



HR Excellence in Research

Wewnętrzna analiza braków w regulacjach wewnętrznych i plan działania
na lata 2016 - 2018

Październik 2016

Spis treści

1. Informacje o Uniwersytecie Śląskim w Katowicach	4
2. Zespół Zadaniowy ds. Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	12
2.1. Wewnętrzna analiza dokumentacji	12
2.2. Informacje o zespole badawczym	13
3. Wyniki analizy wewnętrznej	14
3.1 Wolność badań naukowych (M=4,43)	14
3.2 Zasady etyczne (M=3,83)	14
3.3 Odpowiedzialność zawodowa (M=4,14)	15
3.4 Profesjonalne podejście (M=3,53)	16
3.5 Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (M=3,94)	17
3.6 Odpowiedzialność (M=3,91)	17
3.7 Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (M=4,10)	18
3.8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (M=4,10)	19
3.9 Zaangażowanie społeczne (M=3,50)	21
3.10 Relacje z opiekunem naukowym (M=3,72)	22
3.11 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (M=3,43)	23
3.12 Kontynuacja rozwoju zawodowego (M=3,27)	24
3.13 Uznanie zawodu (M= 3,06)	25
3.14 Zasada niedyskryminacji (M=3,99)	25
3.15 Środowisko badań naukowych (M=3,13)	25
3.16 Warunki pracy (M=3,82)	26
3.17 Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (M=2,99)	27
3.18 Finansowanie i wynagrodzenie (M=2,94)	27
3.19 Równowaga płci (M=3,41)	28
3.20 Rozwój kariery zawodowej (M=3,28)	28
3.21 Wartość mobilności (M=3,58)	29
3.22 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (M=3,07)	31
3.23 Dostęp do doradztwa zawodowego (M=3,58)	31
3.24 Prawa własności intelektualnej (M=3,99)	31
3.25 Współautorstwo (M=3,81)	32
3.26 Opieka naukowa (M=3,31)	32
3.27 Nauczanie (M=2,37)	34
3.28 Systemy oceny pracowników (M=3,96)	35
3.29 Skargi/odwołania (M=3,47)	35
3.30 Wpływ na organy decyzyjne (M=4,12)	36
3.31 Rekrutacja (M=3,53)	36
3.32 Rekrutacja (M=3,46)	37
3.33 Dobór kadr (M=3,49)	37
3.34 Przejrzystość (M=3,16)	38
3.35 Ocena zasług (M=3,22)	38
3.36 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (M=3,54)	39
3.37 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (M=3,83)	39
3.38 Uznawanie kwalifikacji (M=3,55)	40
3.39 Staż pracy (M=3,73)	40

3.40 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (M=3,68)	40
4. Wyniki badania ankietowego.....	42
4.1. Metodologia badań.....	42
4.2. Realizacja badań.....	42
4.3. Analiza wyników.....	43
4.3.1. Opis próby badawczej i analiza danych demograficznych	43
4.3.2. Analiza odpowiedzi na pytania kwestionariusza	46
5. Podsumowanie.....	48
6. Plan działania	50

1. Informacje o Uniwersytecie Śląskim w Katowicach

Uniwersytet Śląski w Katowicach, państwowa szkoła wyższa powołana 8 czerwca 1968 roku, obecnie jest jedną z największych uczelni w Polsce. Tworzy ją 12 Wydziałów: Artystyczny; Biologii i Ochrony Środowiska; Etnologii i Nauk o Edukacji; Filologiczny; Informatyki i Nauki o Materiałach; Matematyki, Fizyki i Chemii; Nauk o Ziemi; Nauk Społecznych; Pedagogiki i Psychologii; Prawa i Administracji; Radia i Telewizji im. Krzysztofa Kieślowskiego; Teologiczny oraz jednostki międzywydziałowe i ogólnouczelniane. W wyniku ostatniej **oceny parametrycznej** jednostek naukowych 5 wydziałów Uniwersytetu Śląskiego otrzymało kategorię A, a 7 wydziałów kategorię B.

Uniwersytet Śląski w roku akademickim 2016/2017 oferuje **77 kierunków studiów i 240 specjalności**. Uczelnia kształci obecnie ponad 27 000 studentów, słuchaczy studiów podyplomowych i doktorantów w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym. Wszystkie kierunki objęte są Europejskim Systemem Transferu Punktów (ECTS), co umożliwia swobodną wymianę międzynarodową studentów, m.in. w ramach programów Erasmus+. Uniwersytet zawarł ponad 650 umów z partnerami zagranicznymi, dzięki którym realizuje wiele projektów naukowych oraz programy międzynarodowej wymiany studentów i pracowników.

Szeroka oferta kształcenia na Uniwersytecie Śląskim dodatkowo wzbogacona jest możliwością rozwijania indywidualnych umiejętności i pasji. Na każdym wydziale działają liczne koła naukowe oraz artystyczne. W całym Uniwersytecie jest ich ponad 300. Życie studenckie uatrakcyjnia m.in. oferta AZS – Akademickiego Związku Sportowego i AEGEE – Europejskiego Stowarzyszenia Młodzieży Akademickiej. Prężnie działają prowadzone przez studentów media, zespoły artystyczne i czasopismo („Suplement”, Studenckie Studio Radiowe „Egida” - jedna z najstarszych radiostacji akademickich w Polsce), a także Studencki Zespół Pieśni i Tańca „Katowice” oraz Akademicki Chór „Harmonia”. Ponadto aktywnie działa Uczelniana Rada Samorządu Studenckiego UŚ, która jest siłą napędową studenckich inicjatyw naukowych, kulturalnych i sportowych, a także wydarzeń o charakterze rozrywkowym. Dużą rolę w tym zakresie pełni Centrum Obsługi Studenta (COS), które organizuje akcje promujące aktywność młodych członków społeczności akademickiej, m.in. konkurs dla kół naukowych „StRUŚ” i Wyróżnienia JM Rektora dla najlepszych studentów i doktorantów. Działania COS obejmują również wszechstronną pomoc dla osób niepełnosprawnych studiujących i pracujących w UŚ. Ważnym uzupełnieniem oferty COS jest wsparcie psychologiczne dla studentów.

Uczelnia posiada prawo nadawania stopni naukowych doktora i doktora habilitowanego oraz przyznawania najwyższej godności akademickiej, doktora *honoris causa*. Wśród osób, którym Uniwersytet nadał do tej pory tę zaszczytną i honorową godność, są m.in.: dr Edmund J. Osmańczyk, prof. Stanisław Turski, prof. Kazimierz Popiołek, prof. Włodzimierz Trzebiatowski, prof. Jan Szczepański, prof. Manfred Lachs, Eugene Ionesco, Hans-Dietrich Genscher, Josif Brodski, prof. Jean Nicod, prof. Stanisław Barańczak, prof. Adam Strzałkowski, Ryszard Kapuściński, prof. Jacques Derrida, Tadeusz Różewicz, prof. Józef Szajna, prof. Wincenty Okoń, prof. Jerzy Stuhr, ks. abp Damian Zimoń, prof. Jon Ove Hagen, prof. Jan Węglarz, prof. Irena Bajerowa, prof. Kazimierz Polański, prof. Jerzy Buzek, ks. kard. Zenon Grocholewski, prof. Maksymilian Pazdan, prof. Walery Pisarek, Sławomir Mrozek, Wojciech Kilar, prof. Christian von Bar, prof. Kazimierz Zbigniew Kwieciński, prof. Wojciech Radecki, prof. Maria Delaperrière.

Powołane 1 listopada 2011 roku Biuro Rekrutacji Studentów Międzynarodowych prowadzi kompleksową obsługę cudzoziemców zainteresowanych podjęciem pełnych lub częściowych form kształcenia na Uniwersytecie Śląskim. Jednostka udziela informacji na temat oferty edukacyjnej Uczelni oraz kryteriów rekrutacji obowiązujących kandydatów na studia z zagranicy, a także prowadzi działania związane z promocją Uniwersytetu Śląskiego poza granicami kraju.

W ramach Uniwersytetu Śląskiego działa **Centrum Kształcenia Ustawicznego**, którego zadaniem jest upowszechnianie działań edukacyjnych dostosowanych do wymagań osób w różnym wieku.

Dzięki dynamicznym działaniom **Biura Karier** Uczelnia wychodzi naprzeciw potrzebom studentów na rynku pracy. Prowadzi zintegrowane działania służące zintensyfikowaniu kontaktu młodych ludzi z pracodawcami, takie jak: praktyki, staże, spotkania z przedstawicielami pracodawców, targi pracy i szkolenia, które organizowane są przez specjalistów Biura Karier UŚ, doradców zawodowych oraz przedstawicieli firm. Dodatkowo Uczelnia prowadzi badania losów dotychczasowych absolwentów oraz oczekiwań pracodawców wobec przyszłych absolwentów UŚ.

