowej, według zajmowanych stanowisk pracy, w osobach, według stanu na dzień 31.12.2014r.	5
Wykres 4 – zatrudnienie przy działalności badawczo-rozwojowej, kobiety i mężczyźni w osobach, według stanu na dzień 31.12.2014r.....	6
Wykres 5 – zatrudnienie przy działalności badawczo-rozwojowej, struktura wieku w osobach, według stanu na dzień 31.12.2014r.	6
Wykres 6 - struktura płci wśród osób podnoszących kwalifikacje w formie studiów doktoranckich według stanu na dzień 31.12.2014	7
Wykres 7 - struktura płci wśród osób realizujących postępowanie o nadanie stopnia naukowego w trybie poza studiami doktoranckimi, według stanu na dzień 31.12.2014r.	7
Wykres 8 - Średnie ocen uzyskanych w poszczególnych blokach oraz średnia ogólna	12

SPIS TABEL

Tabela 1- średnia ocena zasad zawartych w bloku <i>Aspekty etyczne i zawodowe</i>	13
Tabela 2 - średnia ocena zasad zawartych w bloku <i>rekrutacja</i>	14
Tabela 3 - średnia ocena zasad zawartych w bloku <i>warunki pracy i świadczenia społeczne</i>	15
Tabela 4 - średnia ocena zasad zawartych w bloku <i>szkolenie</i>	16
Tabela 5 – Plan działań doskonalących	48

I. Wprowadzenie

1. Informacja o Warszawskim Uniwersytecie Medycznym

The Medical University of Warsaw is one of the oldest medical schools in Poland. For over 200 years it has provided education and training in medicine and pharmacy at undergraduate and postgraduate levels. The university's programs meet the highest international standards of university-level education and are based on the principles of good clinical and pharmaceutical practice.

The academic staff at the Medical University of Warsaw have gained national and international reputations for their contributions to the science and practice of medicine.

Many of them hold the prestigious posts of National Consultants in different specialties.

The programmes satisfy the highest international standards of university-level education and are based on the principles of good clinical and pharmaceutical practice.

Degree courses in 14 areas of study and 1 specialty.

First-cycle undergraduate programmes: Audiophonology, Dental Hygiene, Dental Technology, Diagnostic and Therapeutic Radiography, Dietetics, Midwifery, Nursing, Paramedic Science, Physiotherapy, Public Health.

Second-cycle degree programmes (post-diploma): Dietetics, Midwifery, Nursing, Physiotherapy, Public Health.

Full-time degree programmes: Dentistry, Medical Laboratory Science, Medicine, Pharmacy.

The Medical University of Warsaw:

- has an international dimension based on its international educational standards and the exchange of scientific thought among higher education and research institutions,
- provides specialist referral, tertiary and general services as well as undergraduate and postgraduate teaching in its five affiliated teaching hospitals, which are also involved in scientific and clinical research and a number of clinical academic departments located in other hospitals in Warsaw,
- invests in the development of its research infrastructure and continues to expand its facilities.

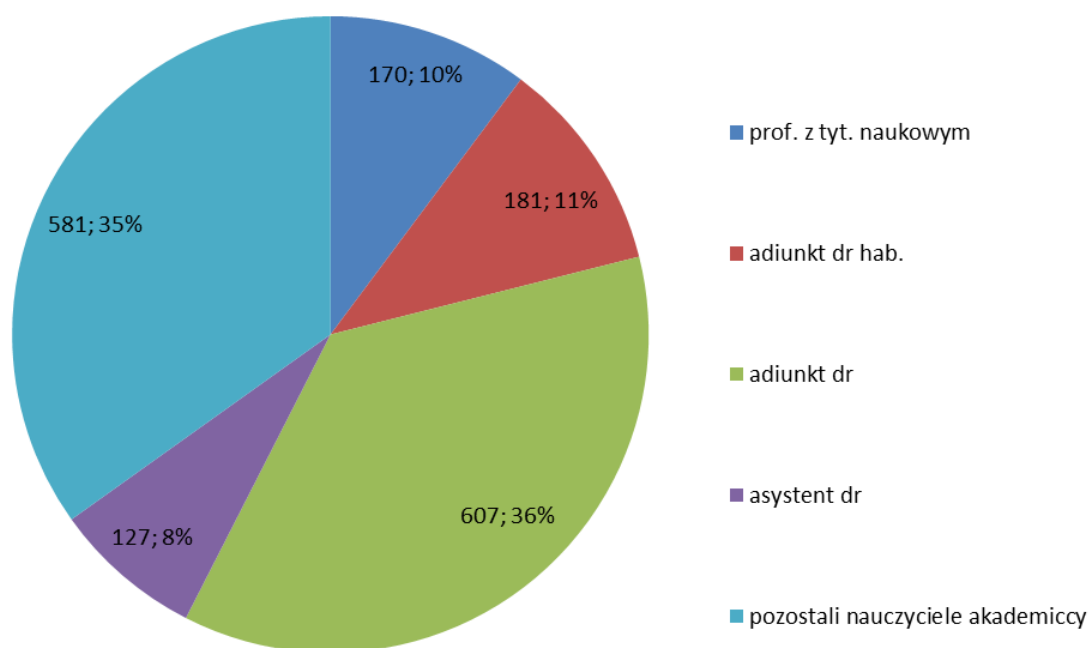
The latest projects include the recently opened Library and Information Centre and ongoing work on the Centre for Preclinical Research. Also under construction is the Pediatric Hospital and Rehabilitation and Sports Centre, the most modern facility of its kind in Poland.

2. Społeczność uniwersytecka

Społeczność uniwersytecką Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego tworzy ok. 2700 pracowników, w tym ok. 1700 nauczycieli akademickich, ok. 500 uczestników studiów doktoranckich oraz ok. 9000 studentów, w tym ok. 650 cudzoziemców. Ponadto, z Uczelnią współpracuje blisko 3700 osób rocznie na podstawie kontraktów cywilnoprawnych a ok. 6600 osób rocznie korzysta w WUM z różnych form kształcenia podyplomowego.

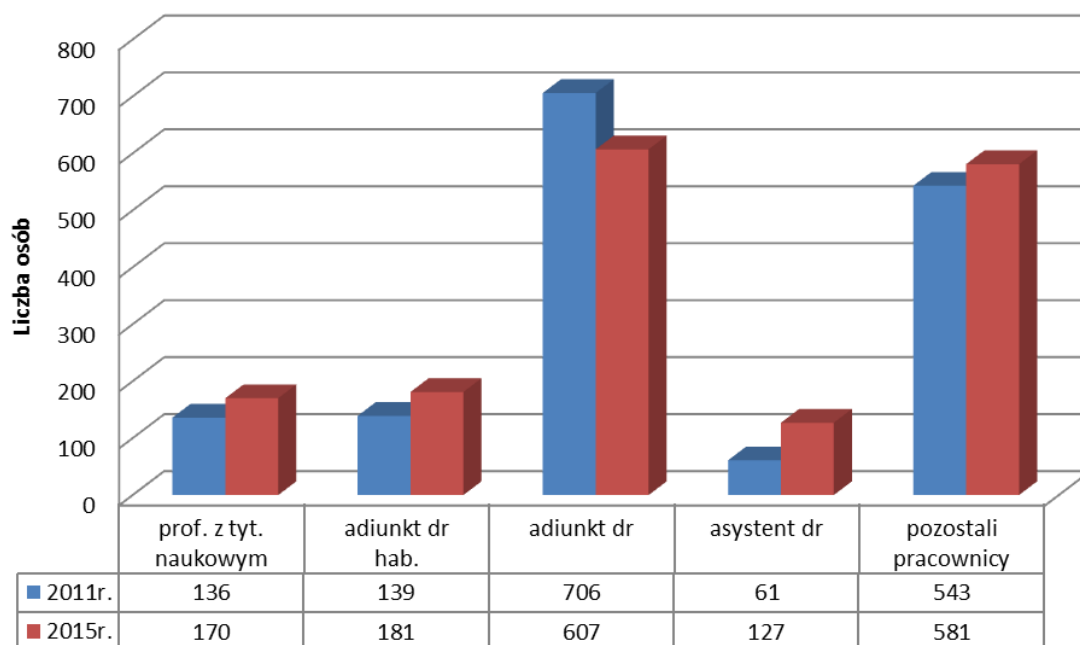
Podstawowe informacje o strukturze zatrudnienia, wieku i płci nauczycieli akademickich i doktorantów w Uczelni przedstawiają poniższe wykresy.

Zatrudnienie nauczycieli akademickich czerwiec 2015



WYKRES 1 - ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH (W OSOBACH ORAZ UDZIAŁ W %), STAN NA DZIEŃ 1 CZERWCA 2015R.

Rozwój kadry Uczelni w latach 2011-2015 (wg kwalifikacji i stanowisk)

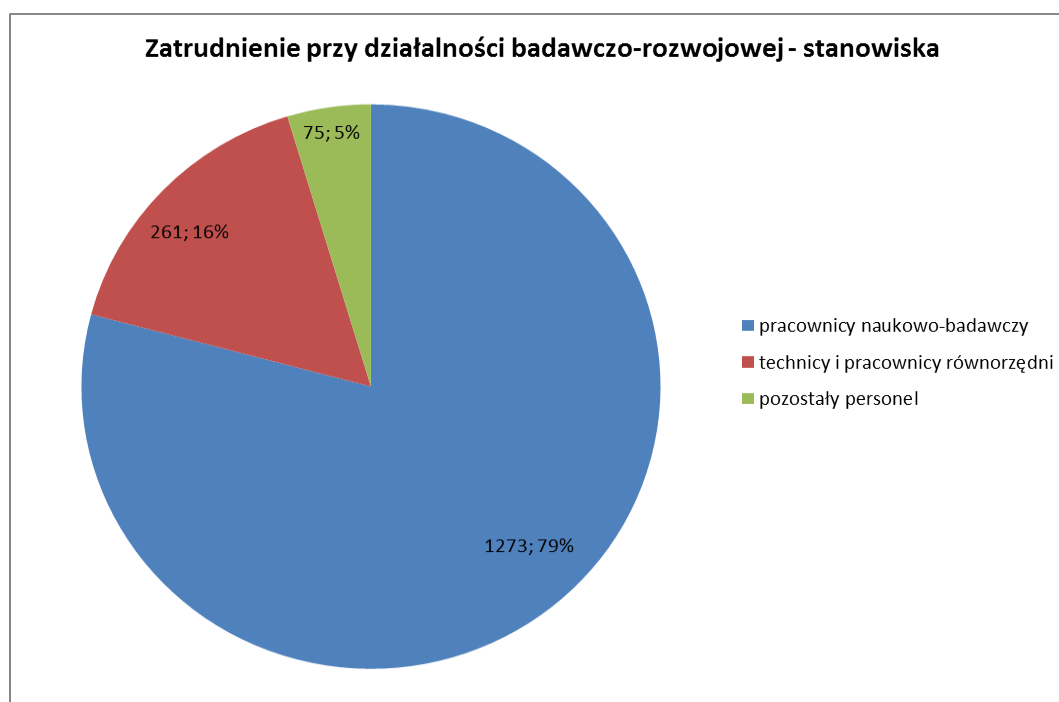


WYKRES 2 – ROZWÓJ KADRY UCZELNI (NAUCZYCIELI AKADEMICKICH) W LATACH 2011-2015, WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 1.01.2011R. I 1.06.2015R., W OSOBACH

Intensywny rozwój naukowy pracowników Uczelni w latach 2011-2015, jest wynikiem polityki kadrowej konsekwentnie realizowanej przez władze Uczelni i wydziałów w ostatnich latach. Ramy polityki kadrowej Uczelni określiła „Strategia rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2008-2012”. W 2012 roku Rektor Uczelni wyznaczył społeczności uniwersyteckiej kierunki działania na kolejne 4 lata, publikując „Strategię rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2012-2016”, obejmującą między innymi obszary badań naukowych, współpracy z zagranicą oraz rozwoju kadr. W tym okresie rozpoczęła się dynamiczna realizacja zadań ukierunkowanych na rozwój zawodowy, w szczególności naukowy, pracowników Uczelni.

