



UMCS

UNIwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie

STRATEGIA DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH (HRS4R)

Wdrożenie w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej
zasad Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji
pracowników naukowych

Lublin, listopad 2016



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
INFORMACJE PODSTAWOWE O UCZELNI	3
INFORMACJE O WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ NA PODSTAWIE UMÓW	6
UMIĘDZYNARODOWIENIE.....	8
INFORMACJE O UCZESTNICTWIE UCZELNI W MIĘDZYNARODOWYCH PROGRAMACH LUB PRZEDSIĘWZIĘCIACH NAUKOWO-BADAWCZYCH	15
INFORMACJE O REALIZACJI MIĘDZYNARODOWYCH GRANTÓW NAUKOWO-BADAWCZYCH	17
INFORMACJE O UDZIALE PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W MIĘDZYNARODOWYCH STYPENDIACH I STAŻACH BADAWCZYCH	18
INFORMACJE O MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH	19
NAJWAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIA NAUKOWO-BADAWCZE	20
INFORMACJE O POZYCJI UCZELNI W RANKINGACH KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH	26
INFORMACJE O OBECNOŚCI UCZELNI NA MIĘDZYNARODOWYCH PORTALACH INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	27
METODOLOGIA	28
PRZEBIEG PRAC REALIZOWANYCH PRZEZ ZESPÓŁ DS. WDROŻENIA	30
KAMPANIA INFORMACYJNA	32
ANALIZA WEWNĘTRZNA	34
WEWNĘTRZNA ANALIZA DOKUMENTACJI	34
RAPORT Z BADANIA ANALIZY WEWNĘTRZNEJ (BADANIE ANKIETOWE).	98
<i>Aspekty etyczne i zawodowe</i>	115
<i>Rekrutacja i ocena</i>	117
<i>Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne</i>	118
<i>Szkolenia</i>	120

WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO	122
PLAN DZIAŁAŃ	125
MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH	140
PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE	142
AKCEPTACJA	142
SPIS TABEL	143
SPIS WYKRESÓW	144
SPIS RYSUNKÓW	147
SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	147

WPROWADZENIE

INFORMACJE PODSTAWOWE O UCZELNI

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jest największą uczelnią we Wschodniej Polsce, której działaniu przyświeca dążenie do stałego rozwoju, stawiając czoła wyzwaniom współczesności, w oparciu o tradycję i etos uniwersytecki oraz dokonania przeszłych pokoleń wybitnych naukowców UMCS.

Historia Uniwersytetu jest nierozdzielnie związana z powojennymi losami Lublina, a także południowo-wschodnich regionów Polski. Powołany został do życia 23 października 1944 roku, na kilka miesięcy przed zakończeniem II wojny światowej, w czasie wielkiej nadziei w związku ze stopniowym oswabadzaniem kraju spod okupacji hitlerowskiej, a jednocześnie niepewności o przyszłość Państwa Polskiego.

Uniwersytet tworzyły wówczas cztery wydziały, a kadram naukową stanowiło czterdziestu dwóch profesorów, m.in. z uczelni Wilna i Lwowa. Rozwój Uczelni sprawił, iż dała ona początek, dwóm innym uczelniom Lublina, obecnym: Uniwersytetowi Medycznemu i Uniwersytetowi Przyrodniczemu, a także przyczyniła się do utworzenia i usamodzielnienia Politechniki Lubelskiej oraz w 2006 roku Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Aktualnie, na dwunastu wydziałach Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej kształcą się około 20000 studentów, w tym niespełna 1500 obcokrajowców, spośród których najliczniejszą grupę stanowią Ukraińcy (80% ogółu studentów-obcokrajowców). Natomiast liczba uczestników studiów doktoranckich i słuchaczy studiów podyplomowych wynosi odpowiednio 753 i 1478 osoby.

Kadra akademicka Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej składa się z niespełna 1800 pracowników. Do grupy pracowników, by przedstawić pełny obraz naukowców w UMCS, należy dodać młodych naukowców – uczestników studiów doktoranckich. W związku z tym ogólna ich liczba wynosi 2394 osoby, w tym

prof. zw. dr hab./prof. zw. dr hab. inż. – 185 osób

dr hab./ dr hab. inż. – 418 osób

mgr inż. – 13 osób

mgr – 993 osoby

Prowadzą oni badania na światowym poziomie, nie tylko twórczo rozwijając granice poznania, ale także służą całej Lubelszczyźnie, regionom sąsiednim oraz całej polskiej i europejskiej nauce swą wiedzą i doświadczeniem. Wspierają tym samym dynamiczny rozwój

społeczno-gospodarczego otoczenia Uniwersytetu. W tym miejscu na szczególne podkreślenie zasługuje utworzenie w UMCS Centrum Analityczno-Programowego Zaawansowanych Technologii Przyjaznych Środowisku – Ecotech-Complex. Przedsięwzięcie to – podjęte wspólnie z czterema partnerami – ma za zadanie skonsolidowanie potencjału naukowego, edukacyjnego i przemysłowego południowo-wschodniej Polski w takich obszarach jak: zrównoważone rolnictwo, ochrona środowiska, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo.

Kolejne pokolenia członków społeczności UMCS starają się dorównać swym najznamienitszym poprzednikom. Dzięki nim Uczelnia zasłynęła ze swych szkół naukowych, m.in.: Lubelskiej Szkoły Światłowodów, Lubelskiej Szkoły Adsorpcji oraz Lubelskiej Szkoły Chromatografii, których sława przekroczyła granice Polski. Jednym z wiodących przykładów zaawansowanych prac badawczych nad technologiami przyszłości jest rozwój technologii fotonicznych. Pierwsze w tej części Europy światłowody powstały w latach 70. właśnie w Lublinie. W 1979 r. w Lublinie powstał pierwszy w krajach socjalistycznych światłowod i kabel światłowodowy. Podobna rzecz udała się zaledwie kilku laboratoriom na świecie. Technologia światłowodowa opracowana w Lublinie stanowi trzon realizowanych obecnie polskich i europejskich projektów badawczych. Osiągane rezultaty wyraźnie wskazują na liczne możliwości wdrożenia opracowań i produktów.

Wśród największych sukcesów uczonych z Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej nie sposób również nie wymienić tych osiągniętych w ostatnim czasie, a mianowicie: opracowania przemysłowej technologii produkcji mutanazy, wydania publikacji „Lubelskie” z serii „Polska Pieśń i Muzyka Ludowa. Źródła i Materiały”, czy też odkrycia przez zespół archeologów trzynastowiecznych „Skarbów z Czeramna-Czerwienia“.

Naukowcy UMCS prowadzą wiele projektów badawczych nadzorowanych przez Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, jak również kilkadziesiąt projektów wspierających młodych naukowców, otwierających im drogę do kariery naukowej oraz kilkadziesiąt projektów z programów Unii Europejskiej i innych źródeł międzynarodowych. Liczne sukcesy odnoszą także doktoranci i młodzi naukowcy, którzy z powodzeniem biorą udział w prestiżowych programach Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, takich jak: „Diamentowy Grant” i „Top 500 Innovators”, a także prowadzą samodzielne projekty oraz odbywają staże dzięki programom Narodowego Centrum Nauki: „Preludium”, „Etiuda” i „Fuga”.

Przez cały okres swego funkcjonowania Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej kładł nacisk na współpracę międzynarodową, niosącą za sobą, tak konieczne dla rozwoju: wymianę

myśli, idei oraz wspólnych badań. Dzięki nawiązanym kontaktom z wieloma ośrodkami akademickim, naukowo-badawczymi, a także z instytucjami życia polityczno-społecznego i podmiotami ukierunkowanymi na działalność kulturalną, w naszej Uczelni aktywnie działa wiele jednostek, a wśród nich: Centrum Języka i Kultury Rosyjskiej, Centrum Języka Portugalskiego, Centrum Brytyjskie, czy też Centrum Dokumentacji Europejskiej. Aktywność kadry naukowej UMCS zaowocowała podpisaniem wielu umów o współpracy z uniwersytetami i szkołami wyższymi na Ukrainie, a także m.in. z partnerami z Chin, Tajlandii, czy Brazylii. Współpraca międzynarodowa przełożyła się także na rozwój, prowadzonych wspólnie z zagranicznymi ośrodkami, projektów badawczych, udział naszych naukowców w zagranicznych konferencjach i sympozjach, jak również organizowanie w poszczególnych jednostkach UMCS wydarzeń naukowych, w których udział biorą goście z zagranicy.

Najważniejszymi wartościami Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, zawartymi także w przyjętej w roku 2012 Strategii rozwoju UMCS na lata 2012-2021, są:

- racjonalne dążenie do prawdy,
- uczestnictwo kadry naukowej w najlepszych systemach stypendialnych na całym świecie,
- innowacyjne kształcenie w służbie rozwoju cywilizacji i społeczeństwa,
- wzajemny szacunek i zaufanie,
- tolerancja różnorodności poglądów,
- solidarność całej społeczności akademickiej;

Misją Uniwersytetu jest kształcenie cenionych na rynku absolwentów, poprzez wyposażenie ich w najważniejsze narzędzia, jakimi są: wiedza, umiejętności i kompetencje - tak istotną triadę w życiu społeczno-gospodarczym pod każdą szerokością geograficzną. Ponadto, co równie istotne, rolą uczelni wyższej jest stałe przekraczanie granic poznania, celem rozwiązywania najważniejszych problemów współczesnego, tak dynamicznie zmieniającego się, świata. Kolejne lata funkcjonowania Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej będą ściśle związane z osiągnięciem kolejnych, coraz wyższych poziomów jakości w dziedzinie edukacji, badań oraz współpracy z jego społeczno-gospodarczym otoczeniem.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, mając na uwadze swój potencjał, inicjuje i wspiera inicjatywy skoncentrowane na rozwój nauki w ośrodkach naukowo-badawczych w południowo-wschodniej Polsce. Rozwój badań, wprowadzanie – w porozumieniu z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uniwersytetu - nowych kierunków studiów, a także rozbudowa infrastruktury naukowo-badawczej i dydaktycznej pozwoli

Uniwersytetowi Marii Curie-Skłodowskiej potwierdzić swą pozycję jako jednej z najważniejszych uczelni w kraju i lidera w Polsce Wschodniej.

WSPÓLPRACA MIĘDZYNARODOWA NA PODSTAWIE UMÓW

Aktualnie (stan na 29 września 2016 r.) UMCS posiada 186 umów/porozumień/listów intencyjnych dotyczących współpracy międzynarodowej. Ogromna większość z nich jest zawarta z uczelniami wyższymi (148 umów), 25 umów z innymi jednostkami badawczymi i edukacyjnymi (np. Rosyjska Akademia Nauk, Deutsches Archäologisches Institut w Berlinie, Niemcy, University Center for Euro-Mediterranean Studies w Portoroż, Słowenia, Instytut Chemii Powierzchni im. O. O. Czujka Narodowej Akademii Nauk Ukrainy w Kijowie, Moroccan Polytechnic Research and Innovation Center w Kentira (Maroko), Instytutem Nauk Społecznych Słowackiej Akademii Nauk w Bratysławie), 7 umów z organizacjami pozarządowymi (w tym polonijnymi), 3 umowy z jednostkami samorządowymi (Prowincja Vicenza we Włoszech, Hajduboszormeny Varos (Węgry), Vest-Adger Fylkeskommune Kristiansand (Norwegia), 1 umowę z administracją rządową (MSZ Włoch).

Ponadto UMCS zawarł porozumienie ze Wspólnotą Europejską o utworzeniu Centrum Dokumentacji Europejskiej (CDE) oraz Porozumienie o przyznawaniu pomocy dla lektorów hiszpańskich z Hiszpańską Agencją ds. Współpracy Międzynarodowej (AECI). Jedna z umów dotyczy współpracy z Centrum Europy Wschodniej UMCS, trzy – z Centrum Języka i Kultury Polskiej dla Polonii i Cudzoziemców.

Ponad 100 umów zostało zainicjowanych przez pracowników poszczególnych Wydziałów:

1. Wydział Humanistyczny – 25 umów
2. Wydział Politologii – 14 umów
3. Wydział Ekonomiczny – 13 umów
4. Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej – 11 umów
5. Wydział Artystyczny – 9 umów
6. Wydział Pedagogiki i Psychologii – 9 umów

7. Wydział Chemii – 8 umów
8. Wydział Prawa i Administracji – 8 umów
9. Wydział Biologii i Biotechnologii – 6 umów
10. Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki – 4 umowy
11. Wydział Filozofii i Socjologii – 3 umowy

Najliczniejszą grupę zagranicznych partnerów UMCS stanowią jednostki z Ukrainy (67 podmiotów).

Kolejne państwa pod względem ilości zawartych umów to:

- Rosja – 15 umów
- Francja – 11 umów
- Brazylia – 9 umów
- USA – 8 umów
- Białoruś – 6 umów
- Chiny – 5 umów
- Słowacja – 5 umów
- Włochy – 5 umowy
- Hiszpania – 3 umowy
- Niemcy – 3 umowy
- Portugalia – 3 umowy

Pozostałe umowy zostały zawarte z podmiotami z następujących państw: Angola, Armenia, Austria, Belgia, Benin, Bułgaria, Cypr, Czechy, Grecja, Gruzja, Holandia, Islandia, Izrael, Kanada, Kirgistan, Litwa, Macedonia, Maroko, Meksyk, Mołdawia, Norwegia, Serbia, Singapur, Słowenia, Szwecja, Tajlandia, Tajwan, Turcja, Węgry oraz Wielka Brytania.

UMIĘDZYNARODOWIENIE

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie w zatwierdzonej w dniu 23 maja 2012 roku Uchwałą Senatu *Strategii rozwoju na lata 2012-2021* wskazuje jako jedno z głównych działań wspieranie umiędzynarodowienia Uczelni. Położenie strategicznego nacisku na wspieranie umiędzynarodowienia w obszarze kształcenia i badań naukowych oraz określenie celów operacyjnych w ww. obszarach pozwoli Uniwersytetowi kształcić na wysokim poziomie, dając absolwentom wiedzę i umiejętności do rozpoczęcia pracy zawodowej lub kariery naukowej oraz prowadzenie badań wnoszących istotny wkład w rozwój nauki i gospodarki. Rozwój Uczelni pozwoli na umocnienie jej pozycji w kraju i zagranicą oraz przyczyni się do realizacji sformułowanej misji i wizji.

Wśród wskazanych w dokumentach celów operacyjnych poprawiających umiędzynarodowienie w obszarze kształcenia wymienić należy:

- zwiększenie udziału obcokrajowców wśród studentów,
- zwiększenie udziału obcokrajowców w kadrze naukowo-dydaktycznej,
- poprawa kompetencji pracowników do prowadzenia zajęć dydaktycznych w językach obcych,
- zwiększenie liczby kierunków studiów prowadzonych w pełni w języku angielskim,
- zwiększenie aktywności zagranicznej studentów

Stawiając na rozwój oferty edukacyjnej realizowanej w języku polskim w Uczelni podejmowane są działania mające na celu rozwój oferty kierunków realizowanych w językach obcych, co jest zgodne ze strategią umiędzynarodawiania Uniwersytetu.

Oferta edukacyjna UMCS to blisko 80 kierunków studiów wyższych, w tym kilka w języku obcym. W tym miejscu wymienić należy:

- 1) International Relations – studia drugiego stopnia (Wydział Politologii)
- 2) Applied Linguistics – studia pierwszego stopnia (Wydział Humanistyczny) – ścieżka angielsko-rosyjska w ramach kierunku Lingwistyka stosowana
- 3) English Studies – studia pierwszego stopnia (Wydział Humanistyczny)
- 4) Business Management – studia pierwszego stopnia (Wydział Ekonomiczny)
- 5) Tourism Management - studia pierwszego stopnia (Wydział Nauk o Ziemi, Wydział Politologii oraz Wydział Filozofii i Socjologii)

- 6) Science and Technology – studia pierwszego i drugiego stopnia (Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki)
- 7) Material Chemistry – specjalizacja w ramach studiów II stopnia na kierunku Chemia – znajdowała się w ofercie w latach ubiegłych
- 8) Graphic Arts – studia drugiego stopnia (Wydział Artystyczny) – znajdowała się w ofercie w latach ubiegłych

W ofercie poszczególnych kierunków studiów znajdują się duże bloki zajęć realizowane w językach obcych w tym miejscu wymienić należy chociażby taki kierunek jak studia I i II stopnia kognitywistyka prowadzone na Wydziale Filozofii i Socjologii, czy też w ramach kierunków prowadzonych przez Wydział Politologii np. studia I stopnia na kierunku stosunki międzynarodowe.

Omawiając ofertę edukacyjną UMCS nie można zapomnieć o studiach filologicznych. Wydział Humanistyczny posiada ich szeroką ofertę tj. Anglistykę, Romanistykę, Iberystykę, Ukrainistykę, czy też np. Germanistykę. Każdy z kierunków posiada szeroką gamę specjalności/specjalizacji.

W bieżącym roku kalendarzowym przygotowana zostanie prawdopodobnie ścieżka anglojęzyczna na kierunku biologia, specjalność biologia medyczna.

W tym miejscu nie można również zapomnieć o ofercie studiów doktoranckich, czy też podyplomowych. Studia III stopnia to blisko 20 kierunków, w tym realizowane w języku obcym: Literature and Linguistics (studia utworzone Zarządzeniem Nr 32/2013 Rektora UMCS z dnia 8 maja 2013 r. w sprawie utworzenia na Wydziale Humanistycznym od roku akademickiego 2013/2014 stacjonarnych studiów doktoranckich w języku angielskim z językoznawstwa i literaturoznawstwa – po raz pierwszy studia uruchomiono od roku akademickiego 2014/2015). W przypadku studiów podyplomowych – których oferta jest bardzo szeroka – blisko 100 kierunków, w bieżącym roku utworzyliśmy w ramach Centrum Studiów Europy Wschodniej studia na kierunku Administracja samorządowa w państwach UE (studia w języku ukraińskim).

Uniwersytet od kilku lat prowadzi aktywną politykę pozyskiwania studentów – obcokrajowców i może pochwalić się wzrostem ich liczby.

Tabela 1.1 Informacja nt. liczby studentów obcokrajowców

Rok	2012	2013	2014	2015
Liczba studentów obcokrajowców	469	633	1131	1458
% udział studentów obcokrajowców w ogólnej liczbie studentów	1,98%	2,90%	5,14%	6,67%

Zgodnie ze Strategią Rozwoju UMCS Uczelnia wspiera międzynarodową mobilność swoich studentów i pracowników w ramach działań mających na celu poprawę jakości oferty dydaktycznej uczelni i zwiększenie stopnia jej umiędzynarodowienia. Od 1998 roku corocznie UMCS bierze udział w międzynarodowych projektach wymian programu Erasmus+ mobilność edukacyjna w szkolnictwie wyższym obejmujących wymianę studentów, nauczycieli oraz wyjazdy na kilkumiesięczne praktyki zawodowe studentów i absolwentów oraz krótkie szkolenia zagraniczne dla pracowników administracyjnych. Część wymian jest możliwych dzięki podpisanym przez władze Uczelni dwustronnym umowom z partnerskimi uczelniami za granicą oraz dzięki ofercie stypendialnej Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej opartej na podpisanych porozumieniach rządowych.

W ciągu ostatnich kilku lat Uczelnia organizuje i dofinansowuje w ramach programu Erasmus+ wyjazdy średnio około 150 studentów na semestralne lub roczne studia w krajach europejskich – najczęściej w Hiszpanii, Portugalii, Niemczech, Francji i w Bułgarii. W mniejszym stopniu uczelnia wspiera z własnych środków wyjazdy studentów do krajów pozaeuropejskich jak np. Brazylia, USA, Federacja Rosyjska. Regulaminy wewnętrzne UMCS umożliwiają wszystkim studentom Uczelni bez względu na narodowość korzystanie z możliwości odbywania częściowych studiów i przeniesienie lub uznanie efektów kształcenia za granicą. Mobilność studentów w poszczególnych latach przedstawia Tabela 1.2.

Tabela 1.2. Mobilność studentów w ramach programów krótkoterminowych.

Zakres mobilności	Rok akademicki			
	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
zwiększenie udziału obcokrajowców wśród studentów; przyjazdy na studia krótkoterminowe w programie Erasmus i innych programach wymian lub przyjęć np. program Kirklanda)	71	70 +7 Kirkland	88 +7 Kirkland	91 +7 Kirkland
zwiększenie aktywności zagranicznej studentów; wyjazdy na studia krótkoterminowe w programie Erasmus i innych programach wymian oraz wyjazdy na zagraniczne praktyki zawodowe.	159	162	206	176

Corocznie około 40 nauczycieli akademickich oraz innych pracowników Uczelni korzysta z zagranicznych wyjazdów programu Erasmus w celu doskonalenia swoich umiejętności zawodowych – nauczycielskich i administracyjnych. Przyjęte na UMCS zasady priorytetowo traktują pracowników biorących udział w programie po raz pierwszy oraz tych pracowników, którzy dodatkowo, jako koordynatorzy międzynarodowi, działają na rzecz rozwijania współpracy międzynarodowej swoich wydziałów. Podczas wyjazdów pracownicy doskonalą umiejętności językowe w obszarze swojej pracy, przede wszystkim w języku angielskim.

Nie możemy zapominać w tym miejscu o wielu projektach realizowanych ze środków UE w ramach EFS np. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach których na projekty edukacyjne zrealizowano dla 439 studentów i absolwentów 103 wyjazdy m.in. na: staże studenckie, wyjazdy studyjne, staże absolwenckie do takich miejsc jak: Niemcy, Włochy, Bałkany, Rosja, Belgia, Francja, Wielka Brytania, Bułgaria, Gruzja, Rumunia, Ukraina, Armenia, Cypr, Holandia.

Umiejdzynarodowienie badan naukowych polegac ma m.in. na:

- wzroszeniu liczby pracownikow naukowych z zagranicy o znacznym dorobku naukowym,
- wzroszenie liczby publikacji Uniwersytetu w zagranicznych czasopismach naukowych,
- wzroszenie liczby projektow badawczych realizowanych wspolnie z zagranicznymi ośrodkami naukowymi.

Umiejdzynarodowienie badan pozwoli na poprawe jakosci prac badawczych, umocni relacje Uczelni z otoczeniem oraz pozycje UMCS.

Jednym ze zdiagnozowanych sposobow umiejdzynarodowienia badan naukowych jest wzroszenie liczby publikacji naukowych prezentowanych w szanowanych czasopismach o szerokim zasięgu. W związku z powyższym Uniwersytet stale motywuje swoich pracownikow do zamieszczania wynikow badan naukowych w m.in. bazie Journal Citation Reports, czy European Reference Index for the Humanities. Tabela nr 1.3 prezentuje liczbe publikacji naukowych opublikowanych w latach 2012-2015 przez pracownikow Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Na podstawie zebranych w tabeli informacji nalezy zauwazyc, ze Uniwersytet systematycznie pracuje nad wzroszeniem zasięgu publikowanych prac naukowych, czego wynikiem jest rosnacy procentowy udzial prac publikowanych w m.in. bazie JCR czy ERIH. Dodatkowo w latach 2012-2015 na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zostalo opracowanych i opublikowanych 133 monografi naukowych oraz 1300 rozdzialow w monografiach naukowych w jezyku angielskim, niemieckim, francuskim, hiszpanskim, rosyjskim lub wloskim.

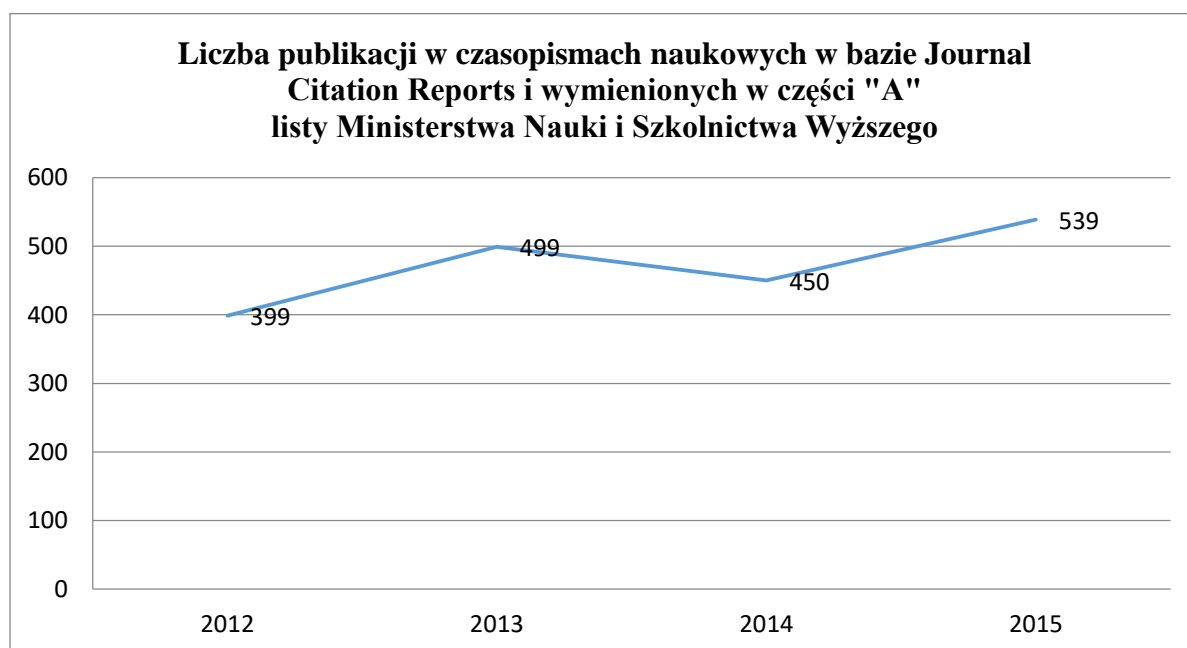
Tabela 1.3. Prace naukowe opublikowane przez pracowników UMCS.

Lp.	Rok	Liczba prac opublikowanych przez pracowników UMCS w latach 2012-2015		% udział publikacji wskazanych w kolumnie nr 5 w stosunku do ogólnej liczby publikacji
		Liczba prac ogółem	publikacje zamieszczone w bazie Journal Citation Reports (JCR), European Reference Index for the Humanities (ERIH), w czasopiśmie zagranicznych, w recenzjowanych materiałach z konferencji międzynarodowych uwzględnionych w Web of Science i wymienionych w części A, B i C wykazu MNiSW	
1.	2012	3131	1135	36,25%
2.	2013	3364	1336	39,71%
3.	2014	3139	1324	42,18%
4.	2015	3490	1346	38,57%

Źródło: Dane ze sprawozdań z działalności naukowo-badawczej za lata 2012-2015.

Wykres nr 1.1 prezentuje wzrost liczby publikacji w czasopiśmie naukowych w bazie Journal Citation Reports i wymienionych w części „A” listy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2012-2015. Uniwersytet na przestrzeni 4 lat zwiększył liczbę publikacji zamieszczonych w czasopiśmie naukowych posiadających współczynnik wpływu (Impact Factor) o 35%.

Wykres 1.1 Liczba publikacji w czasopiśmie naukowych w bazie Journal Citation Reports i wymienionych w części „A” listy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego



Źródło: Dane ze sprawozdań z działalności naukowo-badawczej za lata 2012-2015.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie wspiera procesy umiędzynarodowienia badań naukowych również poprzez organizację konferencji międzynarodowych. Zorganizowane w latach 2012-2015 łącznie 164 konferencje międzynarodowe (Tabela nr 1.4) oraz wygłoszenie przez przedstawicieli zagranicznych ośrodków naukowych łącznie 3858 referatów w znacznym stopniu przyczyniło się do przepływu wiedzy oraz do rozszerzenia siatki kontaktów naukowych pracowników Uczelni. Przedsięwzięcia takie pozwalają na rozszerzenie współpracy naukowej w kraju i za granicą oraz poprawę przepływu informacji o realizowanych badaniach i najnowszych odkryciach naukowych.

Tabela 1.4. Konferencje międzynarodowe zorganizowane przez jednostki naukowe UMCS w latach 2012-2015

Lp.	Rok	Liczba konferencji międzynarodowych zorganizowanych przez jednostki naukowe UMCS	Liczba uczestników prezentujących referaty reprezentująca zagraniczne ośrodki
1.	2012	46	662
2.	2013	30	1174
3.	2014	51	1024
4.	2015	37	998

Źródło: Dane ze sprawozdań z działalności naukowo-badawczej za lata 2012-2015.

UCZESTNICTWO W MIĘDZYNARODOWYCH PROGRAMACH LUB PRZEDSIĘWZIĘCIACH NAUKOWO-BADAWCZYCH

Naukowcy UMCS wykazują aktywność i korzystają z możliwości składania aplikacji do programów międzynarodowych, tak w zakresie współpracy instytucjonalnej (mobilności), jak i pozyskiwania funduszy na realizację konkretnych przedsięwzięć naukowo-badawczych oraz działań upowszechniających naukę, np. konferencje, sympozja.

W 2012 roku złożonych zostało sześć wniosków (w tym dwa do 7. Programu Ramowego UE – dalej: 7. PR UE, jeden do Programu Leonardo da Vinci, jeden do Programu Life +, jeden do International Visegrad Fund oraz jeden do Programu Wykonawczego na lata 2013-2014 w ramach współpracy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z austriackim Federalnym Ministerstwem Nauki i Badań Naukowych), **w 2013 roku – liczba aplikacji wzrosła do piętnastu** (z czego siedem wniosków do 7. PR UE, jeden do Programu Współpracy Transgranicznej „Polska--Białoruś-Ukraina”, pięć do The Polish Norwegian Research Programme, jeden do International Visegrad Fund, jeden do Programu międzynarodowego EUREKA/EUROSTARS).

W 2014 były to już dwadzieścia trzy wnioski (w tym dziesięć do Programu Horyzont 2020: dalej: H-2020, pięć do International Visegrad Fund, jeden do Programu współpracy polsko-niemieckiej Beethoven, jeden do konkursu Współpraca z Polonią i Polakami za granicą w 2015 r., jeden do programu mobilnościowego polsko-niemieckiego DAAD, jeden do programu Terra Foundation for American Art., jeden do programu ERA-NET Bioenergy, jeden do programu grantowego Ambasady USA, jeden do Programu Homing Plus (ze środków Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka i jeden do Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich).

Rok 2015 przyniósł dwadzieścia cztery aplikacje (w tym czternaście wniosków do H-2020, trzy do międzynarodowego Programu HERA „Uses of the past”, jeden do Programu ERA-NET Bioenergy, jeden do Programu NATO Science for Peace and Security, jeden do Programu Core 2015 projekty polsko-luksemburskie, jeden do Fullbright Senior Award, jeden do konkursu European Social Innovation, jeden do konkursu Interreg Europe oraz jeden do polsko-włoskiego konkursu Canaletto).

W bieżącym **2016 roku** (od 1 stycznia do 30 września) złożono już **dwadzieścia wniosków** (w tym sześć do H-2020, cztery do Programu Erasmus Plus KA2, trzy do International Visegrad Fund, dwa do ERA NET Smart Urban Futures Partner, jeden do ERA-NET Joint Call, jeden do Norface ERA NET, jeden do Norface Dial, jeden do Programu Fullbright Visiting Scholar Programme i jeden do Programu National Institute of Health w USA).

W 2012 roku finansowanie otrzymał jeden wniosek (z Programu Leonardo da Vinci). W 2013 roku dofinansowanie otrzymało osiem złożonych wniosków (cztery z 7. PR UE, jeden z Programu Międzynarodowego EUREKA/EUROSTARS, jeden z The Polish-Norwegian Research Programme, jeden z International Visegrad Fund oraz jeden z Programu Współpracy Transgranicznej „Polska-Białoruś-Ukraina”). W 2014 roku dofinansowanie otrzymało pięć wniosków (dwa w ramach International Visegrad Fund, jeden z Programu Homing Plus ze środków Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, jeden w ramach Grantu Ambasady USA oraz jeden w ramach Programu Terra Foundation for American Art.). W 2015 roku dofinansowanie otrzymał jeden wniosek (ERA-NET Bioenergy), podobnie jak w 2016 roku (Program Maria Skłodowska-Curie Individual Fellowship – jeden wniosek).