Badania naukowe w Uniwersytecie Śląskim prowadzone są w wielu dyscyplinach i specjalnościach naukowych. Są niezwykle wszechstronne i poszukują rozwiązań problemów uznawanych w Polsce, Europie i na świecie za priorytetowe dla rozwoju cywilizacyjnego. Koncentrują się wokół tematów dotyczących m.in. zdrowia i medycyny, ochrony środowiska i gospodarki wodnej, zmian klimatycznych, biologii i biotechnologii, technologii informacyjnych, nanotechnologii, materiałów i nowych technologii, energii, obejmują zagadnienia filologiczne, prawne, społeczne, z zakresu edukacji, pedagogiki, psychologii, teologii, przemian kulturowych i dziedzictwa narodowego oraz sztuki. Wśród nich wiele ukierunkowanych jest na innowacyjność i zastosowanie w praktyce, np. badania interdyscyplinarne w zakresie ochrony zdrowia i medycyny (m.in. badanie właściwości nowych pochodnych porfiryń jako potencjalnych fotouczulaczy w terapii fotodynamicznej w leczeniu nowotworów, poszukiwanie stabilnych form amorficznych leków, charakteryzujących się doskonałą biodostępnością, badania nad strukturą i właściwościami nanokrystalicznego stopu z pamięcią kształtu NiTi), badania w zakresie zmian klimatycznych (np. badania polarne, w tym prognozy zmian zlodowacenia Arktyki oraz wzrostu poziomu oceanu światowego w efekcie ocieplania klimatu, zmiany klimatu w Arktyce i Antarktyce, określenie trendów występowania klimatycznych zdarzeń ekstremalnych w Polsce i ustalenie wskaźników do prognozowania zagrożeń tymi zjawiskami), badania w zakresie przyrody i ochrony środowiska (np. odnawialna energia geotermalna, stworzenie i wdrożenie platformy TILLING jako trwałego narzędzia genomiki funkcjonalnej oraz doskonalenia cech użytkowych i wzbogacania materiałów hodowlanych roślin na przykładzie jęczmienia).

Przy Uniwersytecie Śląskim funkcjonuje **Centrum Studiów Polarnych**, które w maju 2014 roku zwyciężyło w drugiej edycji konkursu o nadanie statusu Krajowego Naukowego Ośrodka Wiodącego. Centrum Studiów Polarnych tworzą: Wydział Nauk o Ziemi UŚ (jednostka wiodąca), Instytut Geofizyki PAN w Warszawie i Instytut Oceanologii PAN w Sopocie. Funkcję przewodniczącego Centrum pełni prof. zw. dr hab. Jacek Jania. Ośrodek dysponuje niezwykle bogatymi danymi o procesach zachodzących w Arktyce, które decydują o reakcji lodowców na przyszłe zmiany klimatu.

Uniwersytet Śląski realizuje liczne **projekty badawcze, inwestycyjne i edukacyjne**, współfinansowane ze źródeł zewnętrznych, w tym zagranicznych. Projekty realizowane są zarówno samodzielnie, jak i w krajowych lub międzynarodowych konsorcjach naukowych lub naukowo-przemysłowych.

Uniwersytet Śląski realizował/realizuje projekty badawcze w ramach 7. Programu Ramowego UE, Horyzontu 2020, Funduszu badawczego Węgla i Stali, Międzynarodowego Funduszu Wyszehradzkiego, Norweskiego Mechanizmu Finansowania, Polsko-Szwajcarskiego Programu Badawczego oraz Polsko-Norweskiego Programu Badawczego, a także w ramach funduszy strukturalnych UE i programów krajowych.

- „ISS-EWATUS - Integrated Support System for Efficient Water Usage and Resources Management” (7. Program Ramowy, Nr umowy grantowej: 619228) ma na celu zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w celu uzyskania oszczędności zasobów wodnych na poziomie gospodarstwa domowego oraz na poziomie miasta, które zostaną osiągnięte poprzez: opracowanie i wdrożenie systemu gromadzącego dane o zużyciu wody w czasie rzeczywistym, opracowanie i wdrożenie

systemu wspomagania decyzji dla użytkowników wody, opracowanie i wdrożenie platformy społecznościowej promującej oszczędzanie wody, a także opracowanie i wdrożenie systemu wspomagania decyzji oraz opracowanie polityki adaptacyjnej regulacji cen wody. Projekt jest realizowany przez konsorcjum składające się z 10 instytucji, a Uniwersytet Śląski pełni rolę koordynatora projektu.

- Projekt „Zintegrowany system wspomagający zarządzaniem i ochroną zbiornika zaporowego” (ZiZOZap), zrealizowany przez konsorcjum naukowe, w składzie: Uniwersytet Śląski (koordynator projektu), Politechnika Krakowska, Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowionych w Katowicach i Instytut Podstaw Inżynierii Środowiska PAN w Zabrze, oraz partnerzy strategiczni – Górnośląskie Przedsiębiorstwo Wodociągowe SA i Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w Gliwicach. Celem projektu było rozwiązanie problemu obniżania się potencjału ekologicznego i funkcjonalnego zbiorników retencyjnych w wyniku ich starzenia się i presji wynikających z zagospodarowania przestrzennego. Na podstawie wiedzy i doświadczeń zdobytych w projekcie zespół pracowników naukowych UŚ realizuje obecnie usługi na zlecenie samorządów i podmiotów gospodarczych.

Uniwersytet Śląski może pochwalić się również dynamicznym wzrostem liczby zrealizowanych **projektów edukacyjnych**, których celem jest podniesienie jakości kształcenia, opracowanie i wdrożenie innowacyjnych programów nauczania, specjalności oraz kierunków studiów, w tym kierunków korespondujących z potrzebami rynku pracy, zwiększenie liczby absolwentów na kierunkach o kluczowym znaczeniu dla gospodarki, zwiększenie konkurencyjności uczelni oraz zwiększenie szans na znalezienie pracy przez jej absolwentów. Realizowane są także projekty wspierające doktorantów i ich działalność naukową, również w powiązaniu ze sferą biznesu oraz liczne programy mobilnościowe. Projekty realizowane są w ramach programów Erasmus+, Creative Europe 2014-2020, Funduszu Wyszehradzkiego, Norweskich Mechanizmów Finansowania, Polsko-Niemieckiej Fundacji na rzecz Nauki:

- „DoktoRIS – Program Stypendialny na rzecz innowacyjnego Śląska” realizowany wraz z Urzędem Marszałkowskim Województwa Śląskiego był projektem strategicznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekt obejmował program stypendialny skierowany do doktorantów kształcących się w dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych kluczowych dla gospodarki. W dwóch edycjach programu łącznie wsparciem objęto ponad 400 doktorantów. Aktywna współpraca z partnerami biznesowymi zaowocowała wspólną realizacją projektów badawczych i rozwojowych.
- „iCSE4school - Zintegrowane nauczanie przedmiotów ścisłych z perspektywą obliczeniową” (program Erasmus +, Partnerstwa strategiczne na rzecz edukacji szkolnej) ma za zadanie opracowanie w ponadnarodowym konsorcjum metodyki zintegrowanego z informatyką nauczania matematyki i fizyki w szkołach ponadgimnazjalnych w 10 wybranych szkołach z różnych miast Polski. Cel realizowany będzie poprzez wprowadzenie w proces dydaktyczny nowatorskich metod kształcenia matematyki, fizyki i informatyki z wykorzystaniem programowania w środowisku Python/SAGE.

W ramach **projektów inwestycyjnych** powstały m.in. takie obiekty jak Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka czy Śląskie Międzyuczelniane Centrum Edukacji i Badań Interdyscyplinarnych w Chorzowie.

- **Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka** to wspólny projekt Uniwersytetu Śląskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach: biblioteka hybrydowa – gromadzi, przechowuje i udostępnia piśmiennictwo w formie drukowanej i cyfrowej oraz pełni funkcję ośrodka informacji naukowej, tworzonej i udostępnianej *online*. Ma blisko 60 km półek rozmieszczonych na wszystkich kondygnacjach budynku. Znaczna część księgozbioru znajduje się w otwartych strefach i ma charakter ogólnodostępny.

- **Śląskie Międzyuczelniane Centrum Edukacji i Badań Interdyscyplinarnych w Chorzowie** to jednostka, której zadaniem jest przede wszystkim rozwój wysokich technologii – dziedzin i dyscyplin nauk stosowanych, pożądanych z punktu widzenia rozwoju gospodarczego kraju, wzmocnienie potencjału ludzkiego w zakresie badań i technologii, a także upowszechnianie uzyskanej wiedzy. Wśród partnerów ŚMCEBI, oprócz jednostek UŚ, znajdują się: Śląski Uniwersytet Medyczny, Centrum Onkologii w Gliwicach, Politechnika Śląska, Główny Instytut Górnictwa, Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu.