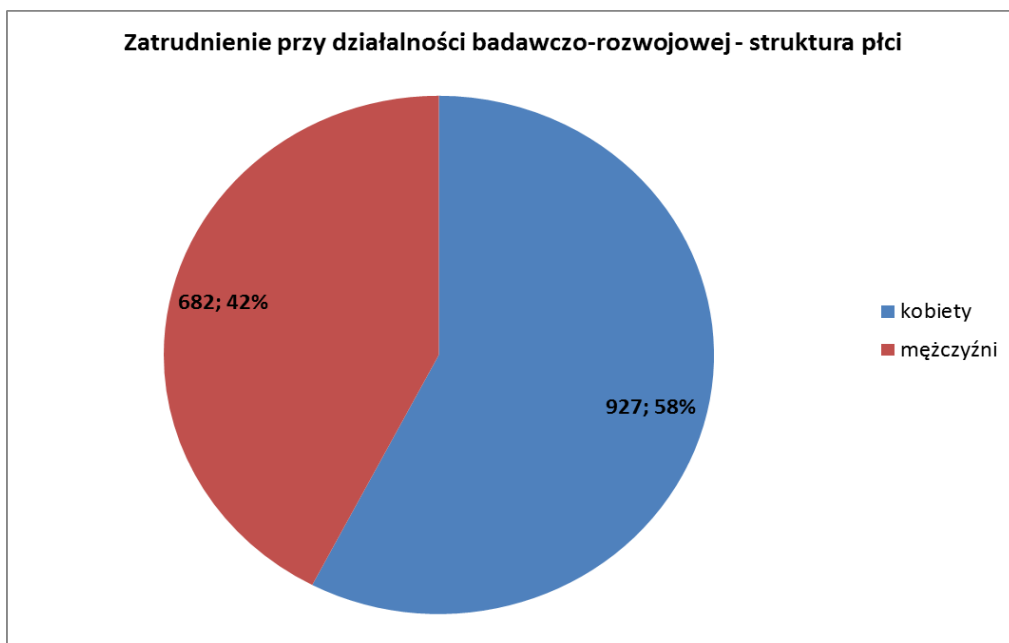
Efektom tych spójnych działań jest znaczący wzrost liczby nauczycieli akademickich, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje, na przykład wzrost liczby profesorów z tytułem naukowym o 34 osoby, tj. o 25% w stosunku do 2011r. oraz wzrost liczby adiunktów posiadających habilitacje o 42 osoby, co stanowi ok. 30%. Wzrosty w tych grupach nastąpiły w wyniku podniesienia kwalifikacji przez osoby zatrudnione na stanowiskach adiunktów ze stopniem naukowym doktora. Spadek liczby osób w tej grupie o 99 osób, tj. o 14% w stosunku do 2011r., związany jest również ze zmianą stanowisk części tych pracowników na stanowiska dydaktyczne (na wykresie w grupie pozostałych pracowników). Znaczący jest również wzrost liczby asystentów ze stopniem naukowym doktora: o 66 osób, co stanowi ponad 108% w stosunku do 2011r.

Znaczna część pracowników Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, bo ponad 1600 osób według stanu na koniec 2014 roku, realizuje zadania w obszarze działalności badawczej i rozwojowej. Strukturę zatrudnienia tych osób oraz strukturę płci i wieku, obrazują poniższe wykresy.



WYKRES 3 – ZATRUDNIENIE PRZY DZIAŁALNOŚCI BADAWCZO-ROZWOJOWEJ, WEDŁUG ZAJMOWANYCH STANOWISK PRACY, W OSOBACH, WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 31.12.2014R.

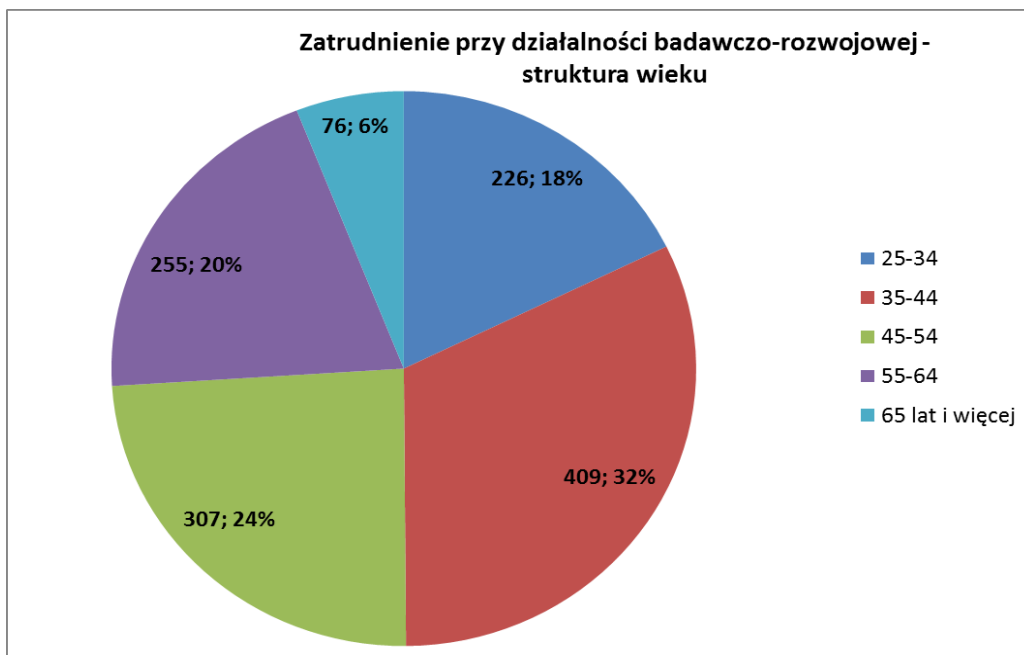
Wśród osób zatrudnionych w obszarze działalności badawczo-rozwojowej 79% to pracownicy naukowo-badawczy, 16% stanowią technicy i osoby na stanowiskach o podobnym charakterze a 5% to osoby wspierające realizację zadań naukowych, np. pracownicy administracji.



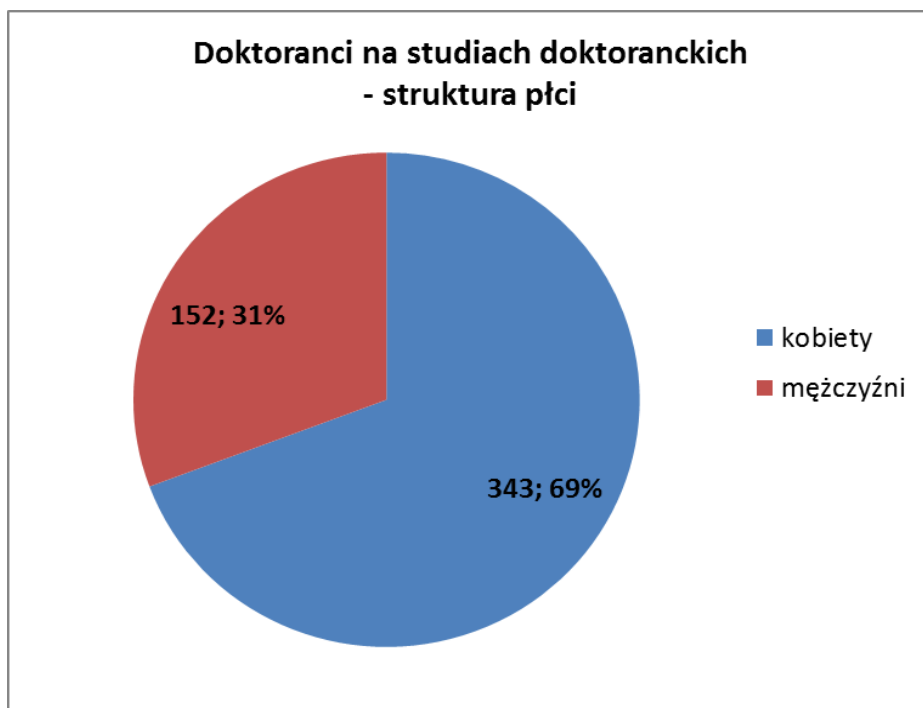
WYKRES 4 – ZATRUDNIENIE PRZY DZIAŁALNOŚCI BADAWCZO-ROZWOJOWEJ, KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W OSOBACH, WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 31.12.2014R.

W grupie osób zatrudnionych w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym przy działalności badawczo-rozwojowej 58% stanowią kobiety a 42% to mężczyźni.

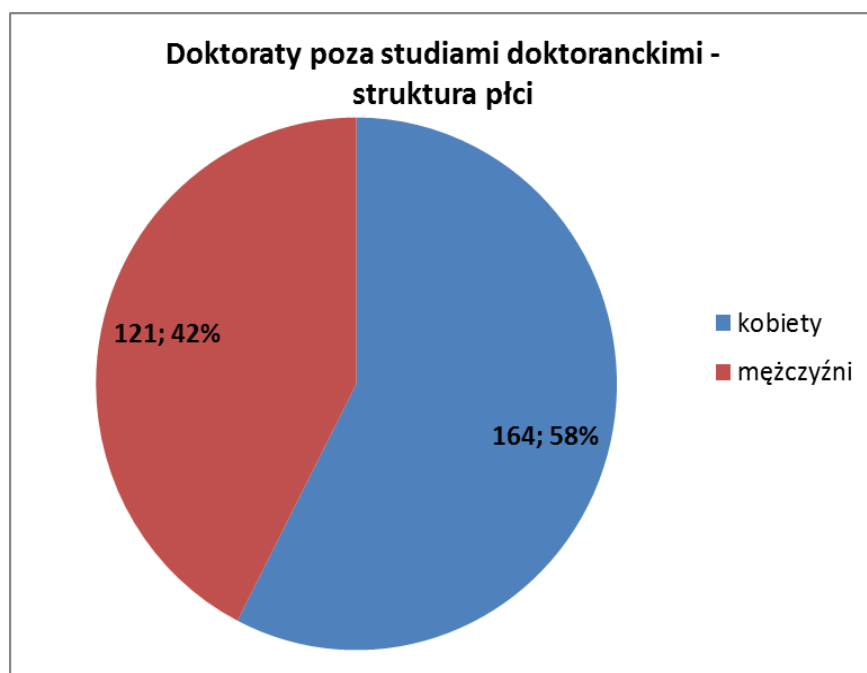
Natomiast, jeśli chodzi w o strukturę wiekową tych osób, to najliczniejszą grupę: 32% stanowią pracownicy w wieku 35-44 lat, a następnie 24% osób w wieku 45-54 lata. Osoby rozpoczynające karierę naukową na etatach naszej Uczelni stanowią 18% zatrudnionych w przedziale wiekowym 25-34 lata.



WYKRES 5 – ZATRUDNIENIE PRZY DZIAŁALNOŚCI BADAWCZO-ROZWOJOWEJ, STRUKTURA WIEKU W OSOBACH, WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 31.12.2014R.



WYKRES 6 - STRUKTURA PŁCI WŚRÓD OSÓB PODNOSZĄCYCH KWALIFIKACJE W FORMIE STUDIÓW DOKTORANCKICH WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 31.12.2014



WYKRES 7 - STRUKTURA PŁCI WŚRÓD OSÓB REALIZUJĄCYCH POSTĘPOWANIE O NADANIE STOPNIA NAUKOWEGO W TRYBIE POZA STUDIAMI DOKTORANCKIMI, WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 31.12.2014R.

Jeśli chodzi o podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez kształcenie na studiach doktoranckich lub realizację przewodów doktorskich poza trybem kształcenia na studiach doktoranckich, to wyższą aktywność w tym zakresie wykazują kobiety.

II. Plan wdrożenia zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Prace, inicjujące implementację zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, rozpoczęto w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym już na początku 2009 roku, w wyniku przyjęcia przez Senat Uczelni w dniu 12 stycznia 2009r. „Strategii rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2008-2012”. Ważnym elementem tego dokumentu była polityka kadrowa, określająca kierunki działania sprzyjające rozwojowi zawodowemu pracowników Uczelni, zorientowane na usprawnienie systemu wsparcia pracowników naukowych przez władze i administrację WUM oraz zmianę modelu naukowej kariery akademickiej. Kierunki tych działań były kontynuowane przez Prorektora ds. Kadr w ostatnim okresie, zgodnie ze „Strategią rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2012-2016”.

Większość zamierzeń udało się skutecznie zrealizować, na przykład:

1. wprowadzono regulacje wewnętrzne i mechanizmy usprawniające administracyjną i finansową obsługę realizowanych projektów, w tym usprawniono pracę działów administracji zajmujących się obsługą projektów, aby przybliżyć naukowcom możliwość ubiegania się o środki finansowe na badania i ułatwić ich wykorzystanie,
2. wprowadzono regulacje wewnętrzne dotyczące własności intelektualnej,
3. wprowadzono elektroniczny system gromadzenia i publikowania informacji o dorobku naukowym nauczycieli akademickich,
4. wprowadzono nowy system okresowej oceny wyników pracy nauczycieli akademickich, opierający się na obiektywnych danych,
5. zastosowano motywacyjne zasady przyznawania podwyżek wynagrodzeń oraz znowelizowano zasady przyznawania nagród Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne,
6. wprowadzono jednoznaczne kryteria awansu.

Efekty konsekwentnie realizowanej polityki kadrowej i rozwój kadry uniwersyteckiej, przedstawiono na: Wykres 2 – rozwój kadry Uczelni (nauczycieli akademickich) w latach 2011-2015, według stanu na dzień 1.01.2011r. i 1.06.2015r., w osobach, na stronie 4.