Wnioski składane były w konsorcjach z 278. instytucjami z 41. krajów, w tym z: Niemiec (26 instytucji), Wielkiej Brytanii (25), Hiszpanii (22), Włoch (21), Węgier (14), Finlandii (14), Czech (14), Słowacji (11), Grecji (10), Holandii (9), Ukrainy (9), Belgii (8), Portugalii (7), Litwy (7), Norwegii (6), Rumunii (6), Austrii (5), Estonii (5), Szwecji (5), Danii (5), Austrii (5), Cypr (4), Francji (4), Mołdawii (4), Rosji (3), Bułgarii (3), Słowenii (3), Izraela (3), Islandii (3), Łotwy (2), USA (2), Chorwacji (2), Nigerii (2), Wysp Fidżi (2), Wysp Salomona (1), Irlandii (1), Turcji (1), Australii (1), Gruzji (1), Luksemburga (1) oraz Szwajcarii (1).

Liczba wniosków składanych przez poszczególne wydziały przedstawia się następująco: Wydział Politologii (15 wniosków), Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki (12), Wydział Biologii i Biotechnologii (11), Wydział Chemii (10), Wydział Humanistyki (10), Wydział Biologii i Nauk o Ziemi (6), Wydział Ekonomii (4), Wydział Filozofii i Socjologii (2), Wydział Pedagogiki i Psychologii (2), Wydział Prawa i Administracji (1) oraz Wydział Artystyczny (1). Ponadto 14 wniosków złożonych było przez pozawydziałowe jednostki UMCS.

Tematyka złożonych wniosków dotyczyła zagadnień fizyki (spikule słoneczne), chemii (bioaktywne materiały nanostrukturalne), humanistyki (migracje pan-europejskie i ich wpływ na Europę Środkową, wsparcie innowacji w badaniach humanistycznych), biologii i biotechnologii (poznanie mechanizmów molekularnych wątroby, wykorzystanie biomarkerów w diagnozowaniu chorób wątroby, eksploracje białek), chemii (wykorzystanie kompozytów nanofotonicznych i nanofotokatalitycznych w innowacyjnych metodach pakowania żywności), nauk politycznych (tożsamość we współczesnych społeczeństwach informacyjnych, badania nad referendum w krajach Grupy Wyszehradzkiej) i ekonomicznych (zagospodarowanie potencjału młodych ludzi w gospodarce, analiza wydatków gospodarstw domowych na tle wybranych krajów UE).

REALIZACJA MIĘDZYNARODOWYCH GRANTÓW NAUKOWO-BADAWCZYCH

Naukowcy UMCS efektywnie korzystają z możliwości, jakie stwarzają programy międzynarodowe, realizując innowacyjne projekty w konsorcjach międzynarodowych, obejmujących także kraje pozaeuropejskie.

W latach 2012-2016 realizowane były 44 projekty międzynarodowe, w tym w ramach: 7. Programu Ramowego UE (13 aplikacji), Lifelong Learning Programme (6), Programu TEMPUS (7), Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (5), Polsko-Szwajcarski Program Badawczy (2), Polsko-Norweska Współpraca Badawcza (1), International Visegrad Fund (3), Grant Ambasady USA (1), Mobilność Plus (1), Terra Foundation for American Art. (1), Program EUREKA/EUROSTARS (1), Program ERA-NET Bioenergy (1), Program EMPIR (1) i National Institute of Health w USA (1). Kwota pozyskanych środków dla UMCS w latach 2012-2016 to 26.321.273,53 zł.

W międzynarodowych konsorcjach projektowych przeważały dotąd instytucje z Niemiec (28 instytucji) i Wielkiej Brytanii (17 instytucji). W ramach konsorcjów projektowych, realizujących projekty we współpracy z UMCS, są także instytucje z: Grecji (16 instytucji), Hiszpanii (16), Holandii (15), Rosji (14), Ukrainy (13), Włoch (12), Francji (10), Węgier (10), Finlandii (9), Armenii (8), Belgii (7), Szwajcarii (6), Austrii (5), Tadżykistanu (5), Danii (4), Rumunii (4), Estonii (4), Turcji (4), Izraela (4), Czech (4), Portugalii (3), Norwegii (3), Słowacji (3), Irlandii (3), Białorusi (3), Cypru (3), Łotwy (2), Litwy (2), Szwecji (2), USA

(2), Słowenii (1), Chorwacji (1), Mołdawii (1), Islandii (1), Austrii (1), Meksyku (1) oraz Chin (1). Ogółem w ramach konsorcjów z UMCS współpracuje 248 instytucji zagranicznych.

44 projekty realizowane były/są w ramach wydziałów UMCS. Na Wydziale Matematyki, Fizyki i Informatyki (13 projektów), Chemii (12), Biologii i Biotechnologii (4), Politologii (3), Humanistyki (2), Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej (1), Ekonomii (1), Filozofii i Socjologii (1), Prawa i Administracji (1) oraz poza wydziałami (6).

Tematyka projektów międzynarodowych obejmuje głównie zagadnienia z pogranicza nauk chemicznych, biologicznych, fizycznych i informatycznych (nanotechnologie, nanomateriały, ogniwa paliwowe, rozwiązania ekologiczne w przemyśle, światłowody polimerowe, spektroskopia molekularna, radiofizyka Słońca, struktura jądra atomowego, telemedycyna),

ale także zdrowia (wykorzystanie terapii genowej w leczeniu) i migracji (alternatywne podejście do praw człowieka). Naukowcy z UMCS, w ramach realizowanych projektów, dzielą się także dobrymi praktykami, z zakresu edukacji (system efektywnego nauczania studentów, edukacja przyrodnicza, idea otwartej edukacji, wpływ nowych technologii na kompetencje w zakresie uczenia), czy dobrego rządzenia.

Istotne jest, że dobre praktyki przekazywane są przede wszystkim do krajów wschodnich, głównie Partnerstwa Wschodniego, co przyczynia się nie tylko do nawiązywania i podtrzymywania dobrej współpracy międzynarodowej, ale zapewnia bardzo dobre kontakty m.in. z Ukrainą, która uczestniczyła dotąd w 6 projektach z UMCS (22 partnerów instytucjonalnych).

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH W MIĘDZYNARODOWYCH STYPENDIACH I STAŻACH BADAWCZYCH

W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 września 2016 r. pracownicy naukowci UMCS wyjechali łącznie na 26 staży naukowych (13 w roku 2015 i 13 w roku 2016) oraz 8 stypendiów (5 w 2015 r. i 3 w 2016 r.)

MIĘDZYKARODOWA MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

W okresie od 1 lipca 2011 r. do 30 września 2016 r. odbyło się 4649 wyjazdów zagranicznych pracowników naukowych UMCS (za lata 2015-2016 wliczono również wyjazdy pracowników administracji).

Cele wyjazdów można uszeregować wg popularności następująco:

- konferencje
- badania naukowe, konsultacje i kwerendy
- szkolenia, staże, projekty, występy
- dydaktyka

Najbardziej aktywne pod względem mobilności są Wydziały: Humanistyczny, Chemii oraz Matematyki, Fizyki i Informatyki, które rokrocznie odnotowują ponad 100 wyjazdów, a Wydział Humanistyczny nawet ponad 200.

Pod względem kierunku geograficznego największa ilość wyjazdów pracowników naukowych UMCS zarejestrowana w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 września 2016 r. odbyła się:

- na Ukrainę: 230 wyjazdów
- do Włoch: 137 wyjazdów
- do Niemiec: 128 wyjazdów
- do Rumunia: 109 wyjazdów

W okresie od 1 lipca 2011 r. do 30 września 2016 r. odnotowano przyjazd 742 gości z zagranicy. Pod względem kierunku geograficznego największa ilość przyjazdów gości zarejestrowana w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 września 2016 r. odbyła się z Ukrainy, USA, Francji i Rosji.

NAJWAŻNIEJSZE OSIĄGNIĘCIA NAUKOWO-BADAWCZE

Odkrycie średniowiecznej biżuterii damskiej w Czermnie

Pierwsze miejsce w kategorii „Naukowe Odkrycie Roku” w plebiscycie National Geographic TRAVELERY 2011.

Prof. Andrzej Kokowski z Instytutu Archeologii UMCS, wraz ze swoimi współpracownikami Marcinem Piotrowskim i Arturem Troncikiem dokonali odkrycia damskiej, srebrnej biżuterii z XIII wieku. Znaleziono łącznie ok. 40 wyrobów – pierścieni,



zaušnic, naramienników, bransolet różnego typu oraz kołtów. Wykonana ze srebra wysokiej próby biżuteria jest bardzo rzadkim przykładem wczesnośredniowiecznej ruskiej sztuki złotniczej. Odnalezienie skarbów w Czermnie posłużyło jako kolejny argument przemawiający za tym, że miejscowość stanowiła

stolicę od lat poszukiwanych przez znawców średniowiecza Grodów Czerwieńskich. Oprócz biżuterii, w ramach prac archeologicznych odnaleziono też sakralia oraz tysiące przedmiotów codziennego użytku.



Technologia wytwarzania polimerowych światłowodów mikrostrukturalnych

Złoty Medal z Wyróżnieniem podczas 63. Światowych Targów Wynalazczości, Badań Naukowych i Nowych Technik BRUSSELS INNOVA w Brukseli.

Naukowcy z Pracowni Technologii Światłowodów UMCS opracowali technologię wytwarzania polimerowych światłowodów mikrostrukturalnych. Ze względu na odmienne właściwości materiału, polimerowe światłowody mikrostrukturalne mogą w wielu zastosowaniach wykazywać lepsze parametry użytkowe niż powszechnie znane światłowody wykonane ze szkła krzemionowego. Są one znacznie łatwiejsze w „obróbce” przez docelowych odbiorców i przede wszystkim są biokompatybilne, czyli mogą być wykorzystywane w szerokim spektrum zastosowań od medycyny - bezpośrednio w organizmie człowieka,

po branże związane z ochroną środowiska. Uwieńczone złotym medalem rozwiązania powstały dzięki wspólnym badaniom prowadzonym przez naukowców z UMCS i Politechniki Wrocławskiej w ramach projektu „NanoMat - wykorzystanie nanotechnologii w nowoczesnych materiałach” Wrocławskiego Centrum Badań EIT+. Dzięki nowatorskiej technologii opatentowano już kilka wynalazków zgłoszonych w Urzędzie Patentowym RP i EPO.

Lubelszczyznę uważa się za kolebkę światłowodów w Polsce, a zespół badawczy Pracowni Technologii Światłowodów za twórców polskiej wersji tej technologii. Wskutek intensywnych prac badawczych w 1979 r. w Lublinie powstała pierwsza w dawnym bloku krajów socjalistycznych, a piąta w Europie, światłowodowa linia telekomunikacyjna.



Ten wielki sukces lubelskich naukowców zapoczątkował na Lubelszczyźnie znaczny rozwój „przemysłu światłowodowego”. W latach 1980-83 powstał w Lublinie przy ul. Energetyków Zakład Produkcyjno-Wdrożeniowy Światłowodów, w którym do 1992 r. wytwarzano światłowody. Powstało również kilkanaście firm wiązanych z techniką światłowodową. Niektóre z nich do dnia dzisiejszego zajmują się szeroko rozumianą techniką światłowodową. Pracownia Technologii Światłowodów UMCS cały czas aktywnie działa w przestrzeni europejskiej, realizując liczne projekty, a „lubelska fotonika” - głównie za sprawą tego zespołu – jest wiodąca w kraju.

PlasmoVax - Rybosomalne białka P Plasmodium falciparum jako potencjalny składnik szczepionki przeciwko malarii

Trzecie miejsce w kategorii "Naukowe odkrycie roku" w plebiscycie National Geographic Traveler 2011

Złoty Medal na Eureka Contest 2013 podczas Światowej Wystawy Wynalazczości, Badań Naukowych i Nowych Technik, Brussels INNOVA

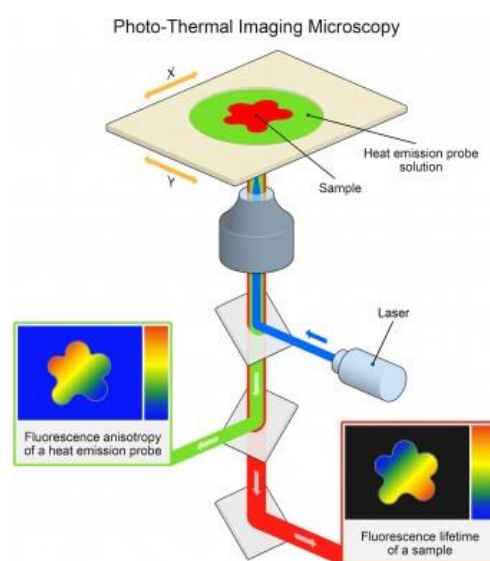
Malaria jest obecnie jedną z najniebezpieczniejszych i najszybciej rozprzestrzeniających się chorób zakaźnych, stanowiącą zagrożenie dla ponad połowy populacji ludzkiej na świecie. Każdego roku zabija około 1 miliona ludzi, głównie dzieci

poniżej piątego roku życia. Najcięższy przebieg choroby wywołują infekcje zarodźcem o nazwie *Plasmodium falciparum* wykazującym dużą oporność na znane leki. Jediną skuteczną metodą walki z malarią jest więc zastosowanie szczepionki, zawierającej właściwy antygen, wywołujący rodzaj określonej odporności immunologicznej, chroniącej organizm przed objawami klinicznymi malarii. Badania prowadzone na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Zakładzie Biologii Molekularnej koncentrują się na opracowaniu PlasmoVax - szczepionki przeciw malarii opartej na wysoce immunogennym antygenie białkowym - kompleksie rybosomalnych białek P. Białka P pojawiają się jako antygen powierzchniowy we wszystkich formach rozwojowych pasożyta *Plasmodium*. Wysokie miana swoistych przeciwciał anti-P obserwowane u ludzi z regionów malarycznych zostały skorelowane z opornością na rozwój chorobą. PlasmoVax jest rozpuszczalną i stabilną formą łatwego do produkcji antygeny białek P, wykazującego silne właściwości immunostymulujące przy braku toksyczności wobec ludzkich linii komórkowych. Antygen wywołuje najsilniejszą i najlepiej zrównoważony immunologiczną reakcję zarówno na poziomie komórkowym i humoralnym, będąc niezwykle ważnym krokiem w kierunku rozwoju skutecznej szczepionki przeciwko malarii. Odkrycie chronione patentem EPO (EP2409987).

Metoda obrazowania submikroskopowego w oparciu o efekt foto-termiczny

Nagroda Naukowa „Marii Curie” za rok 2015 r.

Naukowcy z Zakładu Biofizyki UMCS opracowali innowacyjną metodę obrazowania submikroskopowego w oparciu o efekt foto-termiczny. Metoda jest realizowana za pomocą specjalistycznego Mikroskopu Obrazowania Foto-Termicznego (PTIM, Photo Thermal Imaging Microscopy). Jest to nowoczesna technika obrazowania obiektów molekularnych, na podstawie emisji wydzielanego przez te obiekty ciepła. Emitowane przez obrazowane obiekty ciepło pochodzi z częściowej konwersji energii światła laserowego używanego do skanowania, na energię termiczną. Rozwiązanie to umożliwia zejście do poziomu nano w obrazowaniu



obiektów w oparciu o emisję ciepła, czyli jest nanoskopowym wariantem obrazowania termowizyjnego. Proponowana technika stanowi, jak na razie, jedyne podejście umożliwiające analizę wydzielania ciepła przez nano-objekty.

Metoda obrazowania submikroskopowego w oparciu o efekt foto-termiczny ma duży potencjał do zastosowania w obszarze badań biomedycznych oraz materiałowych. Metoda ta może być stosowana w szeroko rozumianych badaniach naukowych w obszarze nauk o życiu, w tym biologii, biotechnologii, czy bio-inżynierii, chemii, fizyki, medycyny, a także w zakresie technologii materiałowych.

Zespół prof. Wiesława Gruszeckiego pobił także światowy rekord rozdzielczości w mikroskopii podczerwieni. Wyniki badań, prowadzonych przez zespół pod jego kierownictwem, zostały ogłoszone w pismach „Nanoscale” i „Analytical Chemistry”.

Mutanaza – unikatowy enzym skuteczny w walce z próchnicą

Nagroda Naukowa „Marii Curie” za rok 2012.

Naukowcom z Zakładu Mikrobiologii Przemysłowej Wydziału Biologii i Biotechnologii UMCS pod kierownictwem prof. dr hab. Janusza Szczodraka udało się opracować technologię produkcji unikatowego enzymu - mutanazy. Mutanaza to enzym, który jako jedyny ma zdolność degradacji specyficznych polisacharydów budujących płytkę nazębną. Płytkę nazębną (czyli osad tworzący się na zębach) to biofilm składający się z bakterii i substancji polisacharydowej, która chroni i spaja próchnicotwórcze organizmy. Jest ona bezpośrednią przyczyną powstawania próchnicy. W badaniach udowodniono, że mutanaza specyficznie i szybko rozkłada nierozpuszczalne w wodzie polisacharydy biofilmu, przez co narusza strukturę płytki, a tym samym umożliwia jej mechaniczne usuwanie. Mutanaza działa też profilaktycznie, zapobiegając odkładaniu się płytki na powierzchni zębów. Dzięki takiemu działaniu może być wykorzystana w dentystyce do zapobiegania i zwalczania próchnicy oraz biologicznego oczyszczania aparatów protetycznych. Skuteczność enzymu została potwierdzona w badaniach przedklinicznych.

Na europejskim rynku środków do higieny jamy ustnej nie ma preparatów zawierających mutanazę. Jest to rozwiązanie biotechnologiczne, konkurencyjne w stosunku do innych metod higieny jamy ustnej. Mutanaza jest produktem naturalnym, pochodzącym

z kontrolowanych hodowli mikroorganizmu, bezpiecznym dla ludzi i zwierząt. Działa skutecznie i specyficznie, a zarazem łagodnie i bez skutków ubocznych.

Potencjalnym zastosowaniem oferowanej mutanazy może być jej użycie, jako substancji czynnej w środkach higieny jamy ustnej, takich jak płyny do płukania jamy ustnej, pasty do zębów, żele dentystyczne i nakładki stomatologiczne etc. Enzym może być także używany do płynów do mycia i przechowywania protez i aparatów nazębnych w celu usunięcia osadu mikrobiologicznego, który jest przyczyną uciążliwych zakażeń drożdżakowych. Kolejną możliwością wykorzystania enzymu jest jego stosowanie, jako aktywnego, przeciwpróchniczego składnika gum do żucia, cukierków do ssania i żelków. Rozwiązanie chronione jest patentami.

Centrum Języka Portugalskiego/Camões powstało w listopadzie 2005 r. na mocy podpisanej Umowy Współpracy z Instytutem Camõesa w Lizbonie.

Jest to pierwsze i jak dotąd jedyne centrum tego typu w Polsce. Celem powołanej jednostki jest szeroko rozumiane rozpowszechnianie języka portugalskiego oraz przekazywanie wiedzy o Portugalii i kulturach krajów luzofońskich (Brazylia, afrykańskie kraje portugalskojęzyczne, wspólnoty w Azji, Timor). Podlega Instytutowi Camõesa w Lizbonie oraz rektorowi UMCS, ściśle współpracując z Ambasadą Portugalii w Warszawie oraz innymi Ambasadami krajów luzofońskich.

Centrum prowadzi ożywioną działalność kulturalną, naukową oraz dydaktyczną.

W ramach działalności kulturalno-naukowej organizuje:

- wykłady i odczyty naukowe w języku portugalskim (prowadzone przez naukowców z Portugalii i Brazylii) oraz polskim (prowadzone przez specjalistów z Polski) dla studentów oraz innych zainteresowanych językiem i kulturą krajów luzofońskich,
- szczególne wydarzenia takie jak np. Międzynarodowy Kongres Języka Portugalskiego,
- projekcje filmów fabularnych oraz dokumentalnych,
- koncerty muzyki oraz wieczory słuchania muzyki,
- promocje książek,
- wieczory poezji,
- wystawy, pokazy slajdów, pokazy tańca, itp.

Utworzenie międzynarodowego wydawnictwa ToKnowPress (www.toknowpress.net)

w ramach współpracy Wydziału Ekonomicznego UMCS z International School for Social and Business Studies w Celje (Słowenia) oraz Kasetsart University w Bangkoku (Tajlandia).

Wydawnictwo zajmuje się publikacją monografii, periodyków oraz materiałów konferencyjnych, stanowi również platformę mającą na celu publikowanie i promocję najnowszych wyników badań z różnych obszarów nauki.

Stacja Polarna UMCS w Calypsobyen (Belsund, Spitsbergen).

Na mocy pozwolenia Gubernatora Svalbardu od 1986 roku zabudowania w Calypsobyen są bazą główną Wypraw Polarnych UMCS. Inicjatorem i kierownikiem pierwszej wyprawy był prof. Kazimierz Pękała. W latach 1986-2015 w 27. letnich Wyprawach Polarnych UMCS uczestniczyło 85 osób. Badania realizowane podczas poszczególnych wypraw miały charakter kompleksowy i interdyscyplinarny obejmując takie dziedziny nauki jak: geomorfologia, geologia, gleboznawstwo, hydrologia, klimatologia i meteorologia, ochrona środowiska, botanika oraz biochemia i radiochemia. Wyniki badań prowadzonych na Spitsbergenie prezentowano na konferencjach krajowych i zagranicznych. Wiele z nich znalazło się w tomach specjalnego wydawnictwa UMCS „Wyprawy Geograficzne na Spitsbergen” ukazującego się od 1987 roku.

UNIwersytet w krajowych i międzynarodowych rankingach

RANKINGU SZKÓŁ WYŻSZYCH „PERSPEKTYWY”

W tegorocznej (2016 rok) edycji Rankingu Szkół Wyższych, przygotowanym przez Fundację Edukacyjną „Perspektywy”, UMCS zajął 26 miejsce. Uczelnia utrzymała się na ubiegłorocznej wysokiej pozycji. Miejsce Uniwersytetu w rankingu uczelni akademickich w ostatnich latach systematycznie wzrastało:

- 2010 rok – 34 pozycja,
- 2011 rok – 32 pozycja (awans o dwa miejsca),
- 2012 rok – 31 pozycja (awans o jedno miejsce),
- 2013 rok – 30 pozycja (awans o jedno miejsce),
- 2014 rok – 29 pozycja (awans o jedno miejsce),
- 2015 rok – 26 pozycja (awans o trzy miejsca),
- 2016 rok – 26 pozycja (bez zmian).

Źródło: <http://www.perspektywy.pl/RSW2016/ranking-uczelni-akademickich>

Wg Rankingu Uniwersytetów UMCS zajmuje z kolei wysoką 9. pozycję.

Warto dodać, że od kilku lat UMCS w tym rankingu niezmiennie plasuje się na 1. miejscu w województwie lubelskim w kategorii „Prestiż Pracodawców”.

NATURE INDEX RISING STARS

Nasze starania w zakresie umiędzynarodawiania doceniło prestiżowe czasopismo Nature, które w opublikowanym raporcie „Nature Index Rising Stars” wskazało Polskę jako kraj, którego pozycja w rankingu spektakularnie wzrosła na przestrzeni ostatnich 4 lat. W rankingu dotyczącym państw Europy Południowej i Wschodniej (Top 25 institutions / South East Europe) na dwadzieścia pięć jednostek naukowych wymieniono aż osiem polskich. Szczególnie wart podkreślenia jest fakt, że w gronie tych jednostek znalazł się Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zajmując w tym rankingu 22 miejsce. Artykuły, które dały UMCS tak wysoką pozycję w rankingu pochodzą z Wydziału Matematyki, Fizyki i Informatyki.

http://www.natureindex.com/supplements/nature-index-2016-rising-stars/tables/southeast-europe?utm_source=nature.com&utm_medium=Supplement-TOC&utm_campaign=Rising-Stars-2016

**OBECNOŚĆ UCZELNI NA MIĘDZYNARODOWYCH PORTALACH
INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH**

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej jest obecny na następujących portalach międzynarodowych:

- CORDIS: <https://cordis.europa.eu/partners/web/mariacuriesklodowskauniversity>
- European Science Events Association (EUSEA): <http://www.eusea.info/Members/Maria-Curie-Sklodowska-University>.
- ERASMUS Plus <http://ec.europa.eu/epale/>
- INTERREG Europa <http://www.interregeurope.eu>

METODOLOGIA

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej wyraził swoje poparcie dla zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych poprzez podpisanie w dniu 6 września 2016 r. przez Rektora, prof. dr. hab. Stanisława Michałowskiego, deklaracji poparcia dla zasad Karty i Kodeksu. W dniu 9 września 2016 r. Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, prof. dr hab. Radosław Dobrowolski zaprosił kluczowe osoby z ramienia kadry akademickiej i administracji Uczelni (łącznie 28 osób) na spotkanie inicjujące starania Uczelni o uzyskanie logo „**Human Resources Excellence in Research**”, podczas którego przedstawił ideę wdrożenia. Następnie na podstawie Zarządzenia nr 53/2016 Rektora UMCS (załącznik 1) został powołany Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej. W celu zapewnienia jak najlepszej realizacji wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w skład zespołu weszli przedstawiciele pracowników naukowych oraz szerokie grono pracowników administracji odpowiedzialnych za analizę i weryfikację regulacji prawnych, procedur i praktyk, opracowanie dokumentu opisującego Strategię HR i Planu działań oraz promocję i komunikację wypracowanych dokumentów na Uczelni.

Tabela 2.1 Członkowie Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej

Lp.	Imię i nazwisko	Jednostka organizacyjna Uczelni
1.	Przewodniczący Zespołu: prof. dr hab. Marek Pietraś	Wydział Politologii
2.	Wiceprzewodnicząca Zespołu: dr hab. Anna Rakowska prof. nadzw.	Wydział Ekonomiczny
3.	Koordynator Zespołu: mgr Grzegorz Narolski	Dział Organizacyjno-Prawny
4.	Sekretarz Zespołu: mgr Paweł Kucharski	Dział Organizacyjno-Prawny
5.	<u>Członkowie Zespołu:</u> mgr Agnieszka Krukowska	Centrum Kadrowo-Płacowe

6.	mgr Hanna Jaworska	Biuro Kadr
7.	mgr Ewa Kwiatkowska	Biuro Płac
8.	mgr Karina Kasperek	Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej
9.	mgr Anna Polaczek-Skiba	Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej
10.	mgr Anna Grzegorzcyk	Centrum Transferu Wiedzy i Technologii
11.	mgr Maria Brodzicka	Rzecznik Patentowy
12.	mgr Grzegorz Kseniak	Audytor Wewnętrzny
13.	mgr Marcin Gołębiowski	Centrum Promocji
14.	mgr Katarzyna Kołbut	Biuro Promocji
15.	mgr Aneta Adamska	Rzecznik Prasowy
16.	mgr Wojciech Widelski	Lubman UMCS
17.	mgr Sylwia Pawłowska-Jachura	Zespół Legislacji Wewnętrznej
	<u>Przedstawiciele pracowników naukowych:</u>	
18.	prof. dr hab. Zbigniew Hubicki	Wydział Zamiejscowy w Puławach,
19.	dr hab. Anna Żukowska, prof. nadzw.	Wydział Pedagogiki i Psychologii
20.	dr hab. Wojciech Janicki	Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej
21.	dr hab. Andrzej Kapusta	Wydział Filozofii i Socjologii
22.	dr hab. Piotr Łuczkiwicz	Wydział Humanistyczny
23.	dr Karol Dąbrowski	Wydział Prawa i Administracji
24.	dr Agata Kusto	Wydział Artystyczny
25.	dr Joanna Reszko-Zygmunt	Wydział Chemii
26.	dr Robert Zubel	Wydział Biologii i Biotechnologii
27.	mgr Anna Tudruj	Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
28.	mgr Marcin Sanakiewicz	Samorząd Doktorantów

PRZEBIEG PRAC REALIZOWANYCH PRZEZ ZESPÓŁ DS. WDROŻENIA

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

W dniu 19 września 2016 r. odbyło się pierwsze spotkanie Zespołu ds. wdrożenia. Pod kierownictwem Przewodniczącego, prof. Marka Pietrasia, Zespół wypracował koncepcję wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz określił formę realizacji analizy wewnętrznej aktów prawnych i dokumentów wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej.

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

W okresie od września do listopada 2016 r. odbyło się 9 spotkań obejmujących: spotkanie inicjujące prace nad wdrożeniem, spotkania Zespołu ds. wdrożenia, podczas których ustalane były najważniejsze działania zmierzające do wdrożenia Karty i Kodeksu na Uczelni, oraz spotkania mniejszych zespołów roboczych, które realizowały poszczególne zadania przydzielone zgodnie z obszarem kompetencyjnym.

Tabela 2.2 Harmonogram spotkań w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu

Termin	Cel spotkania
9 września 2016 r.	Przedstawienie przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej idei wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej
19 września 2016 r.	Opracowanie koncepcji wdrożenia zasad Karty i Kodeksu, omówienie formy realizacji analizy wewnętrznej, omówienie zasad tworzenia Strategii HR i Planu działań oraz opracowanie założeń

	do badania ankietowego i przedstawienie harmonogramu prac (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
20 września 2016 r.	Dokładne omówienie zasad i formy sporządzenia wewnętrznej analizy dokumentacji (spotkanie Zespołu roboczego ds. analizy wewnętrznej)
22-23 września 2016	Podczas spotkań dokonano dokładnej weryfikacji obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni (spotkania Zespołu roboczego ds. analizy wewnętrznej)
26 września 2016 r.	Przedstawienie i omówienie szczegółowo uzupełnionej standardowej tabeli wewnętrznej analizy dokumentacji (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
27 września 2016 r.	Zatwierdzenie ostatecznej treści pytań ankietowych dot. Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie skierowanych do pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowo-badawczych, inżynieryjno-technicznych, inżynieryjno-badawczych oraz doktorantów (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia)
1 października 2016 r.	Omówienie procedury analizy wyników badania ankietowego oraz powołanie Zespołu roboczego ds. ankiety
17 października 2016 r.	Dokonano wstępnej analizy wyników ankiety oraz ustalono podział obowiązków pomiędzy poszczególnymi członkami Zespołu roboczego ds. ankiety (spotkanie Zespołu ds. wdrożenia z członkami Zespołu roboczego ds. ankiety)
21 listopada 2016 r.	Spotkanie Zespołu wdrożeniowego – podsumowanie przygotowanej Strategii HR oraz Planu działań

14 lutego 2017 r.

Zespół wdrożeniowy przeanalizował uwagi zawarte w Raporcie uzgodnień do Aplikacji UMCS w ubieganiu się o logo „HR Excellence in Research”, otrzymanym dnia 10 lutego 2017 r.

23 lutego 2017 r.

Spotkanie Zespołu monitorującego wdrożenie zasad dot. Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeku Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

KAMPANIA INFORMACYJNA

Od 27 września 2016 r. rozpoczęto kampanię informacyjną w związku z podejmowanymi działaniami dotyczącymi wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

Oprócz charakteru informacyjnego kampania miała na celu także zaangażowanie doktorantów i pracowników naukowych zatrudnionych w UMCS do wypowiedzenia się na temat warunków pracy i rozwoju zawodowego w ramach prowadzonego badania ankietowego. Obszerne informacje dotyczące poparcia Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej dla zasad Karty i Kodeksu zostały zamieszczone na stronie internetowej poświęconej wdrożeniu. Strona została uruchomiona z dniem 27 września 2016 r. pod linkiem, który znajduje się na stronie głównej Uczelni: <http://www.umcs.pl/pl/logo-hr.htm>. Na stronie opisano czym jest Karta i Kodeks, z jakimi korzyściami dla Uczelni oraz jej pracowników naukowych wiąże się uzyskanie logo „Human Resources Excellence in Research”. Zostały również przedstawione działania podejmowane w Uniwersytecie w związku z przygotowaniem do wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz wskazane osoby kontaktowe w ramach projektu. Strona jest na bieżąco aktualizowana o informacje dotyczące prac nad wdrożeniem. Strategia dla pracowników naukowych UMCS (HRS4R) znajduje pod linkiem: <http://phavi.umcs.pl/at/attachments/2016/1115/144727-strategia-hr-umcs.pdf>.

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

- e-mailing do uczestników badania (maile powtarzane wielokrotnie),
- pismo od Prorektora ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej – prof. dr. hab. Radosława Dobrowolskiego skierowane do kierowników jednostek naukowo-dydaktycznych UMCS zawierające prośbę o zmobilizowanie pracowników/doktorantów do udziału w badaniu ankietowym,
- powiadomienia w uczelnianym systemie ankietyzacji,
- ulotka informacyjna zamieszczona w październikowym wydaniu „Wiadomości Uniwersyteckich” (Załącznik 5), posty zamieszczane na uczelnianych profilach UMCS na portalach społecznościowych: Twitter, Facebook,
- marketing szeptany:
 - wydziałowi przedstawiciele w Zespole ds. Wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UMCS zachęcali swoich współpracowników do udziału w ankiecie;
 - pracownicy administracji - członkowie Zespołu, odwiedzali/rozmawiali telefonicznie z władzami poszczególnych Wydziałów UMCS, celem zachęcenia nauczycieli akademickich i doktorantów do udziału w badaniu ankietowym;
 - przedstawiciele Samorządu Doktorantów UMCS mobilizowali młodych naukowców do udziału w badaniu.