Uniwersytet Śląski prowadził szereg projektów, w ramach których nawiązano **współpracę z gospodarką**:

- aktywna współpraca z partnerami biznesowymi zaowocowała wspólną realizacją projektów badawczych i rozwojowych. W ramach programu INNOTECH III realizowany jest projekt: *Nowe narzędzie do wykrywania aktywnych stoków osuwiskowych podstawą do racjonalnego planowania przestrzennego w obszarach górskich*, którego celem jest budowa i przygotowanie do komercjalizacji narzędzia do wykrywania aktywnych stoków osuwiskowych i zastosowanie go na terenie gminy Milówka. Celem projektu jest wprowadzenie na rynek nowego narzędzia, a przez to ograniczenie w przyszłości zniszczeń zabudowy i infrastruktury komunikacyjnej oraz związanych z nimi strat indywidualnych mieszkańców terenów górskich, inwestorów prywatnych i publicznych, samorządów oraz budżetu Państwa wynikających występowania katastrof osuwiskowych.
- W ramach programu Narodowego Centrum Badań i Rozwoju BIOSTRATEG 2 realizowany jest projekt: *Innowacyjne podejście wspierające monitoring nieleśnych siedlisk przyrodniczych Natura 2000, z wykorzystaniem metod teledetekcyjnych*. Projekt przewiduje wdrożenie teledetekcyjnych metod monitoringu siedlisk przyrodniczych Natura 2000 na potrzeby zrównoważonego rolnictwa i ochrony środowiska.
- W ramach Programu Badań Stosowanych realizowane są 2 projekty: *Innowacyjne materiały i nanomateriały z polskich źródeł reny i metali szlachetnych dla katalizy, farmacji i organicznej elektroniki*: w projekcie planuje się opracowanie nowych technologii wykorzystania polskich surowców zawierających reny i/lub metale szlachetne w różnych działach chemii, farmacji i elektroniki; *Innowacyjne materiały o obniżonej zawartości pierwiastków krytycznych dla techniki schładzania magnetycznego* – celem projektu był rozwój nowej generacji przyjaznych środowisku materiałów magnetycznych z ograniczoną zawartością metali krytycznych na wysoko wydajne regeneratory i mikroregeneratory dla techniki schładzania magnetycznego.
- W ramach projektu TANGO 1 (NCN/NCBiR) realizowane są następujące projekty:
 - ✓ *Implementacja transformatora piezoelektrycznego do aplikacji czujnikowych, generatorowych i biomedycznych*. Głównym celem projektu jest realizacja praktyczna czujników natężenia pola magnetycznego, natężenia światła oraz akcelerometrów z świetlnym sygnałem alarmowym z transformatorów piezoelektrycznych wykonanych z materiałów inteligentnych. Celem dodatkowym jest wykorzystanie tych multifunkcyjnych przetworników jako generatorów energii elektrycznej (ang. Energy Harvesting EH) oraz generatorów plazmy (ang. Cold Plasma Generator).
 - ✓ *Konstrukcja ultrakondensatora z wykorzystaniem ceramiki bezołowiowej*. Celem praktycznym tego projektu jest konstrukcja na bazie zarówno modyfikowanej jak i niemodyfikowanej, bezołowiowej ceramiki następujących elementów elektronicznych: ultrakondensatorów, sensorów piezorezystywnych, sensorów termorezystywnych, o możliwie najlepszych parametrach pracy, działających w atmosferze powietrza, a także w niesprzyjających warunkach silnie redukującej lub dotleniającej atmosfery.

- ✓ *System wspomagania rewitalizacji zwałowisk odpadów pogórnich przy użyciu narzędzi geoinformatycznych.* Głównym celem projektu jest opracowanie metody rekultywacji i zagospodarowania zwałów odpadów pogórnich, opartej o opracowany model matematyczny, uwzględniający: aktualny stan pokrywy roślinnej, warunki abiotyczne i biotyczne, zakłócenia antropogeniczne (np. skażenie gleby, nasadzenia gatunków obcych) oraz zastosowane warianty modyfikacji elementów ekosystemu.
- ✓ *Opracowanie metody regeneracji katalizatorów DeNOx stosowanych w instalacjach energetycznych oraz opracowanie nowych bardziej efektywnych katalizatorów DeNOx opartych na innowacyjnych materiałach uzyskiwanych nanotechnologicznie.* Kluczowym przedsięwzięciem projektu jest opracowanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie katalizatorów DeNOx oraz komercjalizacja uzyskanych wyników poprzez wdrożenie innowacji do praktyki przemysłowej, zwłaszcza sektora energetycznego.
- ✓ *Numeryczny model złoża oparty na parametrach jakościowych węgla kamiennych.* Celem projektu było opracowanie metodyki, która podejmie działania zmierzające do przygotowaniu Numeryczno-Jakościowego Modelu Złoża do komercjalizacji. Celem szczegółowym było opracowanie wersji startowej NJMZ na podstawie fundamentalnych analiz petrograficznych oraz fizyko-chemicznych uzyskanych z projektu bazowego.

Na Uniwersytecie funkcjonuje Biuro Współpracy z Gospodarką (BWG), które odpowiada całościowo za proces transferu wiedzy i technologii do gospodarki. Biuro ma za zadanie budowanie zaplecza dla funkcjonowania sieci współpracy nauki, gospodarki i samorządu. Swoje zadania wykonuje m.in. poprzez promowanie i realizację różnorodnych inicjatyw. W 2014 r. powołane zostało Specjalistyczne Obserwatorium Nanotechnologii i Nanomateriałów w ramach Sieci Regionalnych Obserwatoriów Specjalistycznych koordynowanej przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego. Działania Obserwatorium skupiają się na budowaniu przewagi konkurencyjnej województwa poprzez rozwój potencjału technologicznego i innowacyjnego regionu. Natomiast w 2016 r. powołano Obserwatorium Procesów Miejskich i Metropolitalnych, którego prace przyczynią się do dynamicznego, a jednocześnie zrównoważonego rozwoju Górnośląskiego obszaru metropolitalnego. Obserwatorium działa we współpracy z samorządami gmin oraz z uczelniami z województwa śląskiego. Ponadto, zgodnie z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, dla lepszego wykorzystania potencjału Uniwersytetu i wyników badań, została powołana spółka celowa SPIN-US – podmiot gospodarczy w formie spółki kapitałowej ułatwiający komercjalizację wyników badań naukowych, prac rozwojowych i technologii do biznesu.

Uniwersytet Śląski w Katowicach od początku swojego istnienia dba o ochronę własności przemysłowej. Pierwsze zgłoszenia do Urzędu Patentowego RP dokonywane były w 1969 r., a więc już rok po powołaniu Uniwersytetu. Istotny wzrost liczby zgłoszeń do ochrony przedmiotów własności przemysłowej, zwłaszcza wynalazków zgłaszanych do ochrony patentowej, zauważalny jest od 2010 roku, w którym dokonano 12 zgłoszeń wynalazków oraz 1 zgłoszenia wzoru przemysłowego w Urzędzie Patentowym RP. W 2011 r. Uniwersytet dokonał 21 zgłoszeń, w 2012 – 26 zgłoszeń, a w 2013 – 28 zgłoszeń (25 wynalazki + 1 wzór użytkowy + 2 znaki towarowe). W 2014 r. do Urzędu Patentowego RP zostały zgłoszone 22 wynalazki a także 4 wzory użytkowe, a dodatkowo 6 wynalazków zgłoszonych zostało do ochrony w zagranicznych urzędach patentowych. W 2015 r. do ochrony zgłoszonych zostało w sumie 25 przedmiotów własności przemysłowej, w tym 23 wynalazki zgłoszone do Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej oraz 2 wzory przemysłowe zgłoszone do Urzędu ds. Harmonizacji Rynku Wewnętrznego w Alicante (wzory przemysłowe chronione w UE).

Zwiększona liczba zgłoszeń do ochrony ma również swoje odzwierciedlenie w dużej liczbie udzielanych praw wyłącznych na rzecz Uczelni. Na przykład w 2014 r. Uniwersytet uzyskał aż 17 patentów na wynalazki, natomiast 2015 rok zaowocował rekordową w historii UŚ liczbą uzyskanych patentów - 23, uzyskaniem jednego prawa ochronnego na wzór użytkowy oraz dwóch praw z rejestracji na wzory przemysłowe (chronione w całej UE).