Biorąc pod uwagę stopień zaawansowania dotychczasowych działań zorientowanych na rozwój kadry naukowej oraz poprawę możliwości i warunków realizacji prac badawczo-rozwojowych w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym, Rektor Uczelni na początku maja 2015r. przedstawił Komisji Europejskiej deklarację poparcia dla zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz stworzył warunki do pełnej implementacji tych zasad w naszej Uczelni.

1. Analiza przepisów prawa i regulacji obowiązujących w WUM

Pierwszym etapem prac związanych z wdrożeniem zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych była analiza europejskich i polskich przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących w Uczelni, pod

kątem wszystkich wytycznych określonych w Karcie i Kodeksie. To zadanie zostało zrealizowane przez 25-cio osobowy zespół kierowników jednostek administracyjnych Uczelni, reprezentujących pod względem merytorycznym i kompetencyjnym poszczególne obszary, do których odnoszą się wytyczne Karty i Kodeksu. Analiza prawna została poprzedzona warsztatem praktycznym, na którym przedstawiono cel, zakres i sposób wykonania tego zadania.

Wynikiem pracy Zespołu administracyjnego był dokument: Analiza prawa w odniesieniu do wytycznych Karty i Kodeksu, stanowiąca materiał do dalszych prac Zespołu wdrożeniowego.

2. Powołanie Zespołu wdrożeniowego

Na początku maja 2015r., Rektor Uczelni powołał zespół złożony z członków społeczności uniwersyteckiej, któremu wyznaczył zadanie sfinalizowania wdrożenia zasad określonych w Karcie i Kodeksie w Uczelni, a w efekcie uzyskania prawa do stosowania przez WUM logo HR Excellence in Research. W skład Zespołu zostali powołani kluczowi pracownicy Uczelni, zajmujący się zagadnieniami nauki, współpracy z zagranicą, zarządzania zasobami ludzkimi i aspektami prawno-administracyjnymi oraz przedstawiciel samorządu doktorantów. Kompetencje i doświadczenie tych osób odpowiadają obszarom, do których odnoszą się zasady Karty i Kodeksu.

Skład Zespołu:

1. Prorektor ds. Kadr
2. Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą
3. Przewodniczący Senackiej Komisji ds. Nauki
4. Kierownik Katedry i Kliniki Psychiatrycznej
5. Kierownik Zakładu Genetyki Medycznej
6. Kierownik Zakładu Biologii Farmaceutycznej i Biotechnologii Roślin Leczniczych
7. Kierownik Zakładu Profilaktyki Onkologicznej
8. Przewodnicząca Samorządu Doktorantów
9. Zastępca Kanclerza
10. Kierownik Działu Personalnego
11. Radca prawny, Biuro Prawne

Zespół został powołany w drodze Zarządzenia Rektora WUM nr 32/2015 z dnia 12 maja 2015r. Członkowie Zespołu rozpoczęli prace od szczegółowego zapoznania się z wytycznymi określonymi w Karcie i Kodeksie oraz wynikami analizy przepisów prawa i regulacji wewnętrznych obowiązujących w WUM, w wyniku czego dokonano wstępnej oceny stanu zaawansowania prac wdrożeniowych oraz wyodrębniono luki wymagające dalszych działań.

Zespół opracował plan wdrożenia zasad określonych w Karcie i Kodeksie, obejmujący:

1. Opracowanie i przeprowadzenie ankiety pracowników naukowych i doktorantów w celu uzyskania informacji na temat opinii tych grup dotyczących respektowania zasad określonych w Karcie i Kodeksie w WUM – do końca lipca 2015.
2. Analizę wyników ankiety przez Zespół wdrożeniowy oraz ustalenie najważniejszych obszarów wymagających działań korygujących – do końca sierpnia 2015r.
3. Opracowanie Strategii HR i planu działań korygujących – do końca października 2015r.

4. Przekazanie Strategii HR i planu działań korygujących do Komisji Europejskiej – do 15 listopada 2015r.

3. Badanie ankietowe naukowców

Celem badania ankietowego było uzyskanie obiektywnej informacji na temat aktualnego stopnia implementacji w WUM zasad określonych w Karcie i Kodeksie oraz potrzeby zmian niektórych obszarów w celu ich dostosowania do kierunków wskazanych przez Komisję Europejską.

Zasady badania ankietowego określił Zespół powołany w celu wdrożenia zasad określonych w Karcie i Kodeksie w Uczelni.

Adresatów ankiety zapytano o opinię w odniesieniu do 40 zasad obowiązujących naukowców, ich pracodawców i grantodawców, określonych w Karcie i Kodeksie. Uczestnicy badania zostali poproszeni o ocenę w jakim stopniu poszczególne zasady są stosowane w ramach funkcjonowania Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Respondenci mieli do dyspozycji sześciopunktową skalę ocen od 1 - zdecydowanie tak, poprzez 2 - tak, 3 - raczej tak, 4 - raczej nie, 5 - nie, 6 - zdecydowanie nie. Poszczególne zasady zgrupowane były w 4 blokach w następujący sposób:

W bloku Aspekty etyczne i zawodowe oceniano:

- (1) wolność badań naukowych
- (2) zasady etyczne
- (3) odpowiedzialność zawodową
- (4) profesjonalne podejście
- (5) zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
- (6) odpowiedzialność
- (7) zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
- (8) upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
- (9) zaangażowanie społeczne
- (10) zasadę niedyskryminacji
- (11) system oceny pracowników

W bloku Rekrutacja ocenie poddano:

- (12) (13) rekrutację (dwa jej aspekty)
- (14) wybór
- (15) przejrzystość
- (16) ocenianie zasług
- (17) odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów
- (18) uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności
- (19) uznawanie kwalifikacji
- (20) staż pracy
- (21) stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

W bloku Warunki pracy i świadczenia społeczne oceniano:

- (22) uznanie zawodu
- (23) środowisko badań naukowych
- (24) warunki pracy

- (25) stabilizację oraz stałe zatrudnienie
- (26) finansowanie i wynagrodzenie
- (27) równowagę płci
- (28) rozwój kariery zawodowej
- (29) wartość mobilności
- (30) dostęp do doradztwa zawodowego
- (31) prawo własności intelektualnej
- (32) współautorstwo
- (33) nauczanie
- (34) skargi/apelacje
- (35) wpływ na organy decyzyjne

W bloku Szkolenie uczestnicy badania oceniali:

- (36) relacje z opiekunem naukowym
- (37) nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
- (38) kontynuację rozwoju zawodowego
- (39) dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
- (40) opiekę naukową

Pod każdym z bloków respondenci mieli możliwość wpisania swoich uwag lub komentarzy dotyczących zasad w nim zawartych. Ankieta uzupełniona była dwoma dodatkowymi pytaniami: na temat miejsca respondenta w strukturze Uczelni (kierownik jednostki, samodzielny pracownik naukowy, doktor i doktorant) oraz stażu pracy w Uczelni (ogółem i na zajmowanym obecnie stanowisku). Celem zbierania tych danych była możliwość poszerzenia analizy danych zgromadzonych w wyniku przeprowadzenia ankiety.

Zespół wdrożeniowy uzgodnił, że ankieta zostanie przeprowadzona wśród 15% losowo wybranych przedstawicieli grup społeczności uniwersyteckiej:

1. Kierownicy Jednostek
2. Samodzielni Pracownicy Naukowi
3. Pracownicy posiadający stopień naukowy doktora
4. Uczestnicy studiów doktoranckich

Losowania dokonano przy użyciu pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics 21. Do losowania wykorzystano algorytm losowania Mersenne Twister z ustawieniem losowego punktu startowego.

Do udziału w badaniu wylosowano łącznie 232 osoby. W grupie tej znalazło się 23 kierowników jednostek, 31 samodzielnych pracowników naukowych, 112 doktorów i 66 doktorantów. Do wszystkich wylosowanych osób Dział Personalny wysłał pismo Rektora wraz z egzemplarzem ankiety, przy czym dopuszczono możliwość udziału w badaniu drogą elektroniczną.

Ankieta przeprowadzona została w drugiej połowie lipca 2015r. Zebrano łącznie 99 ankiet, co oznacza, że niespełna 43% zaproszonych do badania osób wzięło w nim udział. Stosunkowo najliczniej na zaproszenie do badania odpowiedzieli kierownicy jednostek, a w dalszej kolejności samodzielni pracownicy naukowi i doktorzy. Wśród doktorantów tylko co czwarty wziął udział w badaniu.

W badaniu użyto skali ocen: od 1 - *zdecydowanie tak* do 6 – *zdecydowanie nie*, oznacza, że im niższa wartość wyliczonych średnich, tym ocena bardziej pozytywna.

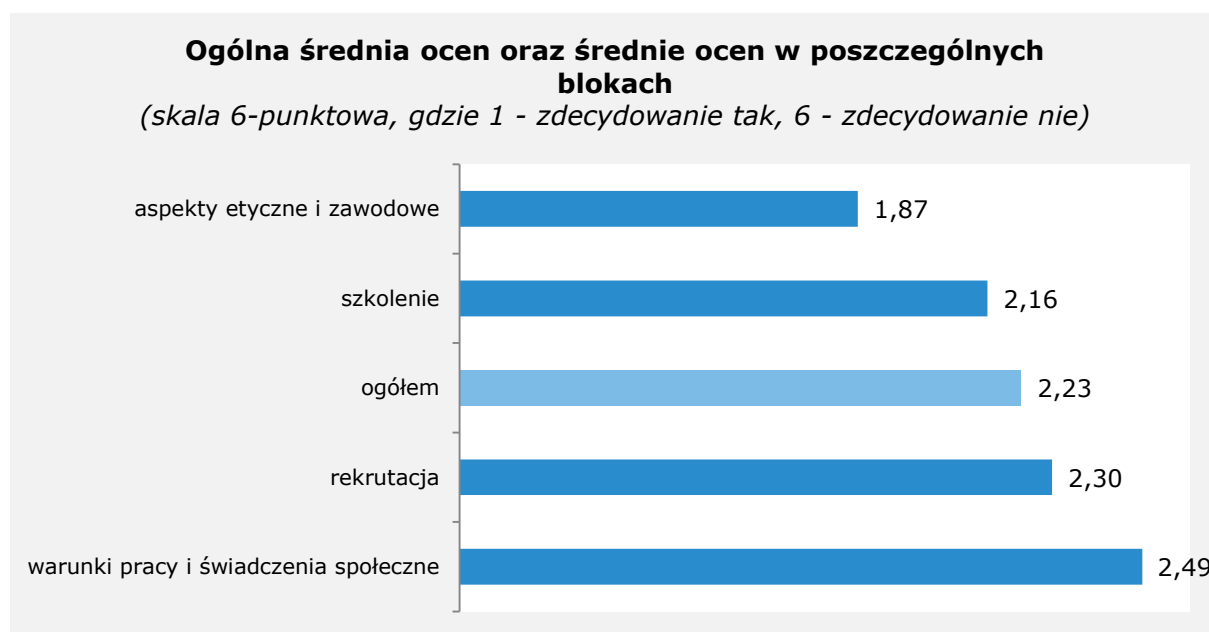
4. Analiza wyników badania ankietowego

Ogólna średnia zebranych w trakcie badania ocen wyniosła 2,23, co oznacza, że w opinii badanych osób, w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym w znacznej większości realizowane są zasady i wymagania Karty i Kodeksu.

Zdaniem badanych, najlepiej realizowane są zasady i wymagania zaprezentowane w bloku Aspekty etyczne i zawodowe. Średnia dla wszystkich ocen dotyczących zasad i wymagań zawartych w tym bloku wyniosła 1,87. Najmniej pozytywnych ocen zebrały zasady i wymagania zgromadzone w bloku Warunki pracy i świadczenia społeczne – średnia ocen w tym bloku wyniosła 2,49. Pozostałe dwa bloki zasad i wymagań (Szkolenie i Rekrutacja) uzyskały zbliżone do siebie średnie ocen, pomiędzy wskazanymi wyżej wartościami.

Zarówno ogólna średnia ocen jak i średnie ocen dla poszczególnych bloków były pozytywne ale jednocześnie zróżnicowane, dzięki czemu możliwe było wyodrębnienie wymagań Karty i Kodeksu, których stosowanie w naszej Uczelni można doskonalić.

Wyniki ankiety wskazały, że pozycja respondenta w strukturze Uczelni nieznacznie wpływała na ogólną ocenę stopnia przestrzegania zasad Karty i Kodeksu w WUM. Staż pracy w WUM oraz staż pracy na zajmowanym przez respondenta stanowisku, nie miały istotnego wpływu na ogólną ocenę.



WYKRES 8 - ŚREDNIE OCEN UZYSKANYCH W POSZCZEGÓLNYCH BLOKACH ORAZ ŚREDNIA OGÓLNA

Wyniki badania ankietowego zostały szczegółowo przeanalizowane przez Zespół ds. wdrożenia zasad określonych w Karcie i Kodeksie. W rezultacie tej analizy, Zespół wyodrębnił zasady, które zdaniem respondentów ankiety nie są w wystarczającym stopniu przestrzegane w naszej Uczelni i należy podjąć działania doskonalące sposób realizacji tych zasad.