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

ANALIZA WEWNĘTRZNA

WEWNĘTRZNA ANALIZA DOKUMENTACJI

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

W pierwszej fazie procesu analizy dokonały poszczególne jednostki organizacyjne realizujące działania w ramach swoich obszarów kompetencyjnych we współpracy z przedstawicielami pracowników naukowych ze wszystkich Wydziałów UMCS oraz Samorządu Doktorantów. Zespół ds. wdrożenia w UMCS zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, podczas spotkania, które odbyło się dnia 14 lutego 2017 r., przeanalizował uwagi zawarte w Raporcie uzgodnień do Aplikacji UMCS w ubieganiu się o logo „HR Excellence in Research”, przesłanym dnia 10 lutego 2017 r. Członkowie Zespołu podjęli jednomyślną decyzję o konieczności zastosowania się do sugestii ekspertów Zespołu EURAXESS Right. Poszerzenie składu Zespołu roboczego o naukowców w zasadniczy i pozytywny sposób wpłynie na postępy prac wdrożeniowych, wiążących się z koniecznością uwzględnienia szerokiego spektrum aktów normatywnych objętych analizą. Aktywny udział naukowców w pracach zespołu wpłynął zasadniczo na postęp i efektywność jego prac, gdyż:

1. naukowcy są podmiotami, których dotyczą poszczególne – istniejące, bądź konieczne do wprowadzenia w związku z dostosowaniem prawodawstwa do wymogów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych – rozwiązania prawne,
2. specyfika poszczególnych wydziałów, wynikająca m.in. z: liczebności grup studentów objętych kształceniem i liczby prowadzonych projektów badawczych, wpływa na konieczność przeanalizowania istniejących i planowanych rozwiązań prawnych, w oparciu o praktyczną stronę ich implementacji oraz potrzeby podstawowych jednostek UMCS-Wydziałów;

Dokładne omówienie zasad analizy i formy jej przeprowadzenia miało miejsce na jednym ze spotkań Zespołu ds. wdrożenia. Materiał przygotowany przez poszczególne jednostki organizacyjne został zebrany w ramach jednego dokumentu Standardowej tabeli

analizy wewnętrznej. W kolejnym kroku została dokonana wstępna weryfikacja zapisanych w dokumencie analizy aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni oraz opracowanie planu działań w tym zakresie przez grupę z udziałem m.in. Koordynatora Zespołu ds. wdrożenia, mgr. Grzegorza Narolskiego, przedstawicieli naukowców ze wszystkich Wydziałów UMCS, pracowników Centrum Kadrowo-Płacowego i Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej, jak również Audytora Wewnętrznego. W celu dokładnej weryfikacji sporządzonej analizy wewnętrznej z uwzględnieniem obowiązujących na Uczelni praktyk powołany został osobny zespół roboczy – Tabela 3.1. W jego skład weszli przedstawiciele jednostek organizacyjnych oraz naukowców z poszczególnych Wydziałów UMCS zaangażowanych w projekt wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na Uczelni, a pracom zespołu przewodniczył Dyrektor Działu Organizacyjno-Prawnego UMCS, mgr Grzegorz Narolski.

3.1. Skład zespołu roboczego powołanego do szczegółowej weryfikacji dokumentacji analizy wewnętrznej

Lp.	Imię i nazwisko	Jednostka organizacyjna Uczelni
1.	Przewodniczący mgr Grzegorz Narolski	Dział Organizacyjno-Prawny
	Członkowie Zespołu	
2.	prof. dr hab. Zbigniew Hubicki	Wydział Zamiejscowy w Puławach,
3.	dr hab. Anna Żukowska, prof. nadzw.	Wydział Pedagogiki i Psychologii
4.	dr hab. Wojciech Janicki	Wydział Nauk o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej
5.	dr hab. Andrzej Kapusta	Wydział Filozofii i Socjologii
6.	dr hab. Piotr Łuczkiwicz	Wydział Humanistyczny
7.	dr Karol Dąbrowski	Wydział Prawa i Administracji
8.	dr Agata Kusto	Wydział Artystyczny
9.	dr Joanna Reszko-Zygmunt	Wydział Chemii
10.	dr Robert Zubel	Wydział Biologii i Biotechnologii
11.	mgr Anna Tudruj	Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
12.	mgr Marcin Sanakiewicz	Samorząd Doktorantów
13.	mgr Agnieszka Krukowska	Centrum Kadrowo-Płacowe
14.	mgr Hanna Jaworska	Biuro Kadr

15.	mgr Ewa Kwiatkowska	Biuro Płac
16.	mgr Karina Kasperek	Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej
17.	mgr Anna Polaczek-Skiba	Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej
18.	mgr Grzegorz Kseniak	Audytory Wewnętrzny

Podczas spotkań roboczych, które odbyły się w dniach 22 i 23 września 2016 r. dokonano dokładnej weryfikacji obowiązujących aktów prawnych i regulacji wewnętrznych Uczelni. Szczegółowo uzupełniona Standardowa tabela analizy wewnętrznej została finalnie przedstawiona i omówiona w gronie wszystkich członków Zespołu ds. wdrożenia, a wyciągnięte z niej wnioski posłużyły do stworzenia Strategii HR i Planu działań.

W trakcie prac – uczestnicy zespołu roboczego, będący przedstawicielami naukowców – zgłosili wiele uwag i sugestii dotyczących praktycznego funkcjonowania poszczególnych przepisów wewnętrznych aktów prawnych UMCS. Wykazywali także słabe i mocne strony omawianych rozwiązań z punktu widzenia specyfiki poszczególnych Wydziałów UMCS.

Ponadto uczestnictwo przedstawicieli naukowców w pracach Zespołu wdrożeniowego i roboczego będzie miało zasadniczy wpływ na przyszłe prace tego gremium związane z wprowadzaniem w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej rozwiązań prawnych, celem dostosowania uczelnianych aktów prawnych do wymogów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Ich sugestie, uwagi oraz przedstawiane propozycje konkretnych rozwiązań, pozytywnie wpłyną na merytoryczną oraz praktyczną stronę zastosowanych uregulowań prawnych, biorąc pod uwagę specyfikę poszczególnych Wydziałów.

Tabela 3.2 Standardowa tabela analizy wewnętrznej

1. Wolność badań naukowych			
<p>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.</p> <p>Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.</p> <p>Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.</p>			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o finansach publicznych	Statut UMCS z dnia 14 czerwca 2015 r. (z późn. zm.) przyjęty Uchwałą Nr XXI- 9.2/06 z dnia 14 czerwca 2006 r. w sprawie uchwalenia Statutu UMCS	nie wymagane działania	-

<p>Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych</p> <p>Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty</p> <p>Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</p> <p>Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</p> <p>Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007r.</p> <p>Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP przyjęty uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r.</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p> <p>Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</p>	<p>Uchwała Nr XXIII – 26.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 27 maja 2015 r. w sprawie przyjęcia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 25.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu komercyjnego wykorzystania majątku Uniwersytetu do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych</p>		
--	--	--	--

	<p>UCHWAŁA Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Pismo Okólne Nr 1/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 13 marca 2013 r. w sprawie przestrzegania przez pracowników Uniwersytetu, uniwersyteckich norm etycznych – Kodeks Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych</p> <p>Zarządzenie Nr 107/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 25 listopada 2013 r. w sprawie powołania Komisji Etyki Badań Naukowych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej</p>		
<p>2. Zasady etyczne Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p>	<p>Statut UMCS z dnia 14 czerwca 2015 r. (z późn. zm.) przyjęty Uchwałą Nr XXI- 9.2/06 z dnia</p>	<p>Udostępnienie na stronie internetowej UMCS zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych</p>	<p>2 miesiąc / Dział</p>

<p>Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty</p> <p>Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</p> <p>Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007 r.</p> <p>Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r.</p> <p>Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r.</p> <p>Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p> <p>Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</p>	<p>14 czerwca 2006 r. w sprawie uchwalenia Statutu UMCS</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 26.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 27 maja 2015 r. w sprawie przyjęcia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych</p> <p>Pismo okólne Nr 1/2013 Rektora UMCS w Lublinie z dnia 13 marca 2013 r. dot. obowiązku przestrzegania przez pracowników Uniwersytetu wartości etycznych obowiązujących na Uniwersytecie, a w szczególności Kodeksu Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych</p> <p>Zarządzenie Nr 107/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 25 listopada 2013 r. w sprawie powołania i funkcjonowania Komisji Etyki Badań Naukowych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej).</p>	<p>zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego</p>	<p>Organizacyjno-Prawny UMCS</p>
--	---	--	----------------------------------

3. Odpowiedzialność zawodowa

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami.

Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa Prawo własności intelektualnej Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN	Statut UMCS z dnia 14 czerwca 2015 r. (z późn. zm.) przyjęty Uchwałą Nr XXI- 9.2/06 z dnia 14 czerwca 2006 r. w sprawie uchwalenia Statutu UMCS Uchwała Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Uchwała Nr XXIII – 25.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia	nie wymagane działania	-

<p>Kodeks etyki pracownika naukowego przyjęty Uchwałą nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN</p> <p>Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP uchwalony przez Zarząd Fundacji, 2008 r.</p> <p>Dobre praktyki w szkołach wyższych, KRASP FRP 2007r.</p> <p>Dobra praktyka badań naukowych. Rekomendacje, Zespół Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki, 2004r.</p> <p>Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony-podwładny, MNiSW 2014 r.</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p>	<p>22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu komercyjnego wykorzystania majątku Uniwersytetu do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych</p> <p>Zarządzenie Nr 107/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 25 listopada 2013 r. w sprawie powołania Komisji Etyki Badań Naukowych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej</p> <p>Regulamin działalności wynalazczej w UMCS wprowadzony Zarządzeniem Nr 40/2006 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 29 listopada 2006 r.</p> <p>Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym wszyscy nauczyciele akademicy podlegają ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111. Ustawy, oraz przestrzegania prawa autorskiego</p>		
---	---	--	--

	<p>i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej.</p> <p>Zapisy Ustawy znalazły odzwierciedlenie w Statucie UMCS, gdzie w par. 116 wśród kryteriów oceny nauczycieli akademickich, dotyczących wypełniania obowiązków określonych ustawą, wymienia się między innymi przestrzeganie prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej.</p>		
<p>4. Profesjonalne podejście</p> <p>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.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p> <p>Ustawa o finansach publicznych</p> <p>Ustawa o zasadach finansowania nauki</p> <p>Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych</p> <p>Ustawa o Narodowym Centrum Nauki</p>	<p>Uchwała Nr XXIII – 19.6/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 24 września 2014 r. w sprawie optymalizacji systemu zarządzania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej poprzez wdrożenie w ramach modelu zarządzania jakością reformy w obszarze jakości kształcenia i wprowadzenie strategicznego zarządzania</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie procesu informowania pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Intranetu (pracownicy naukowci składając projekt w ramach konkursu NCN zaznaczają we wniosku czy dane badania wymagają zgody np. właściwej komisji bioetycznej, komisji etycznej ds. doświadczeń</p>	<p>1 rok / Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej; Centrum Transferu Wiedzy i Technologii</p>

<p>Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju</p> <p>Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania przyjęty</p> <p>Uchwałą nr 20/2016 Rady NCN</p> <p>Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016 r.</p> <p>Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p> <p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 października 2015 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu przyznania i rozliczania stypendiów naukowych dla wybitnych młodych naukowców</p> <p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 września 2016 r. w sprawie szczególnych kryteriów i trybu przyznawania środków finansowych na działalność upowszechniająca naukę</p>	<p>Zarządzenie Nr 33/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 maja 2014 r. w sprawie prowadzenia badań jakości kształcenia w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Zarządzenie Nr 21/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 31 marca 2015 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania projektami finansowanymi lub współfinansowanymi z europejskich i międzynarodowych funduszy pomocowych</p> <p>Pismo okólne Nr 2/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 30 maja 2016 r. w sprawie procedury dysponowania środkami w ramach kosztów pośrednich rozliczanych ryczałtem w projektach o charakterze edukacyjnym, współfinansowanych ze środków funduszy strukturalnych Unii</p>	<p>na zwierzętach, zezwolenia na badania nad gatunkami chronionymi lub na obszarach objętych ochroną itp.). Jest to część obligatoryjna wniosku co jednoznacznie potwierdza, że obecnie pracownicy Centrum informują o obowiązku posiadania zgód na badania na etapie sporządzania wniosku o finansowanie projektu badawczego)</p> <p>Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych aktów prawa UMCS regulujących procesy opracowywania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych.</p>	
---	--	---	--

<p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 października 2015 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę w ramach programu “Diamentowy Grant”</p>	<p>Europejskiej realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p>		
<p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 października 2015 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na inwestycje służące potrzebom badań naukowych lub prac rozwojowych</p>	<p>Zarządzenie Nr 2/2012 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 25 stycznia 2012 r. w sprawie ustalenia wysokości narzutów kosztów pośrednich</p>		
<p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 9 września 2015 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu oceny wniosków o przyznanie nagrody za wybitne osiągnięcia naukowe lub naukowo-techniczne</p>	<p>Zarządzenie Nr 40/2011 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 16 września 2011 r. w sprawie wprowadzenia zasad postępowania w zakresie opiniowania i podpisywania umów o prace badawcze z podmiotami krajowymi lub zagranicznymi oraz umów o współwłasności i komercjalizacji wyników prac badawczych</p>		
<p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 września 2015 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na utrzymanie specjalnego urządzenia badawczego, specjalnego urządzenia badawczego z zakresu infrastruktury informatycznej nauki,</p>	<p>Zarządzenie Nr 65/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 21 października 2015 r. zmieniające Zarządzenie Nr 67/2013 Rektora</p>		

<p>zapewnienia dostępu do informacji naukowej, w tym do Wirtualnej Biblioteki Nauki, oraz na pokrycie kosztów restrukturyzacji jednostek naukowych</p> <p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 września 2015 r. w sprawie sposobu ustalania wysokości dotacji i rozliczania środków finansowych na utrzymaniu potencjału badawczego oraz na badania naukowe lub prace rozwojowe oraz zadania z nimi związane, służące rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich</p> <p>Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki</p> <p>Regulamin przyznawania stypendiów naukowych dla młodych naukowców w projektach badawczych oraz regulamin przyznawania stypendiów naukowych dla młodych naukowców w ramach stypendiów doktorskich ETIUDA finansowanych ze środków Narodowego Centrum Nauki</p> <p>Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju</p>	<p>UMCS z dnia 28 czerwca 2013 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wykonywania prac zleconych w ramach usług badawczych realizowanych przez Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej</p> <p>Zarządzenie Nr 47/2014 Rektora UMCS z dnia 15 lipca 2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania stypendiów doktoranckich oraz zwiększania stypendium doktoranckiego z dotacji podmiotowej na dofinansowanie zadań projakościowych</p> <p>Zarządzenie Nr 47/2011 Rektora UMCS z dnia 30 listopada 2011 r. w sprawie wprowadzenia Systemu Kontroli Zarządczej</p> <p>Zarządzenie Nr 33/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 8 maja 2013 r. zmieniające zarządzenie Nr 47/2011 Rektora UMCS z dnia 30 listopada 2011 r. w sprawie wprowadzenia Systemu Kontroli Zarządczej</p>		
---	---	--	--

<p>Statut Fundacji na rzecz Nauki Polskiej</p> <p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 lipca 2015 r. w sprawie stypendiów za wybitne osiągnięcia przyznawane studentom</p>	<p>Zarządzenie Nr 103/2013 Rektora UMCS z dnia 8 listopada 2013 r. w sprawie organizacji i zasad prowadzenia gospodarki finansowej Uniwersytetu z późniejszymi zmianami</p> <p>Zarządzenie Nr 72/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 15 grudnia 2015 r. zmieniające Zarządzenie Nr103/2013 Rektora UMCS z dnia 8 listopada 2013 r. w sprawie organizacji i zasad prowadzenia gospodarki finansowej Uniwersytetu</p>		
<p>5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów</p> <p>Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Prawo własności przemysłowej</p> <p>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</p> <p>Ustawa o ochronie baz danych</p>	<p>UCHWAŁA Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p>	<p>Opracowanie planu informowania pracowników naukowych o obowiązujących regulacjach w tym zakresie</p> <p>Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych aktów prawa UMCS</p>	<p>1 rok / Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej, Dział Organizacyjno-Prawny; Centrum</p>

<p>Ustawa Prawo zamówień publicznych</p>	<p>Uchwała Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 25.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu komercyjnego wykorzystania majątku Uniwersytetu do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych</p> <p>Zarządzenie Nr 21/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 31 marca 2015 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania projektami finansowanymi lub współfinansowanymi z europejskich</p>	<p>regulujących procesy opracowywania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych.</p>	<p>Transferu Wiedzy i Technologii</p>
--	---	--	---------------------------------------

	<p>i międzynarodowych funduszy pomocowych</p> <p>Regulamin działalności wynalazczej w UMCS wprowadzony Zarządzeniem Nr 40/2006 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 29 listopada 2006 r.</p> <p>Zarządzenie Nr 41/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Udzielania zamówień publicznych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej o wartości przekraczającej 30 000 euro oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej o wartości nieprzekraczającej 30 000 euro lub zamówień, dla których nie stosuje się ustawy Prawo zamówień publicznych</p>		
--	---	--	--

6. Odpowiedzialność

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o finansach publicznych Ustawa o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych	Statut UMCS z dnia 14 czerwca 2015 r. (z późn. zm.) przyjęty Uchwałą Nr XXI- 9.2/06 z dnia 14 czerwca 2006 r. w sprawie uchwalenia Statutu UMCS Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie Zarządzenie Nr 103/2013 Rektora UMCS z dnia 8 listopada 2013 r. w sprawie organizacji i zasad prowadzenia gospodarki finansowej Uniwersytetu Zarządzenie Nr 72/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie z dnia 15	nie wymagane działania	-

	<p>grudnia 2015 r. zmieniające Zarządzenie Nr103/2013 Rektora UMCS z dnia 8 listopada 2013 r. w sprawie organizacji i zasad prowadzenia gospodarki finansowej Uniwersytetu</p> <p>Zarządzenie Nr 47/2011 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 30 listopada 2011 r. w sprawie wprowadzenia Systemu Kontroli Zarządczej</p> <p>Komunikat Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 listopada 2015 r. w sprawie zagranicznych podróży służbowych pracowników UMCS w Lublinie oraz skierowań na wyjazdy zagraniczne pracowników UMCS w Lublinie.</p> <p>Zarządzenie Nr 8/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 13 lutego 2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania ze służbowych numerów telefonów komórkowych oraz urządzeń pakietowej transmisji danych, stanowiących własność Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p>		
--	--	--	--

	<p>Regulamin zarządzania projektami finansowanymi lub współfinansowanymi z europejskich i międzynarodowych funduszy pomocowych wprowadzony Zarządzeniem Nr 21/2015 Rektora UMCS z dnia 31 marca 2015 r.</p> <p>Uchwała Nr XXIII - 24.2/15 Senatu UMCS w Lublinie z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie warunków i trybu kierowania pracownikami, doktorantami i studentami Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych</p> <p>Karta audytu wewnętrznego UMCS stanowiąca załącznik do Pisma Okólnego NR 3/2016 z dnia 29 sierpnia 2016 r.</p> <p>Zarządzenie Nr 52/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 4 sierpnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia Instrukcji zarządzania programami, projektami i ryzykiem w programach i projektach strategicznych</p>		
--	--	--	--

	<p>na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej</p> <p>Zarządzenie nr 1/2008 w sprawie wprowadzenia Instrukcji kancelaryjnej oraz Instrukcji o organizacji i zakresie działania Archiwum UMCS</p> <p>Zarządzenie Nr 41/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Udzielania zamówień publicznych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej o wartości przekraczającej 30 000 euro oraz Regulaminu udzielania zamówień publicznych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej o wartości nieprzekraczającej 30 000 euro lub zamówień, dla których nie stosuje się ustawy Prawo zamówień publicznych</p>		
--	---	--	--

7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>Ustawa Kodeks pracy wraz z przepisami wykonawczymi w zakresie bhp i ppoż Rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp Ustawa o ochronie przeciwpożarowej Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych Ustawa o ochronie informacji niejawnych Ustawa o ochronie baz danych Rozporządzenie MNiSW w sprawie przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</p>	<p>Regulamin Pracy UMCS Zarządzenie Nr 8/2010 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 1 lutego 2010 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Zarządzenie Nr 14/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 7 marca 2013 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu ochrony danych osobowych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Zarządzenie Nr 33/2008 Rektora UMCS z dnia 4 lipca 2008 r. w sprawie zapewnienia właściwej ochrony oprogramowania oraz danych w systemach informatycznych działających</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy wraz oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego</p>	<p>2 rok / Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny 2 lata / Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p>

	<p>w chronionej sieci infromatycznej UMCS</p> <p>Zarządzenie Nr 6/2012 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ochrony danych osobowych przetwarzanych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Zarządzenie Nr 6/2007 Rektora Uniwersytetu Marii Curie - Skłodowskiej z dnia 6 marca 2007 r. w sprawie ustalenia szczegółowych zasad szkolenia pracowników oraz studentów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.</p> <p>Zarządzenie Nr 5/2007 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 6 marca 2007 r. w sprawie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej</p> <p>Zarządzenie Nr 42/2012 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 28 września 2012 r. w sprawie zasad powoływania oraz zakresu</p>		
--	--	--	--

	<p>kompetencji Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</p> <p>Zarządzenie Nr 16/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej w Lublinie z dnia 13 marca 2013 r. w sprawie powołania Zakładowej Drużyny Laboratoryjnej w Uniwersytecie Marii Curie- Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Pismo Okólne Nr 1/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie z dnia 12 lutego 2015 r. w sprawie powołania Administratora Bezpieczeństwa Informacji w Uniwersytecie Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Pismo Okólne Nr 8/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie z dnia 30 sierpnia 2013 r. w sprawie procedur związanych z systemami informatycznymi Uniwersytetu przetwarzającymi dane osobowe</p> <p>Zarządzenie Nr 50/2011 Rektora Uniwersytetu Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 grudnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania</p>		
--	--	--	--

	<p>Procedury P/03/BHP/2011 “Organizacji systemu udzielania pierwszej pomocy”</p> <p>Zarządzenie Nr 82/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 2 sierpnia 2013 r. zmieniające Zarządzenie Nr 33/2008 Rektora UMCS z dnia 4 lipca 2008 r. w sprawie zapewnienia właściwej ochrony oprogramowania oraz danych w systemach informatycznych działających w chronionej sieci informatycznej UMCS</p> <p>Zarządzenie Nr 113/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania Procedury P/04/BHP/2013 “Oceny ryzyka zawodowego”</p>		
--	--	--	--

8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o Narodowym Centrum Nauki Ustawa o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o dostępie do informacji publicznej	Uchwała Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Uchwała Nr XXIII – 25.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu komercyjnego wykorzystania majątku Uniwersytetu do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych	Podjęcie działań zmierzających do utworzenia punktu kontaktowego. Celem punktu byłoby koordynowanie działań jednostek/komórek organizacyjnych Uczelni w procesie transferu technologii, ze szczególnym uwzględnieniem obsługi kontaktów z naukowcami i przedsiębiorcami zainteresowanymi transferem technologii z UMCS do gospodarki	1 rok / Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS

	<p>Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Regulamin działalności wynalazczej w UMCS wprowadzony Zarządzeniem Nr 40/2006 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 listopada 2006 r.</p> <p>Zarządzenie Nr 40/2011 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 16 września 2011 r. w sprawie wprowadzenia zasad postępowania w zakresie opiniowania i podpisywania umów o prace badawcze z podmiotami krajowymi lub zagranicznymi oraz umów o własności i komercjalizacji wyników prac badawczych</p> <p>Zarządzenie Nr 40/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 8 lipca 2016 r. w sprawie utworzenia</p>		
--	--	--	--

	<p>Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS</p> <p>Regulamin Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS</p> <p>Regulamin Centrum Badawczo-Rozwojowego “e-Humanistyka” - załącznik do Zarządzenia Nr 41/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 1 lipca 2014 r. w sprawie utworzenia Centrum Badawczo-Rozwojowego e-Humanistyka</p> <p>Regulamin Centrum Badawcze “Centrum Badań Gier Wideo” - załącznik do Zarządzenia Nr 78/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 17 grudnia 2014 r. w sprawie utworzenia Centrum Badań Gier Wideo UMCS</p> <p>Uchwała Nr XXIII-27.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie wyrażenia zgody na utworzenie spółki zarządzającej ECOTECH-COMPLEX</p> <p>Uchwała Nr XXIII-18.12/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-</p>		
--	---	--	--

	<p>-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie wyrażenia zgody na zawarcie przez Uniwersytet umowy o współpracy w celu utworzenia Klastra Technologicznego pod nazwą: "KLASTER BUDOWNICTWO DROGOWE LUBELSZCZYZNY"</p> <p>Uchwała Nr XX-6.2/03 Senatu Akademickiego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 marca 2003 r. w sprawie przystąpienia Uniwersytetu do spółki Lubelski Park Naukowo-Technologiczny sp. z o.o. lub utworzenie spółki</p> <p>Uchwała Nr XXIII-19.5/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 24 września 2014 r. w sprawie wyrażenia zgody na utworzenie spółki spin-off, której celem będzie wykorzystanie wyników badań naukowych i patentów związanych ze sposobem wytwarzania i zastosowania mutanazy do komercyjnego wdrożenia w przemyśle</p>		
--	---	--	--

	<p>Regulamin Ogrodu Botanicznego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej stanowiący załącznik do Zarządzenia NR 53/2014 Rektora UMCS</p> <p>Regulamin Centrum Badawczego UMCS stanowiący załącznik do uchwały Nr 13.3/03 Senatu Akademickiego UMCS z dnia 17 grudnia 2003 r.</p> <p>Uchwała Nr XXIII-9.7/13 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie regulaminu tworzenia spółek spin-off z udziałem UMCS w Lublinie</p>		
--	---	--	--

	<p>Zarządzenie Nr 21/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 31 marca 2015 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania projektami finansowanymi lub współfinansowanymi z europejskich i międzynarodowych funduszy pomocowych</p> <p>Zarządzenie Nr 14/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 4 marca 2014 r. w sprawie zasad sporządzania, zawierania i rejestracji umów cywilnoprawnych wraz ze zmieniającym go Zarządzeniem Nr 4/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 stycznia 2016 r.</p> <p>Pismo Okólne Nr 3/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 8 lipca 2014 r. zmieniające Pismo Okólne Nr 6/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 3 lipca 2013 r. w sprawie zasad</p>		
--	---	--	--

	<p>prowadzenia rejestrów przyznanych dodatków specjalnych i dodatków za charakter pracy oraz wprowadzenia wzoru wniosku o przyznanie dodatków</p>		
<p>9. Zaangażowanie społeczne Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o dostępie do informacji publicznej Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</p>	<p>Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Lubelski Festiwal Nauki Drzwi otwarte Uniwersytet Dziecięcy Uniwersytet Trzeciego Wieku</p> <p>Regulamin Ogrodu Botanicznego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 53/2014 Rektora UMCS</p>	<p>nie wymagane działania</p>	<p>-</p>

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Na UMCS stosowane są dobre praktyki dotyczące popularyzacji nauki, m.in. Lubelski Festiwal Nauki co roku we wrześniu wspólnie z pozostałymi publicznymi uczelniami Lublina.

10. Zasada niedyskryminacji			
Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Regulamin Pracy UMCS Zarządzenie Nr 43/2010 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 9 września 2010 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	2 rok / Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny
11. Systemy oceny pracowników			
Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.			

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	<p>Statut UMCS</p> <p>Regulamin Pracy UMCS</p> <p>Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Uchwała Nr XXI – 21.4/07 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie „Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich magistrów i doktorów”</p> <p>Uchwała Nr XXI – 26.5/08 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 28 maja 2008 r. w sprawie „Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich z tytułem naukowym”</p> <p>Uchwała Nr XXI – 26.4/08 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 28 maja 2008 r. w sprawie „Karty okresowej oceny</p>	<p>Dostosowanie kart ocen do nowego brzmienia przepisów, w tym modyfikacja kryteriów oceny</p> <p>Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy</p>	<p>2 lata / Centrum Kadrowo Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny</p> <p>2 rok / Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny</p>

	<p>nauczycieli akademickich ze stopniem naukowym doktora habilitowanego”</p> <p>Zarządzenie Nr 47/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 28 lipca 2016 r. w sprawie wprowadzenia karty oceny pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych i technicznych obsługujących proces naukowo-badawczy i dydaktyczny oraz pracowników działalności wydawniczej, a także trybu przeprowadzania oceny</p> <p>Zarządzenie Nr 33/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 maja 2014 r. w sprawie prowadzenia badań jakości kształcenia w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 27.6/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie Regulaminu przyznawania nagród Rektora nauczycielom akademickim Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej</p> <p>Zarządzenie Nr 5/2012 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu</p>		
--	--	--	--

	Nagrody Naukowej „Marii Curie” (Maria Curie Prize)		
12. Rekrutacja			
Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca	Statut UMCS uchwalony na posiedzeniu Senatu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXIII – 9.3/13 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie zasad polityki zatrudniania w grupie nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Marii Curie- -Skłodowskiej w Lublinie Zarządzenie Nr 40/2012 Rektora UMCS z dnia 18 września 2012 r. w sprawie ustalenia kryteriów oraz procedury zatrudniania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie emerytowanych nauczycieli akademickich i zmieniające je Zarządzenie Nr 38/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 maja 2013 r.	Dostosowanie polityki zatrudnienia do nowelizacji ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym	6 miesięcy / Komisja Statutowa

	<p>Uchwała Nr XXII - 10.3/09 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 czerwca 2009 r. w sprawie ustalania obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiaru zajęć dydaktycznych oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, a także zasad powierzenia prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych</p> <p>Zarządzenie Nr 53/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 września 2016 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej</p> <p>Zarządzenie Nr 27/2007 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 27 lipca 2007 r. w sprawie określenia zasad naboru pracowników niebędących nauczycielami akademickimi</p>		
--	--	--	--

<p>13. Rekrutacja (Kodeks) Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.</p>			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p>	<p>Statut UMCS uchwalony na posiedzeniu Senatu w dniu 14 czerwca 2006 r.</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 9.3/13 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie zasad polityki zatrudniania w grupie nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Zarządzenie Nr 40/2012 Rektora UMCS z dnia 18 września 2012 r. w sprawie ustalenia kryteriów oraz procedury zatrudniania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie emerytowanych nauczycieli akademickich i zmieniające je Zarządzenie Nr 38/2013 Rektora</p>	<p>Aktualizacja regulacji wewnętrznych w zakresie rekrutacji</p>	

	<p>Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 maja 2013 r.</p> <p>Zarządzenie Nr 27/2007 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 27 lipca 2007 r. w sprawie określenia zasad naboru pracowników niebędących nauczycielami akademickimi</p> <p>Pismo okólne Nr 3/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2015 r. w sprawie ogłaszania informacji o konkursach na stanowisko nauczyciela akademickiego</p>		
<p>14. Dobór kadr (Kodeks)</p> <p>Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Prawo o szkolnictwie wyższym</p>	<p>Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r.</p>	<p>Podjęcie działań zmierzających do zapewnienia odpowiedniej reprezentacji komisji konkursowych</p>	<p>2 lata / Zespół powołany przez Rektora</p>

15. Przejrzystość (Kodeks)			
Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXIII – 9.3/13 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie zasad polityki zatrudniania w grupie nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Zarządzenie Nr 40/2012 Rektora UMCS z dnia 18 września 2012 r. w sprawie ustalenia kryteriów oraz procedury zatrudniania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie emerytowanych nauczycieli akademickich i zmieniające je Zarządzenie Nr 38/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 maja 2013 r. Zarządzenie Nr 27/2007 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 27 lipca 2007 r. w sprawie	Opracowanie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań	2 lata / Zespół powołany przez Rektora

	określenia zasad naboru pracowników niebędących nauczycielami akademickimi		
--	--	--	--

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

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

16. Ocena zasług (Kodeks)

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
	Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji	2 lata / Zespół powołany przez Rektora

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
	<p>Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r.</p> <p>Uchwała nr XXII –40.11/12</p> <p>Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p>	nie wymagane działania	-

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)	Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	nie wymagane działania	-

19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)			
Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora Departament Wymiany Międzynarodowej MNiSW,	Statut UMCS uchwalony na posiedzeniu Senatu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	nie wymagane działania	-

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

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

20. Staż pracy (Kodeks)
Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	nie wymagane działania	-

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

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie	Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXIII – 9.3/13 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej	nie wymagane działania	-

kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego.	w Lublinie z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie zasad polityki zatrudniania w grupie nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie		
22. Uznanie zawodu Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej	Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała nr XXII–40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie UCHWAŁA Nr XXIII –16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich.	nie wymagane działania	-

	-Skłodowskiej w Lublinie za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych ze zmianami		
24. Warunki pracy Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Ustawa o finansowaniu nauki Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Zarządzenie Rektora Nr 26/2005 z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Zarządzenie Nr 39/2011 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 16 września 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania wsparcia w ramach dotacji na zadania związane z kształceniem studentów niepełnosprawnych oraz wydatkowania dotacji obowiązujący na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	2 rok / Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny

	<p>Uchwała Nr XXIII –16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich.</p> <p>Uchwała Nr XXII-28.4/11 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 25 maja 2011 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych nauczycieli akademickich</p>		
--	---	--	--

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Na potrzeby badań naukowych, a w szczególności organizacji środowiska informatycznego wspierającego proces badawczy, służby i jednostki informatyczne zapewniają dostęp do narzędzi i usług umożliwiających realizację badań o różnych porach i z różnych lokalizacji. UMCS ma podpisaną umowę ze żłobkiem, który działa w obiekcie UMCS i zapewnia opiekę dla dzieci pracowników, doktorantów i studentów.