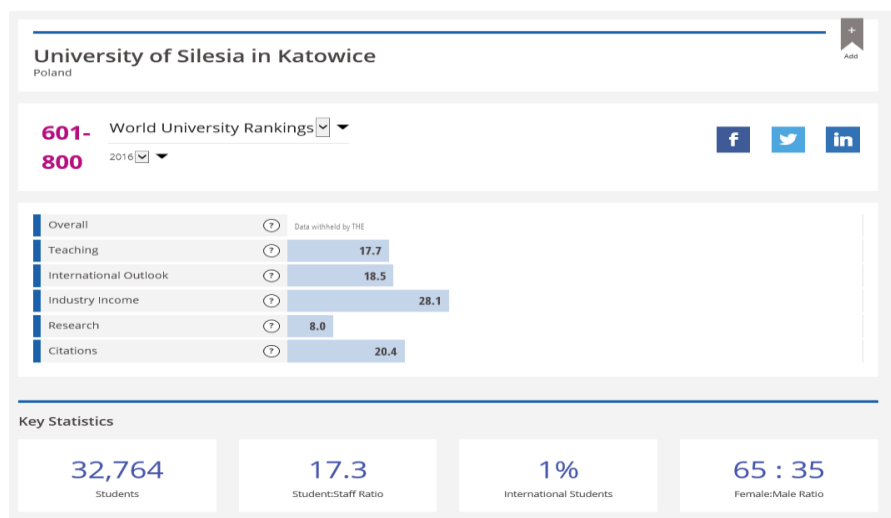
W pierwszej połowie 2016 roku uzyskano trzynaście zgłoszeń przedmiotów własności przemysłowej, w tym 2 wynalazki zgłoszono do Urzędu Patentów i Znaków Towarowych Stanów Zjednoczonych oraz dwanaście udzielonych praw wyłącznych, w tym siedem patentów na wynalazki oraz pięć prawa ochronnych na wzory użytkowe.

Uniwersytet Śląski w Katowicach uczestniczy obecnie w czterech znaczących na arenie międzynarodowej rankingach. Najdłużej, bo od 2009 roku UŚ jest klasyfikowany w tzw. „rankingu szanghajskim”, tj. Academic Ranking of World Universities (ARWU), jednym z pierwszych rankingów światowych. Już dwa lata później, w 2011 roku, uczelnia została sklasyfikowana w Webometrics Ranking of World Universities, którego cel stanowi promowanie obecności uczelni w Internecie oraz wspieranie inicjatyw sprzyjających transferowi wiedzy między uczelniami i społeczeństwem. Kolejnym rankingiem, do którego przystąpił Uniwersytet Śląski jest U-Multirank, w którym uczestniczymy od 2014 roku, czyli od jego pierwszej edycji. Ostatnio, w 2015 roku, uczelnia przystąpiła do Times Higher Education World University Rankings i została sklasyfikowana w rankingu opublikowanym w roku 2016.

Największe sukcesy Uczelnia odniosła w **Times Higher Education World University Rankings**.

Tworząc listę rankingową, zespół THE zbiera dane dotyczące 1200 instytucji szkolnictwa wyższego z 88 krajów. Uczelnia przystąpiła do rankingu w 2015 roku i od razu, w klasyfikacji opublikowanej na rok 2016, znalazła się na pozycji 601-800. To duży sukces, biorąc pod uwagę prestiż rankingu i fakt, że Uczelnia znalazła się w tym samym przedziale, co najstarszy Polski uniwersytet, Uniwersytet Jagielloński (osiągający w większości rankingów znakomite pozycje). Wyniki UŚ w zakresie poszczególnych kryteriów zamieszczone zostały na wykresie 1. Informacje porównawcze odnośnie do pozycji UŚ w rankingu THE na tle innych polskich uczelni zawierają wykres 2 i tabela 2.

Wykres 1. Wyniki UŚ w rankingu Times Higher Education World University Rankings w roku 2016



Wykres 2. Notowania UŚ na tle innych polskich uczelni (źródło: opracowanie własne)

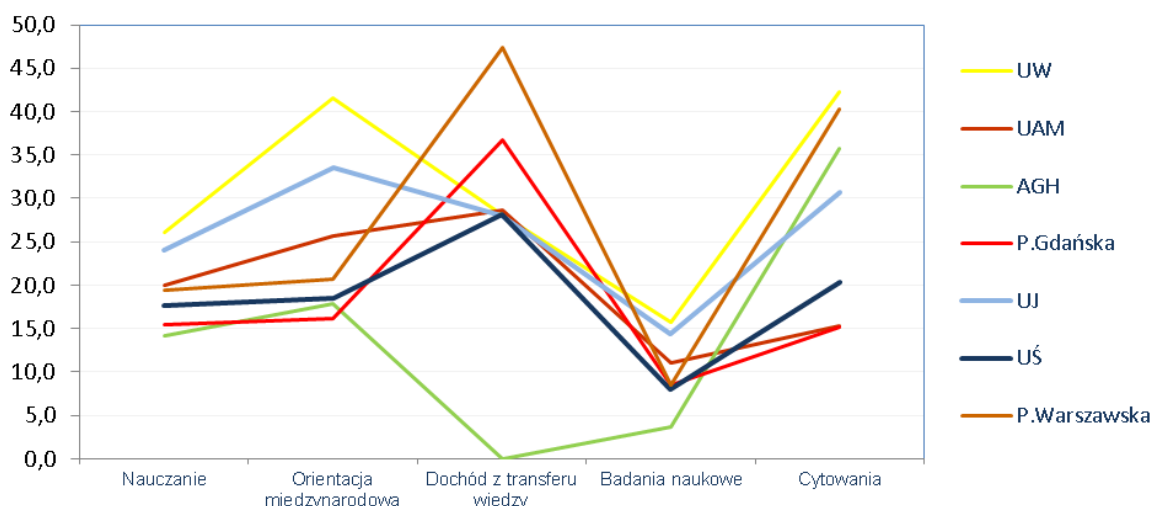


Tabela 1. Notowania UŚ w rankingu THE w porównaniu z innymi polskimi uczelniami w 2016 roku

Uczelnia	Pozycja	Nauczanie	Orientacja międzynarodowa	Dochód z transferu wiedzy	Badania naukowe	Cytowania
Uniwersytet Warszawski	501-600	26,1	41,6	28,1	15,8	42,2
Uniwersytet Adama Mickiewicza	601-800	20,0	25,7	28,7	11,0	15,3
Akademia Górniczo-Hutnicza	601-800	14,2	17,9	X	3,7	35,7
Politechnika Gdańska	601-800	15,5	16,1	36,8	8,5	15,2
Uniwersytet Jagielloński	601-800	24,0	33,5	28,0	14,4	30,7
Uniwersytet Śląski	601-800	17,7	18,5	28,1	8,0	20,4
Politechnika Warszawska	601-800	19,4	20,7	47,4	8,5	40,3

8 czerwca 2016 roku Fundacja Edukacyjna „Perspektywy” ogłosiła wyniki Rankingu Szkół Wyższych „Perspektywy 2016”, w którym oceniono polskie uczelnie akademickie, niepubliczne uczelnie magisterskie oraz państwowe wyższe szkoły zawodowe. Uniwersytet Śląski zajął 13. miejsce w grupie uczelni akademickich. W rankingu wg typów uczelni UŚ znalazł się na 6. Miejscu wśród uniwersytetów, lokując się tym samym na pierwszym miejscu wśród uczelni w województwie śląskim. Pod względem efektywności naukowej UŚ zajął prestiżowe 2. miejsce w rankingu.

Kapituła przyznaje też nagrody specjalne dla uczelni, które w analizowanym roku zanotowały szczególny postęp. **Nagrodę Awans 2016** w grupie uczelni akademickich przyznano **Uniwersytetowi Śląskiemu, który awansował o cztery miejsca (z 17. na 13.).**

Uniwersytet Śląski na tle innych uczelni z regionu:

Uczelnia	Miejsce w roku 2016	Miejsce w roku 2015	Miejsce w roku 2014	Miejsce w roku 2013	Miejsce w roku 2012
Uniwersytet Śląski	13	17	20	20	19
Uniwersytet Ekonomiczny	47	44	43	42	42
Politechnika Śląska	22	22	23	18	16
Akademia Wychowania Fizycznego	-	-	-	-	-
Akademia Sztuk Pięknych	-	-	-	-	-
Śląski Uniwersytet Medyczny	30	31	28	26	27
Akademia Muzyczna	-	-	-	-	-

Ranking uczelni akademickich „Perspektywy”, który cieszy się uznaniem nie tylko w polskim środowisku akademickim, ale jest także wysoko oceniany za granicą, został oparty na kryteriach, podzielonych na 6 grup: innowacyjność, potencjał naukowy, efektywność naukowa, warunki kształcenia, prestiż oraz umiędzynarodowienie.

2. Zespół Zadaniowy ds. Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Uczelnia utworzyła wewnętrzny Zespół Zadaniowy ds. *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, który miał za zadanie przeprowadzenie analizy wewnętrznej dokumentacji. W skład zespołu weszli przedstawiciele większości działów merytorycznych Uniwersytetu Śląskiego:

- Dział Spraw Osobowych i Socjalnych,
- Zastępcy Kwestora,
- Dział Nauki,
- Dział Współpracy z Zagranicą,
- Dział Promocji,
- Dział Organizacyjno-Prawny,
- Inspektorat BHP i Ochrony Przeciwpożarowej,
- Dział Kształcenia, Biuro ds. Jakości Kształcenia,
- Centrum ds. Projektów i Współpracy z Gospodarką.