Poniżej zamieszczono wyniki analizy oraz wyszczególniono obszary działań wymagające działań doskonalących.

Aspekty etyczne i zawodowe

Wśród jedenastu zasad i wymagań umieszczonych w bloku *Aspekty etyczne i zawodowe* najmniej zastrzeżeń, w kontekście ich stosowania w ramach funkcjonowania WUM, a więc najwięcej ocen pozytywnych uzyskała zasada 2 (*Zasady etyczne*) a w dalszej kolejności znalazła się zasada 1 (*Wolność badań naukowych*). W tym bloku najniżej oceniono zasadę 11 (*Systemy oceny pracowników*).

Poniższa tabela zawiera listę zasad i wymagań zawartych w bloku *Aspekty etyczne i zawodowe* uszeregowanych ze względu na wartość średniej ocen. Dodatkowo podano liczbę ocen każdej z zaprezentowanych zasad.

<i>zasada</i>	<i>średnia</i>	<i>Liczba odpowiedzi</i>
(2) Zasady etyczne	1,41	99
(1) Wolność badań naukowych	1,58	98
(10) Zasada niedyskryminacji	1,60	99
(3) Odpowiedzialność zawodowa	1,72	99
(6) Odpowiedzialność	1,79	99
<i>średnia ocen bloku Aspekty etyczne i zawodowe</i>	<i>1,87</i>	<i>99</i>
(4) Profesjonalne podejście	1,88	99
(7) Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	1,92	97
(8) Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	2,03	99
(5) Zobowiązania wynikające z umowy i przepisów	2,05	98
(9) Zaangażowanie społeczne	2,17	99
(11) Systemy oceny pracowników	2,44	99

TABELA 1- ŚREDNIA OCENA ZASAD ZAWARTYCH W BLOKU ASPEKTY ETYCZNE I ZAWODOWE

Rekrutacja

Zasady i wymagania z bloku *Rekrutacja* uzyskały ogólną średnią 2,30. Jest ona zbliżona do średniej dla całości wynoszącej 2,23.

Wśród dziesięciu zasad i wymagań zawartych w bloku *Rekrutacja* stosunkowo najmniej zastrzeżeń, w kontekście ich stosowania w ramach funkcjonowania WUM, a więc najwięcej ocen pozytywnych

uzyskała zasada 13 (*Rekrutacja_2*). W dalszej kolejności znalazła się zasada 21 (*Stanowisko dla pracowników ze stopniem doktora*). Respondenci najniżej ocenili stosowanie zasady 19 (*Uznawanie kwalifikacji*).

Poniższa tabela zawiera listę zasad i wymagań zawartych w bloku *Rekrutacja* uszeregowanych ze względu na wartość średniej ocen.

<i>zasada</i>	<i>średnia</i>	<i>Liczba odpowiedzi</i>
(13) Rekrutacja_2	2,10	99
(21) Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	2,17	98
(20) Staż pracy	2,22	97
(12) Rekrutacja	2,23	97
(17) Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	2,28	97
<i>średnia ocen bloku Rekrutacja</i>	<i>2,30</i>	<i>99</i>
(15) Przejrzystość	2,32	99
(18) Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	2,35	98
(16) Ocena zasług	2,39	98
(14) Wybór	2,46	99
(19) Uznawanie kwalifikacji	2,49	96

TABELA 2 - ŚREDNIA OCENA ZASAD ZAWARTYCH W BLOKU REKRUTACJA

Warunki pracy i świadczenia społeczne

Zasady i wymagania z bloku *Warunki pracy i świadczenia społeczne* uzyskały ogólną średnią 2,49, co oznacza, że poziom ich implementacji w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym jest oceniany najbardziej niepozytywnie.

Blok *Warunki pracy i świadczenia społeczne* składał się z największej liczby ocenianych zasad – było ich 14. Wśród nich stosunkowo najmniej zastrzeżeń, w kontekście ich stosowania w ramach funkcjonowania WUM, a więc najwięcej ocen pozytywnych uzyskała zasada 31 (*Prawa własności intelektualnej*). W dalszej kolejności znalazła się zasada 22 (*Współautorstwo*). Najmniej pozytywnie oceniono zasadę 30 (*Dostęp do doradztwa zawodowego*).

<i>zasada</i>	<i>średnia</i>	<i>Liczba odpowiedzi</i>
(31) Prawa własności intelektualnej	2,21	99
(32) Współautorstwo	2,22	99
(27) Równowaga płci	2,25	99
(22) Uznanie zawodu	2,36	98
(24) Warunki pracy	2,36	98
(23) Środowisko badań naukowych	2,40	98
(35) Wpływ na organy decyzyjne	2,45	98
(29) Wartość mobilności	2,46	99
<i>średnia ocen bloku Warunki pracy i świadczenia społeczne</i>	<i>2,49</i>	<i>99</i>
(25) Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	2,51	97
(34) Skargi / apelacje	2,62	97
(26) Finansowanie i wynagrodzenie	2,65	99
(28) Rozwój kariery zawodowej	2,68	99
(33) Nauczanie	2,76	99
(30) Dostęp do doradztwa zawodowego	2,96	97

TABELA 3 - ŚREDNIA OCENA ZASAD ZAWARTYCH W BLOKU WARUNKI PRACY I ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE

Szkolenie

Zasady i wymagania z bloku *Szkolenie* uzyskały ogólną średnią 2,16, przy ogólnej średniej wynoszącej 2,23.

Blok *Szkolenie* składał się z pięciu zasad poddanych ocenie badanych. Wśród nich stosunkowo najmniej zastrzeżeń, w kontekście ich stosowania w ramach funkcjonowania WUM, a więc najwięcej ocen pozytywnych uzyskała zasada 38 (*Kontynuacja rozwoju zawodowego*) a w dalszej kolejności znalazła się zasada 36 (*Relacje z opiekunem naukowym*). Najmniej korzystnie zostało ocenione stosowanie zasady 39 (*Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego*).

Tabela poniżej zawiera listę zasad i wymagań zawartych w bloku *Szkolenie* uszeregowane ze względu na wartość średniej ocen dokonanych przez respondentów.

<i>zasada</i>	<i>średnia</i>	<i>Liczba odpowiedzi</i>
(38) Kontynuacja rozwoju zawodowego	2,02	99
(36) Relacje z opiekunem naukowym	2,03	98
(37) Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	2,16	99
<i>średnia ocen bloku Szkolenie</i>	2,16	99
(40) Opieka naukowa	2,26	99
(39) Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	2,28	99

TABELA 4 - ŚREDNIA OCENA ZASAD ZAWARTYCH W BLOKU SZKOLENIE

5. Wnioski dotyczące doskonalenia

Zespół ds. wdrożenia zasad określonych w Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych dokonał kompleksowej oceny w jaki sposób oraz w jakim stopniu poszczególne zasady Karty i Kodeksu są stosowane w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym. Ocena stopnia przestrzegania poszczególnych zasad została dokonana w oparciu o wcześniej przeprowadzoną analizę przepisów prawa i regulacji wewnętrznych WUM oraz wyniki badania ankietowego naukowców.

Wynikiem prac Zespołu było wskazanie:

1. zasad, które są przestrzegane w WUM w wysokim stopniu i ich stosowanie nie wymaga obecnie żadnych działań doskonalących, oraz
2. zasad, których stosowanie w WUM jest niezadowolające i w związku z tym należy podjąć działania ukierunkowane na poprawę ich stosowania.

Ponadto, Zespół opracował propozycję działań doskonalących, których realizacja ma spowodować lepsze, pełniejsze stosowanie zasad określonych w Karcie i Kodeksie w naszej Uczelni oraz wskazał proponowane terminy realizacji tych działań.

Poniżej zaprezentowano wnioski Zespołu odnoszące się do poszczególnych zasad określonych w Karcie i Kodeksie.

1) Wolność badań naukowych

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni wziąć pod uwagę ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub w wyniku ograniczeń operacyjnych np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłowym, 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,58 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym kierują się dobrem społeczeństwa i dążą do poszerzenia granic wiedzy naukowej. Korzystają z wolności przekonań i wypowiedzi, postępując w swej pracy zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,41 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym przestrzegają uznanych zasad i praktyk etycznych w ramach realizowanych badań naukowych. Postępują zgodnie z przepisami prawa regulującymi te obszary, w tym zgodnie z przepisami o doświadczeniach na zwierzętach oraz o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów naukowych lub edukacyjnych. Przestrzeganie zasad etycznych podczas realizacji prac naukowych oceniają w Uczelni dwie stałe komisje: Rektorska Komisja Bioetyczna oraz II Lokalna Komisja ds. Doświadczeń na Zwierzętach.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

3) Odpowiedzialność zawodowa

Naukowcy powinni dołożyć wszelkich starań, aby zagwarantować, iż ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa oraz, że nie powielają oni przeprowadzonych wcześniej badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie, muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz współwłasności 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 upewnić się, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,72 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym są w pełni świadomi, że prowadzone przez nich badania muszą przynosić istotną nową wartość dla społeczeństwa a wszelkie formy plagiatu są zakazane. W Uczelni funkcjonują wewnętrzne regulacje dotyczące procedury antyplagiatowej prac dyplomowych. Wszystkie prace dyplomowe powstające w WUM są sprawdzane a następnie chronione przez Internetowy System Antyplagiatowy Plagiat.pl. Uczelnia posiada certyfikat Uberrima Fide, potwierdzający pomyślną weryfikację procedur antyplagiatowych.
- Naukowcy w WUM znają regulacje dotyczące praw własności intelektualnej oraz współwłasności danych w przypadku prac zespołowych. Polskie prawo w sposób wyczerpujący reguluje kwestie odpowiedzialności zawodowej oraz odpowiedzialności za naruszanie cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych w jakikolwiek sposób, fałszowanie badań lub wyników badań naukowych albo dokonanie innego oszustwa naukowego.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

4) Profesjonalne podejście

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,88 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Cele środowiska naukowego naszej Uczelni określa „Strategia rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na lata 2012-2016”. Naukowcy w WUM pozytywnie oceniają dostępność informacji o zasadach finansowania badań, o koniecznych pozwoleniach i formalnościach dotyczących realizacji badań naukowych. Znąją zasady postępowania w przypadku wystąpienia zmian w trakcie realizacji projektu badawczego. Znajomość tych zasad zapewniają nie tylko przepisy prawa ale również wewnętrzne regulacje w Uczelni, na przykład Regulamin realizacji projektów w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym. Przed rozpoczęciem realizacji prac naukowych, naukowcy zapoznają się z warunkami ich prowadzenia, określonymi w zasadach programu, projektu, umowie o dofinansowanie i innych tego typu dokumentach.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

5) Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Naukowcy na wszystkich szczeblach 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/habilitacja, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów, itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,05 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w naszej Uczelni pozytywnie oceniają znajomość przepisów regulujących warunki pracy oraz warunki szkoleń, w tym przepisów dotyczących praw własności intelektualnej a także wymagań i warunków podmiotów finansujących badania naukowe. Uczelnia zapewnia wsparcie administracyjne i prawne w zakresie dostępu do przepisów dotyczących przyznawania środków na finansowanie badań naukowych, przepisów o ochronie własności intelektualnej, o własności przemysłowej, prawie autorskim i innych regulujących te obszary. Uczelnia wprowadziła również regulacje wewnętrzne, których celem jest ułatwienie wykonywania pracy naukowej, na przykład Regulamin realizacji projektów w WUM, Regulamin Centrum Badań Przedklinicznych WUM, Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej WUM, Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w WUM. Badania naukowe prowadzone są z poszanowaniem tych przepisów a rezultaty przeprowadzonych prac badawczych przedstawiane są w formie zgodnej z wyznaczonymi założeniami wstępnymi.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

6) Odpowiedzialność

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców lub innych 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 oraz analizy, wyników oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodne z żądaniem właściwych władz.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,79 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym są w pełni świadomi odpowiedzialności wynikającej z realizowanych przez nich prac naukowo-badawczych, w tym odpowiedzialności ze efektywne wykorzystanie publicznych środków finansowych. Przestrzegają zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracują ze wszystkimi organami kontrolnymi. Naukowcy w WUM mają zapewnione kompleksowe i profesjonalne wsparcie w zakresie obsługi administracyjnej i finansowej prowadzonych przez nich badań, od momentu przygotowania wniosku o przyznanie środków na realizację projektu, aż do chwili zakończenia projektu i jego pełnego rozliczenia. Zorganizowanie sprawnie działającego wsparcia było jednym z celów strategicznych Uczelni, realizowanych i stale doskonalonych już od 2009 roku. Dzięki temu naukowcy w WUM mogą poświęcić więcej czasu na pracę naukową.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

7) Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,92 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Prace naukowe w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym prowadzone są w warunkach szczególnej troski o bezpieczeństwo ludzi, zwierząt doświadczalnych a także uzyskiwanych, przetwarzanych i gromadzonych danych.