25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie			
Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Zarządzenie Rektora Nr 26/2005 z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	2 rok / Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny

26. Finansowanie i wynagrodzenie			
Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rozporządzenia MNISW w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania doktorantom stypendiów ministra za wybitne osiągnięcia Rozporządzenia MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków przyznawania stypendiów osobom, którym wszczęto przewód doktorski Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa</p>	<p>Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r.</p> <p>Regulamin Wynagradzania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie załącznik do Zarządzenia nr 56/2013 Rektora UMCS</p> <p>Zarządzenie Nr 116/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie określenia średniego wynagrodzenia w poszczególnych grupach pracowniczych oraz kwoty rewaloryzacji</p> <p>Uchwała Nr XXII 27 .6/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 24 czerwca 2015r. w sprawie Regulaminu przyznawania nagród Rektora nauczycielom akademickim</p> <p>Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej</p> <p>Zarządzenia Nr 103/2013 Rektora UMCS z dnia 8 listopada 2013 r. w sprawie organizacji i zasad prowadzenia gospodarki finansowej Uniwersytetu</p>	nie wymagane działania	-

<p>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określania dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa</p> <p>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</p> <p>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie nie wykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy</p> <p>Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczycieli akademickich</p> <p>Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej</p>	<p>Uchwała nr XXII -22.1/10 z dnia 27 października 2010 w sprawie ustalania wysokości honorarium z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych do utworu</p> <p>Zarządzenie Nr 53/2010 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 listopada 2010 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wyliczania wynagrodzeń pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie za wykonanie prac będących przedmiotem praw autorskich z zastosowaniem 50% kosztów uzyskania przychodu</p> <p>Zarządzenie Nr 92/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 27 września 2013 r. w sprawie wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe realizowane przez nauczycieli akademickich</p> <p>Zarządzenie Nr 73/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie określenia średniego wynagrodzenia w poszczególnych grupach pracowniczych będącego podstawą obliczania 15% wzrostu wynagrodzenia na wniosek pracowników przechodzących na emeryturę w roku 2016</p> <p>Zarządzenie 47/2014 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania stypendiów doktoranckich oraz zwiększania stypendium doktoranckiego z dotacji podmiotowej na</p>		
--	--	--	--

	<p>dofinansowanie zadań projakościowych (zm. 41/2015)</p> <p>Zarządzenie Nr 16/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 16 marca 2015 r. w sprawie warunków przyznawania stypendiów doktorskich</p> <p>Zarządzenie Nr 14/2014 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 4 marca 2014 r. w sprawie zasad sporządzania, zawierania i rejestracji umów cywilnoprawnych ze zmianami</p>		
--	--	--	--

Uniwersytet Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie zatrudnia pracowników naukowo-dydaktycznych jak również pracowników naukowo-technicznych w ramach umowy o pracę wraz z wynikającymi z tego tytułu świadczeniami (ubezpieczenia społeczne, urlopy macierzyńskie i rodzicielskie, świadczenia socjalne) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz europejskimi. Uniwersytet posiada w swojej strukturze Biuro Spraw Socjalnych dzięki któremu pracownicy mogą korzystać z takich przywilejów jak dofinansowanie wypoczynku letniego, pomoc materialna, zapomogi ,dofinansowania do imprez kulturalnych oraz zajęć sportowych. Warunki finansowania i wynagradzania na Uniwersytecie Marii Curie - Skłodowskiej wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego są zgodne zarówno z prawodawstwem krajowym jak i wewnętrznymi uregulowaniami. System wynagradzania jest zintegrowany i zawiera następujące elementy wynagrodzenia:

Wynagrodzenie zasadnicze – zasady zaszeregowania uwzględniające wymagania w zakresie wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego odpowiednio do rodzaju , ilości i jakości świadczonej pracy

Dodatek za staż pracy – uwzględniające uzyskane doświadczenie w okresie zatrudnienia

Dodatek funkcyjny przysługujący pracownikom funkcyjnym

Dodatek specjalny w związku z okresowym zwiększeniem obowiązków

Ponadto Uczelnia zachęca i udziela wsparcia administracyjnego pracownikom na pozyskiwanie środków na realizację projektów badawczych i dodatkowego wynagrodzenia z funduszy zewnętrznych.

<p>27. Równowaga płci Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Kodeks pracy</p>	<p>Zarządzenie Rektora Nr 26/2005 z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy</p>	<p>2 lata / Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny</p>
<p>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.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich prowadzonych przez jednostki organizacyjne uczelni</p>	<p>Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXIII – 9.3/13 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie zasad polityki zatrudniania w grupie nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p>	<p>nie wymagane działania</p>	<p>-</p>

	<p>Zarządzenie Nr 40/2012 Rektora UMCS z dnia 18 września 2012 r. w sprawie ustalenia kryteriów oraz procedury zatrudniania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie emerytowanych nauczycieli akademickich i zmieniające je Zarządzenie Nr 38/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 maja 2013 r.</p> <p>Zarządzenie Nr 16/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 16 marca 2015 r. w sprawie warunków przyznawania stypendiów doktorskich</p> <p>Zarządzenie Nr 69/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 30 listopada 2015 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej wraz ze zmieniającym go Zarządzeniem Nr 19/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 30 listopada 2015 r.</p>		
--	--	--	--

29. Wartość mobilności

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób Rozporządzenie MNiSW w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</p>	<p>Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r.</p> <p>Uchwała Nr XXIII-24.2/15 Senatu UMCS z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie warunków i trybu kierowania pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych ze zmianami</p> <p>Uchwała Nr XXIII –16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich.</p>	<p>Stworzenie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie oceny i rekrutacji</p>	<p>2 lata / Zespół powołany przez Rektora</p>

30. Dostęp do doradztwa zawodowego			
Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym	-	Wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	1 rok / Biuro Karier

Biuro Karier UMCS prowadzi doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców

Biuro ds. Kształcenia Ustawicznego UMCS prowadzi szkolenia dla pracowników Uczelni w zakresie umiejętności społecznych przydatnych przy prowadzeniu badań naukowych m.in. budowanie zespołu, komunikacja, trening rozwoju osobistego czy warsztaty umiejętności menadżerskich. Informacje o organizowanych szkoleniach/warsztatach ogłaszane są na stronie UMCS.

31. Prawa Własności Intelektualnej			
Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p>	<p>Uchwała Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie</p> <p>Uchwała Nr XXIII – 25.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu komercyjnego wykorzystania majątku Uniwersytetu do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych</p> <p>Zarządzenie nr 67/2013 w sprawie wprowadzenia Regulaminu wykonywania prac zleconych w ramach usług badawczych realizowanych przez pracowników UMCS</p>	nie wymagane działania	-

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, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa Prawo własności przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Uchwała nr 20/2016 Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyjęcia zasad rzetelności badań naukowych	Uchwała Nr XXIII – 25.1/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Marii Curie- Skłodowskiej w Lublinie Uchwała Nr XXIII – 25.2/15 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 22 kwietnia 2015 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu komercyjnego wykorzystania majątku Uniwersytetu do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych Zarządzenie nr 67/2013 w sprawie wprowadzenia Regulaminu wykonywania prac zleconych w ramach usług badawczych realizowanych przez pracowników UMCS	nie wymagane działania	-

33. Nauczanie

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXII - 10.3/09 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 czerwca 2009 r. w sprawie ustalania obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiaru zajęć dydaktycznych oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, a także zasad powierzenia prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych (z późn. zm.) Uchwała Nr XXIII –16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich	nie wymagane działania	-

	<p>Zarządzenie Nr 18/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 1 kwietnia 2016 r. zmieniające Zarządzenie Nr 33/2014 Rektora UMCS z dnia 29 maja 2014 r. w sprawie prowadzenia badań jakości kształcenia w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.</p> <p>Zarządzenie Nr 43/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 maja 2013 r. zmieniające Zarządzenie Nr 55/2009 Rektora UMCS z dnia 13 sierpnia 2009 r. w sprawie zasad i sposobu rozliczania zajęć dydaktycznych w UMCS w Lublinie</p> <p>Zarządzenie Nr 14/2012 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 26 marca 2012 r. zmieniające zarządzenie Nr 37/2011 Rektora UMCS z dnia 21 lipca 2011r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Uniwersytetu, w tym za godziny ponadwymiarowe, przyznawania dodatkowego wynagrodzenia i dodatków do wynagrodzenia pracownikom Uniwersytetu</p>		
--	--	--	--

34. Skargi / apelacje

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Zarządzenie Nr 43/2011 W sprawie organizacji przyjmowania, organizowania i załatwiania skarg i wniosków w Uniwersytecie Marii Curie- Skłodowskiej Zarządzenie Nr 43/2010 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 9 września 2010 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej w Lublinie Pismo Okólne Nr 1/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 13 marca 2013 r. w sprawie przestrzegania przez pracowników Uniwersytetu, uniwersyteckich norm etycznych – Kodeks Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych	nie wymagane działania	-

35. Wpływ na organy decyzyjne			
Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Ustawa o związkach zawodowych	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r.	nie wymagane działania	-
36. Relacje z opiekunem naukowym			
Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r.	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXI – 21.4/07 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie „Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich magistrów i doktorów” Uchwała Nr XXI – 26.5/08 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia	nie wymagane działania	-

	<p>28 maja 2008 r. w sprawie „Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich z tytułem naukowym”</p> <p>Uchwała Nr XXI – 26.4/08 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 28 maja 2008 r. w sprawie „Karty okresowej oceny nauczycieli akademickich ze stopniem naukowym doktora habilitowanego”</p>		
<p>37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</p> <p>Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodność funkcji, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym</p>	<p>Uchwała Nr XXIII – 16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich.</p> <p>Pismo Okólne Nr 1/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 13 marca 2013 r. w sprawie przestrzegania przez pracowników Uniwersytetu, uniwersyteckich norm etycznych – Kodeks Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych</p>	<p>nie wymagane działania</p>	<p>-</p>

38. Kontynuacja rozwoju zawodowego			
Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	Statut Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXIII –16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich Uchwała Nr XXIII-24.2/15 Senatu UMCS z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie warunków i trybu kierowania pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych ze zmianami Zarządzenie Nr 69/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 30 listopada 2015 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej wraz ze zmieniającym go Zarządzeniem Nr 19/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 30 listopada 2015 r.	Przeanalizowanie i ewentualne rozszerzenie oferty dydaktycznej (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) kierowanej do pracowników Uniwersytetu	3 lata / Centrum Kadrowo-Płacowe, Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów

Dodatkowe dobre praktyki stosowane na Uczelni

Na UMCS realizowano dla pracowników studia podyplomowe w zakresie „Kształcenie kadry akademickiej do roli wykładowców przedmiotu Ochrona własności intelektualnej”.

Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej informuje pracowników o ofertach stypendialnych oraz projektach z UE w ramach rozwoju potencjału dydaktyczno-naukowego młodej kadry akademickiej m.in. stypendia dla doktorantów. UMCS oferuje interdyscyplinarne studia doktoranckie, wykłady profesorów wizytujących. Program Erasmus+ wspiera rozwój zawodowy naukowców poprzez dofinansowanie wyjazdów zagranicznych mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych.

39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego			
Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.			
Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)	Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki	Wymagane działania	Termin/Wykonawca
Ustawa Kodeks pracy Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób	Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXII –40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Uchwała Nr XXIII-24.2/15 Senatu UMCS z dnia 25 marca 2015 r. w sprawie warunków i trybu kierowania pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych ze zmianami Zarządzenie Nr 69/2015 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 30 listopada 2015 r. w sprawie podnoszenia	Opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych	2 lata / Centrum Kadrowo-Płacowe

	<p>kwalfikacji zawodowych przez pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej wraz ze zmieniającym go Zarządzeniem Nr 19/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 30 listopada 2015 r.</p>		
<p>40. Opieka naukowa Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowci są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.</p>			
<p>Odpowiednie prawodawstwo (umożliwiające lub utrudniające wdrożenie powyższego kryterium)</p>	<p>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki</p>	<p>Wymagane działania</p>	<p>Termin/Wykonawca</p>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich</p>	<p>Statut Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej uchwalony przez Senat UMCS na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2006 r. Uchwała Nr XXII–40.11/12 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 maja 2012 r. w sprawie strategii rozwoju Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie Uchwała Nr XXIII –16.16/14 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 23 kwietnia 2014 r. w sprawie regulaminu studiów doktoranckich</p>	<p>Opracowanie założeń odnoszących się do polityki wyznaczania opiekunów naukowych</p>	<p>2 lata / Zespół powołany przez Rektora</p>

RAPORT Z BADANIA ANALIZY WEWNĘTRZNEJ (BADANIE ANKIETOWE)

Przyjęta w 2005 r. przez Komisję Europejską *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* opisują prawa i obowiązki, jakim podlegają zarówno naukowcy, jak i instytucje ich zatrudniające. Oba dokumenty zwracają uwagę na potrzebę tworzenia dobrych i stabilnych warunków pracy dla uczonych na każdym etapie ich ścieżki zawodowej. Instytucje działające w sferze badawczo-rozwojowej m.in. uczelnie, które wdrożą zasady *Karty* i *Kodeksu* do swoich wewnętrznych regulacji i ustalą standard ich stosowania zostają wyróżnione logiem „**Human Resources Excellence in Research**”.

Wdrożenie Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jest tym samym jednym z priorytetowych działań w dążeniu do stworzenia przyjaznego środowiska pracy naukowej, podniesienia jakości tej pracy i prowadzonych w jej ramach badań, a także zagwarantowania transparentnych zasad rekrutacji pracowników naukowych.

Jednym z najważniejszych elementów procedury ubiegania się o logo HR Excellence in Research było badanie *Analizy Wewnętrznej*, przeprowadzone w formie anonimowej ankiety, skierowanej do pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych, doktorantów oraz pracowników naukowo-technicznych i inżynierjno-technicznych.

Opis realizacji badania

Celem badania było poznanie opinii pracowników i doktorantów na temat warunków pracy, etyki i rozwoju zawodowego w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Badanie było diagnozą służącą określeniu mocnych i słabych stron procedur funkcjonujących w Uczelni oraz ich spójności z zasadami zawartymi w *Karcie* i *Kodeksie*. Pozyskane dane będą wykorzystane do stworzenia planu określającego główne kierunki działań zmierzających do realizacji wytycznych, obowiązujących naukowców i pracodawców, zawartych w wymienionych dokumentach.

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 28 września – 16 października 2016 r. z zastosowaniem techniki CAWI (Computer Aided Web Interview), wykorzystującej Internet

do realizacji badania. Respondenci zostali poproszeni o wypełnienie anonimowej ankiety elektronicznej, realizowanej poprzez aplikację Ankieter, powiązaną z Uniwersyteckim Systemem Obsługi Studiów (USOS). Zaproszenia do jej wypełnienia zostały rozesłane pracownikom i doktorantom za pomocą poczty elektronicznej, a informację o prowadzonym badaniu zamieszczono również na stronie www Uczelni.

Kwestionariusz ankiety został podzielony na cztery bloki tematyczne, zgodne z badanymi obszarami:

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

Łącznie kwestionariusz składał się z czterdziestu pytań, odpowiadających wytycznym zawartym w *Europejskiej Karcie Naukowca* i *Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Każde z pytań było oceniane przez respondentów w pięciostopniowej skali, z następującą kafeterią odpowiedzi:

- zdecydowanie tak,
- raczej tak,
- raczej nie,
- zdecydowanie nie,
- trudno powiedzieć.

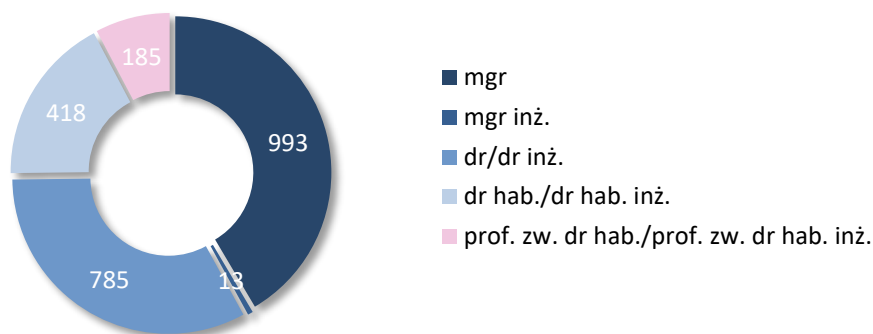
Wypełniając ankietę, respondenci wybierali jedną odpowiedź, która ich zdaniem najlepiej odzwierciedlała opinie danej osoby na temat tego, w jakim stopniu UMCS spełnia poszczególne kryteria. Dodatkowo respondenci mieli możliwość pozostawienia swoich uwag, przy każdym z pytań.

Zebrany materiał został poddany szczegółowej analizie i przedstawiony w niniejszym raporcie z uwzględnieniem podziału na dane o charakterze ilościowym i jakościowym. Wyniki w ujęciu ogólnym wraz z wnioskami zostały zaprezentowane w pierwszej części raportu. W dalszej kolejności przedstawiono rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania,

z uwzględnieniem podziału na badane obszary. Wszystkie odpowiedzi pozostawione przez respondentów w pytaniach otwartych zostały zebrane w Aneksie.

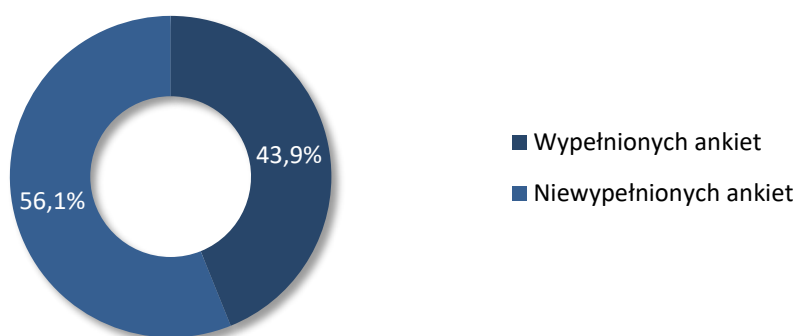
Struktura grupy respondentów

Wykres 3.1 Liczbowy podział naukowców UMCS według stopnia/tytułu naukowego lub zawodowego



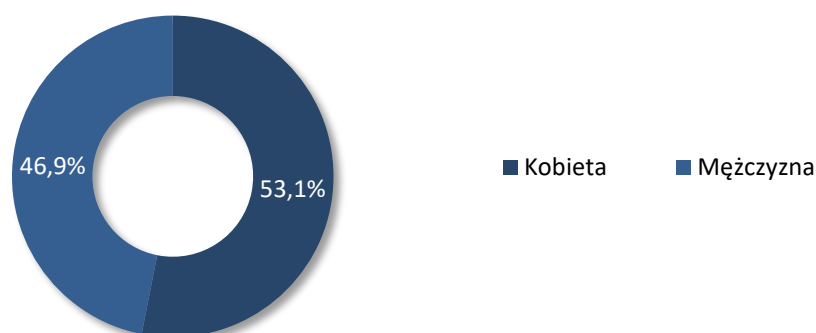
Badaniem objęto wszystkich 2394. naukowców UMCS, wśród których najliczniejszą grupę – stanowiącą 41,48% - są magistry. Wysoki odsetek osób objętych badaniem dotyczy także naukowców ze stopniem naukowym dr i dr inż. (32,79%), a także dr hab. i dr hab. inż. (17,46% ogółu naukowców objętych badaniem ankietowym).

Wykres 3.2 Poziom zwrotności kwestionariuszy



W badaniu wzięły udział 1053 osoby. Łącznie wysłano 2394 zaproszenia do wypełnienia ankiety, co oznacza, że zwrotność ankiety wyniosła 44%.

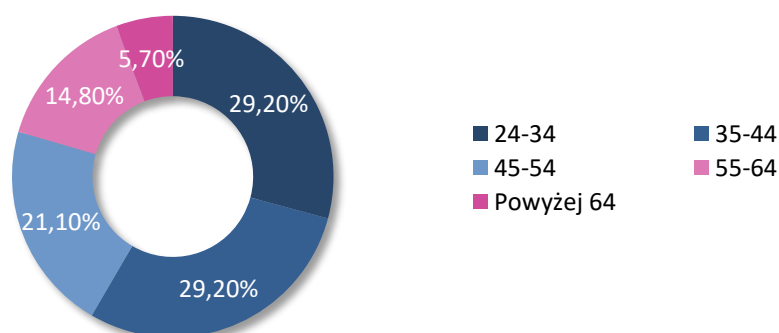
Wykres 3.3. Procentowy udział respondentów według płci



Ponad połowę ankietowanych (53,1%) stanowiły kobiety.

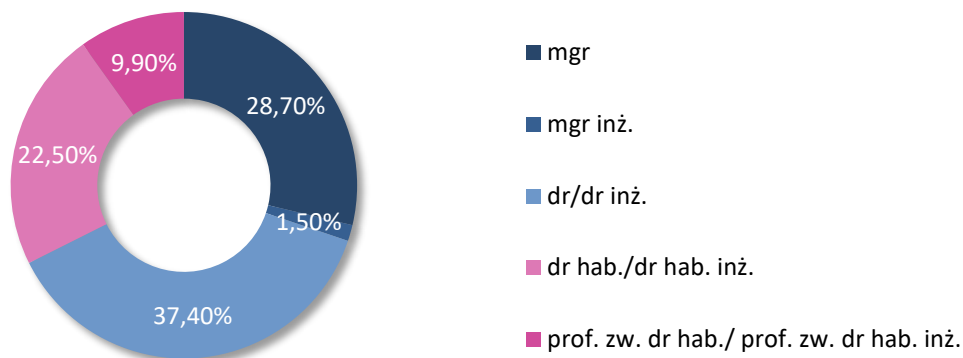
Najliczniej reprezentowanymi grupami wiekowymi były osoby mające 24-34 lata (29,2%) oraz 35-44 lata (29,2%). Wysoki odsetek (21,1%) ankietowanych to osoby pomiędzy 45 a 54 rokiem życia. Najmniej licznie reprezentowaną grupą respondentów były osoby powyżej 64 roku życia.

Wykres 3.4. Procentowy udział respondentów według wieku



Zdecydowanie najwięcej, bo ponad 67% respondentów to osoby posiadające tytuł zawodowy magistra lub stopień naukowy doktora. Natomiast samodzielni pracownicy nauki stanowili nieco ponad 32% osób biorących udział w badaniu. W pierwszej z tych grup, liczniej reprezentowani byli doktorzy (37,4% wszystkich badanych), a w drugiej doktorzy habilitowani (22,5% wszystkich badanych).

Wykres 3.5. Procentowy udział respondentów według stopnia/tytułu naukowego lub zawodowego



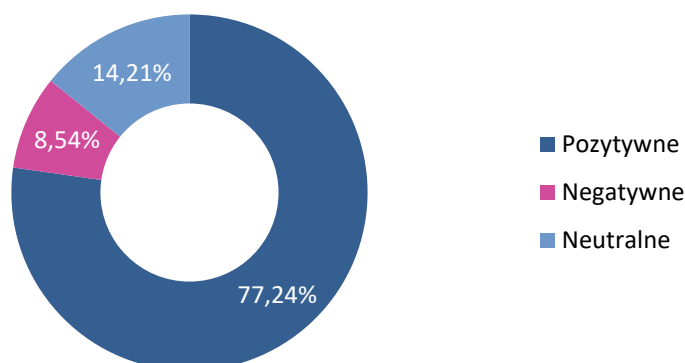
Wnioski z przeprowadzonego badania

Analiza danych ilościowych

Analiza udzielonych w badaniu ankietowym odpowiedzi pozwala stwierdzić, że pracownicy i doktoranci dość dobrze oceniają Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pod względem funkcjonowania procedur związanych z warunkami pracy, etyką, rozwojem zawodowym i szkoleniami oraz ich spójności z zasadami zawartymi w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz *Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*.

Celem szerszego spojrzenia na opinie respondentów uzyskane odpowiedzi zostały zagregowane. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” przyporządkowano do kategorii „pozytywne”, „zdecydowanie nie” i „raczej nie” do „negatywne”, natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć” określono, jako „neutralne”.

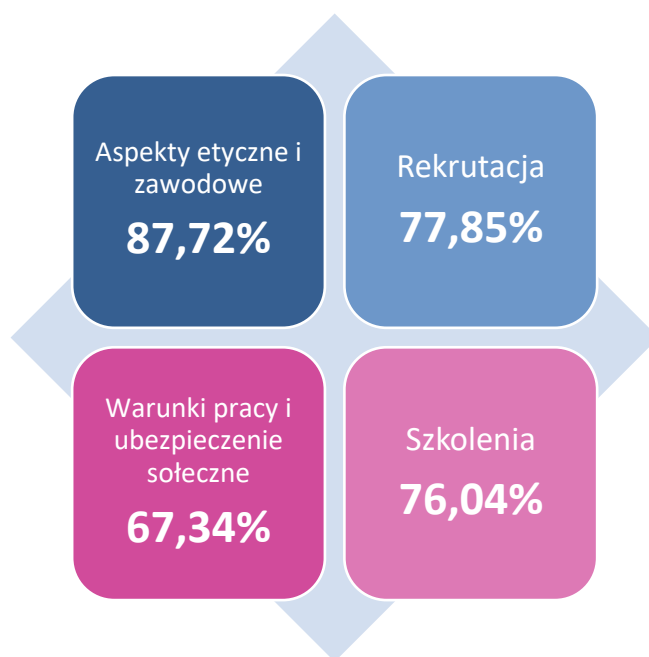
Wykres 3.6. Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi według kategorii odpowiedzi



Wśród opinii respondentów wyraźnie dominowały odpowiedzi pozytywne, które stanowiły 77,24% wszystkich odpowiedzi. Odpowiedzi negatywnych było 8,54%, natomiast odpowiedzi neutralnych 14,21%. Wyraźnie wysoki odsetek odpowiedzi neutralnych powinien zwrócić uwagę Uniwersytetu. Porównanie rozkładu odpowiedzi na poszczególne pytania, może pozwolić na poznanie przyczyn częstego wyboru odpowiedzi *trudno powiedzieć*.

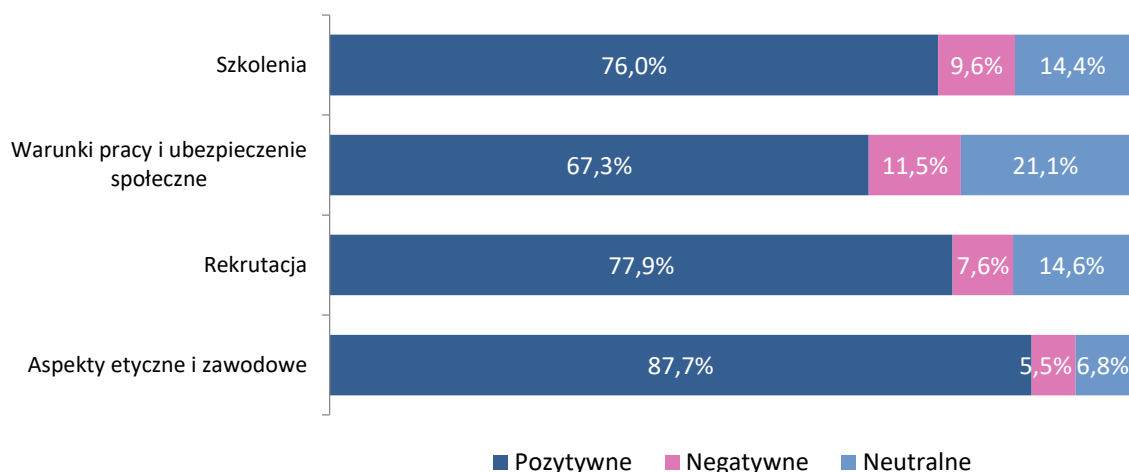
W ujęciu ogólnym, najwyższy wskaźnik pozytywnych odpowiedzi uzyskał obszar **Aspekty etyczne i zawodowe** (87,72%), co pokazuje, że naukowcy bardzo wysoko oceniają etyczny i zawodowy aspekt środowiska naukowego UMCS. Natomiast wyzwaniem dla Uniwersytetu może być dbałość o **Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne**, ponieważ był to obszar najniżej oceniony przez respondentów (67,34% pozytywnych wskazań).

Rysunek 3.1. Pozytywne odpowiedzi dla poszczególnych obszarów w ujęciu procentowym



W każdym z analizowanych obszarów widoczna jest przewaga odpowiedzi o charakterze neutralnym, nad odpowiedziami negatywnymi. W obszarze **Aspekty etyczne i zawodowe** różnica ta jest najniższa i wynosi jedynie 1,3%. Dla obszaru **Szkolenia** różnica ta wynosi już 4,8%, a dla **Rekrutacji** wzrasta do poziomu 7%. Najwyższy wskaźnik przewagi odpowiedzi neutralnych widoczny jest w obszarze **Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne** i wynosi 9,6%. Tak znaczna liczba pytań, w poszczególnych obszarach, które uzyskały wysokie wskaźniki odpowiedzi neutralnych może wskazywać, że istnieje potrzeba podjęcia działań koniecznych do usprawnienia przepływu informacji i zaznajomienia pracowników naukowych i doktorantów Uniwersytetu z obecnie funkcjonującymi praktykami czy uregulowaniami, dotyczącymi kwestii poruszanych w badaniu.

Wykres 3.7. Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi w obszarach



Poniższa tabela przedstawia każdą z obowiązujących zasad w poszczególnych obszarach, rozkłady procentowe w ramach trzech kategorii oraz stosunek odpowiedzi pozytywnych do negatywnych. Kolorem granatowym zaznaczone zostały najwyższe, a różowym najniższe wartości procentowe w ramach każdej z kategorii odpowiedzi.