Zespół pracował pod nadzorem prof. dr. hab. Andrzeja Kowalczyka, Rektora Uniwersytetu Śląskiego, kolegium rektorskiego oraz Kanclerza.

Zespół zadaniowy przyjął strategię przeprowadzenia analizy rozbieżności między zaleceniami *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, a aktualnymi praktykami Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, a także przygotowania planu działania opartego na zidentyfikowanych rozbieżnościach.

2.1. Wewnętrzna analiza dokumentacji

Zespół zadaniowy przystąpił do realizacji zadania, analizując zapisy Karty i Kodeksu oraz porównując je z obowiązującymi w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach aktami prawnymi oraz dokumentami wewnętrznymi takimi, jak:

- Statut uczelni,
- Strategia uczelni,
- Regulamin pracy,
- Regulamin organizacyjny,
- Regulamin oceny pracowników,
- zarządzenia Rektora,
- inne spisane procedury wewnętrzne dotyczące prowadzenia badań, zatrudniania, wynagradzania i premiowania pracowników.

Wykaz wewnętrznych i zewnętrznych aktów prawnych dostępny jest na stronie Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach pod adresem: <http://pracownik.us.edu.pl/europejska-karta-naukowca>.

2.2. Informacje o zespole badawczym

Kolejnym działaniem podjętym w ramach analizy wewnętrznej było anonimowe badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracowników naukowo-dydaktycznych Uniwersytetu Śląskiego. Ankietę skierowano do wszystkich pracowników z grupy nauczycieli akademickich, reprezentujących wszystkie dziedziny nauki oraz wszystkie stopnie i tytuły naukowe.

Pracami zespołu badawczego ds. *Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* kierowała prof. dr hab. Barbara Kożusznik.

W Zespole prowadzącym badanie i nadzorującym prowadzenie analizy uczestniczyli przedstawiciele pracowników naukowo-badawczych zatrudnieni na różnych stanowiskach, w związku z czym wszystkie szczeble kariery były reprezentowane w procesie analizy luki.

Lp.	Imię i nazwisko	stanowisko
1	prof. zw. dr hab. Barbara Kożusznik	profesor zwyczajny
2	dr Małgorzata Chrupała-Pniak	starszy wykładowca
3	dr Anita Pollak	adiunkt
4	dr Patrycja Rudnicka	adiunkt
5	mgr Mateusz Paliga	asystent

Zespół opracował metodologię badań i przygotował ankietę dotyczącą opinii pracowników naukowych uwzględniającą zapisy zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca (EKN), a także dokonał analizy statystycznej wyników i opracował raport końcowy.

Wersja *online* ankiety została przygotowana z wykorzystaniem platformy Limesurvey we współpracy z Centrum Kształcenia na Odległość Uniwersytetu Śląskiego.

3. Wyniki analizy wewnętrznej

Obszar I: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców

3.1 Wolność badań naukowych (M=4,43¹)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.

Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Uniwersytet Śląski bardzo poważnie traktuje wolność badań naukowych. Zasadę wolności w obszarze nauki wprowadza Statut UŚ: „Uniwersytet w swojej działalności kieruje się zasadami wolności nauczania, wolności badań naukowych, wolności twórczości artystycznej oraz poszanowania odrębności poglądów”. Również w Misji Uniwersytetu czytamy: „Uniwersytet ma za zadanie prowadzenie badań naukowych i tworzenie nowych form opisu świata oraz poszukiwania praw i prawidłowości nim rządzących. Zasadą kształtującą działanie Uniwersytetu jest dążenie do ciągłego otwierania nowych horyzontów poznawczych (...)”. Uczeń może swobodnie wyrażać swoje pomysły, identyfikować problemy naukowe oraz proponować metody badawcze. Istnieje zasada prowadzenia badań naukowych z własnej inicjatywy, przy założeniu ich zgodności z programami badań jednostek, z uwzględnieniem możliwej do wykorzystania infrastruktury badawczej oraz możliwości finansowych jednostek. Niemniej jednak naukowcy są zobowiązani do prowadzenia badań z poszanowaniem norm oraz praw wynikających z zasad etyki zawodowej. W tym celu Zarządzeniem Rektora UŚ wprowadzono *Regulamin Komisji Etyki Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach ds. badań naukowych prowadzonych z udziałem ludzi*. Na jego mocy powołuje się w Uniwersytecie Śląskim odpowiednią komisję w celu badania respektowania i poszanowania godności ludzi w trakcie prowadzenia badań naukowych.

3.2 Zasady etyczne (M=3,83)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie powinna cechować nienaganna postawa etyczna, w związku z tym mają obowiązek przestrzegać zasad określonych w „Kodeksie Etyki

¹ W nawiasach podano średnie wyniki przeprowadzonej wśród pracowników UŚ ankiety.

Pracownika Naukowego” i w dokumencie opracowanym przez Zespół Etyki w Nauce przy Ministrze Nauki „Dobra praktyka badań naukowych”. Uniwersytet uznaje uniwersalność tych zasad i uważa je za powszechnie obowiązujące. Za podstawowe zasady uznaje się poszanowanie godności człowieka oraz życia we wszystkich jego przejawach, uczciwość, prawdomówność, przestrzeganie przyjętych zobowiązań, szanowanie prawa do wolności przekonań i prawa własności. W badaniach naukowcy powinni być rzetelni i wiarygodni. Obowiązkiem naukowca jest też dzielenie się wiedzą z innymi.

Zarządzeniem nr 74/2016 z dnia 19.07.2016 Rektora UŚ w sprawie wprowadzenia Regulaminu Komisji Etyki Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach ds. badań naukowych prowadzonych z udziałem ludzi uregulowano w Uczelni zasady przeprowadzania badań z udziałem ludzi. Celem działania Komisji jest zapewnienie przestrzegania przez badaczy Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach: pracowników, doktorantów i studentów najwyższych standardów etycznych w badaniach naukowych prowadzonych z udziałem ludzi. Zadaniem Komisji jest opiniowanie projektów badawczych, w których planowana jest realizacja badań z udziałem ludzi, pod kątem ich zgodności z zasadami i standardami etycznymi oraz w zakresie respektowania i poszanowania godności istoty ludzkiej oraz jej podstawowych praw i wolności.

3.3 Odpowiedzialność zawodowa (M=4,14)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

UŚ zobowiązuje pracowników naukowych, by badania prowadzone były w sposób odpowiedzialny i rzetelny, we współpracy z innymi naukowcami i przyczyniały się do ciągłego poszerzania wiedzy. Naukowcy muszą cechować się bezinteresownością i zawsze dbać o wiarygodność wyników swych badań, a prowadzone przez nich badania powinny służyć dobru społeczeństwa i całej ludzkości.

W związku z powyższym, osoba podejmująca zatrudnienie w Uniwersytecie w charakterze nauczyciela akademickiego przyjmuje na siebie bardzo dużą odpowiedzialność oraz ważne zobowiązanie dotyczące w szczególności poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku prowadzenia badań wspólnych. Wszelkie przejawy nieuczciwości naukowej, m.in. takie jak: fałszowanie badań lub wyników badań naukowych, przywłaszczenie sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa, rozpowszechnienie cudzego utworu bez podania nazwiska twórcy, naruszenia cudzych praw autorskich i praw pokrewnych w inny sposób, mogą skutkować nałożeniem na nauczyciela akademickiego kary dyscyplinarnej (łącznie z pozbawieniem prawa wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe) lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Wszystkie ujawnione w Uniwersytecie przypadki nadużyć naukowych i innych zachowań nieelicujących z godnością zawodu nauczyciela akademickiego są wyjaśniane, a w przypadku ich potwierdzenia wprowadzane są niezwłocznie odpowiednie działania naprawcze i dyscyplinarne.

3.4 Profesjonalne podejście (M=3,53)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Uniwersytet Śląski wdrożył mechanizmy/narzędzia wspierające naukowców w realizacji projektów.

W uczelni funkcjonują dwie jednostki administracyjne wspierające działalność badawczą pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego: **Centrum ds. Projektów i Współpracy z Gospodarką (w którego skład wchodzi Dział Projektów oraz Biuro Współpracy z Gospodarką)** oraz **Dział Nauki**. Obydwa działy udzielają stałego i bieżącego wsparcia pracownikom naukowym w sprawach związanych z aplikowaniem i realizacją projektów.