W Uczelni stosuje się szerokie spektrum przepisów prawa dotyczących wykonywania pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach, z uwzględnieniem czynników szkodliwych dla zdrowia. Nad właściwym przestrzeganiem tych przepisów czuwa zespół profesjonalistów – specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładowy lekarz medycyny pracy, który zapewnia pracownikom Uczelni badania profilaktyczne. Określono, w formie regulacji wewnętrznych, zasady postępowania powypadkowego oraz poekspozycyjnego. Pracownicy mają zapewnione środki ochrony indywidualnej i odzież roboczą oraz współfinansowanie okularów korygujących, jeśli pracują przy monitorach ekranowych. Dostępne są apteczki wyposażone w środki pomocy przedlekarskiej. Prowadzone są okresowe symulacje, których celem jest poprawa bezpieczeństwa przeciwpożarowego. W Uczelni odnotowuje się bardzo niską liczbę wypadków, na przykład w 2014 roku liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy wyniosła 9 osób (na około 2700 zatrudnionych), przy czym nie było wypadków śmiertelnych lub ciężkich.

Naukowcy znają i stosują wymagania dotyczące ochrony danych osobowych. Szczególnej ochronie, wynikającej z przepisów o ochronie danych osobowych i kodeksu etyki lekarskiej, podlegają dane osobowe osób, których dotyczą prowadzone badania. Prawidłowe przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych zapewnia administrator bezpieczeństwa informacji, lokalni administratorzy danych osobowych i administratorzy systemów informatycznych.

Nad bezpieczeństwem danych gromadzonych i przetwarzanych w systemach informatycznych czuwa inspektor bezpieczeństwa teleinformatycznego oraz zespół informatyków, zgodnie z wewnętrznymi przepisami w sprawie ochrony danych osobowych i baz danych przetwarzanych tradycyjnie i w systemach informatycznych Uczelni, w szczególności: polityką bezpieczeństwa, instrukcją zarządzania systemem informatycznym w WUM oraz instrukcją dotyczącą sposobu i trybu przetwarzania informacji niejawnych.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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. Oczekuje się, w szczególności od starszych pracowników naukowych przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,03 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Władze Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego kładą duży nacisk na kwestie upowszechniania wyników prac naukowych w formie publikacji, komercjalizacji lub patentów. Wprowadzono wiele mechanizmów, których celem jest zachęcanie i motywowanie naukowców do upowszechniania wyników prac naukowych, na przykład rankingi osiągnięć naukowych, kryteria awansu uzależnione od rozwoju naukowego, czy też kryteria oceny pracy, wynagrodzeń i nagród, oparte na mierzalnych wynikach działalności naukowej, takich jak: punkty za publikacje według skali określonej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, wskaźnik Impact Factor, wskaźnik Hirsch'a.

Ponadto, Uczelnia wspiera organizacyjnie i finansowo czynny udział naszych naukowców w konferencjach, zjazdach i sympozjach naukowych w kraju i na świecie.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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 obaw.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,17 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym z pełną świadomością podejmują działania ukierunkowane na kształtowanie wyższego poziomu wiedzy społeczeństwa w obszarach nauk medycznych, farmaceutycznych i pokrewnych. Jednym z powszechnie stosowanych kanałów edukujących społeczeństwo są media: nasi naukowcy często uczestniczą w programach telewizyjnych lub radiowych o charakterze informacyjnym a także udzielają wywiadów prasowych lub publikują artykuły o charakterze popularnonaukowym.

Temu celowi jest również dedykowany coroczny piknik organizowany przez władze i społeczność uniwersytecką: „Warszawski Uniwersytet Medyczny – społeczeństwu Warszawy”, który w tym roku odbył się już po raz siódmy. Całodzienne impreza, organizowana z dużym zaangażowaniem, stanowi spotkanie mieszkańców Warszawy z medycyną. Na kilkudziesięciu stoiskach tematycznych uczestnicy mają okazję do uzyskania przystępnych informacji z różnych dziedzin medycyny oraz wykonania podstawowych badań diagnostycznych.

Bieżących informacji na temat najbardziej spektakularnych i nowatorskich osiągnięć pracowników Uczelni dostarcza w przystępny dla wszystkich sposób strona internetowa WUM.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

10) Zasada niedyskryminacji

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 1,60 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza bardzo pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Kwestie równego traktowania i niedyskryminowania naukowców przez pracodawcę lub grantodawców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny lub materialny zyskały wysoce pozytywną ocenę wyrażoną w ankiecie naukowców w WUM. W Uczelni respektowane są przepisy prawa dotyczące niedyskryminowania pracowników i innych członków społeczności akademickiej. Zostały one przeniesione na grunt uczelniany w formie regulacji wewnętrznych, między innymi w regulaminie pracy, w procedurze przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i wykorzystywaniu seksualnemu oraz w zarządzeniu Rektora w sprawie niedyskryminacji i równego traktowania studentów, doktorantów, słuchaczy studiów podyplomowych i kursów doskonalących. Pracownicy, którzy znaleźli się w sytuacji skomplikowanych relacji interpersonalnych w miejscu pracy, mogą skorzystać z pomocy Męża Zaufania oraz Rektorskiej Komisji Antymobbingowej.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

11) System oceny pracowników

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzonej w sposób przejrzysty przez niezależną komisję (i, w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową komisję).

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,44 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM, jednak w bloku „Aspekty etyczne i zawodowe” ta zasada zyskała największą średnią liczbę punktów, co oznacza najniższą ocenę w tym bloku.

Opinia Zespołu:

- W Uczelni funkcjonował od wielu lat system oceny nauczycieli akademickich oparty na subiektywnych i nieporównywalnych danych. Władze Uczelni i wydziałów widziały konieczność nowelizacji tego systemu w taki sposób, aby wynik oceny pracy był bardziej zobiektywizowany i uwzględniał mierzalne efekty pracy ocenianych osób oraz ocenę studentów i doktorantów. Założenie znowelizowania systemu oceny pracy nauczycieli akademickich zostało ujęte w Strategii rozwoju Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. W 2012 roku został wprowadzony parametryczny system oceny nauczycieli akademickich w I Wydziale Lekarskim. W wyniku analizy zalet i wad tego pilotażowego rozwiązania, został utworzony zespół, który opracował nowy, parametryczny system oceny nauczycieli akademickich. System został wprowadzony na początku 2015 roku i będzie obowiązywał we wszystkich wydziałach Uczelni od początku 2016 roku. Parametryczne wyniki oceny pracy, będą analizowane przez niezależne komisje oceniające: komisję uczelnianą oraz komisje wydziałowe, które będą proponowały indywidualne oceny pracy dla poszczególnych osób.

Ponadto, w Uczelni funkcjonuje odrębny system oceny pracowników technicznych, administracyjnych i obsługi.

Działania doskonalące:

Nowy system oceny nauczycieli akademickich będzie obowiązywał od 1 stycznia 2016r. Decyzja o zastosowaniu działań doskonalących funkcjonowanie tego systemu zostanie podjęta po przeprowadzeniu pierwszej oceny według znowelizowanych zasad, w terminie do końca 2016 roku, przez Prorektora ds. Kadr.

12) Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone a także powinni ułatwiać dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,23 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zostały określone minimalne wymagania niezbędne do zatrudnienia nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach. Wymagania te określa załącznik do Statutu Uczelni. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze przekraczającym ½ etatu następuje w wyniku wyłonienia kandydata w otwartym konkursie. Sytuacje, kiedy można odstąpić od przeprowadzania procedury konkursowej określa ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym. Naukowcy, powracający do pracy zawodowej

po przerwach spowodowanych rodzicielstwem, są przyjmowani na dotychczasowe stanowiska zgodnie z przepisami prawa pracy. Uczelnia ze względów ekonomicznych, nie ma możliwości zatrudnienia wszystkich osób zainteresowanych pracą naukowo-dydaktyczną, zatem przy obsadzaniu stanowisk promowane są osoby o wyróżniających osiągnięciach.

Podobne zasady obowiązują przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych w jednostkach organizacyjnych, z tym że procedura wyłonienia kandydata jest trzystopniowa i obejmuje wybór przez komisję konkursową, radę wydziału a następnie Senat. Ostateczną decyzję podejmuje Rektor. Podobnie przebiega postępowanie poprzedzające mianowanie nauczyciela akademickiego na stanowisko profesora zwyczajnego. W obydwu sytuacjach oceniany jest dorobek naukowy, dydaktyczny i organizacyjny kandydata.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

13) Rekrutacja (2)

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,10 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Rekrutacja na stanowiska nauczycieli akademickich odbywa się w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz regulacjami zawartymi w załącznikach do Statutu WUM, które określają zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich, mianowanych nauczycieli akademickich, kierowników i dyrektorów jednostek organizacyjnych Uczelni a także ordynatorów-kierowników klinik. Ogłoszenia konkursowe przygotowywane są w Dziale Personalnym według standardowego wzorca, przy czym niezbędne wymagania kwalifikacyjne na stanowisko objęte konkursem określa kierownik jednostki organizacyjnej. Zwyczajowo stosowany jest co najmniej siedmiodniowy termin na składanie ofert, licząc od dnia publikacji ogłoszenia, natomiast termin ten nie jest określony w żadnej regulacji wewnętrznej. Nie została również określona w sposób jednolity forma składania ofert konkursowych.

Naukowcy, zatrudniani w celu realizacji projektów, wybierani są w wyniku procedury rekrutacyjnej określonej w warunkach projektu, a jeśli warunki projektu nie zawierają

żadnych wymagań dotyczących rekrutacji, to rekrutacja dokonywana jest zgodnie z zasadami stosowanymi w Uczelni.

Działania doskonalące:

- Wprowadzenie jednolitych regulacji wewnętrznych określających przejrzyste procedury rekrutacji, w tym: minimalne terminy publikacji ogłoszeń konkursowych, formę składania ofert oraz tryb pracy komisji konkursowych. Przygotowanie regulacji będzie nadzorowała Prorektor ds. Kadr.

Termin realizacji: do końca 2015 roku.

14) Wybór

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 publicznego 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,46 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, niemniej nie wysoką ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Wyboru kandydatów na stanowiska nauczycieli akademickich dokonują stałe komisje konkursowe działające w każdym z pięciu wydziałów. Komisje powoływane są na okres kadencji władz Uczelni i wydziałów albo na okres roku akademickiego. Większość członków komisji stanowią samodzielni pracownicy nauki: profesorowie i adiunkci. Nie ma wśród nich osób z zagranicy ani zewnętrznych ekspertów. Nie są prowadzone szkolenia osób uczestniczących w komisjach rekrutacyjnych. Komisje nie przeprowadzają bezpośrednich rozmów z kandydatami.

Komisje, powoływane w celu wyboru kandydatów na stanowiska kierowników jednostek organizacyjnych, działają w odmienny sposób. Ich skład może być uzależniony od stanowiska objętego konkursem. Wybór kandydata zawsze poprzedzony jest rozmową kwalifikacyjną, podczas której kandydaci prezentują swoje kwalifikacje, doświadczenie i propozycje dotyczące sposobu kierowania jednostką.

Działania doskonalące:

- Wprowadzenie jednolitych regulacji wewnętrznych określających skład komisji konkursowych – włączenie do składu komisji reprezentantów młodych naukowców oraz obcokrajowców (jeżeli jest to możliwe), podkreślenie konieczności zachowania proporcji płci. Uwzględnienie możliwości bezpośredniego zaprezentowania swojej kandydatury przez uczestnika konkursu

komisji konkursowej. Wprowadzenie szkoleń dla członków komisji konkursowych. Przygotowanie regulacji będzie nadzorowała Prorektor ds. Kadr.

Termin realizacji: do końca 2015 roku, z mocą obowiązującą od września 2016r. w odniesieniu do składu komisji konkursowych.

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,32 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, niemniej nie wysoką ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Informacje na temat procedury rekrutacji do pracy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym są udostępniane na stronie internetowej Uczelni. Ogłoszenia rekrutacyjne są zamieszczane w wielu miejscach: na stronie internetowej WUM, na stronach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwa Zdrowia, na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców Euraxess a także przesyłane np. do innych uczelni lub prasy branżowej. Kryteria wyboru kandydata są stałym elementem każdego ogłoszenia o konkursie. Podobnie, liczba dostępnych stanowisk pracy wynika z treści publikowanych ogłoszeń.

Po zakończeniu rekrutacji, uczestnicy tego procesu nie otrzymują informacji zwrotnej o mocnych i słabych stronach ich podań. Udostępniana jest jedynie informacja o wyniku konkursu.

Działania doskonalące:

- Wprowadzenie obowiązku informowania wszystkich kandydatów uczestniczących w konkursie o jego wyniku wraz z uzasadnieniem takiej decyzji komisji. Przekazywanie informacji zwrotnej o przyczynach odrzucenia ofert konkursowych. Przygotowanie regulacji będzie nadzorowała Prorektor ds. Kadr.

Termin realizacji: do końca 2015 roku.