Tabela 3.3. Procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów

Obszar	Obowiązująca zasada	Pozytywne		Negatywne	Neutralne
Aspekty etyczne i zawodowe	1. Wolność badań naukowych	96,9%	>	1,5%	1,6%
	2. Zasady etyczne	92,5%	>	2,8%	4,7%
	3. Odpowiedzialność zawodowa	93,7%	>	2,0%	4,3%
	4. Profesjonalne podejście	82,7%	>	9,6%	7,7%
	5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	93,2%	>	5,4%	1,4%
	6. Odpowiedzialność	81,2%	>	6,8%	12,0%
	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	89,3%	>	4,4%	6,3%
	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	83,6%	>	5,7%	10,6%
	9. Zaangażowanie społeczne	87,3%	>	7,2%	5,5%
	10. Zasada niedyskryminacji	85,6%	>	4,2%	10,1%
	11. Systemy oceny pracowników	78,9%	>	10,6%	10,5%

Rekrutacja	12. Rekrutacja	87,2%	>	6,5%	6,3%
	13. Rekrutacja (Kodeks)	77,9%	>	8,1%	13,9%
	14. Dobór kadr(Kodeks)	65,5%	>	12,0%	22,6%
	15. Przejrzystość (Kodeks)	73,9%	>	11,0%	15,1%
	16. Ocena zasług (Kodeks)	73,3%	>	9,9%	16,9%
	17. Odstępstwa od porządku życiorysów (Kodeks)	74,1%	>	3,8%	22,0%
	18. Uznawanie doświadczeń w zakresie mobilności (Kodeks)	74,7%	>	8,9%	16,4%
	19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	75,0%	>	7,5%	17,5%
	20. Staż pracy (Kodeks)	89,6%	>	4,3%	6,1%
	21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	87,3%	>	3,7%	8,9%
Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	22. Uznanie zawodu	73,7%	>	11,8%	14,5%
	23. Środowisko badań naukowych	75,7%	>	13,4%	10,8%
	24. Warunki pracy	79,3%	>	2,2%	18,5%
	25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	78,6%	>	4,3%	17,1%
	26. Finansowanie i wynagrodzenia	68,4%	>	17,2%	14,4%
	27. Równowaga płci	58,0%	>	12,4%	29,5%
	28. Rozwój kariery zawodowej	66,7%	>	12,0%	21,2%
	29. Wartość mobilności	67,0%	>	8,5%	24,5%
	30. Dostęp do doradztwa zawodowego	40,4%	>	24,8%	34,8%
	31. Prawo własności intelektualnej	77,4%	>	6,1%	16,5%
	32. Współautorstwo	67,1%	>	8,2%	24,6%
	33. Nauczanie	58,1%	>	25,5%	16,4%
	34. Skargi/apele	54,4%	>	12,0%	33,5%

	35. Organy decyzyjne	78,0%	>	2,7%	19,3%
Szkolenia	36. Relacja z opiekunem naukowym	87,4%	>	3,4%	9,2%
	37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	82,2%	>	7,4%	10,4%
	38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	83,4%	>	9,0%	7,6%
	39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	66,6%	>	13,2%	20,2%
	40. Opieka naukowa	60,6%	>	15,0%	24,4%

Najwyższy wskaźnik pozytywnych odpowiedzi uzyskała zasada **wolności badań naukowych** (96,9%), oznacza to, że pracownicy i doktoranci prowadząc badania mogą kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami etycznymi.

Wysoko ocenione zostały także zasady:

- **odpowiedzialności zawodowej** (93,7%) – na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie przestrzega się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami;
- **zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów** (93,2%) – na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy;
- **etyczne** (92,5%) – na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Żadna z zasad nie uzyskała przeważającej ilości odpowiedzi negatywnych, niemniej jednak przy kilku z nich zaobserwowano kilkudziesięcio-procentowy odsetek negatywnych

odpowiedzi. Największe wskaźniki negatywnych odpowiedzi odnotowano w ramach zasady **nauczanie** (25,5%) oraz zasady **dostęp do doradztwa zawodowego** (24,8%).

Wiele, zawartych w *Kodeksie* i *Karcie*, zasad respondentzi ocenili neutralnie. Najwięcej neutralnych odpowiedzi uzyskały zasady **dostępu do doradztwa zawodowego** (34,8%), **skarg/apeli** (33,5%) oraz **równowagi płci** (29,5%).

Podsumowaniem analizy zebranego materiału są poniższe rysunki, które przedstawiają mocne i słabe strony Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie w badanych aspektach.

W zestawieniu znalazły się po trzy zasady, z każdego obszaru, ocenione przez respondentów najwyżej i trzy ocenione najniżej.

W poszczególnych obszarach, najmocniejszymi stronami Uniwersytetu są kwestie wynikające z zasad tj.: **wolność badań naukowych, staż pracy, warunki pracy oraz relacje z opiekunem naukowym**. Jako mocne strony można określić również - **stabilizacja oraz stałe zatrudnienie, kontynuacja rozwoju zawodowego, odpowiedzialność zawodowa czy organy decyzyjne**.

Natomiast do najsłabszych kwestii w badanych obszarach należą – **system oceny pracowników, dobór kadr, nauczanie oraz opieka naukowa**. Jako zdecydowanie słabe strony Uczelni, zgodnie ze wskazaniem ankietowanych, wyróżniają się także zasady **profesjonalne podejście, przejrzystość, dostęp do doradztwa zawodowego oraz dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego**. Procedury obowiązujące w zakresie tych zasad powinny stać się obiektem szczególnego zainteresowania Uniwersytetu i obiektami działań naprawczych.

Na szczególną uwagę zasługuje zasada **kontynuacji rozwoju zawodowego**, która jest jednocześnie jedną z najmocniejszych i jedną z najsłabszych stron w swojej kategorii, wg liczby odpowiedzi pozytywnych (83,4%) i negatywnych (9,0%).

Rysunek 3.2. Mocne strony według obszarów

Aspekty etyczne i zawodowe	Rekrutacja	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	Szkolenia
Wolność badań naukowych	Staż pracy	Warunki pracy	Relacja z opiekunem naukowym
Odpowiedzialność zawodowa	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Kontynuacja rozwoju zawodowego
Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Rekrutacja	Organy decyzyjne	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

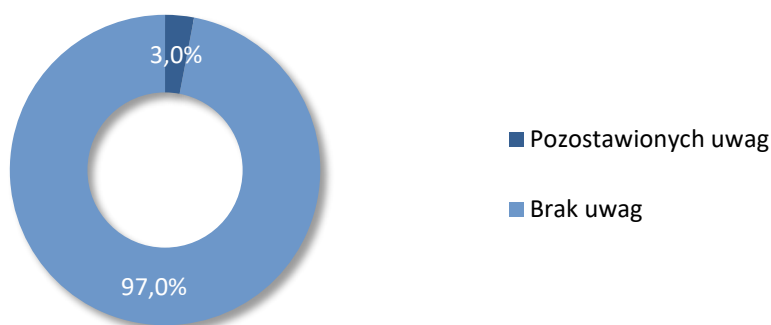
Rysunek 3.3. Słabe strony według obszarów

Aspekty etyczne i zawodowe	Rekrutacja	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	Szkolenia
System oceny pracowników	Dobór kadr	Nauczanie	Opieka naukowa
Profesjonalne podejście	Przejrzystość	Dostęp do doradztwa zawodowego	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
Zaangażowanie społeczne	Ocena zasług	Finansowanie i wynagrodzenia	Kontynuacja rozwoju zawodowego

Analiza danych jakościowych

Każde z czterdziestu pytań, zawartych w kwestionariuszu ankiety, zawierało pole, w którym respondenci mogli zostawić swoje dodatkowe uwagi. Jedynie niewielki odsetek badanych (3%) skorzystał z tej możliwości. **Ogółem pozostawiono 1254 uwagi**, z czego najwięcej odnosiło się do obszarów **Aspekty etyczne i zawodowe** oraz **Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne** (po 421 komentarzy), a najmniej do obszaru **Szkolenia** (151 komentarzy).

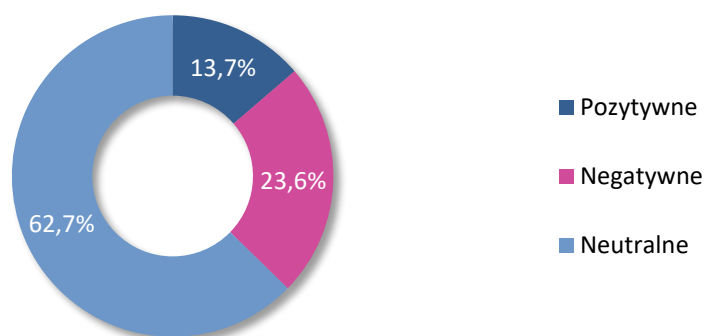
Wykres 3.8. Zwrotność odpowiedzi w pytaniach otwartych



Dla lepszego zobrazowania opinii uczestników badania, wszystkie ich uwagi zostały zagregowane do trzech kategorii, analogicznych jak w pytaniach zamkniętych - pozytywne, negatywne i neutralne.

Ze względu na znikomą ilość pozostawionych uwag, w stosunku do liczby wypełnionych kwestionariuszy, uzyskane dane należy analizować i interpretować z dużą dozą ostrożności. Ponadto, należy pamiętać, że respondenci mają tendencję do niepogłębiania swoich odpowiedzi w sytuacjach, gdy dobrze oceniają dany aspekt. Może to skutkować, pojawieniem się w swobodnych komentarzach dominującej liczby negatywnych uwag.

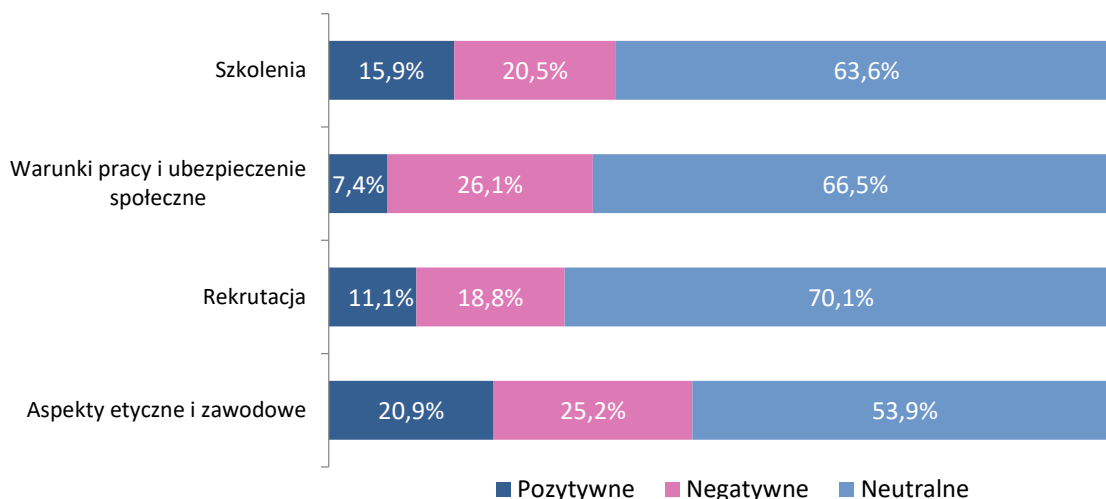
Wykres 3.9. Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi według kategorii odpowiedzi



Wśród uwag respondentów dominującą grupę stanowiły komentarze neutralne (62,7% wszystkich odpowiedzi), w których badani najczęściej deklarowali, że nie mają wiedzy na dany temat lub nie rozumieją pytania, uzasadniali dokonany przez siebie wybór odpowiedzi zamkniętej lub wpisywali po prostu „brak uwag”. Prawie 1/4 odpowiedzi, miała charakter negatywny. Pozytywnych uwag, odnotowano najmniej (13,7% wszystkich odpowiedzi). Należy pokreślić, że uzyskany, stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi negatywnych (23,6%) nie powinien być traktowany, jako głos większości i rozpatrywany w kategoriach globalnych problemów ogólnouniwersyteckich. Jest to jednak ważny sygnał, wskazujący, że są obszary funkcjonowania Uniwersytetu, które wymagają interwencji w postaci wprowadzenia odpowiednich uregulowań (jeżeli takie jeszcze nie zostały wdrożone) lub ewaluacji i usprawnienia już istniejących.

Analizując uzyskane dane w podziale na obszary można zauważyć, że najwięcej pozytywnych komentarzy odnotowano w obszarze **Aspekty etyczne i zawodowe** (20,9%). Najmniej uwag o charakterze pozytywnym (7,4%) i jednocześnie najwięcej o charakterze negatywnym (26,1%) znalazło się w obszarze **Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne**. Najniższy wskaźnik odpowiedzi negatywnych odnotowano w obszarze **Rekrutacja** (18,8%).

Wykres 3.10. Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi w obszarach



Poniższa tabela przedstawia każdą z obowiązujących zasad w poszczególnych obszarach, rozkłady procentowe w ramach trzech kategorii oraz stosunek odpowiedzi pozytywnych do negatywnych. Kolorem granatowym zaznaczone zostały najwyższe,

a różowym najniższe wartości procentowe w ramach każdej z kategorii odpowiedzi. Natomiast kolorem czerwonym oznaczone są zasady, co do których respondenci pozostawili więcej uwag o charakterze negatywnym, niż pozytywnym.

W ostatniej kolumnie tabeli przedstawiony jest procentowy stosunek ilości udzielonych odpowiedzi na pytanie otwarte do wszystkich wypełnionych ankiet. Jego najwyższa wartość wynosi 6,7% a najniższa 1,4%, co oznacza, że chociaż wskaźniki odpowiedzi w poszczególnych kategoriach wydają się wysokie, to jest to opinia znacznej mniejszości respondentów.

Tabela 3.4. Procentowy rozkład zagregowanych wypowiedzi respondentów

Obszar	Obowiązująca zasada	Pozytywne		Negatywne	Neutralne	Łącznie komentarzy
Aspekty etyczne i zawodowe	1. Wolność badań naukowych	29,3%	>	26,8%	43,9%	3,9% %
	2. Zasady etyczne	26,5%	=	26,5%	47,1%	3,2%
	3. Odpowiedzialność zawodowa	16,7%	<	30,0%	53,3%	2,8%
	4. Profesjonalne podejście	15,2%	<	30,3%	54,5%	3,1%
	5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	10,3%	=	10,3%	79,5%	3,7%
	6. Odpowiedzialność	12,1%	<	45,5%	42,4%	3,1%
	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	23,7%	<	34,2%	42,1%	3,6%
	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	23,1%	>	3,8%	73,1%	2,5%
	9. Zaangażowanie społeczne	41,2%	>	2,9%	55,9%	3,2%
	10. Zasada niedyskryminacji	21,4%	=	21,4%	57,1%	4,0%
	11. Systemy oceny pracowników	15,5%	<	33,8%	50,7%	6,7%
Rekrutacja	12. Rekrutacja	7,7%	<	53,8%	38,5%	2,5%
	13. Rekrutacja (Kodeks)	8,3%	<	25,0%	66,7%	2,3%
	14. Dobór kadr(Kodeks)	8,9%	=	8,9%	82,2%	4,3%

Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	15. Przejrzystość (Kodeks)	16,1%	>	12,9%	71,0%	2,9%
	16. Ocena zasług (Kodeks)	4,0%	<	20,0%	76,0%	2,4%
	17. Odstępstwa od porządku życiorysów (Kodeks)	8,3%	>	4,2%	87,5%	2,3%
	18. Uznawanie doświadczeń w zakresie mobilności (Kodeks)	13,6%	<	36,4%	50%	2,1%
	19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	8,3%	<	20,8%	70,8%	2,3%
	20. Staż pracy (Kodeks)	13,3%	>	6,7%	80,0%	1,4%
	21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	24,0%	>	4,0%	72,0%	2,4%
	22. Uznanie zawodu	6,1%	<	42,4%	51,5%	3,1%
	23. Środowisko badań naukowych	6,3%	<	46,9%	46,9%	3,0%
	24. Warunki pracy	9,1%	>	4,5%	86,4%	2,1%
	25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	9,4%	<	15,6%	75,0%	3,0%
	26. Finansowanie i wynagrodzenia	5,6%	<	26,8%	67,6%	6,7%
	27. Równowaga płci	6,4%	<	55,3%	38,3%	4,5%
	28. Rozwój kariery zawodowej	14,8%	<	18,5%	66,7%	2,6%
	29. Wartość mobilności	13,6%	=	13,6%	72,7%	2,1%
	30. Dostęp do doradztwa zawodowego	4,0%	>	0,0%	96,0%	2,4%
	31. Prawo własności intelektualnej	6,3%	<	12,5%	81,3%	1,5%
	32. Współautorstwo	4,3%	<	17,4%	78,3%	2,2%
	33. Nauczanie	10,0%	<	40,0%	50,0%	2,8%
	34. Skargi/apela	4,2%	>	0,0%	95,8%	2,3%

	35. Organy decyzyjne	5,9%	<	23,5%	70,6%	1,6%
Szkolenia	36. Relacja z opiekunem naukowym	21,7%	=	21,7%	56,5%	2,2%
	37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	18,4%	>	7,9%	73,7%	3,6%
	38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	13,9%	<	36,1%	50,0%	3,4%
	39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	4,5%	<	22,7%	72,7%	2,1%
	40. Opieka naukowa	18,8%	>	15,6%	65,6%	3,0%

Najwyższy wskaźnik pozytywnych odpowiedzi uzyskała zasada **zaangażowania społecznego** (41,2%), oznacza to, że pracownicy i doktoranci prowadząc badania naukowe popularyzują i promują ich wyniki, głównie poprzez artykuły, prowadzone wykłady, szkolenia, wystawy prac czy wypowiedzi do mediów.

Wysoko ocenione zostały także zasady:

- **wolności badań naukowych** (29,3%) – oznacza to, że pracownicy i doktoranci nie spotykają się z ograniczeniami wolności przekonań i wypowiedzi oraz nakazami doboru metod rozwiązywania problemów w badaniach naukowych;
- **etyczne** (26,5%) – respondenci nie spotykają się z przypadkami łamania czy ograniczania fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych;
- **stanowisk dla pracowników ze stopniem doktora** (24%) – w opinii uczestników badania, w UMCS, są ustalone i przestrzegane jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania.

W stosunku do wielu, zawartych w *Kodeksie* i *Karcie*, zasad uczestnicy badania pozostawili uwag o charakterze neutralnym. Najwięcej neutralnych odpowiedzi uzyskały zasady **dostępu do doradztwa zawodowego** (96%), **skarg/apeli** (95,8%) oraz **odstępstwa od porządku życiorysów** (87,5%).

Zespół ds. wdrożenia w UMCS zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, podczas spotkania, które odbyło się dnia 14 lutego 2017 r., przeanalizował uwagi zawarte w Raporcie uzgodnień otrzymanym dnia 10 lutego 2017 r. Aby nie zakłamywać wyników badania ankietowego, postanowiono utrzymać, przedstawione w tabelach 3.3 i 3.4, zaklasyfikowanie odpowiedzi respondentów jako: „pozytywne”, „negatywne” i „neutralne”. W przypadku tabeli 3.3 przedstawiającej procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów, podjęto decyzję o konieczności przeprowadzenia działań samodoskonalących dotyczących obszarów, w których odpowiedzi „neutralne” stanowiły znaczny odsetek, tj. na poziomie większym lub równym 20%. Zespół ds. wdrożenia zinterpretował takie wyniki, jako niepokojącą i konieczną do naprawienia lukę, wynikającą z braku dostępu dla naukowców do informacji, dotyczących problemów objętych badaniem ankietowym. Skorygowany plan działań samodoskonalących oraz harmonogram ich przeprowadzenia, uwzględniający ww. kwestie, przedstawiono w dalszej części Strategii.

Aspekty etyczne i zawodowe

W pierwszym obszarze, wypowiedzi uczestników badania koncentrowały się wokół tematyki wolności badań naukowych, relacji pomiędzy grupami pracowniczymi, finansowania badań naukowych czy popularyzacji ich wyników.

Odnosząc się do wolności badań naukowych, większość respondentów stwierdza, że prowadząc badania naukowe w UMCS mogą kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określać metody rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednocześnie, w swoich uwagach wskazują, że metody pracy mogą być czasami narzucane przez wymagania projektu ogólnokrajowego lub międzynarodowego czy oczekiwania przełożonych.

W pozostawionych uwagach respondenci potwierdzili, że w Uniwersytecie przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych, nie spotkali się bowiem osobiście z przypadkami naruszania tych standardów.

Większość komentujących nie spotkała się także z przypadkami naruszania praw własności intelektualnej, jednak zdarzają się uwagi o pogłoskach, czy pojedynczych przypadkach braku lojalności współpracowników lub przełożonych.

W zakresie znajomości strategicznych celów oraz mechanizmów finansowania badań przez środowisko naukowe UMCS, pojawiają się komentarze mówiące o braku wystarczających informacji na temat finansowania badań i podziału środków oraz braku

dostępu do informacji o strategii Wydziału. Jednak większość komentujących stwierdza, że osoby zainteresowane mogą bez problemu takie informacje pozyskać.

Zdaniem respondentów większość pracowników nie orientuje się w temacie krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki szkoleń lub pracy nt. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony grantodawców. Pracownicy kierują się w tym względzie raczej zdrowym rozsądkiem niż znajomością przepisów.

Zdaniem respondentów, w zakresie finansowania badań naukowych brakuje nieco zasady przejrzystości w zarządzaniu finansami. Dla części osób brakuje dostępu do informacji na ten temat, bądź zasady bywają zbyt skomplikowane. Część komentujących zwraca również uwagę na stopień skomplikowania procedur i duże zbiurokratyzowanie w kwestii przyznawania środków na badania czy zakup aparatury.

W zakresie stosowania bezpiecznych sposobów wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, m.in. podejmowania środków ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności oraz odzyskiwania danych utraconych w skutek awarii technologii informatycznych, ankietowani zwracają niekiedy uwagę, że powtarzające się awarie komputerów mogą prowadzić do utraty danych, a wymóg częstych zmian haseł do systemów informatycznych może sprzyjać zapisywaniu haseł, co nie wpłynie na bezpieczeństwo i ochronę danych. W tym zakresie pojawiły się także komentarze respondentów dotyczące bazy dydaktycznej jednostek – zwracali uwagę przede wszystkim na stare meble, brak sprzętu biurowego oraz przepełnienie i stan techniczny niektórych sal wykładowych.

Nieliczni respondenci, którzy decydowali się na uwagę dotyczącą zobowiązania osób prowadzących badania naukowe do upowszechniania ich wyników, zaznaczali, że nie prowadzą badań naukowych lub nie spotkali się z obowiązkiem publikacji wyników, określając tę zasadę raczej jako zwyczaj.

Odnosząc się do zasady zaangażowania społecznego, większość komentujących, popularyzuje i promuje wyniki swoich badań wśród ogółu społeczeństwa. Ankietowani najczęściej publikują artykuły, w tym w czasopismach publicystycznych, prowadzą wykłady, szkolenia, udzielają się podczas Festiwalu Nauki, czy w przypadku przedstawicieli z zakresu sztuki, popularyzują swoje prace podczas wystaw i wernisaży.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, jako pracodawca zabezpiecza pracowników przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny – respondenci zwykle nie spotkali się osobiście

z przypadkami dyskryminacji, pojawiła się jedna uwaga określająca brak dyskryminacji jako jedną z mocniejszych stron Uniwersytetu. Część osób zaznacza jednak, że zdarzają się miejsca, w których infrastruktura nie jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, oraz pojawiają się indywidualne przypadki nieodpowiednich żartów, czy nierównego traktowania kobiet.

Uczestnicy badania potwierdzili, że w UMCS funkcjonuje procedura regularnej oceny pracowników naukowych i wyników ich badań – podkreślali, że jest przejrzysta i zrozumiała – jednak jest prowadzona przez Uniwersytecką, a nie międzynarodową komisję.

Rekrutacja

Uczestnicy badania potwierdzili, że w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej zapewnione są jasno określone standardy w procesie rekrutacji i przyjmowania pracowników naukowych. Jednak część komentujących zwracała uwagę na problem braku obiektywizmu przy ustalaniu kryteriów konkursowych i rozstrzygania ich wg osobistych, a nie merytorycznych przesłanek.

W odniesieniu do zasady rekrutacji, zawartej w Kodeksie, respondenci przyznają, że chociaż procedury rekrutacji są jasne i przejrzyste to nie mają wiedzy na temat możliwości porównania ich na poziomie międzynarodowym.

W zakresie zasady doboru kadr, respondenci zwracają uwagę, że w UMCS, komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, jednak rzadko kiedy składają się z członków różnorodnych branż, dyscyplin czy różnych krajów. Zdaniem osób, które zdecydowały się pozostawić komentarz przy tym pytaniu, komisje powinny być konstruowane według kryteriów merytorycznych, a nie parytetów.

Uniwersytet informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk i perspektywach rozwoju zawodowego – zdaniem respondentów przede wszystkim poprzez ogłoszenia na stronie internetowej Uczelni.

Nieliczni respondenci, którzy zdecydowali się na uwagę dotyczącą zasady oceny zasług, podkreślali, że nie mają odpowiedniej wiedzy na temat oceny zasług kandydatów do pracy,

ponieważ w tym momencie nie uczestniczą w procesie rekrutacji, jednak w ich odczuciu dominuje zasada ilościowej oceny publikacji i osiągnięć podczas kariery naukowej.

W zakresie zasady odstępstwa od porządku życiorysów, uczestnicy ankiety, pozostawili jedynie uwagi, z których wynika, że nie rozumieją pytania lub nie mają wiedzy na ten temat.

Zdaniem części komentujących, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej postrzega, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności lub zmiany dyscypliny. Jednak pojawiły się komentarze zwracające uwagę na fakt, że pracownicy nie są doceniani za podejmowanie mobilności, nie są również zachęceni do składania wniosków o wyjazdy zagraniczne. Część ankietowanych wyraziła również wątpliwość czy zmiana dyscypliny naukowej rzeczywiście zostałaby potraktowana jako cenny wkład w rozwój zawodowy, a nie fakt, który ten rozwój spowolni.

Nieliczne osoby, które zdecydowały się pozostawić uwagę, dotyczącą zasady uznawania kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, stwierdzają, że nie znają zasad uznawania kwalifikacji nieformalnych, a zakresie oceny kwalifikacji akademickich przeprowadzane są oceny i hospitacje przez kierowników katedr/zakładów.

Uczestnicy ankiety potwierdzili, że Uniwersytet określa wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy w sposób precyzyjny, jednak podkreślili, że odnoszą się wyłącznie do swoich doświadczeń.

Respondenci potwierdzili również, że w UMCS są jasno określone zasady i wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktor, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania oraz, że są powszechnie znane i przestrzegane.

Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne

Odnosząc się do warunków pracy, respondenci potwierdzili, że w miarę możliwości finansowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej, pracodawca dba o tworzenie stymulującego środowiska badań (zapewnienie sprzętu, obiektów, interaktywnych sieci) oraz przestrzega przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Jednocześnie, w swoich

uwagach wskazywali na potrzebę polepszania warunków pracy – zwiększenia ilości pomieszczeń dydaktycznych, doposażenia sal w odpowiednie sprzęty. Badani, w swoich wypowiedziach potwierdzali, że naukowcy, w tym naukowcy z niepełnosprawnościami, mają na Uniwersytecie zapewnione elastyczne warunki pracy, celem prowadzenia efektywnych badań. Ponadto, respondenci zwrócili uwagę, że w ramach tworzenia stymulującego środowiska, Uniwersytet powinien wdrażać strategię współdziałania wydziałów, aby móc wspólnie realizować projekty badawcze.

W zakresie poczucia stabilności zatrudnienia, związanej z przestrzeganiem przez Uniwersytet zasad określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, uwagi respondentów są podzielone. Część z nich deklaruje, że zasady te są przestrzegane. Inni odnoszą się do faktu, że ich poczucie stabilności jest zachwiane przez ogólną sytuację w szkolnictwie wyższym, związaną z ciągłymi zmianami ustaw i przepisów. Ostatni natomiast przyznają, że nie znają zasad dyrektywy UE, a co za tym idzie, nie są w stanie określić czy są one przestrzegane.

Respondenci potwierdzili, że gwarantowane przez Uniwersytet wynagrodzenia oraz świadczenia w zakresie ubezpieczeń społecznych są sprawiedliwe i zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi. Niemniej jednak, podkreślają, że wynagrodzenia są niewspółmierne do nakładu pracy oraz nie są atrakcyjne. Jednocześnie, co do zasady zdają sobie sprawę, że jest to problemem w skali całego kraju, a nie tylko UMCS.

Odnosząc się do określania przez Uniwersytet strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców, nieliczna grupa respondentów, którzy pozostawili komentarz, stwierdziła, że realizacja tej zasady zależy głównie od Instytutu/ Wydziału. Praktykowane jest samodzielne, w porozumieniu z kierownikiem zakładu lub katedry, wypracowywanie strategii rozwoju. Respondenci, odnosząc się w swoich komentarzach do zasady zapewniania przez pracodawcę doradztwa zawodowego oraz pomocy w zakresie znalezienia pracy, deklarowali, że nie interesowali się oni tym zagadnieniem i nie posiadają danych na ten temat.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, jako pracodawca uznaje wartość mobilności naukowców, jako sposobu poszerzania wiedzy oraz wspierania rozwoju zawodowego – respondenci zwracają uwagę no fakt, że pracownicy naukowo-dydaktyczni współpracują

z sektorem prywatnym, Uczelnia zatrudnia praktyków oraz pozwala na aktywności na UMCS na rzecz nawiązywania współpracy z innymi ośrodkami naukowymi.

Zdaniem badanych, na Uniwersytecie funkcjonują przepisy zapewniające ochronę prawną własności intelektualnej, umożliwiające naukowcom czerpanie korzyści z wyników ich badań - jednak to przede wszystkim badacz powinien zadbać o ten aspekt swojej pracy. Respondenci deklarują, że nie spotkali się z sytuacją, w której opiekun naukowy uniemożliwiłby swoim podopiecznym publikację wyników ich badań lub wpisywał się, jako współautor w sytuacji, kiedy w rzeczywistości w procesie badawczym nie uczestniczył.

Według uczestników ankiety, obowiązki w zakresie nauczania są odpowiednio wynagradzane i rzetelnie rozliczane. Jednak pojawiają się opinie, mówiące o tym, że dydaktyka nie ma dużego znaczenia w systemie oceny pracowników i jest traktowana jedynie jako element uzupełniający.

Nieliczni respondenci, którzy zdecydowali się na pozostawienie komentarza dotyczącego zasady skarg i apeli, nie spotkali się z problemem konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Nie znają również procedur i osób, które rozpatrują skargi i apelacje pracowników.

Zdaniem uczestników badania Uniwersytet respektuje prawo pracowników naukowych do posiadania swoich przedstawicieli we właściwych organach decyzyjnych, jednak zwracają uwagę na podział miejsc na zasadzie proporcjonalności do liczby osób w jednostce, a nie równorzędności, co oznacza, że większe możliwości decyzyjne mają większe jednostki.

Szkolenia

Respondenci w dodatkowych uwagach potwierdzili, że Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, jako pracodawca zapewnia młodym naukowcom opiekuna naukowego, który nadzoruje ich pracę i ma w tym zakresie wystarczającą wiedzę, doświadczenie i kompetencje. Doktoranci pozostają pod opieką promotorów, natomiast młodzi pracownicy uzyskują wsparcie od kierowników zakładów, których obowiązki w tym zakresie są jasno określone w Statucie UMCS. Ponadto, respondenci podkreślają, że Uczelnia wdrożyła procedury umożliwiające stałe monitorowanie postępów młodych naukowców i ich ocenę. Niektórzy badani, zwracają

jednak uwagę, na fakt, że zaangażowanie opiekuna naukowego, mimo uregulowań prawnych, jest sprawą indywidualną i zależy głównie od cech osobowych oraz obciążenia pracą opiekunów.

Odnosząc się do swoich relacji z opiekunem naukowym część respondentów potwierdziła, że w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi. Pozostała część badanych deklaruje natomiast, że nie posiada wiedzy czy zostały one ogólnie uregulowane – równocześnie w wypowiedziach podkreślano jednak, że samodzielnie, bez problemu, podejmowane są indywidualnie, merytorycznie wartościowe kontakty z kadrą naukowo-dydaktyczną.

Zdaniem respondentów relacje między starszymi i początkującymi pracownikami naukowymi, w zakresie szeroko pojętego nadzoru i zarządzania, w większości realizowane są na zasadach partnerstwa, w dobrej, sprzyjającej rozwojowi atmosferze. Niemniej jednak, zdarza się, że przy dużym obciążeniu pracą, brakuje czasu na udzielenie odpowiedniego wsparcia merytorycznego czy organizacyjnego.

Wsparcie ze strony pracodawcy w zakresie rozwoju oraz podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych, ma dla respondentów wymiar stricte finansowy. W związku z tym opinie badanych są dość podzielone – część wskazuje, że Uniwersytet umożliwia udział w konferencjach, szkoleniach oraz innych formach kształcenia, część natomiast punktuje, że nie ma na to środków. Należy tu jednak podkreślić, że każda jednostka naukowo-badawcza czy naukowo-dydaktyczna, w tym także UMCS, dysponuje pewnym budżetem, który jest ograniczony, a co za tym idzie nie na każdy wydatek (w postaci konferencji, szkolenia itp.) można zorganizować środki.

Rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania ankietowe umieszczony został w Załączniku nr 3

WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO

Analiza udzielonych w badaniu ankietowym odpowiedzi pokazała, że respondenci oceniają obecną sytuację na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (dalej jako: UMCS w Lublinie) jako dobrą. Świadczy o tym przewaga odpowiedzi pozytywnych (77,24% wszystkich odpowiedzi) nad negatywnymi (8,54% wszystkich odpowiedzi) w kontekście 40 pytań, które odpowiadają 40 zasadom zapisanym w Karcie i Kodeksie.

Poniższa tabela przedstawia każdą z obowiązujących zasad w poszczególnych obszarach, rozkłady procentowe w ramach trzech kategorii oraz stosunek odpowiedzi pozytywnych do negatywnych. Kolorem granatowym zaznaczone zostały najwyższe, a różowym najniższe wartości procentowe w ramach każdej z kategorii odpowiedzi.

Tabela 4.1. Obrazuje procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów

Obszar	Obowiązująca zasada	Pozytywne		Negatywne	Neutralne
Aspekty etyczne i zawodowe	41. Wolność badań naukowych	96,9%	>	1,5%	1,6%
	42. Zasady etyczne	92,5%	>	2,8%	4,7%
	43. Odpowiedzialność zawodowa	93,7%	>	2,0%	4,3%
	44. Profesjonalne podejście	82,7%	>	9,6%	7,7%
	45. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	93,2%	>	5,4%	1,4%
	46. Odpowiedzialność	81,2%	>	6,8%	12,0%
	47. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	89,3%	>	4,4%	6,3%
	48. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	83,6%	>	5,7%	10,6%
	49. Zaangażowanie społeczne	87,3%	>	7,2%	5,5%
	50. Zasada niedyskryminacji	85,6%	>	4,2%	10,1%
	51. Systemy oceny pracowników	78,9%	>	10,6%	10,5%
	52. Rekrutacja	87,2%	>	6,5%	6,3%

Rekrutacja	53. Rekrutacja (Kodeks)	77,9%	>	8,1%	13,9%
	54. Dobór kadr(Kodeks)	65,5%	>	12,0%	22,6%
	55. Przejrzystość (Kodeks)	73,9%	>	11,0%	15,1%
	56. Ocena zasług (Kodeks)	73,3%	>	9,9%	16,9%
	57. Odstępstwa od porządku życiorysów (Kodeks)	74,1%	>	3,8%	22,0%
	58. Uznawanie doświadczeń w zakresie mobilności (Kodeks)	74,7%	>	8,9%	16,4%
	59. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	75,0%	>	7,5%	17,5%
	60. Staż pracy (Kodeks)	89,6%	>	4,3%	6,1%
	61. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	87,3%	>	3,7%	8,9%
Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	62. Uznanie zawodu	73,7%	>	11,8%	14,5%
	63. Środowisko badań naukowych	75,7%	>	13,4%	10,8%
	64. Warunki pracy	79,3%	>	2,2%	18,5%
	65. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	78,6%	>	4,3%	17,1%
	66. Finansowanie i wynagrodzenia	68,4%	>	17,2%	14,4%
	67. Równowaga płci	58,0%	>	12,4%	29,5%
	68. Rozwój kariery zawodowej	66,7%	>	12,0%	21,2%
	69. Wartość mobilności	67,0%	>	8,5%	24,5%
	70. Dostęp do doradztwa zawodowego	40,4%	>	24,8%	34,8%
	71. Prawo własności intelektualnej	77,4%	>	6,1%	16,5%
	72. Współautorstwo	67,1%	>	8,2%	24,6%
	73. Nauczanie	58,1%	>	25,5%	16,4%
	74. Skargi/apele	54,4%	>	12,0%	33,5%
	75. Organy decyzyjne	78,0%	>	2,7%	19,3%

Szkolenia	76. Relacja z opiekunem naukowym	87,4%	>	3,4%	9,2%
	77. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	82,2%	>	7,4%	10,4%
	78. Kontynuacja rozwoju zawodowego	83,4%	>	9,0%	7,6%
	79. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	66,6%	>	13,2%	20,2%
	80. Opieka naukowa	60,6%	>	15,0%	24,4%

Najwyższy wskaźnik pozytywnych odpowiedzi uzyskało zagadnienie z obszaru „Aspekty etyczne i zawodowe”, dotyczące wolności badań naukowych (pytanie 1: Prowadząc badania naukowe na UMCS w Lublinie możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi). Suma udzielonych odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” wyniosła aż 96,6%.

Wśród pozostałych wysoko ocenionych przez respondentów zagadnień znalazły się:

- odpowiedzialność zawodowa (pytanie 3: Na UMCS w Lublinie przestrzega się zasad praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami) – 93,7% pozytywnych odpowiedzi
- zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (pytanie 5: Na UMCS w Lublinie znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy) – 93,2% pozytywnych odpowiedzi
- zasady etyczne (pytanie 2: Na UMCS w Lublinie przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki) – 92,5% pozytywnych odpowiedzi

Dalsza analiza wyników pokazuje, iż żadna z zasad nie uzyskała przeważającej ilości odpowiedzi negatywnych. Największe wskaźniki negatywnych odpowiedzi odnotowano

w ramach zasady **nauczanie** (25,5%), pytanie 33 oraz zasady **dostęp do doradztwa zawodowego** (24,8%), pytanie 30.

Wiele, zawartych w Kodeksie i Karcie, zasad respondenci ocenili neutralnie. Najwięcej neutralnych odpowiedzi uzyskały zasady **dostępu do doradztwa zawodowego** (34,8%), pytanie 30, skarg/apeli (33,5%), pytanie 34 oraz **równowagi płci** (29,5%), pytanie 27.

Konkludując, w poszczególnych obszarach, najmocniejszymi stronami UMCS w Lublinie są kwestie wynikające z zasad tj.: **wolność badań naukowych** (pytanie 1), **staż pracy** (pytanie 20), **warunki pracy** (pytanie 24) oraz **relacje z opiekunem naukowym** (pytanie 36). Jako mocne strony można określić również - **stabilizacja** oraz **stałe zatrudnienie** (pytanie 25), **kontynuacja rozwoju zawodowego** (pytanie 38), **odpowiedzialność zawodowa** (pytanie 3) czy **organy decyzyjne** (pytanie 35).

PLAN DZIAŁAŃ

Szczegółowa analiza wyników ankiety wskazała, że do najsłabszych kwestii w badanych obszarach należą – **system oceny pracowników** (pytanie 11), **dobór kadr** (pytanie 14), **dostęp do doradztwa zawodowego** (pytanie 30), **nauczanie** (pytanie 33), **dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego** (pytanie 39) **opieka naukowa** (pytanie 40). Procedury obowiązujące w zakresie tych zasad powinny stać się obiektem szczególnego zainteresowania UMCS w Lublinie, co wskazuje na celowość opracowania i wdrożenia nowego, o zaktualizowanej treści Regulaminu Pracy.

Ponadto analiza stanu faktycznego i wyników ankiety wskazała, iż ważnym elementem podejmowanych działań przez UMCS w Lublinie w ramach obecnie obowiązujących procesów powinno być również ciągle i skuteczne informowanie pracowników oraz doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach.

Na skutek przeprowadzonych badań ankietowanych dodatkowo zaplanowano działania, mające na celu ograniczenie rozbieżności między zasadami funkcjonowania UMCS w Lublinie a zasadami wskazanymi w Karcie i Kodeksie w odniesieniu do aspektów związanych z systemem oceny pracy pracowników, **doboru kadry** (pytanie 14) , **środowiska badań naukowych** (pytanie 23) , **finansów i wynagradzania** (pytanie 26), **dostępu do doradztwa zawodowego** (pytanie 30) , **nauczania, dostępu do szkoleń naukowych oraz możliwości**

stałego rozwoju zawodowego (pytanie 39), **opieki naukowej** (pytanie 40) określone jako działania samodoskonalące.

Na skutek uwag zawartych w raporcie uzgodnień do Aplikacji UMCS w ubieganiu się o logo „HR Excellence in Research”, otrzymanym dnia 10 lutego 2017 r. oraz po ponownym przeanalizowaniu stanu faktycznego i wyników ankiety, w obszarach, w których respondenci odpowiadali „nie wiem”, „trudno powiedzieć” oraz w zakresie udzielonych odpowiedzi neutralnych, których wartości procentowe utrzymały się na poziomie $\geq 20\%$ (co obrazuje tabela 3.3 „Procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów”) **postanowiono podjąć dodatkowe działania samodoskonalące.**

Uznano, że ww. odpowiedzi mogą mieć charakter negatywny. Wprawdzie treść odpowiedzi neutralnych może wynikać z niewiedzy ankietowanych, nie zaś negatywnej oceny danego zagadnienia, jednak w ocenie UMCS zasadnym jest podjęcie dodatkowych działań, których celem będzie opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury informacyjnej, skierowanej do społeczności akademickiej na temat aktualnej polityki Uniwersytetu oraz obowiązujących aktów wewnętrznych Uniwersytetu regulujących następujące obszary:

14. Dobór Kadr
17. Odstępstwa od porządku życiorysów (Kodeks),
27. Równowaga płci,
28. Rozwój kariery zawodowej,
29. Wartość mobilności,
30. Dostęp do doradztwa zawodowego,
32. Współautorstwo,
34. Skargi/apele,
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego,

Ponowna analiza przeprowadzonych ankiet pozwoliła rozszerzyć zakres obszarów, które powinny zostać udoskonalone na UMCS. Przedmiotowe obszary wyłonione zostały w oparciu o porównanie danych jakościowych i ilościowych zawartych w tabelach 3.3 „Procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów” oraz 3.4 „Procentowy rozkład zagregowanych wypowiedzi respondentów w tzw. pytaniach otwartych”. Z tabeli 3.3

wybrano zasady z danych obszarów, których rozkład procentowy utrzymywał się na poziomie $\geq 20\%$.

Jednak odpowiedzi udzielone na pytania otwarte, określone w tabeli 3.4 jako neutralne nie do końca uznano jako odpowiedzi zawierające walor negatywny. Przyjmowały one postać sformułowania: „brak zastrzeżeń”, „brak uwag”, co z uwzględnieniem całej treści ankiety nie należy oceniać jako opinii negatywnej.

W ocenie UMCS inaczej należy traktować odpowiedzi „neutralne” wskazane w tabeli 3.3, które określone jako neutralne z uwagi na brak wiedzy respondentów w danym obszarze mogą zostać ujęte jako odpowiedzi negatywne. Z tego względu UMCS widzi potrzebę podjęcia działań, których celem będzie zwiększenie świadomości społeczności akademickiej nt. aktów wewnętrznych Uniwersytetu, regulujących dany obszar oraz aktualnie wyznaczonych kierunków polityki Uniwersytetu w przedmiotowym zakresie.

Konkludując, dane zawarte w tabelach 3.3 i 3.4 nie prowadzą do odmiennych wniosków, wskazują te same obszary, w ramach których należy podjąć dodatkowe działania samodoskonalące. Z uwagi jednak na niską ilość odpowiedzi udzielonych w pytaniach otwartych, co obrazuje tabela 3.4, niemożności przypisania im negatywnego waloru, dane zawarte w przedmiotowej tabeli, nie traktowane jako głos większości, wykorzystane zostały posiłkowo.

Podjęcie dodatkowych działań samodoskonalących, poprzez poszerzenie ich zakresu zrodziło potrzebę dokonania zmian w Tabeli 5.2 „Działania samodoskonalące” oraz Tabeli 5.4 „Harmonogram działań samodoskonalących”. Ww. tabele rozszerzone zostały o nowe działania, których wdrożenie zostało już podjęte.

Ponadto w tabelach 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 dokonano przestawienia zaszeregowania pozycji poszczególnych obszarów wymagający podjęcia działań naprawczych i samodoskonalących. Zabieg ten podyktowany został potrzebą uwypuklenia działań krótkoterminowych, mających charakter informacyjny, których celem jest umożliwienie społeczności akademickiej dostępu do informacji o obowiązujących regulacjach wewnętrznych UMCS w obszarach etyka i profesjonalizm.

W ocenie UMCS ważnym elementem podejmowanych działań w ramach obecnie obowiązujących procesów powinno być właśnie skuteczne informowanie społeczności akademickiej o zrównoważonych kryteriach oceny kandydatów obejmujących:

- ocenę ogólnego potencjału jako naukowców oraz kreatywności i poziomu niezależności;

- polityce motywacji, wsparcia w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców;
- uznania mobilności naukowców w procesie oceny i rekrutacji;
- polityki uznawania współautorstwa prac, patentów itp. oraz swobody publikacji wyników badań;
- strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery;
- polityce równych szans płci na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej;
- dostępu do szkoleń;
- organizacji przyjmowania, organizowania i załatwiania skarg i wniosków, obowiązku przestrzegania norm etycznych oraz polityki antymobingowej Uniwersytetu.

Świadomość i wiedza w zakresie obowiązujących regulacji, polityki Uniwersytetu jest niezbędnym elementem skutecznego wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w UMCS.

Pozostałe działania realizowane będą w dotychczasowym zakresie. Każda z płaszczyzn podjętej aktywności może być realizowana równoległe. Realizacja poszczególnych działań nie warunkuje podjęcia kolejnych. Żadne z działań nie ma także charakteru dominującego. Proces naprawy i samodoskonalenia przybiera postać mechanizmu integrującego szeroko pojętą aktywność, a konkretnie pracę różnych grup społeczności Uniwersytetu, której celem jest realizacja zasad europejskiej przestrzeni naukowo-badawczej.

Wyżej określone działania naprawcze i samodoskonalące określone w Tabeli 5.1 i 5.2 obrazuje odpowiednio Tabela 5.3 i 5.4. Zmiany dokonane w Tabelach 5.1 i 5.2 zdeterminowały poprawki naniesione w Tabelach 5.3 i 5.4.

DZIAŁANIA NAPRAWCZE

Tabela 5.1. Działania naprawcze

Nr	Obszar Karty i Kodeksu wymagający podjęcia działań	Opis merytoryczny planowanych do realizacji działań	Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiadająca za realizację działania	Termin realizacji
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	Wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	Biuro Karier	1 rok
33	Nauczanie	Weryfikacja i aktualizacja zasad zlecania zajęć dydaktycznych przy uwzględnieniu czasu poświęconego na szkolenie początkujących naukowców	Zespół powołany przez Rektora	1 rok
40	Opieka naukowa	Wzmocnienie elementu opieki naukowej w ocenie pracowników naukowych	Zespół powołany przez Rektora	1 rok
11	System oceny pracowników	Dostosowanie kart ocen do nowego brzmienia przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w tym modyfikacja kryteriów oceny. Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	Centrum Kadrowo-Płacowe, Dział Organizacyjno-Prawny.	2 lata
14	Dobór kadr	Podjęcie działań zmierzających do zapewnienia odpowiedniej reprezentacji komisji konkursowych	Zespół powołany przez Rektora	2 lata

39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych	Centrum Kadrowo-Płacowe	2 lata
-----------	---	--	-------------------------	--------

DZIAŁANIA SAMODOSKONALĄCE

Tabela 5.2 Działania doskonalące

Nr	Obszar Karty i Kodeksu wymagający podjęcia działań	Opis merytoryczny planowanych do realizacji działań	Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiadająca za realizację działania	Termin realizacji
2	Zasady etyczne	Udostępnienie na stronie internetowej UMCS zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego	Dział Organizacyjno-Prawny.	2 miesiące
12	Rekrutacja	Dostosowanie polityki zatrudniania do nowelizacji Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym	Komisja Statutowa	6 miesięcy
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o zrównoważonych kryteriach oceny kandydatów, obejmujących ocenę ogólnego potencjału jako naukowców oraz kreatywności i poziomu niezależności, czego celem	Centrum Kadrowo-Płacowe	6 miesięcy

		jest motywacja wszechstronnego rozwoju naukowców		
28	Rozwój kariery zawodowej	Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o treści przepisów wewnętrznych regulujących określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery oraz polityki Uniwersytetu, której głównym celem jest motywacja, wsparcie w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców	Centrum Kadrowo-Płacowe	6 miesięcy
29	Wartość mobilności	Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o działaniach podjętych na Uniwersytecie w zakresie uznania mobilności w procesie oceny i rekrutacji	Zespół powołany przez Rektora Centrum Kadrowo-Płacowe	6 miesięcy
32	Współautorstwo	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat uznawania współautorstwa prac, patentów itp. oraz swobody publikacji wyników badań	Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	6 miesięcy
34	Skargi / apelacje	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat regulacji wewnętrznej	Centrum Kadrowo-Płacowe	6 miesięcy

		Uniwersytetu dotyczącej organizacji przyjmowania, organizowania i załatwiania skarg i wniosków, obowiązku przestrzegania norm etycznych oraz polityki antymobingowej	Dział Organizacyjno-Prawny Rektorska Komisja Antymobingowa	
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat organizowanych i upowszechnianych szkoleniach dla pracowników naukowych	Centrum Kadrowo-Płacowe	6 miesięcy
16	Ocena zasług (Kodeks)	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej w zakresie upowszechniania dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji.	Zespół powołany przez Rektora	6 miesięcy
4	Profesjonalne podejście	Opracowanie i wdrożenie procesu informowania o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Internetu. Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych aktów prawa UMCS regulujących procesy opracowywania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych	Centrum Badań Naukowych Współpracy Międzynarodowej Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	1 rok

5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	<p>Opracowanie planu informowania pracowników naukowych o obowiązujących regulacjach w tym zakresie</p> <p>Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych aktów prawa UMCS regulujących procesy opracowania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych</p>	<p>Centrum Badań Naukowych i współpracy Międzynarodowej</p> <p>Dział Organizacyjno-Prawny</p> <p>Centrum Transferu Wiedzy i Technologii</p>	1 rok
8	Upowszechnianie, wykorzystanie wyników	<p>Podjęcie działań zmierzających do utworzenia punktu kontaktowego, którego celem byłoby koordynowanie działań jednostek/komórek organizacyjnych Uczelni w procesie transferu technologii, ze szczególnym uwzględnieniem obsługi kontaktów z naukowcami i przedsiębiorcami zainteresowanymi transferem technologii z UMCS do gospodarki</p>	Centrum Transferu Wiedzy i Technologii	1 rok
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	Wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym	Biuro Karier	1 rok
16	Ocena zasług (Kodeks)	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji	Zespół powołany przez Rektora	2 lata

24	Warunki Pracy	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	Centrum Kadrowo-Płacowe Dział Organizacyjno-Prawny	2 lata
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	Centrum Kadrowo-Płacowe Dział Organizacyjno-Prawny	2 lata
27	Równowaga płci	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy Opracowanie i wdrożenie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania społeczności akademickiej o prowadzonej na Uniwersytecie polityce równych szans płci na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej	Zespół powołany przez Rektora Centrum Kadrowo-Płacowe	2 lata
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy oraz zaktualizowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego	Centrum Kadrowo-Płacowe Dział Organizacyjno-Prawny Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	2 lata
10	Zasada niedyskryminacji	Opracowanie i wdrożenie nowego Regulaminu Pracy	Centrum Kadrowo-Płacowe Dział Organizacyjno-Prawny	2 lata
14	Dobór Kadr	Opracowanie i wdrożenie kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej na temat kryteriów stawianych komisjom dokonujących	Centrum Kadrowo-Płacowe Zespół powołany przez Rektora	1 rok

		<p>doboru kandydatów, które 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</p>		
38	<p>Kontynuacja rozwoju zawodowego</p>	<p>Przeanalizowanie i ewentualnie rozszerzenie oferty dydaktycznej (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) skierowanej do pracowników Uczelni</p>	<p>Centrum Kadrowo-Płacowe</p> <p>Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów</p>	<p>3 lata</p>

MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH

Istotnym elementem wdrożenia na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych stanie się monitoring efektów określonych działań naprawczych i samodoskonalących. Nad realizacją Planu działań naprawczych będzie czuwała grupa monitorująca wyznaczona spośród członków Zespołu ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UMCS w Lublinie, powołanego Zarządzeniem Nr 53/2016 rektora UMCS w Lublinie. Proces wdrażania wymaganych działań naprawczych dostosowujących wewnętrzne regulacje prawne oraz stosowane dobre praktyki do zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych będzie monitorowany pod względem jakości i terminowości.

Tabela 6.1. Członkowie grupy monitorującej wdrożenie Planu działań na UMCS w Lublinie

Lp.	Imię i Nazwisko	Jednostka organizacyjna Uczelni/Wydziału
1.	prof. dr hab. Radosław Dobrowolski Przewodniczący Zespołu monitorującego	Prorektor ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej
2.	prof. dr hab. Marek Pietraś Z-ca Przewodniczącego Zespołu monitorującego	Wydział Politologii
3.	prof. dr hab. Zbigniew Hubicki	Wydział Zamiejscowy w Puławach
4.	dr hab. Wojciech Janicki	Wydział Nauko o Ziemi i Gospodarki Przestrzennej
5.	dr hab. Piotr Łuczkiwicz	Wydział Humanistyczny
6.	dr Karol Dąbrowski	Wydział Prawa i Administracji
7.	dr Robert Zubel	Wydział Biologii i Biotechnologii
	mgr Marcin Sanakiewicz	Samorząd Doktorantów
8.	mgr Grzegorz Narolski koordynator Zespołu ds. wdrożenia	Dział Organizacyjno-Prawny
9.	mgr Karina Kasperek	Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej
10.	mgr Agnieszka Krukowska	Centrum Kadrowo-Płacowe

Zadaniem członków zespołu monitorującego będzie ocena efektów wdrażania działań określonych w Planie, z jednoczesnym dokonywaniem kontroli zadań realizowanych w obrębie poszczególnych zespołów i jednostek organizacyjnych.

Spotkania członków zespołu monitorującego zaplanowane są co kwartał. Koordynator Zespołu ds. wdrożenia oraz Przewodniczący będą przekazywali Rektorowi sprawozdania z realizacji Planu działań.

Zespół ds. wdrożenia w UMCS zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, podczas spotkania, które odbyło się dnia 14 lutego 2017 r., przeanalizował uwagi zawarte w Raporcie uzgodnień do Aplikacji UMCS w ubieganiu się o logo „HR Excellence in Research”, otrzymanym dnia 10 lutego 2017 r. Członkowie Zespołu podjęli jednomyślną decyzję o konieczności zastosowania się do sugestii ekspertów Zespołu EURAXESS Right, co usprawni prace Zespołu monitorującego. Poszerzenie składu osobowego tej grupy o naukowców, przyczyni się do lepszego nadzoru nad postępami prac wdrożeniowych, zarówno w kwestii terminowości ich wprowadzania, jak również strony merytorycznej poszczególnych rozwiązań prawnych. Akt ten przyczyni się także do zwiększenia nadzoru nad procesem dostosowania wewnętrznych aktów normatywnych UMCS do zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

23 lutego 2017 r. odbyło się pierwsze spotkanie Zespołu monitorującego. Sprawozdanie z podjętych ustaleń, w postaci przedłożonego Rektorowi UMCS sprawozdania, stanowi Załącznik Nr 4.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE

Jednym z celów UMCS w Lublinie jest tworzenie Uczelni przyjaznej naukowcom, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców Unii Europejskiej. Działania podjęte w celu wdrożenia zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania wskazują, że wiele aspektów związanych z realizacją badań naukowych i rozwojem naukowym jest prawidłowo realizowanych na UMCS w Lublinie.

Wewnętrzne postępowanie przeprowadzone na UMCS w Lublinie wykazało, że istnieją obszary, które powinny zostać wzmocnione na Uczelni, pod kątem wzmocnienia jej konkurencyjności i stworzenia lepszej przestrzeni dla rozwoju nauki.

W ocenie środowiska akademickiego uchybienia wskazane nie stanowią utrudnienia w funkcjonowaniu Uczelni, na co wskazują wyniki przeprowadzonych ankiet, jednak UMCS w Lublinie zobowiązuje się podjąć niezwłoczne działania mające na celu usprawnienie swojego funkcjonowania w przedmiotowym zakresie, w szczególności poprzez opracowanie nowego Regulaminu Pracy, stworzenie systemu wymiany informacji nt. prowadzonych projektów i grantów.

Na zakończenie UMCS w Lublinie deklaruje staranne i konsekwentne stosowanie zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

AKCEPTACJA

Rektor UMCS w Lublinie, prof. dr hab. Stanisław Michałowski, akceptuje opracowaną strategię HR i Plan działań.

REKTOR
prof. dr hab. Stanisław Michałowski



Lublin, dnia 15 listopada 2016 r.

SPIS TABEL

WPROWADZENIE

1. Tabela 1.1 Informacja nt. liczby studentów obcokrajowców.....**10**
2. Tabela 1.2. Mobilność studentów w ramach programów krótkoterminowych.....**11**
3. Tabela 1.3. Prace naukowe opublikowane przez pracowników UMCS.....**13**
4. Tabela 1.4. Konferencje międzynarodowe zorganizowane przez jednostki naukowe UMCS w latach 2012-2015.....**14**

METODOLOGIA

5. Tabela 2.1 Członkowie Zespołu ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej.....**28**
6. Tabela 2.2 Harmonogram spotkań w ramach wdrożenia zasad Karty i Kodeksu.....**30**

ANALIZA WEWNĘTRZNA

7. Tabela 3.1 Skład zespołu roboczego powołanego do szczegółowej weryfikacji dokumentacji analizy wewnętrznej..... **34**
8. Tabela 3.2 Standardowa tabela analizy wewnętrznej.....**37**
9. Tabela 3.3. Procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów.....**105**
10. Tabela 3.4. Procentowy rozkład zagregowanych wypowiedzi respondentów.....**112**

WNIOSKI Z ANALIZY WEWNĘTRZNEJ DOKUMENTACJI I BADANIA ANKIETOWEGO

11. Tabela 4.1. Obrazuje procentowy rozkład zagregowanych odpowiedzi respondentów.....**122**

PLAN DZIAŁAŃ

12. Tabela 5.1. Działania naprawcze.....**129**
13. Tabela 5.2 Działania doskonalące.....**130**
14. Tabela 5.3 Harmonogram działań naprawczych.....**136**
15. Tabela 5.4. Harmonogram działań samodoskonalących.....**137**

MONITORING EFEKTÓW WDROŻENIOWYCH

16. Tabela 6.1. Członkowie grupy monitorującej wdrożenie Planu działań na UMCS w Lublinie.....**140**

SPIS WYKRESÓW

WPROWADZENIE

1. Wykres 1.1 Liczba publikacji w czasopiśmie naukowych w bazie Journal Citation Reports i wymienionych w części „A” listy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.....**13**

ANALIZA WEWNĘTRZNA

1. Wykres 3.1 Liczbowy podział naukowców w UMCS według stopnia/tytułu naukowego lub zawodowego.....**100**
2. Wykres 3.2 Poziom zwrotności kwestionariuszy.....**100**
3. Wykres 3.3 Procentowy udział respondentów według płci.....**101**
4. Wykres 3.4 Procentowy udział respondentów według wieku.....**101**
5. Wykres 3.5 Procentowy udział respondentów według stopnia/tytułu naukowego lub zawodowego.....**102**
6. Wykres 3.6 Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi według kategorii odpowiedzi.....**103**
7. Wykres 3.7 Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi w obszarach.....**105**
8. Wykres 3.8 Zwrotność odpowiedzi w pytaniach otwartych.....**110**
9. Wykres 3.9 Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi według kategorii odpowiedzi.....**110**
10. Wykres 3.10 Rozkład procentowy zagregowanych odpowiedzi w obszarach.....**111**

ZAŁĄCZNIKI

11. Wykres Z.3.1 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie wolności badań naukowych.....**153**
12. Wykres Z.3.2 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zasad etycznych.....**154**
13. Wykres Z.3.3 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie odpowiedzialności zawodowej.....**154**
14. Wykres Z.3.4 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie profesjonalnego podejścia.....**155**
15. Wykres Z.3.5 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów.....**155**
16. Wykres Z.3.6 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie odpowiedzialności.....**156**

17. Wykres Z.3.7 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych.....	156
18. Wykres Z.3.8 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie upowszechniania, wykorzystywania wyników.....	157
19. Wykres Z.3.9 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zaangażowania społecznego.....	157
20. Wykres Z.3.10 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zasady niedyskryminacji.....	158
21. Wykres Z.3.11 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie systemów oceny pracowników.....	158
22. Wykres Z.3.12 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie rekrutacji (Karta).....	159
23. Wykres Z.3.13 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie rekrutacji (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	159
24. Wykres Z.3.14 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie doboru kadr (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	160
25. Wykres Z.3.15 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie przejrzystości rekrutacji (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	160
26. Wykres Z.3.16 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie oceny zasług (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	161
27. Wykres Z.3.17 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie odstępstwa od porządku życiorysów (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	161
28. Wykres Z.3.18 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów dotyczący uznawania doświadczeń w zakresie mobilności (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	162
29. Wykres Z.3.19 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie uznawania kwalifikacji (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	163
30. Wykres Z.3.20 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie stażu pracy (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	163
31. Wykres Z.3.21 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie stanowisk dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).....	164
32. Wykres Z.3.22 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie uznania zawodu.....	165

33. Wykres Z.3.23 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie środowiska badań naukowych.....	166
34. Wykres Z.3.24 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie warunków pracy.....	166
35. Wykres Z.3.25 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie stabilizacji oraz stałego zatrudnienia.....	167
36. Wykres Z.3.26 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie finansowania i wynagradzania.....	167
37. Wykres Z.3.37 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie równowagi płci.....	168
38. Wykres Z.3.28 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie rozwoju kariery zawodowej.....	168
39. Wykres Z.3.29. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie wartości mobilności.....	169
40. Wykres Z.3.30 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie dostępu do doradztwa zawodowego.....	169
41. Wykres Z.3.31 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie prawa własności intelektualnej.....	170
42. Wykres Z.3.32 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie współautorstwa.....	171
43. Wykres Z.3.33 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie nauczania.....	171
44. Wykres Z.3.34 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie skarg/apeli.....	172
45. Wykres Z.3.35 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie wpływu na organy decyzyjne.....	172
46. Wykres Z.3.36 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie relacji z opiekunem naukowym.....	173
47. Wykres Z.3.37 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania.....	174
48. Wykres Z.3.38 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie kontynuacji rozwoju zawodowego	174
49. Wykres Z.3.39 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie dostępu do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego.....	175
50. Wykres Z.3.40 Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie opieki naukowej.....	175

SPIS RYSUNKÓW

1. Rysunek 3.1. Pozytywne odpowiedzi dla poszczególnych obszarów w ujęciu procentowym.....**104**
2. Rysunek 3.2. Mocne strony według obszarów.....**109**
3. Rysunek 3.3. Słabe strony według obszarów.....**109**

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

1. Zarządzenie Nr 53/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 września 2016 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej.....**148**
2. Deklaracja poparcia dla zasad Karty i Kodeksu.....**152**
3. Rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania ankietowe**153**
4. Sprawozdanie Zespołu monitorującego**177**
5. Ulotka informacyjna zamieszczona w październikowym wydaniu „Wiadomości Uniwersyteckich”.....**182**



ZARZĄDZENIE

Nr 53/2016

Rektora

**Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie**

z dnia 19 września 2016 r.

***w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych
w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej***

Na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (t.j. Dz. U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.),

zarządzam:

§ 1

1. Wdrożenie Strategii HR dla naukowców w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej jest jednym z priorytetowych działań w ramach dążenia do stworzenia przyjaznego środowiska pracy naukowej, podniesienia jakości tej pracy i prowadzonych w jej ramach badań, a także zagwarantowania transparentnych zasad rekrutacji pracowników naukowych.
2. Europejska Karta Naukowca ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców.
3. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców.

§ 2

1. Z dniem 19 września 2016 r. powołuję Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UMCS, zwany dalej „Zespołem”, w następującym składzie:

Przewodniczący Zespołu: prof. dr hab. Marek Pietraś

Wiceprzewodniczący Zespołu: dr hab. Anna Rakowska prof. nadzw.