Do podstawowych zadań Działu Projektów należy m.in.: rozpowszechnianie wiedzy i informacji wśród społeczności akademickiej o międzynarodowych i europejskich programach, funduszach strukturalnych oraz innych programach dedykowanych szkolnictwu wyższemu, wspierających działalność naukową i dydaktyczną. Dział Projektów czuwa nad komunikacją i kontaktami z odpowiednimi instytucjami zewnętrznymi, finansującymi projekty realizowane z funduszy strukturalnych, programów europejskich i międzynarodowych. Prowadzi nadzór nad procesami wewnętrznymi związanymi z przygotowywaniem wniosków aplikacyjnych dla projektów. Zajmuje się weryfikacją dokumentów związanych z realizacją projektów (np. umów o dofinansowanie projektu, umów konsorcjum) oraz weryfikacją kwalifikowalności wydatków, jak również monitoringiem i nadzorem nad realizacją projektów, w tym monitoringiem ryzyka. Dział prowadzi ogólnouczelniane szkolenia i spotkania dla zespołów realizujących projekty oraz osób, które chcą aplikować o fundusze na realizację projektów, a także udziela indywidualnych porad pracownikom w zakresie pozyskiwania środków i realizacji projektów. W ramach Działu działa Lokalny Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE.

Do zadań Biura Współpracy z Gospodarką w zakresie mechanizmów finansowania należy m.in.: obsługa procesu aplikowania o fundusze na projekty badawczo-wdrożeniowe, w tym aktywne poszukiwanie partnerów biznesowych do realizacji wspólnych projektów badawczo-wdrożeniowych oraz prowadzenie działań zmierzających do powoływania konsorcjów implementujących technologie/wiedzę do przemysłu, rozliczanie oraz komercjalizacja wyników projektu.

Do zadań **Działu Nauki** należy m.in.: koordynowanie spraw związanych z wnioskowaniem, zawieraniem umów i rozliczaniem krajowych projektów badawczych, spraw związanych z wnioskowaniem i rozliczaniem dotacji na finansowanie działalności statutowej jednostek, a także realizowanie procesu związanego z udzielaniem zamówień publicznych w zakresie usług badawczych, obsługa senackiej komisji ds. badań naukowych, twórczości artystycznej i współpracy z gospodarką, ewidencjonowanie oraz popularyzowanie we

współpracy z innymi jednostkami UŚ badań prowadzonych w Uczelni, monitorowanie oczekiwań pracowników naukowych pod względem ich potrzeb w realizacji badań, rozwoju zasobów aparaturowych oraz współpracy z otoczeniem.

Przy realizacji projektu każdy kierownik projektu otrzymuje wsparcie dedykowanego pracownika pionu administracyjnego, poczynając od etapu wniosku, poprzez realizację i zakończenie projektu. Zgodnie z wewnętrznymi regulacjami UŚ naukowcy zobowiązani są do sporządzania raportów dokumentujących postępy w realizacji projektu oraz, w przypadku problemów związanych z realizacją projektu, do informowania odpowiedniego prorektora oraz opiekuna projektu. W razie potrzeby podejmowane są odpowiednie kroki naprawcze.

3.5 Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów (M=3,94)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Pracownicy Uniwersytetu mają łatwy dostęp do treści obowiązujących przepisów, które są zamieszczane na uczelnianej stronie internetowej. Z niektórymi przepisami, niezbędnymi do wykonywania codziennej pracy, pracownik jest zapoznawany przy podpisywaniu dokumentu regulującego nawiązanie stosunku pracy i składa stosowne oświadczenie potwierdzające ten fakt. Ponadto nauczyciel akademicki w ramach przeprowadzanej okresowo oceny pracownika, podpisuje w *karcie oceny* oświadczenie, że w okresie podlegającym ocenie przestrzegał praw autorskich i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej.

Współpraca naukowców z partnerami z przemysłu, czy samorządami finansującymi prace badawcze regulowana jest odpowiednimi umowami, w ramach których ujęte są zapisy dotyczące udostępniania wyników badań, ich dalszego wykorzystania dla celów naukowo-dydaktycznych, a także odpowiednie zapisy dotyczące zachowania poufności.

3.6 Odpowiedzialność (M=3,91)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Naukowcy przestrzegają zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami zgodnie z zasadami celowości, oszczędności i gospodarności oraz zgodnie z wymogami sprawnego zarządzania, a także współpracują z organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych. Dział Nauki oraz Centrum ds. Projektów i Współpracy z Gospodarką koordynują oraz nadzorują prawidłowość procesu realizacji oraz raportowania projektów zgodnie z wymaganiami instytucji finansujących. Kwestia odpowiedzialności i sprawozdawczości z badań naukowych jest regulowana poprzez odpowiednie zarządzenia wewnętrzne dotyczące realizacji projektów. Okresowo przeprowadzane są audyty oraz kontrole mające na celu ocenę prawidłowości wydatkowania środków finansowych na badania, na zlecenie instytucji finansujących bądź w ramach procedur wewnętrznych. Dokumentacja dotycząca realizacji projektów jest przechowywana w odpowiednich działach i jest udostępniana do celów kontroli. Wsparciem dla procesu prawidłowego zarządzania finansami projektów jest również funkcjonujący w Uniwersytecie od 2009 roku Zintegrowany Informatyczny System Wspomagania Zarządzania Uczelnią SAP.

W Uczelni funkcjonuje Dział Audytu oraz Dział Kontroli Wewnętrznej. Audyt wewnętrzny przeprowadza audytor wewnętrzny zatrudniony w Uniwersytecie według zasad określonych w Ustawie o finansach publicznych oraz przepisach wykonawczych wydanych na jej podstawie. Celem audytu wewnętrznego jest niezależna ocena procesów istniejących w Uniwersytecie oraz sprawdzenie, czy prowadzona działalność jest zgodna z przepisami prawa, standardami kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych, zwłaszcza pod względem legalności, gospodarności, celowości, rzetelności, przejrzystości i jawności. Do zadań kontroli wewnętrznej należy w szczególności badanie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa i uregulowaniami wewnętrznymi, nadzoru w zakresie gospodarowania środkami publicznymi pod względem legalności, gospodarności i celowości, dokonywanych wydatków pod kątem zgodności z planem rzeczowo finansowym Uniwersytetu Śląskiego i poszczególnych jego jednostek, realizowanych przedsięwzięć, sprawdzanie prawidłowości prowadzenia dokumentacji działalności dydaktycznej, naukowo-badawczej, operacji gospodarczych i technicznych, prawidłowości wykorzystania, gospodarowania i ochrony składników majątkowych Uniwersytetu.

3.7 Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych (M=4,10)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Odpowiedzialność za zapewnienie odpowiednich i bezpiecznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy. Uniwersytet organizuje obowiązkowe szkolenia w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Każdy nowo zatrudniony pracownik przechodzi obowiązkowe szkolenie wstępne oraz instruktaż stanowiskowy. Stanowiska pracy w Uczelni spełniają wymogi zawarte w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowiska komputerowe są zgodne z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na

stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe oraz wewnętrznymi aktami prawnymi. Dbając o zdrowie pracowników wykonywane są pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz są oni objęci profilaktyczną opieką medyczną zgodnie z obowiązującymi przepisami. W Uczelni na bieżąco przeprowadzane są kontrole warunków pracy. W ramach prowadzonych szkoleń z zakresu bhp pracownicy informowani są o zasadach bezpiecznej pracy, jak również zapoznawani z ryzykiem zawodowym na stanowiskach pracy. W celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownicy wyposażeni są w odzież ochronną i środki ochrony indywidualnej, zgodnie z wewnętrznymi przepisami. Laboratoria i pracownie badawcze wyposażone są w instrukcje bezpiecznej pracy i ochrony przeciwpożarowej oraz karty charakterystyk substancji niebezpiecznych.

W Uczelni przestrzegane są przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią oraz osoby niepełnosprawne. Powstałe w trakcie prac badawczych odpady chemiczne i biologiczne utylizowane są przez firmy zewnętrzne zgodnie z zawartymi umowami oraz wytycznymi, o których mowa w ustawie o odpadach. Uczelnia stosuje się do przepisów ochrony przeciwpożarowej. Organizowane są ćwiczenia ewakuacyjne zgodnie z Instrukcją Bezpieczeństwa Przeciwożarowego, przeglądy sprzętu i instalacji systemów przeciwpożarowych.

Każdy pracownik przechodzi obowiązkowe szkolenie w zakresie ochrony danych osobowych. W Uniwersytecie funkcjonuje Polityka Bezpieczeństwa w zakresie danych osobowych oraz Instrukcja Zarządzania Systemem Informatycznym Służącym do Przetwarzania Danych Osobowych. Dane osobowe przetwarzane są na podstawie odpowiednich upoważnień.

3.8 Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (M=4,10)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet uczestniczy w nauce światowej i sprzyja równoprawnym kontaktom i wymianom naukowym. Wyniki badań winny być upowszechniane drogą publikacji naukowych i chronione, jako dziedzictwo kultury w bibliotekach uniwersyteckich. Uniwersytet Śląski szczeni się z obecności w jego murach przedstawicieli sztuki i uznaje, że ich dzieła winny znaleźć kontakt z odbiorcą w uniwersyteckich galeriach, salach kinowych i koncertowych.