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 pod względem jakościowym, jak i ilościowym, 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, takich jak nauczanie,

opieka naukowa, praca zespołowa, transfer wiedzy, zarządzanie badaniami naukowymi oraz działania 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,39 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza nadal pozytywną, niemniej niezbyt wysoką ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W związku z wprowadzeniem od początku 2016 roku nowego, jednolitego systemu oceny nauczycieli akademickich w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym (więcej w punkcie: System oceny pracowników, na stronie 23), proces doboru kadr i weryfikacji ich dorobku naukowego, dydaktycznego oraz organizacyjnego będzie bardziej zobiektywizowany oraz będzie uwzględniał szerszy wachlarz aktywności każdego pracownika. Oprócz dorobku naukowego, wyrażonego w formie liczby publikacji i ich wartości punktowej, będą brane pod uwagę osiągnięcia dydaktyczne, jakość nauczania, opieka naukowa, udział w projektach, patenty i szereg innych osiągnięć. W ocenie będzie również brana pod uwagę opinia samorządów studentów i doktorantów.

Działania doskonalące:

- Nowy system oceny nauczycieli akademickich będzie obowiązywał od 1 stycznia 2016r. Decyzja o zastosowaniu działań doskonalących funkcjonowanie tego systemu zostanie podjęta po przeprowadzeniu pierwszej oceny według znowelizowanych zasad, do końca 2016 roku, przez Prorektora ds. Kadr.

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,28 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Kwestia przerw w przebiegu kariery zawodowej naukowców, jest rozpatrywana w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym w dwóch kontekstach: jako przerwy wynikające z macierzyństwa, opieki nad dziećmi lub stanu zdrowia pracownika albo jako przerwy wynikające z planów zawodowych tej osoby.

W przypadku przerw wynikających z macierzyństwa, opieki nad dziećmi oraz ze stanu zdrowia, to zagadnienia te są szczegółowo uregulowane w polskich przepisach prawa pracy. Zarówno matka dziecka, jak i ojciec mają prawo do płatnych okresów nieświadczenia pracy, a następnie również do niepłatnych okresów przeznaczonych na wychowanie dziecka. Po zakończeniu tych okresów, pracodawca ma obowiązek przyjęcia pracownika do pracy na dotychczasowe stanowisko. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku choroby pracownika i okresu rehabilitacji, kiedy to pracodawca ma obowiązek przyjęcia pracownika do pracy, po jego powrocie do zdrowia. Nauczyciel akademicki ma również dodatkowy przywilej – może uzyskać płatny urlop dla poratowania zdrowia, jeśli jego stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy ale rokuje poprawę. W naszej Uczelni wszystkie te przepisy są przestrzegane, a realizowana polityka kadrowa w szczególności sposób uwzględnia dobro i interesy pracowników. Uczelnia pomaga młodym rodzicom poprzez dofinansowanie kosztów przedszkoli i żłobków, rekreacji i zajęć sportowych oraz wypoczynku. Na wsparcie finansowe oraz organizacyjne mogą również liczyć pracownicy, którzy znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej.

Uczelnia jako pracodawca, szanuje i wspiera rozwój zawodowy pracowników, uznaje i respektuje realizację ich celów osobistych.

Bardzo wysoko ceniona jest mobilność zawodowa związana z podnoszeniem kwalifikacji i zdobywaniem nowych doświadczeń zawodowych. Pracownicy, którzy chcą rozszerzyć lub podnieść swoje kwalifikacje i nie jest to związane bezpośrednio z pracą zawodową w WUM, również mogą liczyć na przychyłność i zrozumienie pracodawcy. Wiele osób uzyskuje zgodę pracodawcy na dodatkowe zatrudnienie, znaczna grupa pracowników prowadzi dodatkowo działalność gospodarczą, praktykowane są również urlopy bezpłatne jeśli nie ma możliwości aby pracownik łączył równocześnie dwa zatrudnienia.

Przy zatrudnianiu nowych osób, brane są pod uwagę wszystkie przedstawione przez nich kwalifikacje oraz doświadczenia zawodowe.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,35 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, aczkolwiek niezbyt wysoką, ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Doświadczenia, uzyskane przez naukowców Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, w wyniku wyjazdów zagranicznych, współpracy z innymi środowiskami naukowymi

krajowymi lub zagranicznymi, poszerzenia wiedzy i doświadczenia w nowych obszarach i dyscyplinach nauki, są pozytywnie postrzegane i wysoko cenione w naszej Uczelni. Władze Uczelni wprowadziły rozwiązania organizacyjne i regulacje wewnętrzne, których celem jest ułatwienie kierowania pracowników za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych. Przyczyną niezbyt wysokiej oceny stosowania tej zasady są najprawdopodobniej nadal istniejące bariery ekonomiczne, które utrudniają polskim młodym naukowcom korzystanie z mobilności, zwłaszcza w formie wyjazdów zagranicznych.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

19) Uznawanie kwalifikacji

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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 uznania tego typu kwalifikacji.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,49 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, aczkolwiek nie najwyższą, ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zapewniono właściwą ocenę kwalifikacji zawodowych. Ramy wymaganych kwalifikacji określa ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym oraz Statut Uczelni. Bardziej szczegółowe wymagania określone są w ogłoszeniach rekrutacyjnych i zależą od potrzeb konkretnego stanowiska. Ocena kwalifikacji kandydatów do zatrudnienia dokonywana jest w oparciu o te wymagania.

Natomiast ocena kwalifikacji pracowników, dokonywana jest w oparciu o kryteria okresowej oceny pracowników, określone w wewnętrznych regulacjach: Statucie i zarządzeniu Rektora. Ocena ta uwzględnia mobilność naukowców, a zwłaszcza czynny udział w konferencjach, zjazdach, sympozjach. Znowelizowane zasady oceny będą obowiązywały od stycznia 2016r. (więcej na ten temat w punktach: System oceny pracowników, na stronie: 23 oraz Ocena zasług, na stronie: 27).

W Uczelni są znane i stosowane zasady uznawania kwalifikacji uzyskanych za granicą. Zastosowanie mają tu na przykład przepisy dotyczące uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej, Europejska konwencja o akademickim uznaniu kwalifikacji uniwersyteckich, konwencja o uznaniu kwalifikacji związanych z uzyskaniem wyższego wykształcenia w Regionie Europejskim czy też przepisy określające postępowanie związane z uznaniem kwalifikacji zagranicznych, obejmujące staże adaptacyjne i testy umiejętności.

Osoby spoza Unii Europejskiej mogą ubiegać się o nostryfikację swoich dyplomów przez naszą Uczelnię.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

20) Staż pracy

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,22 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Poziom kwalifikacji wymagany od kandydatów do zatrudnienia określany jest zawsze adekwatnie do stanowiska. Wymagane kwalifikacje podawane są do wiadomości zainteresowanych osób w treści ogłoszenia o pracy. W przypadku stanowisk właściwych dla początkowych etapów kariery zawodowej, na przykład asystent, wymagania są odpowiednio niższe niż w przypadku stanowisk, na których potrzebne są wyższe kompetencje pracownika, na przykład adiunkt lub profesor. Minimalne wymagania dla poszczególnych stanowisk pracy określone są w Statucie WUM. Przy zatrudnianiu młodych naukowców ocenia się spełnianie tych minimalnych wymagań oraz informacje przedstawiane przez kandydatów, odnoszące się do ich dotychczasowej aktywności naukowej oraz doświadczenia zawodowego. Nie są wymagane referencje od poprzednich pracodawców.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,17 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy posiadający stopień doktora są zatrudniani w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym przede wszystkim na stanowiskach adiunkta, a osoby z zagranicy również na stanowiskach profesora wizytującego. Uczelnia określiła w Statucie zasady zatrudniania na tych stanowiskach oraz maksymalne okresy zatrudnienia, na przykład osoba posiadająca stopień doktora oraz specjalizację (w przypadku dyscyplin klinicznych) może być zatrudniona na stanowisku adiunkta maksymalnie przez 8 lat. Aby kontynuować zatrudnienie na tym stanowisku, musi w tym ośmioletnim okresie podnieść swoje kwalifikacje poprzez uzyskanie habilitacji. Osoby, posiadające stopień doktora, ale nie spełniające innych warunków określonych w Statucie, to jest posiadania specjalizacji (w przypadku dyscyplin klinicznych) albo minimalnej liczby publikacji, do czasu spełnienia tych wymagań, są zatrudniane na stanowiskach asystentów.

Polskie przepisy prawa dotyczące maksymalnego okresu zatrudnienia nauczyciela akademickiego na stanowisku adiunkta bez habilitacji albo asystenta bez doktoratu, nie zawierają dyspozycji umożliwiającej zaliczenie dotychczasowego okresu zatrudnienia na takim stanowisku w innej instytucji lub uczelni.

Warszawski Uniwersytet Medyczny zapewnia swoim pracownikom długofalowe perspektywy awansu i rozwoju zawodowego. Dowodów na dynamiczny rozwój kadry naukowej dostarczają wyniki analiz danych kadrowych (więcej w punkcie: Społeczność uniwersytecka, Wykres 2 – rozwój kadry Uczelni (nauczycieli akademickich) w latach 2011-2015, według stanu na dzień 1.01.2011r. i 1.06.2015r., w osobach na stronie: 4).

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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, a mianowicie 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).

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,36 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Pracownicy Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego traktowani są jako najcenniejsze dobro Uczelni i stanowią, wraz z doktorantami i studentami, część społeczności uniwersyteckiej. Również młodzi naukowcy oraz doktoranci, traktowani są z szacunkiem i uwagą, jako profesjonalisci na wcześniejszym etapie rozwoju zawodowego, dysponujący cennym potencjałem oraz zaangażowaniem. Uczelnia aktywnie i celowo wspiera możliwości rozwoju zawodowego młodych naukowców, na przykład poprzez przyznawanie stypendiów

doktorantom. Młodzi pracownicy nauki, zatrudnieni na stanowiskach asystentów, zostali w sposób szczególny wyróżnieni podczas podwyżek dokonywanych w Uczelni w 2015r. Znaczna część środków na podwyżki została w sposób celowy przeznaczona na istotne podniesienie poziomu wynagrodzeń w tej właśnie grupie pracowników.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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 powinni zapewnić odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,40 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Warszawski Uniwersytet Medyczny podejmuje w sposób ciągły działania ukierunkowane na doskonalenie warunków infrastrukturalnych, technicznych i technologicznych umożliwiających realizację prac naukowo-badawczych. Warunki te obejmują budynki i ich otoczenie, pomieszczenia do pracy, wyposażenie, aparaturę badawczą, w tym medyczną oraz media, materiały, odczynniki, środki łączności i inne niezbędne środki do prowadzenia prac naukowo-badawczych.

Prowadzone są intensywne działania inwestycyjne związane z rozwojem bazy wykorzystywanej do prac naukowo-badawczych.

W czerwcu 2012 Rektor WUM dokonał otwarcia nowoczesnego Centrum Biblioteczno-Informacyjnego WUM, które stanowi nowoczesny warsztat naukowy i edukacyjny, umożliwiający korzystanie z ogromnego potencjału naukowego zgromadzonego w zbiorach, zapewniający dostęp do światowych i krajowych źródeł informacji.

W maju 2013 roku Rektor dokonał otwarcia nowego obiektu: Centrum Badań Przedklinicznych Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Jest to największa do tej pory inwestycja w rozwój nauk biomedycznych i innowacji w Polsce, a jednocześnie nowatorska inicjatywa pod względem wykorzystania unijnych dotacji na badania i rozwój dla wielu polskich instytucji naukowych: WUM, Politechniki Warszawskiej, Uniwersytetu Warszawskiego i 7 Instytutów PAN, zrzeszonych w ramach jednego projektu badawczego. Aż 75% pozyskanych środków zostało przeznaczonych na zakup najnowocześniejszej, specjalistycznej aparatury badawczej.

We wrześniu tego roku nastąpiło uruchomienie nowego Szpitala Pediatrycznego WUM. Celem tej inwestycji było stworzenie nowoczesnego i przyjaznego dla dzieci szpitala, który jednocześnie umożliwia realizację zadań dydaktycznych i naukowych wyższej uczelni

medycznej. Nowy szpital jest inwestycją wieloletnią, finansowaną z budżetu państwa. Bryłę szpitala tworzą trzy budynki połączone przeszklonym pasażem, mieszczące 535 łóżek. Szpital ma 8 nadziemnych kondygnacji, podziemny wielopoziomowy parking a na dachu obiektu przewidziano lądowisko.

Uczelnia finalizuje również budowę kolejnej nowoczesnej inwestycji: kompleksu Centrum Sportowo–Rehabilitacyjnego, które będzie służyło studentom, umożliwi kształcenie specjalistów w zakresie nowoczesnych technologii medycznych oraz prowadzenie unikalnych badań nowoczesnych technik rehabilitacyjnych, w tym badań przy wykorzystaniu basenu jako środowiska do prowadzenia rehabilitacji wodnej. Centrum zostanie oddane do użytkowania pod koniec tego roku.