Koordynator Zespołu: Grzegorz Narolski

Sekretarz Zespołu: Paweł Kucharski

Członkowie Zespołu:

Agnieszka Krukowska – Dyrektor Centrum Kadrowo-Płacowego,

Hanna Jaworska – Biuro Kadr,

Ewa Kwiatkowska – Biuro Plac,

Karina Kasperek – Dyrektor Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej,

Anna Polaczek-Skiba – Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej,

Anna Grzegorezyk – Centrum Transferu Wiedzy i Technologii,

Maria Brodzicka – Rzecznik Patentowy,

Grzegorz Kseniak – Audytor Wewnętrzny,

Marcin Gołębiowski – Dyrektor Centrum Promocji,

Katarzyna Kołbut – Biuro Promocji

Aneta Adamska – Rzecznik Prasowy,

Wojciech Widelski – Dyrektor Lubman UMCS,

Sylwia Pawłowska-Jachura – Zespół Legislacji Wewnętrznej

oraz Przedstawiciele pracowników naukowych:

prof. dr hab. Zbigniew Hubicki,

dr hab. Anna Żukowska, prof. nadzw.

dr hab. Wojciech Janicki,

dr hab. Andrzej Kapusta,

dr hab. Piotr Łuczkiwicz,

dr Karol Dąbrowski,

dr Agata Kusto,

dr Joanna Reszko-Zygmunt,

dr Robert Zubel,

mgr Anna Tudruj.

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

Agnieszka Krukowska

Karina Kasperek

Grzegorz Narolski

Przewodniczący Samorządu Doktorantów: Marcin Sanakiewicz.

2. Do zadań Przewodniczącego Zespołu należy:

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

§ 3

1. Do zadań Zespołu należy w szczególności wdrożenie w UMCS zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej.

2. Do zakresu prac Zespołu należy:

- a) analiza wewnętrznych regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych w Uczelni, wskazująca zakres, w jakim Uczelnia realizuje zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
- b) przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej jako wyniku przeprowadzonej analizy wewnętrznej, mającej na celu wskazanie obszarów wymagających konkretnych działań w kontekście dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Karty i Kodeksu;
- c) opracowanie strategii działań (w polskiej i angielskiej wersji językowej), zwanej dalej „Strategią HR”, obejmującej:
 - harmonogram prac Zespołu i zakres odpowiedzialności,
 - rezultaty i wnioski z analizy wewnętrznej w kontekście realizacji postanowień Karty i Kodeksu,
 - plan zawierający opis działań, które zostaną podjęte w celu wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu oraz opis istniejących działań, które zostaną usprawnione celem zapewnienia zgodności z postanowieniami Karty i Kodeksu,
 - przeprowadzenie procesu implementacji zapisów Karty i Kodeksu do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i praktyk,
 - informację o planach przeprowadzenia działań promujących zapisy Karty i Kodeksu na poziomie wewnętrznym (w Uczelni) i zewnętrznym (regionalnym lub krajowym),
 - powołanie zespołu ds. monitorowania wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu oraz zapewniania jakości procedur podejmowanych w ramach Strategii HR.

§ 4

1. Nadzór merytoryczny nad wykonaniem niniejszego Zarządzenia powierza się Prorektorowi ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej.

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

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



REKTOR

prof. dr hab. Stanisław Michałowski



Lublin, September 6th, 2016

**European Commission
Directorate General for Research and Innovation**

**Declaration of support for the European Charter for Researchers and the Code of Conduct
for the Recruitment of Researchers**

Maria Curie-Skłodowska University in Lublin acknowledges and in all respects supports the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment for Researchers. Moreover, the University is hereby confirming that it is going to respect, promote and implement the regulations of "Charter and Code" among the staff and in the current internal law.

The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment for Researchers are a benchmark and fundamental documents the foundation for supporting fair employment procedures and working conditions for researchers. Proper and clear employment policies and working conditions guarantee enhancing the attractiveness of research careers and the quality of education and research.

The board of Rectors of Maria Curie-Skłodowska University in Lublin believes that through adjusting its HR regulations to the principles of the "Charter and Code" the University will be able to eliminate impediments to mobility of researchers and enhance international cooperation among researchers and research institutions.

In the light of the above, Maria Curie-Skłodowska University in Lublin commits itself to ensure an effective implementation procedure of the "Charter and Code", in compliance with the respective national and internal legal regulations.

Yours sincerely,

RECTOR

prof. dr hab. Stanisław Michałowski



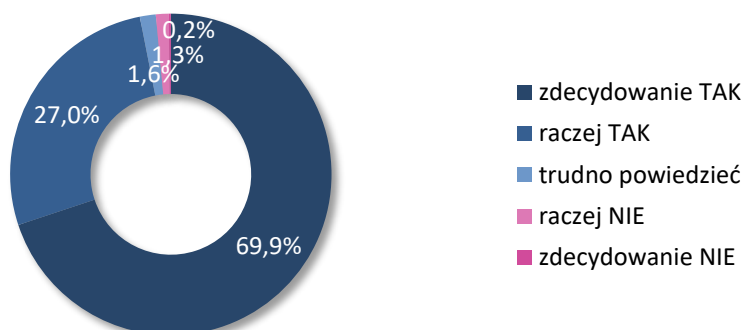
ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA POSZCZEGÓLNE PYTANIA

Aspekty etyczne i zawodowe

Pierwszy blok pytań, zawartych w kwestionariuszu ankiety, dotyczył obszaru etycznych i zawodowych aspektów pracy naukowców. Składał się z jedenastu pytań, dotyczących następujących kwestii tj.: wolność badań naukowych, zasady etyczne, odpowiedzialność zawodowa, profesjonalne podejście, zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów, odpowiedzialność, zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, upowszechnianie, wykorzystywanie wyników, zaangażowanie społeczne, zasada niedyskryminacji, systemy oceny pracowników.

**Prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie możesz kierować się wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania
metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami
i praktykami etycznymi**

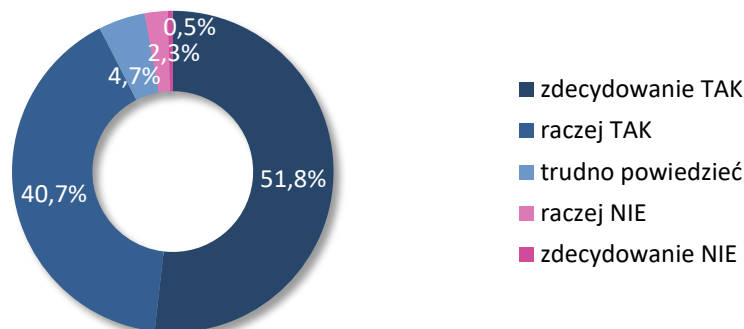
Wykres Z.3.1. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie wolności badań naukowych



Zdecydowana większość respondentów, na pytanie pierwsze, udzieliła odpowiedzi *zdecydowanie tak* (blisko 70%) lub *raczej tak* (27%). Jedynie 1,3% wskazań to odpowiedzi negatywne, a 0,2% to odpowiedzi zdecydowanie negatywne.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki

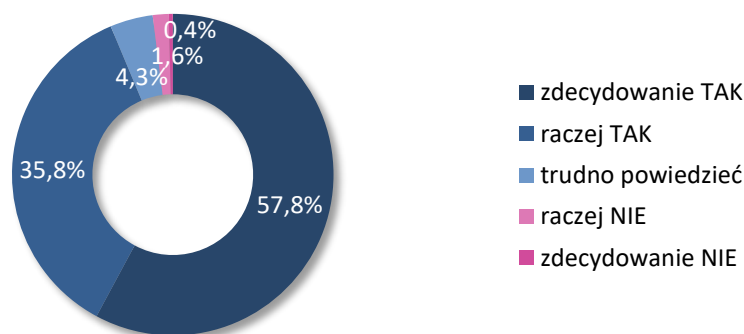
Wykres Z.3.2. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zasad etycznych



Zdaniem zdecydowanej większości badanych (92,5%) w UMCS przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych. Odpowiedź *trudno powiedzieć* wybrało zaledwie 4,7% respondentów, a odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* udzieliło jedynie ok. 3% osób.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie przestrzega się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami

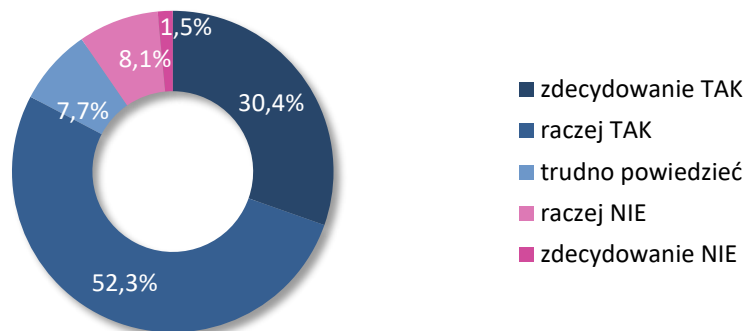
Wykres Z.3.3. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie odpowiedzialności zawodowej



Kolejne pytanie w tej części kwestionariusza dotyczyło przestrzegania zasad poszanowania praw własności intelektualnej. W tym przypadku również większość respondentów odpowiadała *zdecydowanie tak* (57,8%) lub *raczej tak* (35,8%). *Raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zaznaczyło jedynie 2% ankietowanych, a pozostałe 4,3% wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie znane są środowisku naukowemu jego strategiczne cele oraz mechanizmy finansowania badań

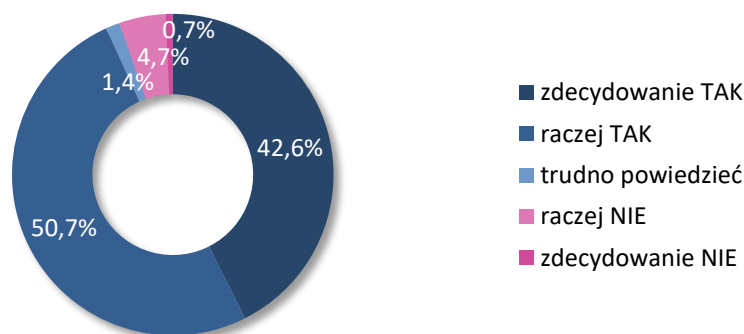
Wykres Z.3.4. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie profesjonalnego podejścia



Odpowiedź na to pytanie na poziomie *zdecydowanie tak* lub *raczej tak* zaznaczyło aż 82,7% badanych. Na wybór odpowiedzi *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zdecydowało się łącznie 9,6% respondentów. 7,7% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy

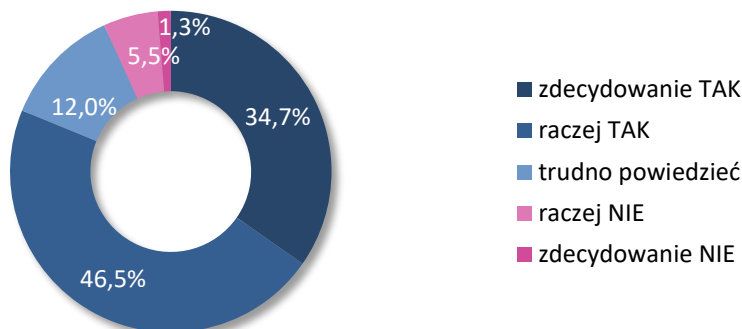
Wykres Z.3.5. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów



Kolejne zagadnienie ankiety również nie budziło wątpliwości ankietowanych. 42,6% osób udzieliło odpowiedzi *zdecydowanie tak*, zaś 50,7% *raczej tak*. *Raczej nie* lub *zdecydowanie nie* odpowiedziało łącznie 5,4% badanych. 1,4% osób odpowiedziało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie w zakresie finansowania badań naukowych przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami

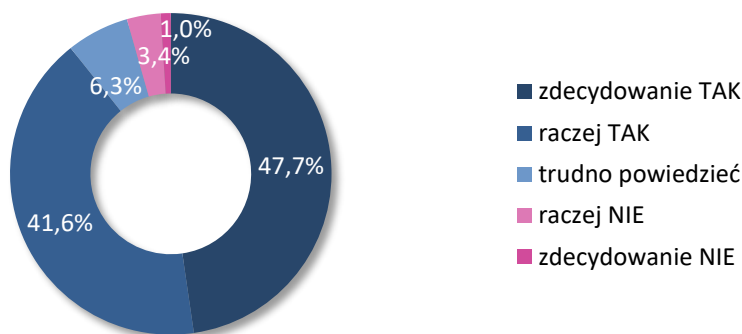
Wykres Z.3.6. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie odpowiedzialności



Podobnie i w tej kwestii wątpliwości miał zaledwie niewielki odsetek ankietowanych. 34,7% osób odpowiedziało *zdecydowanie tak*. Na odpowiedź *raczej tak* zdecydowało się 46,5% osób, zaś odpowiedzi *raczej nie* udzieliło 5,5% respondentów, a *zdecydowanie nie* 1,3%. Pozostałe osoby udzieliły odpowiedzi: *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie stosowane są bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, ochrony danych i poufności oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych

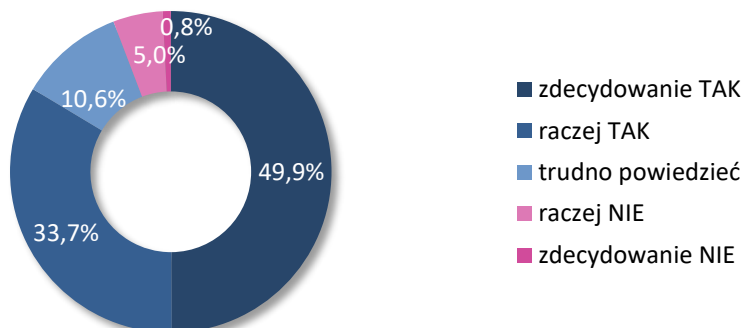
Wykres Z.3.7. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych



Odpowiedź na to pytanie na poziomie *zdecydowanie tak* lub *raczej tak* zaznaczyło łącznie aż 89,3% badanych. Na wybór punktów *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zdecydowało się łącznie 4,4% respondentów. 6,3% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

**Prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
jesteś zobowiązany do upowszechniania ich wyników**

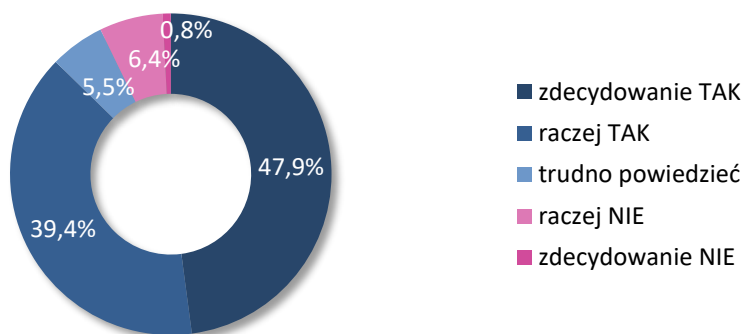
Wykres Z.3.8. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie upowszechniania,
wykorzystywania wyników



Niemal połowa ankietowanych zaznaczyła odpowiedź *zdecydowanie tak*, a 33,7% odpowiedź *raczej tak*. Odpowiedzi negatywnej udzieliło 5,8% respondentów, zaś 10,6% wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*.

**Prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
popularyzujesz i promujesz ich wyniki wśród ogółu społeczeństwa**

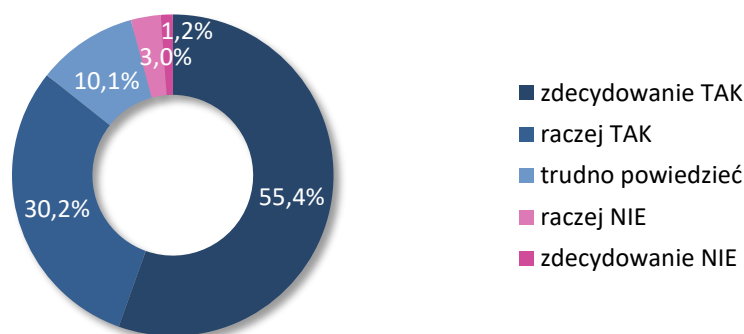
Wykres Z.3.9. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zaangażowania
społecznego



Z powyższą zasadą zdecydowanie zgadza się 47,9% ankietowanych, a 39,4% raczej się zgadza. 6,4% respondentów wybrało odpowiedź *raczej nie*, a 0,8% – *zdecydowanie nie*. 5,5% biorących udział w badaniu zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny

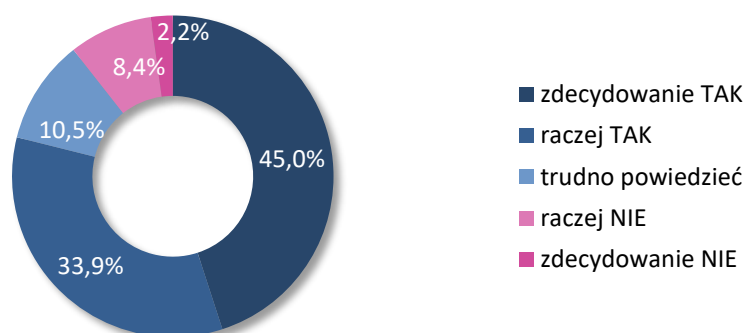
Wykres Z.3.10. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie zasady niedyskryminacji



Zdecydowanie tak odpowiedziało 55,4% osób badanych, 30,2% zdecydowało się na odpowiedź *raczej tak*. Wskazania na odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* udzieliło kolejno 3% i 1,2% respondentów. *Trudno powiedzieć*, jako odpowiedź na to pytanie wskazało 10,1% ankietowanych.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez niezależną komisję, w tym międzynarodową

Wykres Z.3.11. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie systemów oceny pracowników



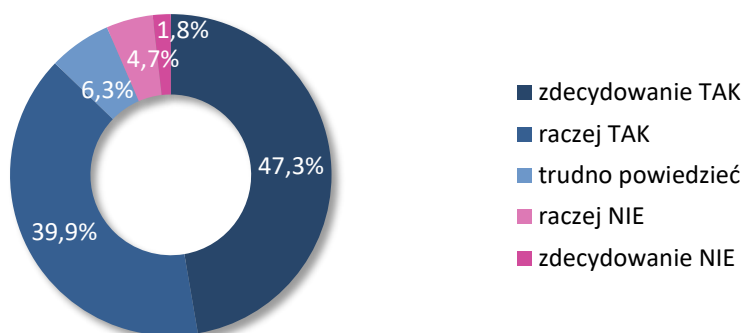
W ostatnim pytaniu, pierwszej części kwestionariusza *zdecydowanie tak* odpowiedziało 45% badanych, odpowiedzi *raczej tak* udzieliło 33,9% ankietowanych. Odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie* to odpowiednio 2,2% i 8,4% respondentów. Pozostałe 10,5% badanych udzieliło odpowiedzi *trudno powiedzieć*.

Rekrutacja

Druga część kwestionariusza składała się z dziesięciu pytań z obszaru rekrutacji, odnoszących się do następujących zasad tj.: rekrutacja, dobór kadr, przejrzystość, ocena zasług, odstępstwa od porządku życiorysów, uznawanie doświadczeń w zakresie mobilności, uznawanie kwalifikacji, staż pracy, stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy jasno określone standard

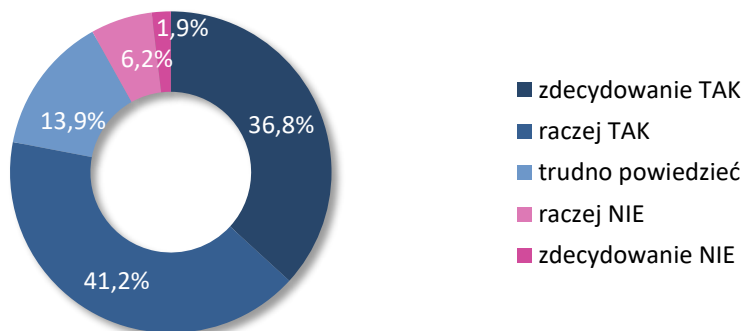
Wykres Z.3.12. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie rekrutacji (Karta)



Pierwsze z pytań w obszarze rekrutacji dotyczyło zapewnienia jasno określonych standardów w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy. *Zdecydowanie tak* odpowiedziało w tym przypadku 47,3% badanych, a *raczej tak* 39,9%. Odpowiedź *raczej nie* zaznaczyło 4,7% a *zdecydowanie nie* 1,8%. Pozostałe 6,3% ankietowanych zdecydowało się na odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca ustalił otwarte, efektywne i przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe o porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska

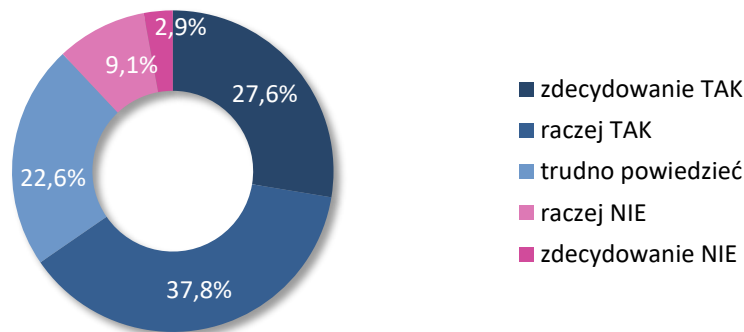
Wykres Z.3.13. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie rekrutacji (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



Zdecydowanie tak odpowiedzi 36,8% respondentów, zaś *raczej tak* 41,2%. Z kolei 6,2% badanych twierdzi, że *raczej* takie procedury nie funkcjonują, a 1,9% jest zdania, że *zdecydowanie nie* funkcjonują. Dość duży odsetek 13,9% odpowiedzi brzmiało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, wykazują się odpowiednią równowagą płci, składają się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów oraz posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów

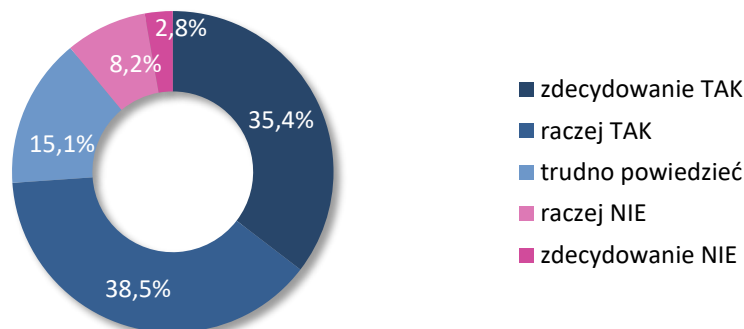
Wykres Z.3.14. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie doboru kadr (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



Na to pytanie 27,6% ankietowanych odpowiedziało *zdecydowanie tak*, a 37,8% *raczej tak*. Znaczny odsetek (22,6%) badanych zaznaczył odpowiedź *trudno powiedzieć*. Natomiast odpowiedzi zdecydowanie negatywne i negatywne to odpowiednio 2,9% oraz 9,1%.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz o mocnych i słabych stronach ich podań

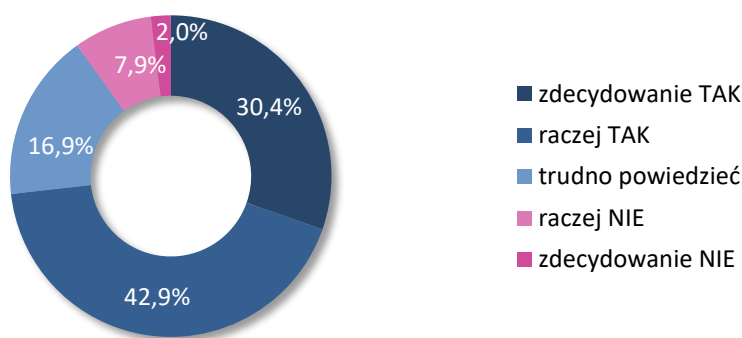
Wykres Z.3.15. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie przejrzystości rekrutacji (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



W kolejnym pytaniu odpowiedzi *zdecydowanie tak* udzieliło 35,4% ankietowanych, zaś 38,5% przychyliło się do odpowiedzi *raczej tak*. 8,2% zdecydowało się na odpowiedź *raczej nie*, zaś 2,8% *zdecydowanie nie*. 15,1% uczestników badania odpowiedziało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca w procesie doboru kadr ocenia zasługi zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, wkładzie w patenty, opracowania lub wynalazki, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej

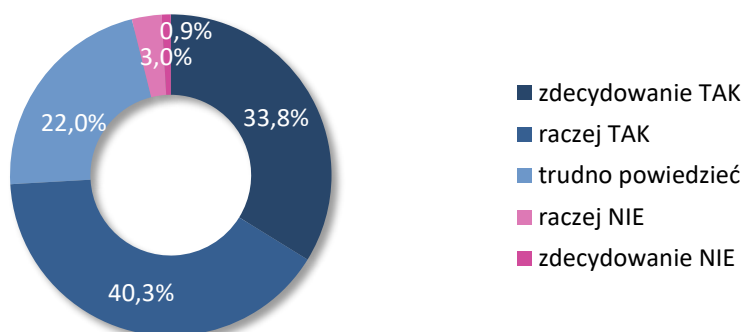
Wykres Z.3.16. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie oceny zasług (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



Zdecydowanie tak uważa 30,4% ankietowanych, zaś 42,9% zdecydowało się na odpowiedź *raczej tak*. Z kolei 7,9% badanych twierdzi, że *raczej nie*, a 2% jest zdania, że *zdecydowanie nie*. 16,9% odpowiedzi brzmiało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom podążającym wielowymiarową ścieżką kariery składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę

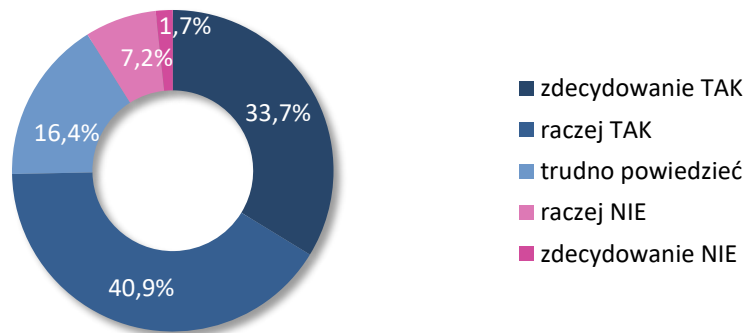
Wykres Z.3.17. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie odstępstwa od porządku życiorysów (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



Odpowiedzi *zdecydowanie tak* było w tym przypadku 33,8%, *raczej tak* 40,3%. *Raczej nie* odpowiedziało 3% a *zdecydowanie nie* 0,9%. 22% respondentów udzieliło odpowiedzi *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca postrzega, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności (pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym w sektorze państwowym lub prywatnym), zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej

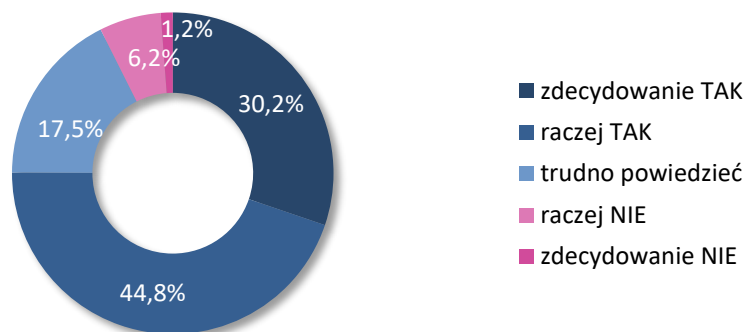
Wykres Z.3.18. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów dotyczący uznawania doświadczeń w zakresie mobilności (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



W kolejnym pytaniu odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* udzieliło 74,6% respondentów. *Raczej nie* to wskazanie 7,2% badanych, a *zdecydowanie nie* 1,7%. 16,4% uczestników badania na tak postawione pytanie odpowiedziało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej

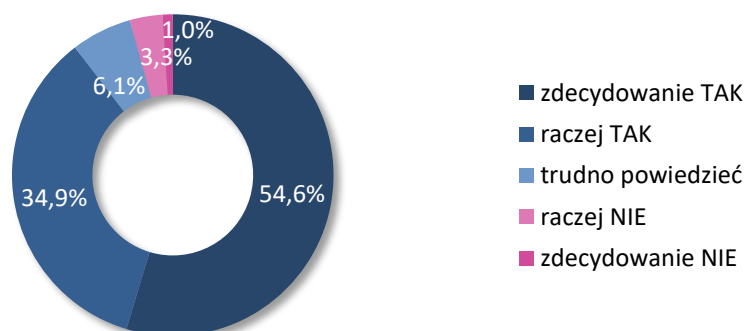
Wykres Z.3.19. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie uznawania kwalifikacji (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



Z takim stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się 30,2% pracowników, biorących udział w badaniu, a 44,8% jest zdania, że *raczej tak*. Odwrotnego zdania jest zaledwie 7,3% badanych, którzy wskazywali odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. 17,5% udzieliło odpowiedzi *nie wiem*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca określił wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy

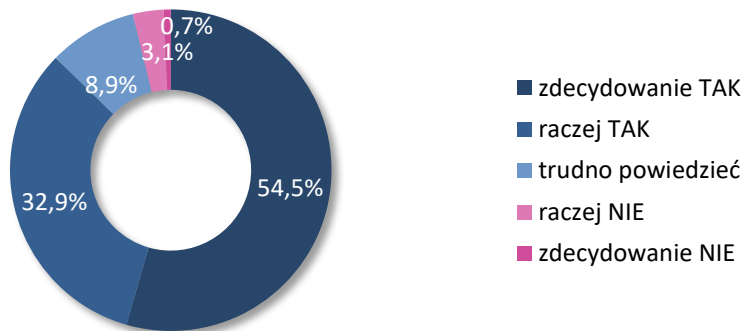
Wykres Z.3.20. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie stażu pracy (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



Ze stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się ponad połowa respondentów (54,6%), odpowiedź *raczej tak* zaznaczyło 34,9% pytaných, zaś 3,3% wskazywało odpowiedź *raczej nie*, a 1% *zdecydowanie nie*. 6,1% badanych zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca ustalił jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania

Wykres Z.3.21. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie stanowisk dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)



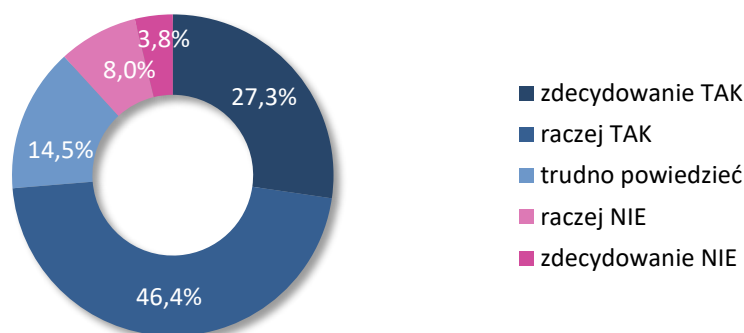
W ostatnim pytaniu z obszaru rekrutacji, respondenci udzielił odpowiednio 54,5% i 32,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*. Niecałe 9% osób wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*, zaś odpowiedzi negatywnych było jedynie 3,8%.

Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne

Trzeci blok ankiety, zatytułowany *warunki pracy i ubezpieczenie społeczne* to czternaście pytań, dotyczących następujących kryteriów: uznanie zawodu, środowisko badań naukowych, warunki pracy, stabilizacja oraz stałe zatrudnienie, finansowanie i wynagrodzenia, równowaga płci, rozwój kariery zawodowej, wartość mobilności, dostęp do doradztwa zawodowego, prawo własności intelektualnej, współautorstwo, nauczanie, skargi/apelacje, organy decyzyjne.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani są zgodnie z tym faktem

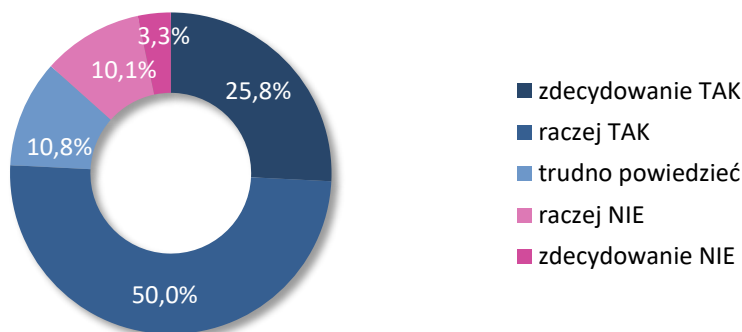
Wykres Z.3.22. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie uznania zawodu



Pierwsze pytanie, trzeciej części ankiety, zyskało 27,3% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 46,4% odpowiedzi *raczej tak*. 14,5% badanych wskazało odpowiedź *trudno powiedzieć*, 8% odpowiedź *raczej nie*, a 3,8% *zdecydowanie nie*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, zapewniającego odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz przestrzega krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy

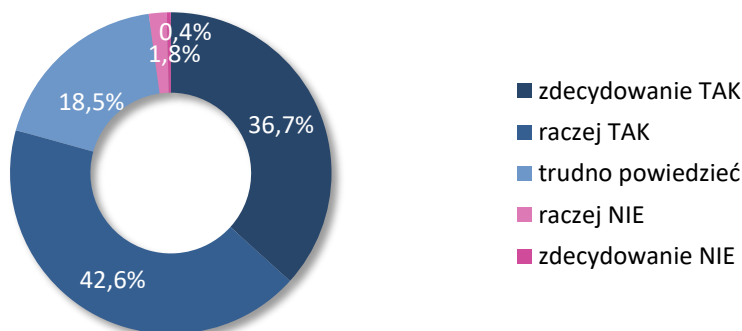
Wykres Z.3.23. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie środowiska badań naukowych



Zdecydowanie tak uważa 25,8% badanych, połowa z nich przychyliła się do odpowiedzi raczej tak. Nie zgadza się z tą opinią 13,4% osób, które odpowiedziały na tę kwestię zaznaczając raczej nie lub zdecydowanie nie. 10,8% respondentów odpowiedziało trudno powiedzieć.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych

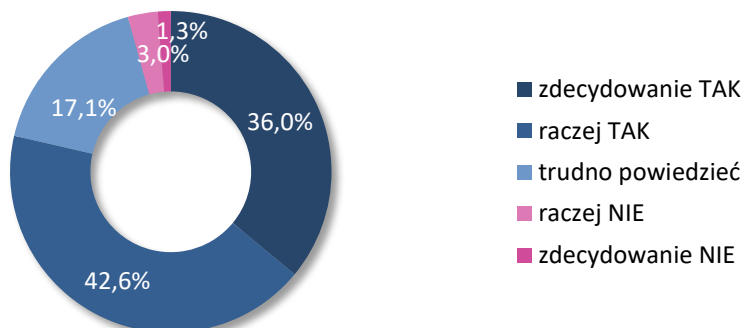
Wykres Z.3.24. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie warunków pracy



Z tym stwierdzeniem zgadza się 79,3% respondentów, odpowiadających zdecydowanie tak lub raczej tak. 18,5% badanych wybrało odpowiedź trudno powiedzieć, natomiast 2,2% nie zgadza się z powyższym stwierdzeniem.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony

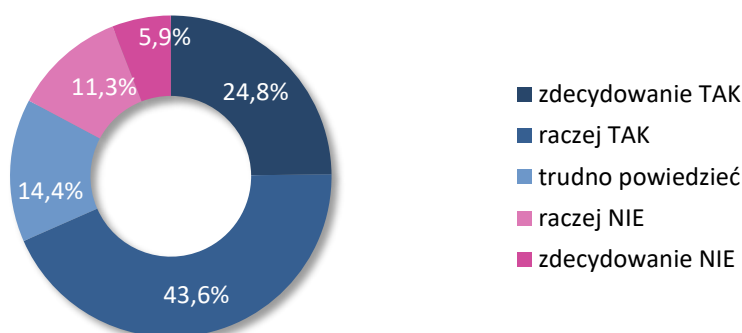
Wykres Z.3.25. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie stabilizacji oraz stałego zatrudnienia



Odpowiedź na to pytanie na poziomie *zdecydowanie tak* lub *raczej tak* zaznaczyło odpowiednio 36% i 42,6% badanych. Na zaznaczenie punktów *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zdecydowało się łącznie 4,3% respondentów. 17,1% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery naukowej sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi

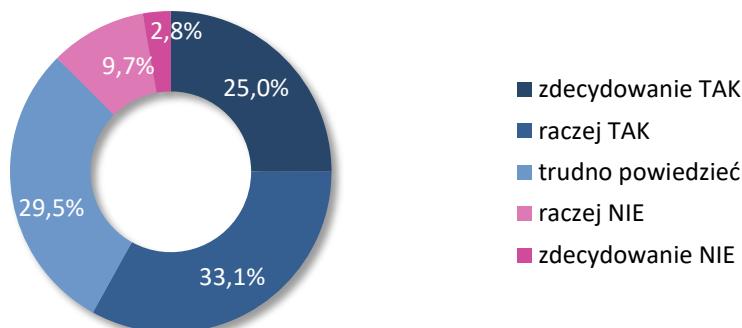
Wykres Z.3.26. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie finansowania i wynagradzania



68,4% ankietowanych pracowników uważa warunki wynagradzania w UMCS za sprawiedliwe i atrakcyjne. 11,3% respondentów *raczej nie* zgadza się w tym stwierdzeniu, a 5,9% *zdecydowanie nie* zgadza się. Natomiast odpowiedź *trudno powiedzieć* wybrało 14,4% uczestników badania.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów

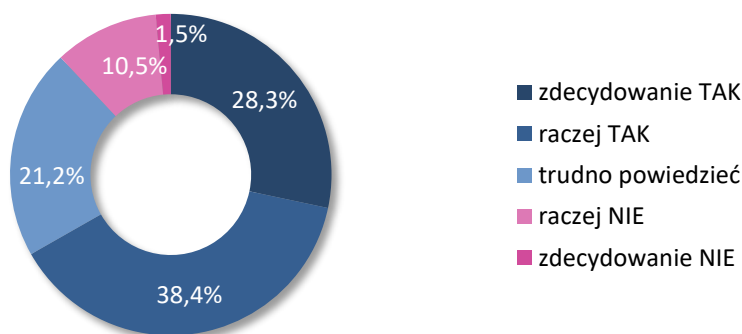
Wykres Z.3.27. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie równowagi płci



Zdecydowanie tak uważa 25, % badanych, 33,1% z nich przychyliła się do odpowiedzi *raczej tak*. Nie zgadza się z tą opinią 12,5% osób, które odpowiedziały na tę kwestię zaznaczając *raczej nie* lub *zdecydowanie nie*. Dość duży odsetek, bo 29,5% respondentów odpowiedziało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie obowiązuje w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery

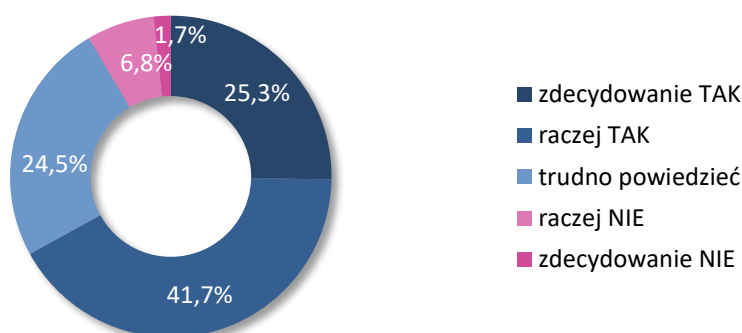
Wykres Z.3.28. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie rozwoju kariery zawodowej



Odpowiedź na to pytanie na poziomie *zdecydowanie tak* lub *raczej tak* zaznaczyło 66,7% badanych. Na zaznaczenie punktów *raczej nie* lub *zdecydowanie nie* zdecydowało się łącznie 12% respondentów. Ponad 20% uczestników badania zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery

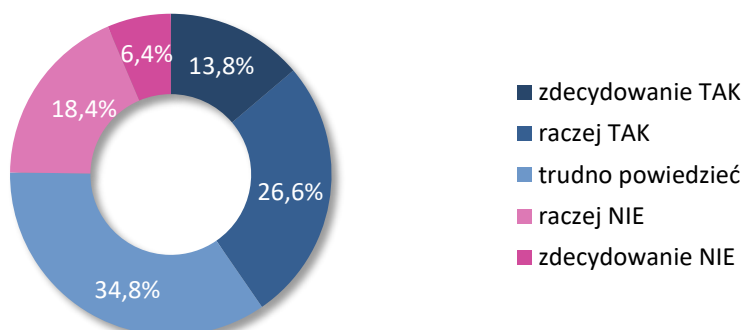
Wykres Z.3.29. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie wartości mobilności



Również i w tej kwestii wątpliwości miał zaledwie niewielki odsetek ankietowanych, gdyż 25,3% osób odpowiedziało *zdecydowanie tak*. Na odpowiedź *raczej tak* zdecydowało się 41,7% osób, zaś odpowiedzi *raczej nie* udzieliło 6,8% respondentów, a *zdecydowanie nie* 1,7% osób biorących udział w badaniu. Pozostałe osoby udzieliły odpowiedzi: *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia 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

Wykres Z.3.30. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie dostępu do doradztwa zawodowego

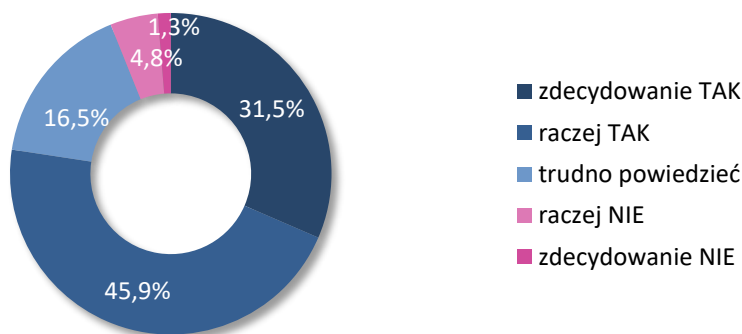


W kwestii doradztwa zawodowego dla pracowników odpowiedzi uczestników badania rozłożyły się nieco inaczej. Przeważały odpowiedzi pozytywne, które wybrało łącznie 40,4%

ankietowanych. Jednak ponad jedna trzecia badanych zdecydowała się na odpowiedź *trudno powiedzieć*, a 24,8% osób uważa, że pracodawca nie zapewnia doradztwa zawodowego.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich

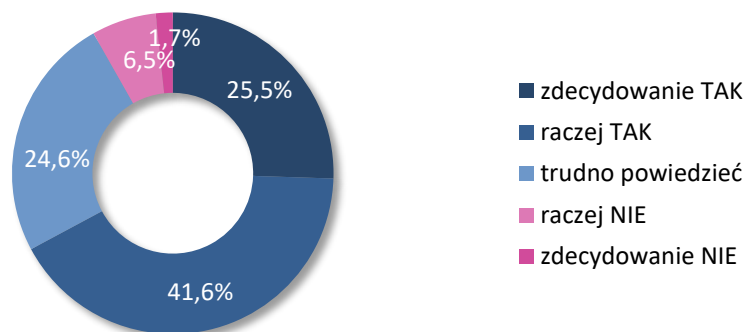
Wykres Z.3.31. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie prawa własności intelektualnej



Zdecydowanie zgadza się 31,5% respondentów, 45,9% udzieliło odpowiedzi *raczej tak*. Odmiennego zdania poprzez wskazanie odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* było odpowiednio 4,8% i 1,3% badanych. *Trudno powiedzieć* wskazało 16,5% biorących udział w ankiecie.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca opracowywał strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów

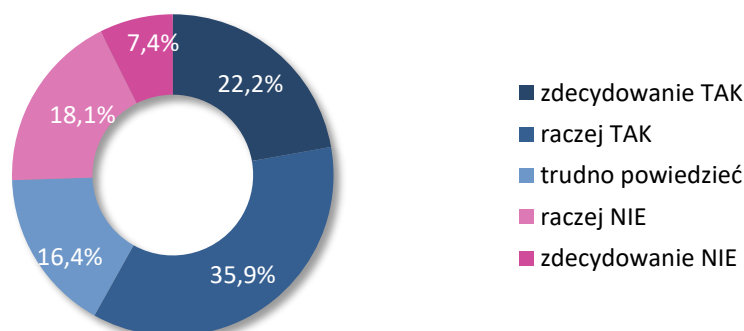
Wykres Z.3.32. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie współautorstwa



W tym pytaniu, *zdecydowanie tak* odpowiedziało 25,5% ankietowanych, 41,6% było zdania, że *raczej tak*. Odpowiedź *raczej nie* wskazało 6,5% a *zdecydowanie nie* 1,7% badanych. 24,6% osób zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia, aby obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany, jako część ich zaangażowania w proces nauczania

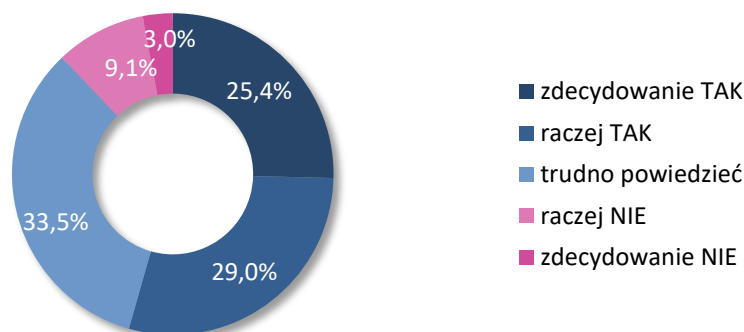
Wykres Z.3.33. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie nauczania



Kwestia oceniana przez respondentów w kolejnym pytaniu zyskała 22,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 35,9% odpowiedzi *raczej tak*. 16,4% badanych wskazało odpowiedź *trudno powiedzieć*, 18,1% odpowiedź *raczej nie*, a 7,4% *zdecydowanie nie*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca określił, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, wyznaczył bezstronną osobę w charakterze rzecznika, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami

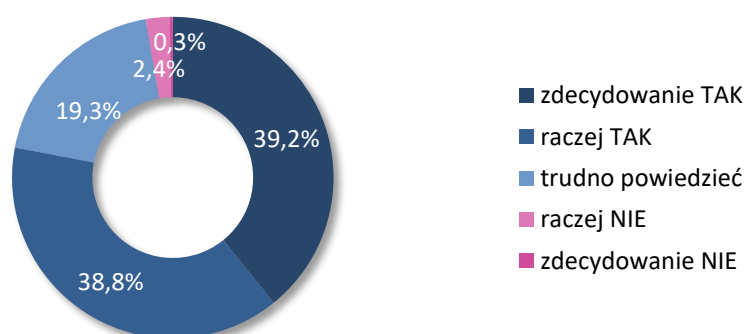
Wykres Z.3.34. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie skarg/apeli



Ze stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się jedna czwarta uczestników badania. Odpowiedź *raczej tak* zaznaczyło 29% pytanych, zaś 9,1% wskazywało odpowiedź *raczej nie* a 3% *zdecydowanie nie*. Dość wysoki odsetek, na poziomie 33,5% badanych naukowców, zaznaczył odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca uznaje za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców, jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji

Wykres Z.3.35. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie wpływu na organy decyzyjne



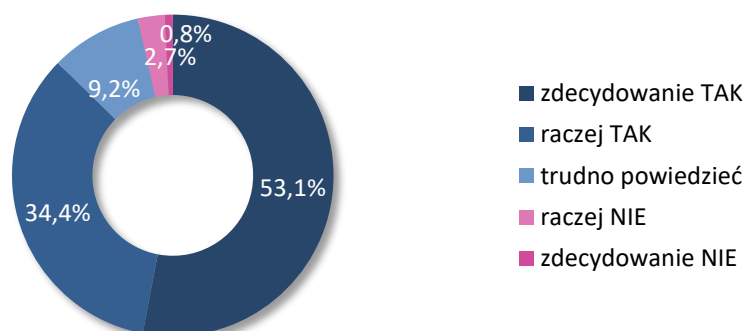
Ze stwierdzeniem zawartym w ostatnim pytaniu, trzeciego bloku pytań, zdecydowanie zgadza się 39,2% ankietowanych, a 38,8% wskazało odpowiedź *raczej tak*. 2,4% badanych zaznaczyło odpowiedź *raczej nie*, a 0,3% – *zdecydowanie nie*. 19,3% biorących udział w badaniu zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Szkolenia

Czwarta część kwestionariusza ankiety dotyczyła obszaru szkoleń i składała się z pięciu pytań, odnoszących się do zasad tj.: relacja z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, kontynuacja rozwoju zawodowego, dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego, opieka naukowa.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału, aby w pełni korzystać z tych relacji

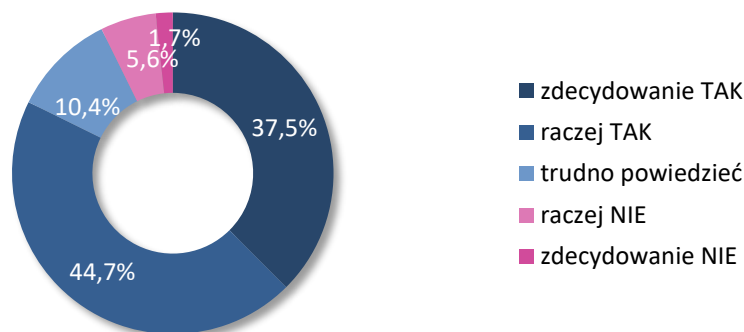
Wykres Z.3.36. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie relacji z opiekunem naukowym



W pierwszym pytaniu respondenci oceniali organizację kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi. Z postawionym stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się ponad połowa ankietowanych (53,1%), a ponad 34% uczestników ankiety odpowiedziało *raczej tak*. Jedyne 3,5% wskazań to odpowiedzi negatywne.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie tzw. starsi pracownicy naukowcy pełniąc różnorodne funkcje w roli opiekunów, mentorów, liderów, koordynatorów projektów lub popularyzatorów nauki, wykonują te czynności zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi oraz budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi

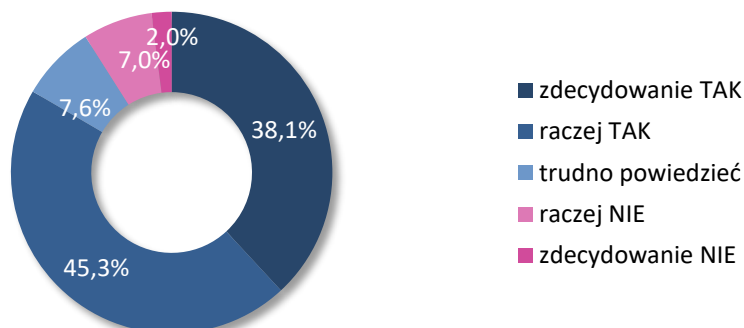
Wykres Z.3.37. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania



Zdecydowanie zgadza się 37,5% respondentów, a 44,7% udzieliło odpowiedzi *raczej tak*. Odmienne zdania poprzez wskazanie odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* było odpowiednio 5,6% i 1,7% udzielających odpowiedzi. *Trudno powiedzieć* wskazało nieco ponad 10% biorących udział w ankiecie.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia

Wykres Z.3.38. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie kontynuacji rozwoju zawodowego

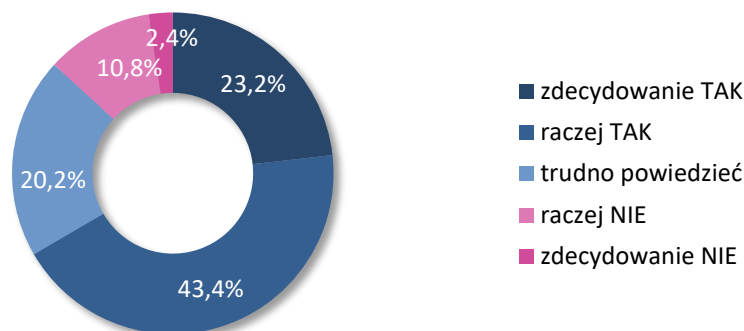


Na pytanie dotyczące wsparcia w ustawicznym rozwoju i podnoszeniu umiejętności, *zdecydowanie tak* odpowiedziało 38,1% ankietowanych, 45,3% było zdania, że *raczej tak*.

Odpowiedź *raczej nie* wskazało 7% a *zdecydowanie nie* 2% badanych. 7,6% osób zaznaczyło odpowiedź *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji

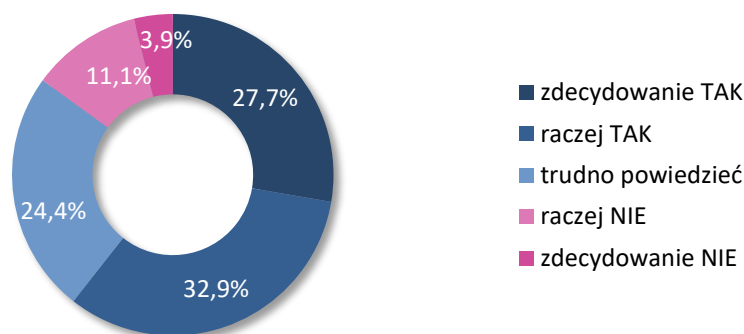
Wykres Z.3.39. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie dostępu do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego



Z powyższym stwierdzeniem zdecydowanie zgadza się 23,2% uczestników ankiety, zaś 43,4% odpowiedziało *raczej tak*. 10,8% osób wskazało na odpowiedź *raczej nie*, a 2,4% na *zdecydowanie nie*. 20,2% odpowiedziało *trudno powiedzieć*.

Na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie pracodawca wyznaczył opiekuna naukowego wystarczająco biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz zapewnił konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej

Wykres Z.3.40. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie opieki naukowej



W ostatnim pytaniu, 27,7% respondentów odpowiedziało *zdecydowanie tak*, a 32,9% wybrało odpowiedź *raczej tak*. Nieco mniej niż jedna czwarta badanych wybrała odpowiedź *trudno powiedzieć*, natomiast odpowiedzi negatywne zostały wskazane przez łącznie 15% ankietowanych.

Sprawozdanie Zespołu monitorującego z dotychczasowych prac Zespołu ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UMCS w Lublinie, powołanego Zarządzeniem Nr 53/2016 Rektora UMCS w Lublinie.

Istotnym elementem wdrożenia na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych jest monitoring efektów określonych działań naprawczych i samodoskonalących.

Głównym celem zespołu jest zapewnienie zgodności realizacji ww. zasad z założeniami i celami przyjętymi w działaniach naprawczych i samodoskonalących.

Od czasu powołania zespół monitorujący dokonywał systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na temat wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania.

Dnia 23 lutego 2017 r. odbyło się pierwsze spotkanie członków zespołu monitorującego, w trakcie którego przeanalizowano dotychczas zgromadzone informacje oraz uwagi zawarte w Raporcie uzgodnień do Aplikacji UMCS w ubieganiu się o logo „HR Excellence in Research” otrzymanym dnia 10 lutego 2017 r.

Zespół monitorujący poczynił następujące ustalenia w określonych obszarach podejmowanej aktywności:

- **„2. Zasady etyczne”** - dotychczas w pełni zrealizowano działania, których celem była kampania informacyjna skierowana do społeczności akademickiej, poświęcona tematyce ogólnokrajowych zagadnień etycznych w obszarze Szkolnictwa Wyższego;
- **„4. Profesjonalne podejście”** - opracowany został program informowania pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach; aktualnie za pośrednictwem Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej oraz Centrum Transferu Wiedzy i Technologii przedmiotowe informacje udostępniane są za pośrednictwem sieci Intranet;

- **„4. Profesjonalne podejście” oraz „5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów”**
 - w lutym 2017 r. do konsultacji społeczności akademickiej przekazano (przygotowane przez Dział Organizacyjno-Prawny) dwa projekty aktów prawa wewnętrznego UMCS regulujące procesy opracowywania wniosków oraz zasad realizacji badań naukowych finansowanych z funduszy krajowych;
- **„5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów”** - stworzono program informowania pracowników naukowych o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących warunków pracy, strategii rozwoju pracowników, zasad zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji, możliwości komercyjnego wykorzystania majątku UMCS do świadczenia usług naukowo-badawczych zleconych oraz komercjalizacji wyników prac badawczych i rozwojowych, zasad zarządzania projektami finansowanymi lub współfinansowanymi z europejskich i międzynarodowych funduszy pomocowych, zasad prowadzenia działalności wynalazczej, zasad udzielania zamówień publicznych w UMCS oraz możliwości odbywania przez pracowników różnego rodzaju szkoleń; aktualnie za pośrednictwem Centrum Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej oraz Centrum Transferu Wiedzy i Technologii przy stałej współpracy z Działem Organizacyjno-Prawnym przedmiotowe informacje udostępniane są za pośrednictwem sieci Intranet;
- **„7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych” oraz „10. Zasada niedyskryminacji”**
 - aktualnie trwają prace legislacyjne, których celem jest opracowanie nowego Regulaminu Pracy; Dział Organizacyjno-Prawny w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym przeprowadza konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. nowej regulacji prawnej dotyczącej bezpiecznych sposobów wykonywania pracy, zakazu dyskryminacji naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny;
 - Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy UMCS opracował plan przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego danych stanowisk pracy; ponadto podjęto działania, których celem jest wdrożenie ww. planu oraz aktualizacja dokumentacji oceny ryzyka zawodowego i dostosowanie dokumentacji do przepisów prawa powszechnie obowiązującego;
- **„8. Upowszechnianie, wykorzystanie wyników”** – w ramach Centrum Transferu Wiedzy i Technologii UMCS powołano do życia biuro koordynujące działania jednostek/komórek organizacyjnych Uczelni w procesie transferu technologii,

ze szczególnym uwzględnieniem obsługi kontaktów z naukowcami i przedsiębiorcami zainteresowanymi transferem technologii z UMCS do gospodarki; ponadto opracowano strategię pracy biura w okresie od 1 marca do końca grudnia 2017 r.

- **„11. Systemy oceny pracowników”** – jednocześnie z procesem prac legislacyjnych w zakresie przygotowania nowego Regulaminu Pracy, Dział Organizacyjno-Prawny w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym opracowuje nowe wzory kart oceny pracowników;
- **„12. Rekrutacja”**
 - podjęto działania mające na celu dostosowanie polityki zatrudniania pracowników do nowelizacji przepisów o szkolnictwie wyższym, zmiany Statutu UMCS w przedmiotowym zakresie dokonano Uchwałą Nr XXIV – 3.3/16 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 21 grudnia 2016 r. w sprawie zmian w Statucie Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej polityki zatrudniania do nowelizacji ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym;
 - dodatkowo przygotowano projekt zmiany Uchwały Nr XXII - 10.3/09 Senatu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 29 czerwca 2009 r. w sprawie ustalania obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaju zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiaru zajęć dydaktycznych oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, a także zasad powierzenia prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, natomiast Dział Organizacyjno-Prawny UMCS przygotował projekt zmiany Zarządzenia Nr 40/2012 Rektora UMCS z dnia 18 września 2012 r. w sprawie ustalenia kryteriów oraz procedury zatrudniania w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie emerytowanych nauczycieli akademickich i zmieniające je Zarządzenie Nr 38/2013 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 20 maja 2013 r., Zarządzenia Nr 53/2016 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie z dnia 19 września 2016 r., Zarządzenia Nr 27/2007 Rektora Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z dnia 27 lipca 2007 r. w sprawie określenia zasad naboru pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- **„14. Dobór kadr (Kodeks)”** - Zespół powołany przez Rektora w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym opracował strategię rozpowszechniania informacji wśród społeczności akademickiej na temat kierunków polityki UMCS w zakresie zapewnienia odpowiedniej reprezentacji komisji konkursowych, której członkowie 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 i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów;

- **15. Przejrzystość (Kodeks)** – aktualnie przeprowadzane są konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. propozycji nowo opracowanej ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach podań kandydatów;
- **„16. Ocena zasług (Kodeks)”** – Zespół powołany przez Rektora opracowuje program informowania społeczności akademickiej o polityce dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji, uwzględniającej pełny zakres doświadczenia kandydatów, różnego rodzaju osiągnięcia kariery zawodowej;
- **„23. Środowisko badań naukowych:**
 - aktualnie trwają prace legislacyjne, których celem jest opracowanie nowego Regulaminu Pracy; Dział Organizacyjno-Prawny w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym przeprowadza konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. nowej regulacji prawnej,
 - w chwili obecnej wdrażana jest nowo opracowana procedura wykorzystania sprzętu oraz obiektów UMCS m.in. ECOTECH COMPLEX;
- **„24. Warunki pracy”** - aktualnie trwają prace legislacyjne, których celem jest opracowanie nowego Regulaminu Pracy; Dział Organizacyjno-Prawny w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym przeprowadza konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. potrzeby stworzenia jasnych, przejrzystych i jednolitych dla wszystkich zasad oceny zawodowej pracowników, dokonywanej przez niezależną komisję, uwzględniającą kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców;
- **„25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie”** - aktualnie trwają prace legislacyjne, których celem jest opracowanie nowego Regulaminu Pracy; Dział Organizacyjno-Prawny w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym przeprowadza konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. potrzeby stworzenia stabilnych warunków zatrudnienia pracowników naukowych; z Wydziałów wpływają uwagi dotyczące przedmiotowej materii;
- **„27. Równowaga płci”**
 - opracowano program informowania społeczności akademickiej o polityce równowagi płci na UMCS na każdym szczeblu kadry oraz kariery zawodowej, tj. zarówno na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji;

- aktualnie trwają prace legislacyjne, których celem jest opracowanie nowego Regulaminu Pracy; Dział Organizacyjno-Prawny w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym przeprowadza konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. potrzeby realizacji polityki równych szans dla obu płci;
- **„29. Wartość mobilności”** - aktualnie trwają prace legislacyjne, których celem jest opracowanie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie oceny i rekrutacji, aktualnie przeprowadza się konsultacje z przedstawicielami Wydziałów UMCS nt. przygotowanych projektów aktów prawnych;
 - **„30. Dostęp do doradztwa zawodowego”** – pod koniec stycznia 2017 r. Biuro Karier UMCS opracowało strategię rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym oraz wsparcia w zakresie znalezienia pracy; aktualnie trwają prace wdrożeniowe, organizowane są różnego rodzaju formy aktywizacji zawodowej;
 - **„38. Kontynuacja rozwoju zawodowego”** – Centrum Kształcenia i Obsługi Studiów w porozumieniu z Centrum Kadrowo-Płacowym przeprowadza konsultacje z przedstawicielami społeczności akademickiej nt. potrzeby poszerzenia oferty dydaktycznej (kursy, szkolenia, studia podyplomowe) kierowanej do pracowników UMCS;
 - **„39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego”** – Centrum Kadrowo-Płacowe opracowało strategię dotyczącą organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych;
 - **„40. Opieka naukowa”** – uruchomiono procedurę zgłaszania propozycji z poszczególnych Wydziałów UMCS w przedmiocie ulepszenia polityki wyznaczania opiekunów naukowych; aktualnie Zespół powołany przez Rektora zbiera i analizuje dotychczas wystosowane w przedmiotowym zakresie propozycje;

W ocenie zespołu monitorującego skuteczność wdrażania strategii HR zależy od konsekwentnej polityki w zakresie koordynacji wszystkich działań naprawczych i samodoskonalących realizowanych przez UMCS.

Dnia 9 marca 2017 r. Koordynator Zespołu ds. wdrożenia złożył Rektorowi pierwsze sprawozdanie z dotychczasowej realizacji Planu działań.

Wiadomości Uniwersytecki

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

UMCS

Szanowni Państwo,

Niezwykle miło nam poinformować, że Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie rozpoczął procedurę ubiegania się o logo HR Excellence in Research, przyznawane przez Komisję Europejską instytucjom, które wdrażają zasady „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.

Integralną częścią naszej aplikacji będzie przeprowadzona w dniach: **28 września - 12 października 2016 r.** anonimowa ankieta skierowana do: pracowników naukowych, doktorantów oraz naukowo-dydaktycznych, pracowników naukowo-technicznych i inżynierjno-technicznych. *W przypadku dwóch ostatnich grup pracowników, badanie obejmuje wyłącznie tych z Państwa, którzy złożyli oświadczenie o zaliczeniu do liczbby „N”, tj. prac badawczo-rozwojowych.*

Każdy z ww. Pracowników i Doktorantów otrzymał maila z linkiem do ankiety <https://ankiety.umcs.pl/surveys/9/>

Liczymy bardzo na duży odsetek (co najmniej 60%) osób, które wezmą w niej udział, gdyż od tego zależy końcowy sukces naszej Alma Mater w ubieganiu się o logo HR Excellence in Research.

Dodatkowe informacje znajdą Państwo na stronie: <http://www.umcs.pl/pl/logo-hr.htm>

Pozdrawiamy serdecznie

Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UMCS

PL ISSN 1233-216X

SPRAWY STUDENCKIE

Dialog i spotkanie kultur...
Lato Polonijne 2016
s. 54

LUDZIE

„Joseph Conrada”.
Międzynarodowa
Konferencja Conradska...
29