Uczeni Uniwersytetu Śląskiego aktywnie prezentują wyniki realizowanych przez siebie badań naukowych w publikacjach krajowych i zagranicznych, uczestnicząc w prestiżowych konferencjach naukowych i w imprezach promujących i popularyzujących działalność badawczo-rozwojową. Jako beneficjenci środków publicznych mają obowiązek prezentowania wyników swoich badań. Uniwersytet wspiera badaczy w zakresie upowszechniania i promowania wyników badań poprzez szereg działań, do których należą m.in.:

- ✓ funkcjonujący od 2015 roku *Przystanek Nauka*. W serwisie dostępne są informacje na temat badań prowadzonych przez naukowców z UŚ oraz osiągnięć naukowych studentów, doktorantów i

pracowników uczelni, ciekawostki ze świata nauki, komentarze ekspertów, filmy, e-wykłady, opisy ciekawych projektów. Portal oferuje również możliwość prowadzenia blogów naukowych;

- ✓ *Gazeta Uniwersytecka UŚ*, w której 2 razy w miesiącu ukazuje się artykuł o badaniach naukowych prowadzonych na Uniwersytecie Śląskim w dziale "Badania naukowe". Przynajmniej raz w miesiącu ukazuje się wywiad z naukowcem Uniwersytetu Śląskiego będący komentarzem do ważnych spraw związanych z nauką, np. najnowszych odkryć ze świata nauki;
- ✓ *Ekskursja* i blog naukowy, w którym opisywane są najnowsze odkrycia naukowe Pracowników i doktorantów Uniwersytetu Śląskiego;
- ✓ *Biennale Fotograficzne* Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach „Nauka – idea w praktyce”. Od 2006 roku Uniwersytet Śląski organizuje Biennale Fotograficzne „Nauka w obiektywie”. Ideą konkursu jest zaprezentowanie piękna nauki uchwyconego okiem aparatu fotograficznego;
- ✓ *Festiwal Nauki* jako największe wydarzenie naukowe w regionie organizowane przez studentów. Uczelnie regionu wychodzą poza swoje mury, by promować naukę;
- ✓ *Noc Biologów* - ogólnopolska akcja, w której udział biorą uniwersyteckie wydziały przyrodnicze z całej Polski, w tym także Wydział Biologii i Ochrony Środowiska Uniwersytetu Śląskiego.

W ramach Uniwersytetu funkcjonuje **Biuro Współpracy z Gospodarką (BWG)**, które odpowiada całościowo za proces transferu wiedzy i technologii do gospodarki. Do zadań BWG należy m.in.: inicjowanie i koordynowanie procesu komercjalizacji wiedzy i technologii UŚ oraz zacieśnianie współpracy z gospodarką, obsługa procesu podpisywania porozumień o współpracy z przedsiębiorstwami, umów badawczo-wdrożeniowych, umów konsorcjum, umów o poufności, przygotowywanie ofert technologicznych, ofert współpracy jednostek organizacyjnych Uczelni i aktywne poszukiwanie partnerów zainteresowanych współpracą, monitorowanie realizacji projektów badawczych pod kątem potencjału komercjalizacyjnego, w tym ścisła współpraca z brokerami technologii/innowacji, stała aktualizacja wykazu projektów badawczych posiadających wysoki potencjał komercjalizacyjny wraz z analizą możliwych scenariuszy pod kątem wdrożenia do przemysłu, doradztwo dla pracowników naukowych w zakresie ochrony i komercjalizacji własności intelektualnej, zakładania działalności gospodarczej, form współpracy z przedsiębiorstwami, tworzenie sieci współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, parkami naukowymi i naukowo-technologicznymi, inkubatorami, instytucjami otoczenia biznesu, klastrami oraz innymi podmiotami, służącej rozwojowi ekosystemu innowacji oraz systemu komunikacji i wymiany informacji w zakresie realizacji wspólnych przedsięwzięć, wspieranie przygotowywania i realizacji projektów badawczo-wdrożeniowych.

Ponadto, zgodnie z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2011 r., dla lepszego wykorzystania potencjału Uniwersytetu, została powołana spółka celowa – podmiot gospodarczy w formie spółki kapitałowej ułatwiający komercjalizację wyników badań naukowych, prac rozwojowych i technologii do biznesu.

W ramach Uniwersytetu funkcjonuje **Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego** jako ogólnouczelniana jednostka prowadząca działalność wydawniczą w zakresie prac naukowych, dydaktycznych i innych związanych z realizacją zadań Uniwersytetu.

W przypadkach gdy wyniki badań naukowych zawierają w sobie przedmioty własności przemysłowej, zwłaszcza wynalazki i wzory użytkowe, przed ich ujawnieniem Uniwersytet podejmuje działania w celu zapewnienia ich ochrony prawnej. Jednak fakt uzyskania takiej ochrony (np. patentu na wynalazek) w żaden sposób nie blokuje możliwości publikacji tych wyników naukowych, a co najwyżej nieznacznie przesuwają ją w czasie.

Niezwykle istotnym kanałem rozpowszechniania informacji o realizowanych w uczelni badaniach jest strona internetowa, w ramach której działa specjalny serwis EkspertUŚ – Nauka na wyciągnięcie ręki, gdzie publikowane są obszerne materiały o charakterze popularnonaukowym, dotyczące działalności naukowej pracowników UŚ.

W 2016 roku zainaugurował swoją działalność dodatkowy portal Uniwersytetu Śląskiego – „Baza Ekspertów”, który prezentuje potencjał badawczy pracowników uczelni. Jego głównym celem jest „łączenie” świata nauki z instytucjami komercyjnymi i publicznymi. Umożliwia gromadzenie oraz wyszukiwanie informacji na temat pracowników uczelni, ich zainteresowań badawczych, posiadanych certyfikatów oraz ofercie badań i ekspertyz dla podmiotów zewnętrznych.

Informacje publikowane w w/w serwisach wykorzystywane są również na uczelnianych portalach społecznościowych, gdzie językiem młodzieży przekazywane są ciekawostki naukowe, zwłaszcza te, które ludzie mogą dostrzec w codziennym funkcjonowaniu, a z których zwykle nie zdają sobie sprawy.

Wykaz wszystkich realizowanych projektów badawczych publikowany jest ponadto na stronie Działu Nauki i Działu Projektów, gdzie poza spisem tytułów prowadzonych przez pracowników uczelni projektów, można znaleźć informacje o czasie ich trwania i źródłach finansowania oraz zaangażowanych w niego osobach.

Na rzecz rozpowszechniania informacji o badaniach naukowych prowadzonych przez naukowców uczelni intensywnie działa również rzecznik prasowy UŚ, który na bieżąco dostarcza rzetelnych i atrakcyjnych treści popularnonaukowych przedstawicielom mediów lokalnych i ogólnokrajowych, a także pomaga redakcjom w uzyskaniu komentarzy naukowców UŚ jako ekspertów.

3.9 Zaangażowanie społeczne (M=3,50)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet Śląski jest miejscem spotkań i wymiany myśli wszystkich kręgów naukowych i twórczych regionu, zabiegając o to, by Uniwersytet był częścią szeroko rozumianego "środowiska innowacyjnego" pracującego na rzecz diagnozowania i rozwiązywania problemów Regionu przechodzącego niezwykle trudny proces restrukturyzacji technologicznej, społecznej i edukacyjnej. W ten sposób Uniwersytet służy interesom lokalnych społeczności, pomagając im rozpoznać i opisać ich odrębne cechy i problemy, a jednocześnie - poprzez globalny charakter swojej analizy - umożliwiając im spojrzenie na własne dylematy z perspektywy europejskiej i światowej naukowej refleksji.

Uniwersytet aktywnie i z dużym powodzeniem rozwija współpracę z otoczeniem społecznym poprzez różnorodne formy prezentowania i upowszechniania wiedzy. Realizując koncepcję edukacji przez całe życie, Uniwersytet prowadzi m.in.: działania takie, jak:

Uniwersytet Śląski Dzieci, który ma na celu pokazanie najmłodszym, że nauka może być zabawą. UŚD pozwala każdemu dziecku odkryć swój talent, rozwijać i wzbogacać zainteresowania oraz w pełni wykorzystać posiadany potencjał intelektualny. Ponadto pomaga dzieciom w poszukiwaniach, odkrywaniu i rozpoczynaniu własnej drogi do sukcesu. Oprócz programów dostosowanych do potrzeb przedszkolaków, uczniów szkół podstawowych i gimnazjalistów, w ofercie znajdują się także wykłady dla rodziców.

Uniwersytet Śląski Młodzieży to propozycja dla uczniów szkół gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych. Celem prowadzonych zajęć jest wzbudzanie w młodzieży ciekawości poznawczej i inspirowanie do odkrywania nowych obszarów zainteresowań. UŚM ukazuje korzyści, jakie daje wykształcenie uniwersyteckie, a także pomaga w planowaniu i rozpoczynaniu własnej drogi do sukcesu zawodowego.