Poza wymienionymi inwestycjami, Uczelnia na bieżąco dokonuje znaczących remontów i modernizacji innych obiektów oraz inwestuje w nowoczesną aparaturę badawczą, wykorzystując do tego celu między innymi środki z projektów unijnych.

O przestrzeganie bezpiecznych warunków pracy dba w Uczelni zespół specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

24) Warunki pracy

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,36 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Ponieważ kadra naukowo-dydaktyczna Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego stanowi w głównej mierze o pozycji konkurencyjnej naszej Uczelni w środowisku szkół wyższych, zatem władze Uczelni i wydziałów korzystają z szerokiego wachlarza dostępnych działań ukierunkowanych na poprawę warunków pracy i kształcenia w WUM. Ponieważ około 58% pracowników naukowo-dydaktycznych to kobiety, zatem naturalną kwestią jest stworzenie im możliwości zapewnienia warunków do macierzyństwa i opieki nad dziećmi. Młode matki oraz ojcowie mogą korzystać bez przeszkód z urlopów związanych z macierzyństwem oraz świadczeń finansowych przewidzianych w takich sytuacjach przez polskie przepisy prawa.

Uczelnia przeznacza część funduszy socjalnych na przykład na dofinansowanie kosztów żłobków i przedszkoli, zajęcia sportowo-rekreacyjne oraz wypoczynek rodzin.

Pracownicy naukowo-dydaktyczni wykonują pracę w tak zwanym zadaniowym czasie pracy, co zapewnia im dużą swobodę i elastyczność. Jeżeli jest to możliwe ze względów organizacyjnych, to bez żadnych dodatkowych przeszkód możliwe jest wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze.

Uczelnia zapewnia pracownikom naukowym możliwość wykorzystania wszystkich dostępnych form współpracy, w tym również urlopów naukowych płatnych, przeznaczonych na przeprowadzenie badań poza Uczelnią, urlopów płatnych na przygotowanie rozprawy doktorskiej oraz urlopów naukowych bezpłatnych. Naukowcy wykonujący jednocześnie zawód medyczny, mogą również korzystać z czasu wolnego na kształcenie związane z uzyskaniem specjalizacji.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

25) Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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 pracy na czas określony.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,51 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, ale niezbyt wysoką, ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Kwestia stabilizacji warunków zatrudnienia jest rozpatrywana w naszej Uczelni wielowymiarowo, przy czym problem ten dotyczy w zasadzie wyłącznie osób rozpoczynających karierę naukową. Osoby o dłuższym stażu pracy i ugruntowanej pozycji zawodowej mają zapewniony bardzo wysoki poziom stabilizacji zatrudnienia. Wynika to zarówno z polskich przepisów prawa pracy, jak i z polityki kadrowej Uczelni. W przypadku naukowców rozpoczynających karierę zawodową, bierze się pod uwagę konieczność zapewnienia im stabilnych i komfortowych warunków pracy, ale jednocześnie wyniki systematycznej oceny ich pracy i osiąganie przez nich wymaganych szczebli rozwoju zawodowego. Z tego względu Uczelnia zatrudnia wielu młodych naukowców na czas określony, który jest przedłużany w przypadku pozytywnej oceny wyników ich pracy. Również naukowcy zatrudniani w celu realizacji projektów, mogą liczyć na zatrudnienie w okresie finansowania ich etatów ze środków projektowych, natomiast możliwość przedłużenia zatrudnienia na etacie uczelnianym, uzależniona jest względami ekonomicznymi.

Ze względu na zmianę przepisów polskiego prawa pracy, polegającą na ograniczeniach w możliwości stosowania umów okresowych, poczynając od 2016 roku, stabilizacja warunków zatrudnienia naukowców będzie wzrastała.

Działania doskonalące:

- Przygotowanie projektów regulacji wewnętrznych dotyczących zatrudnienia okresowego. Przygotowanie regulacji będzie nadzorowała Prorektor ds. Kadr.

Termin realizacji: do końca czerwca 2016 roku.

26) Finansowanie i wynagrodzenie

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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 zawodowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,65 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, ale niezbyt wysoką, ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Władze Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego doceniają kluczowe znaczenie zapewnienia atrakcyjnych warunków zatrudnienia naukowcom. Sprawiedliwe warunki finansowania są rozumiane jako podobny poziom wynagrodzenia dla osób posiadających zbliżone kwalifikacje i wykonujących prace o podobnym charakterze. Jednak sprawiedliwe warunki finansowania oznaczają również uwzględnienie zaangażowania pracownika i osiągniętych przez niego efektów pracy. W latach 2013-15 Uczelnia przeprowadziła 3-etapową podwyżkę płac dla wszystkich pracowników, finansowaną ze środków budżetowych. Zasady tych podwyżek, corocznie uzgadniane z przedstawicielami związków zawodowych, uwzględniały wyniki i jakość pracy, w tym pracy naukowej, a także poziom wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych. W ramach ostatniej tury podwyżek został znacząco podniesiony poziom wynagrodzeń najmłodszych pracowników nauki – asystentów.

Poziom i zasady wypłat świadczeń z ubezpieczenia społecznego są określone powszechnymi przepisami prawa, które Uczelnia w pełni realizuje.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

27) Równowaga płci

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,25 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zapewniona jest równowaga płci, co potwierdzają obiektywne dane statystyczne dotyczące pracowników, doktorantów i osób realizujących przewody doktorskie poza tokiem studiów doktoranckich (więcej na ten temat w punkcie: Społeczność uniwersytecka, Wykres 4 – zatrudnienie przy działalności badawczo-rozwojowej, kobiety i mężczyźni w osobach, według stanu na dzień 31.12.2014r. na stronie 6, wykres: Wykres 6 - struktura płci wśród osób podnoszących kwalifikacje w formie studiów doktoranckich według stanu na dzień 31.12.2014 na stronie: 7, Wykres 7 - struktura płci wśród osób realizujących postępowanie o nadanie stopnia naukowego w trybie poza studiami doktoranckimi, według stanu na dzień 31.12.2014r. na stronie: 7). Płeć nie ma znaczenia podczas obsadzania stanowisk kierowniczych. Uczelnia respektuje i stosuje zasady równych szans na etapie rekrutacji i na kolejnych etapach kariery zawodowej. Niezależnie od tego, niektóre grupy pracowników są silniej reprezentowane przez mężczyzn, na przykład grupa profesorów.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,68 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, ale nie niezbyt wysoką, ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Ramy rozwoju zawodowego pracowników Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego określa Statut WUM, w którym zawarto podstawowe wymagania, jakie powinien spełnić pracownik aby móc aplikować na wyższe szczeble kariery zawodowej. Kryteria awansu nie są uzależnione od tego, czy pracownik jest zatrudniony na czas określony czy nieokreślony.

Zasady sprawowania opieki naukowej nad rozwijającymi się naukowcami oraz zasady promotorstwa określa uczelniany regulamin studiów doktoranckich (więcej na ten temat w punkcie: Relacje z opiekunem naukowym, na stronie: 43 oraz w punkcie: Opieka naukowa, na stronie: 46)

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

29) Wartość mobilności

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, jak również mobilności między sektorem publicznym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego 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/oceny. 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,46 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Warszawski Uniwersytet Medyczny w pełni uznaje i docenia wartość mobilności naukowców, we wszystkich jej formach, choć dotychczas kwestie znaczenia mobilności nie były w sposób sformalizowany określone w strategii rozwoju zawodowego pracowników. Uczelnia wspiera mobilność geograficzną i zawodową pracowników. Temu celowi służą uregulowania wewnętrzne określające zasady wyjazdów zagranicznych pracowników, studentów i doktorantów w celach naukowych, dydaktycznych oraz szkoleniowych a także zasady finansowania pobytu gości zagranicznych. WUM uczestniczy w programie międzynarodowej wymiany studentów Erasmus.

Potwierdzeniem mobilności uniwersyteckich naukowców jest ich udział w realizacji licznych projektów. Przykładem może tu być wielodyscyplinarny projekt w obszarze wsparcia potencjału naukowego BASTION, dofinansowany przez Komisję Europejską. Celem projektu jest zwiększenie potencjału badawczego Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego w dziedzinie onkologii doświadczalnej, a zadaniem – skrócenie drogi między odkryciem naukowym a wykorzystaniem go w praktyce klinicznej. W ramach projektu przewidziane jest pozyskanie wiedzy, transfer technologii i współpraca naukowa z jedenastoma ośrodkami

naukowymi i dwoma przedsiębiorstwami zajmującymi się komercjalizacją badań naukowych. Ośrodki i przedsiębiorstwa, działające w ośmiu krajach Unii Europejskiej, zadeklarowały swój udział w pracach badawczych jako organizacje partnerskie. Projekt BASTION ma na celu rozwój potencjału innowacyjnego oraz wsparcie współpracy z czołowymi ośrodkami naukowymi z Unii Europejskiej, a także integrację z Europejską Przestrzenią Badawczą oraz polepszenie jakości prowadzonych badań naukowych.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,96 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM, niemniej jest to zasada, której stosowanie uzyskało najniższą ocenę wśród wszystkich czterdziestu ocenianych zasad.

Opinia Zespołu:

- Dostęp do doradztwa zawodowego jest w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym zapewniony przez pracowników wyspecjalizowanej jednostki administracyjnej – Biura Karier. Na stronie internetowej Uczelni zamieszczono serwis informacyjny Biura Karier, a w nim między innymi publikowane są oferty pracy odpowiadające pod względem wymagań kompetencyjnych absolwentom naszej Uczelni, informacje o szkoleniach i warsztatach dla osób poszukujących pracy oraz propozycje doradztwa oferowanego przez pracowników Biura w zakresie konsultacji psychologicznych i konsultacji z doradcą zawodowym. Respondenci ankiety, którzy wyrażali swoją opinię na temat stopnia realizacji zasady „dostęp do doradztwa zawodowego” w WUM, nie zamieścili komentarzy, które uzasadniałyby ich stosunkowo niską ocenę stosowania tej zasady w Uczelni. W tej sytuacji wskazana jest dodatkowa analiza przyczyn takiej oceny.

Uczelnia prowadzi monitorowanie losów swoich absolwentów, zgodnie z procedurą badania losów zawodowych absolwentów Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Badanie obejmuje ankietowanie absolwentów oraz pracodawców. W procesie tym uczestniczy Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia oraz wyspecjalizowane jednostki administracji Uczelni: Biuro Karier, Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia i Biuro Jakości Kształcenia. W rezultacie analizy wyników tego badania opracowywane są wnioski dotyczące ewentualnych potrzeb zmian w programach nauczania.

Działania doskonalące:

- Analiza wewnętrzna przyczyn stosunkowo niskiej oceny funkcjonowania doradztwa zawodowego w WUM. Realizację będzie nadzorował Prorektor ds. Dydaktyczno-Wychowawczych.

Termin realizacji: do końca czerwca 2016 roku.

31) Prawo własności intelektualnej

Pracodawcy 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 przez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki i praktyki powinny 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,21 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym określono zasady wykonywania prac, które stanowią przedmiot prawa autorskiego oraz zasady ustalania honorariów za te prace w ramach wynagrodzenia ze stosunku pracy. Wprowadzono również regulamin zawierający zasady ochrony własności intelektualnej i ochrony prawnej dóbr intelektualnych w Uczelni. Adekwatnie do aktualnych przepisów prawa określono zasady korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni oraz zasady zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i własności przemysłowej, a także zasady komercjalizacji wyników badań.

W Uczelni funkcjonuje Akademickie Centrum Innowacji, którego zadaniem jest transfer wiedzy i technologii oraz komercjalizacja wyników badań, a także inicjowanie i kreowanie postaw przedsiębiorczych wśród społeczności akademickiej – studentów, doktorantów i pracowników naukowych.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

32) Współautorstwo

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery naukowej, niezbędne warunki ramowe, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymieniona 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,22 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Warszawski Uniwersytet Medyczny wspiera współpracę w ramach badań naukowych oraz pozytywnie ocenia współautorstwo wyników badań. Efekty wspólnie prowadzonych prac naukowo-badawczych są uwzględniane w rankingach naukowych, okresowej ocenie wyników pracy oraz w kryteriach przyznawania nagród za osiągnięcia naukowe. Pracownicy Uczelni zobowiązani są do przestrzegania praw autorskich i praw własności intelektualnej, a naruszenie tych praw, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, podlega karze dyscyplinarnej i traktowane jest jako zachowanie wysoce nieetyczne. Wyniki prac naukowców na początkowym etapie kariery naukowej podlegają ochronie na identycznych zasadach.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

33) Nauczanie

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

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,76 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, jednak niezbyt wysoką ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Do podstawowych zadań Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego należy kształcenie i wychowanie studentów, prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, świadczenie usług badawczych oraz transfer technologii do gospodarki, kształcenie i promowanie kadr naukowych oraz uczestniczenie w sprawowaniu opieki medycznej. Większość naukowców w WUM realizuje swoje obowiązki łącząc prowadzenie prac naukowych i rozwojowych z nauczaniem studentów i kadr naukowych. Zakres obowiązków dydaktycznych dla pracowników naukowo-dydaktycznych i doktorantów określa corocznie Senat Uczelni, w oparciu o przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Senat określa również zasady zaliczania różnych obowiązków dydaktycznych jako części zaangażowania w proces nauczania, na przykład opieki nad kołem naukowym, pracą magisterską lub licencjacką.

Za zgodą nauczyciela akademickiego, mogą mu zostać powierzone obowiązki dydaktyczne w większym wymiarze, niż przewidziany w uchwale Senatu dla danego stanowiska. Realizacja obowiązków dydaktycznych oraz ich jakość podlega ocenie zarówno w ramach okresowej oceny pracy nauczyciela akademickiego, jak również w ankietach studentów. Prowadzenie

nauczania w zakresie obowiązującego pensum dydaktycznego jest wynagradzane w ramach etatu, natomiast prowadzenie zajęć powyżej obowiązującego wymiaru, jest dodatkowo wynagradzane.

Nowo zatrudniani nauczyciele akademicy zobowiązani są odbyć bezpłatne szkolenie z zakresu dydaktyki oraz organizacji procesu nauczania w WUM, zgodnie z procedurą wewnętrzną dotyczącą jakości kształcenia. Szkolenie prowadzone jest przez uczelniany Zakład Dydaktyki i Efektów Kształcenia.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

34) Skargi/apelacje

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,62 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W Uczelni są znane i stosowane przepisy administracyjne dotyczące postępowania ze skargami. Liczbę i charakter wnoszonych skarg, zgodnie z regulaminem organizacyjnym Uczelni, monitoruje Biuro Rektora.

Skargi o charakterze pracowniczym, na przykład dotyczące nierównego traktowania, mobbingu czy molestowania seksualnego, można wnosić w pierwszym rzędzie do wyznaczonego przez Rektora męża zaufania. Jeżeli sprawa wymaga dalszego rozpatrzenia, to zajmuje się tym rektorska komisja antymobbingowa.

Skargi noszące znamiona naruszenia praw autorskich czy praw własności intelektualnej, można wnosić do rzecznika dyscyplinarnego powołanego przez Rektora.

Wszystkie sprawy wnoszone do tych organów rozpatrywane są w sposób bezstronny i obiektywny, z zachowaniem zasad poufności.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

35) Wpływ na organy decyzyjne

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,45 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- W Warszawskim Uniwersytecie Medycznym, podobnie jak w innych polskich uczelniach publicznych, naukowcy wchodzi w skład organów decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych. Wynika to z charakteru i ustroju Uczelni, która stanowi wspólnotę studentów, doktorantów, kadry nauczającej i pozostałych pracowników Uczelni. Władze Uczelni i wydziałów, to jest Rektor, Prorektorzy, Dziekani i Prodziekani są jednocześnie pracownikami naukowo-dydaktycznymi. Przedstawiciele pracowników naukowo-dydaktycznych wchodzi w skład Senatu Uczelni i Rad Wydziałów a także senackich, rektorskich i wydziałowych komisji oraz zespołów. Indywidualne oraz zbiorowe interesy pracowników naukowo-dydaktycznych reprezentuje również międzyzakładowy związek zawodowy lekarzy.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

36) Relacje z opiekunem naukowym

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału tak, aby w pełni skorzystać z ich 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, rezultatów i/lub wyników badań.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,03 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Doświadczona kadra naukowo-dydaktyczna Uczelni w pełni docenia znaczenie i wagę zapewnienia wsparcia i opieki naukowej naukowcom rozpoczynającym karierę naukową, obejmującego monitorowanie postępu badań, wymianę poglądów i opinii, dzielenie się doświadczeniem, nadzorowanie postępów prac oraz pomoc w samodzielnym rozwoju. Zasady wzajemnych relacji z opiekunem naukowym, promotorem, promotorem pomocniczym oraz kierownikiem wydziałowych studiów doktoranckich zostały szczegółowo określone w naszej Uczelni w regulaminie studiów doktoranckich. Regulamin ten określa

zarówno obowiązki doktoranta, jak i obowiązki opiekuna naukowego, który wspiera młodego naukowca w samodzielnej pracy badawczej.

Doktoranci mają możliwość wyrażenia swojej opinii na temat współpracy z promotorami w formie anonimowej ankiety. Ankieta nie bada opinii doktorantów na temat opiekunów naukowych.

Działania doskonalące:

- Określone w punkcie: Opieka naukowa, na stronie 46.

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 powinny 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 rozwój kariery zawodowej tych naukowców.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,16 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Doświadczeni pracownicy naukowcy zapewniają wsparcie młodszym naukowcom, doktorantom i studentom z zachowaniem najwyższych standardów etycznych, partnerskich relacji i dbałości o jakość przekazywanej wiedzy. Są w pełni świadomi swojej roli liderów, mentorów i doradców oraz wynikającej z niej odpowiedzialności społecznej i zawodowej. Wyniki ankiety wskazują, że respondenci pozytywnie ocenili sposób wywiązywania się z tej misji przez doświadczonych pracowników nauki w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

38) Kontynuacja rozwoju zawodowego

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzenie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,02 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Naukowcy w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym mają pełną świadomość potrzeby stałego rozwoju zawodowego. W ostatnich latach w Uczelni wprowadzono szereg mechanizmów motywujących pracowników do zintensyfikowania swojego rozwoju, takich jak parametryczna okresowa ocena wyników pracy, rankingi osiągnięć naukowych, system corocznych nagród oparty o wyniki działalności naukowej, zasady awansowania na wyższe stanowiska oraz zasady przyznawania podwyżek wynagrodzenia uzależnione od konkretnych efektów rozwoju zawodowego. Działania te przyniosły wymierne skutki, potwierdzone wynikami analizy danych kadrowych (więcej na ten temat w punkcie: Społeczność uniwersytecka, Wykres 2, na stronie 4). W latach 2011-2015 widoczny jest istotny wzrost liczby pracowników, którzy w tym okresie uzyskali tytuł naukowy profesora, habilitację albo stopień naukowy doktora.
- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

39) Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Pracodawcy i/lub grantodawcy 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 i skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,28 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, choć niezbyt wysoką ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Warszawski Uniwersytet Medyczny wspiera rozwój zawodowy swoich pracowników i doktorantów w każdej formie, w ramach możliwości określonych przez przepisy polskiego prawa oraz w ramach możliwości finansowych. Naukowcy podnoszący swoje kompetencje zawodowe w ramach kształcenia podyplomowego lub specjalizacyjnego mogą liczyć na udzielenie zwolnienia od pracy na czas kształcenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli kierunek podnoszonych kwalifikacji nie jest zgodny z potrzebami jednostki organizacyjnej zatrudniającej naukowca, to może on uzyskać bezpłatne zwolnienie od pracy na czas kształcenia.

Naukowcy, którzy zamierzają doskonalić swoje kompetencje zawodowe za granicą, mogą korzystać z możliwości płatnego lub bezpłatnego wyjazdu zagranicznego w celach naukowych, dydaktycznych lub szkoleniowych oraz dofinansowania kosztów tego wyjazdu.

Nowo zatrudniany nauczyciel akademicki ma obowiązek uczestniczenia w szkoleniu mającym na celu podniesienie wiedzy z zakresu dydaktyki oraz organizacji procesu nauczania w WUM. Szkolenie stanowi narzędzie wspierania rozwoju nauczycieli akademickich Uczelni, jego koszt pokrywa Uczelnia. Uczelnia pokrywa również koszty innych obowiązkowych szkoleń

związanych z wykonywaniem pracy przez naukowca, na przykład koszty szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W Uczelni tworzony jest corocznie fundusz przeznaczony na finansowanie kosztów szkoleń pracowników. Zgodnie z polskimi przepisami prawa, pracownik może skorzystać z dofinansowania kosztów szkolenia o ile kierunek kształcenia jest zgodny z potrzebami pracodawcy. W takiej sytuacji pracownik może również skorzystać z usprawiedliwionego zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i innych świadczeń. Zasady te stosowane są również w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym.

- Zespół uznał, że podejmowanie działań doskonalących nie jest konieczne.

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 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.

Wynik badania ankietowego:

- Średnia 2,26 (w skali ocen od 1 - zdecydowanie tak do 6 – zdecydowanie nie), co oznacza pozytywną, choć niezbyt wysoką ocenę stosowania tej zasady w WUM.

Opinia Zespołu:

- Kwestie opieki naukowej uregulowane są w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym w regulaminie studiów doktoranckich. Regulamin ten określa minimalne wymagania formalne dotyczące osoby opiekuna naukowego oraz obowiązki związane ze sprawowaniem opieki naukowej (więcej na ten temat w punkcie: Relacje z opiekunem naukowym, na stronie: 43). Ponieważ jakość opieki naukowej ma kluczowe znaczenie dla rozwoju młodych naukowców, zasadne jest stałe monitorowanie tej jakości i rozwiązywanie ewentualnych problemów w tym zakresie.

Działania doskonalące:

- Opracowanie i wdrożenie mechanizmów badania opinii doktorantów związanej z dostępnością oraz jakością opieki naukowej. Coroczna analiza skuteczności opieki naukowej mierzona liczbą obronionych doktoratów i publikacji z udziałem doktorantów. Realizację tego zadania będzie nadzorował Prorektor ds. Dydaktyczno-Wychowawczych we współpracy z Przewodniczącym Samorządu Doktorantów.

Termin realizacji: do końca 2016 roku.

III. Plan działań doskonalących

Poniżej zaprezentowano podsumowanie wyników prac *Zespołu ds. wdrożenia w WUM zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*: wskazanie zasad Karty i Kodeksu, których stosowanie w WUM budzi wątpliwości i w związku z tym należy podjąć działania ukierunkowane na poprawę ich stosowania.

W podsumowaniu zawarto również opis działań doskonalących, których realizacja ma spowodować lepsze, pełniejsze stosowanie tych zasad w naszej Uczelni.

L.p.	Zasada określona w Karcie lub Kodeksie	Działanie doskonalące funkcjonowanie tej zasady w WUM	Nadzorowanie realizacji	Termin realizacji
1.	11 - System oceny pracowników	Nowy system oceny nauczycieli akademickich będzie obowiązywał od 1 stycznia 2016r. Decyzja o zastosowaniu działań doskonalących funkcjonowanie tego systemu zostanie podjęta po przeprowadzeniu pierwszej oceny według znowelizowanych zasad.	Prorektor ds. Kadr	do końca 2016 roku
2.	13 - Rekrutacja (2)	Wprowadzenie jednolitych regulacji wewnętrznych określających przejrzyste procedury rekrutacji, w tym: minimalne terminy publikacji ogłoszeń konkursowych, formę składania ofert oraz tryb pracy komisji konkursowych.	Prorektor ds. Kadr	do końca 2015 roku
3.	14 – Wybór	Wprowadzenie jednolitych regulacji wewnętrznych określających skład komisji konkursowych – włączenie do składu komisji reprezentantów młodych naukowców oraz obcokrajowców (jeżeli jest to możliwe), podkreślenie konieczności zachowania proporcji płci. Uwzględnienie możliwości bezpośredniego zaprezentowania swojej kandydatury przez uczestnika konkursu komisji konkursowej. Wprowadzenie szkoleń dla członków komisji konkursowych.	Prorektor ds. Kadr	do końca 2015 roku, z mocą obowiązującą od września 2016r. w odniesieniu do składu komisji konkursowych
4.	15 – Przejrzystość	Wprowadzenie obowiązku informowania wszystkich kandydatów uczestniczących w konkursie o jego wyniku wraz z uzasadnieniem takiej decyzji komisji. Przekazywanie kandydatom indywidualnych informacji zwrotnych o przyczynach odrzucenia ich ofert konkursowych.	Prorektor ds. Kadr	do końca 2015 roku
5.	16 – Ocena zasług	Jak w pkt. 1		

6.	25 – Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Przygotowanie projektów regulacji wewnętrznych dotyczących zatrudnienia okresowego.	Prorektor ds. Kadr	do końca czerwca 2016 roku
7.	30 – Dostęp do doradztwa zawodowego	Analiza wewnętrzna przyczyn stosunkowo niskiej oceny funkcjonowania doradztwa zawodowego w WUM.	Prorektor ds. Dydaktyczno-Wychowawczych	do końca czerwca 2016 roku
8.	40 – Opieka naukowa	Opracowanie i wdrożenie mechanizmów badania opinii doktorantów związanej z dostępnością oraz jakością opieki naukowej. Coroczna analiza skuteczności opieki naukowej mierzona liczbą obronionych doktoratów i publikacji z udziałem doktorantów.	Prorektor ds. Dydaktyczno-Wychowawczych, Przewodniczący Samorządu Doktorantów	do końca 2016 roku

TABELA 5 – PLAN DZIAŁAŃ DOSKONALĄCYCH