Uniwersytet Śląski Maturzystów to propozycja dla uczniów chcących zdać maturę. W ramach tej formy edukacyjnej prowadzone są dwa projekty: Intensywne Warsztaty Maturalne – regularne spotkania w małych grupach, a także Szybkie Powtórki Maturalne – wykłady dla dużych grup, w wersji: weekendowej, nocnej i podczas ferii zimowych. Spotkania prowadzone są przez nauczycieli akademickich wykorzystujących nowoczesne metody dydaktyczne i cyfrowe narzędzia pracy.

Uniwersytet Trzeciego Wieku to oferta skierowana do osób w wieku 50+, które odczuwają potrzebę dalszego rozwoju intelektualnego. Słuchacze UTW mają możliwość uczestniczenia w wykładach obejmujących wybrane obszary z zakresu różnych dziedzin nauki. Są okazją do rozwijania zainteresowań oraz współpracy międzypokoleniowej.

Uniwersyteckie Towarzystwo Naukowe, którego ideą nadrzędną jest rozwijanie pasji oraz zainteresowań uczniów poprzez bezpośredni kontakt z ludźmi nauki i ich warsztatem pracy. UTN to szeroko pojęta popularyzacja nauki. W ramach oferty prowadzone są spotkania z uczniami szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, Spotkania z Nauką oraz obozy naukowe dla dzieci.

UNIBOT to warsztaty z robotyki kierowane do uczniów szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, chcących zgłębić wiedzę i umiejętności w konstruowaniu oraz programowaniu robotów.

3.10 Relacje z opiekunem naukowym (M=3,72)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet Śląski zapewnia wszystkim doktorantom opiekę merytoryczną sprawowaną przez opiekuna naukowego/promotora. Zadaniem opiekuna jest wsparcie doktoranta w samodzielnej pracy badawczej, pomoc w organizacji badań, ale również okresowa ocena wyników pracy doktoranta.

Zgodnie z Regulaminem studiów doktoranckich w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, przyjętym na mocy uchwały nr 129 Senatu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 24 kwietnia 2012 r. (z późn. zm.):

§ 6

Doktorant ma prawo do:

1) opieki naukowej ze strony opiekuna naukowego albo promotora oraz promotora pomocniczego rozprawy doktorskiej;

§ 16

1. Kierownik studiów doktoranckich powołuje dla doktorantów opiekunów naukowych. Opiekun naukowy jest kandydatem do funkcji promotora w przewodzie doktorskim.

2. Opiekunem naukowym może być nauczyciel akademicki albo pracownik naukowy, posiadający co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego w zakresie danej lub pokrewnej dyscypliny naukowej lub artystycznej oraz dorobek naukowy opublikowany w okresie ostatnich 5 lat albo osiągnięcia artystyczne z okresu ostatnich 5 lat.
3. Opiekun naukowy wspiera doktoranta w samodzielnej pracy badawczej albo artystycznej od momentu rozpoczęcia studiów doktoranckich.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach możliwe jest powołanie drugiego opiekuna naukowego, także niezatrudnionego w Uczelni.
5. Opiekun naukowy spełniający wymagania określone w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, może zostać promotorem.
6. Promotorem pomocniczym, który pełni istotną funkcję szczególnie w procesie planowania badań, ich realizacji i analizy wyników w przewodzie doktorskim, może być osoba posiadająca stopień doktora w zakresie danej lub pokrewnej dyscypliny naukowej lub artystycznej i nieposiadająca uprawnień do pełnienia funkcji promotora w przewodzie doktorskim.
7. Rada wydziału określa maksymalną liczbę doktorantów, nad którymi może jednocześnie sprawować opiekę naukową jeden promotor.
8. Z chwilą powołania promotora ustają obowiązki dotychczasowego opiekuna naukowego.

§ 17

Do obowiązków opiekuna naukowego lub promotora, promotora pomocniczego należy w szczególności:

- 1) wspieranie doktoranta w samodzielnej pracy badawczej;
- 2) udzielanie doktorantowi niezbędnej pomocy merytorycznej i metodycznej w pracy naukowej;
- 3) dokonywanie corocznej oceny rozwoju naukowego doktoranta w postaci odrębnej pisemnej opinii lub zatwierdzenia podpisem sprawozdania doktoranta z badań naukowych, składanego wraz z indeksem w terminach przewidzianych przepisami niniejszego regulaminu;
- 4) pomoc w organizacji warsztatu badawczego;
- 5) udzielanie wskazówek metodycznych i pomoc w zdobywaniu doświadczeń dydaktycznych;
- 6) wybór i przedstawienie do zatwierdzenia kierownikowi studiów doktoranckich przedmiotów objętych indywidualnym programem studiów doktoranckich;
- 7) opiniowanie wszelkich wniosków doktoranta dotyczących przebiegu studiów doktoranckich, w szczególności wniosków o wyjazdy na konferencje i staże naukowe;
- 8) opiniowanie wniosku doktoranta o przedłużenie studiów doktoranckich;
- 9) wnioskowanie do kierownika studiów doktoranckich o skreślenie z listy doktorantów w przypadku niewywiązywania się przez doktoranta z jego obowiązków, w szczególności w przypadku braku postępów w pracy naukowej.

3.11 Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (M=3,43)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Uniwersytet dokłada wszelkich starań, aby relacje między początkującymi pracownikami, a ich starszymi współpracownikami, bezpośrednimi przełożonymi, opiekunami naukowymi i koordynatorami były nie tylko pozytywne, ale na tyle stałe, aby doktoranci, asystenci i młodszy adiunkci współuczestniczyli w badaniach naukowych, w spotkaniach zespołów, konferencjach, w panelach dyskusyjnych, w opracowaniu i publikowaniu wyników wspólnie prowadzonych badań, itp. Doświadczeni naukowcy mają obowiązek wspierania młodszych na każdym etapie ich rozwoju zawodowego i dbania o pomyślny rozwój ich kariery naukowej.

Naukowcy UŚ podejmują ponadto obowiązki z zakresu zarządzania jednostkami w Uniwersytecie, kierowania projektami, sprawowania funkcji w różnego rodzaju gremiach w uczelni oraz w pozauczelnianym środowisku naukowym w kraju i zagranicą. Reprezentują ponadto Uniwersytet, będąc członkami licznych komitetów i towarzystw naukowych, ciał doradczych i w ten sposób zacieśniają relacje w wymiarze naukowym, biznesowym i społecznym, dzięki czemu równocześnie poszerzają swoją wiedzę ekspercką i zdobywają doświadczenia z zakresu zarządzania, co z kolei umożliwia skuteczne działania i transfer wiedzy wewnątrz uczelni.

3.12 Kontynuacja rozwoju zawodowego (M=3,27)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet stwarza warunki dla prawidłowego i stałego rozwoju naukowego nauczyciela akademickiego, zwłaszcza na wstępnym etapie jego kariery zawodowej. W tym celu Uniwersytet corocznie przeznacza środki na prowadzenie przez nauczycieli akademickich działalności naukowo-badawczej, na udział w konferencjach i sympozjach naukowych, na staże w zagranicznych ośrodkach naukowych, płatne urlopy naukowe dla osób przygotowujących rozprawę doktorską, stypendia dla doktorantów, płatne urlopy naukowe w celu przeprowadzenia badań poza uczelnią, itp.

W trosce o wysokie kwalifikacje kadry dla wyróżniających się w pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej nauczycieli akademickich przewidziane są dodatkowe gratyfikacje finansowe, takie jak: nagrody ministra, rektora, podwyżki ocenne oraz ulgi dla osób realizujących projekty badawcze w postaci obniżenia liczby godzin dydaktycznych.

Uniwersytet dba o stały rozwój swoich pracowników. Wysokiej jakości kadra naukowa zapewnia realizację badań naukowych na światowym poziomie. Uniwersytet wspiera swoich pracowników i doktorantów w pozyskiwaniu środków na działalność naukowo-badawczą. System nagród dla nauczycieli akademickich motywuje pracowników do pozyskiwania projektów międzynarodowych i krajowych. Uniwersytet pokrywa koszty postępowań awansowych swoich pracowników na każdym stopniu, przeprowadzanych zarówno w macierzystych jednostkach, jak i poza uczelnią.

Obszar II : Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców

3.13 Uznanie zawodu (M= 3,06)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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).

Rozpoczynający swoją karierę naukową w Uniwersytecie nauczyciele akademicki zatrudniani są na stanowiskach asystenta lub adiunkta i korzystają z tych samych praw, co pozostali nauczyciele akademicki. Wszyscy nauczyciele akademicki, niezależnie od szczebla kariery, uważani są za profesjonalistów, przy czym profesjonalizm jest rozumiany, jako rzetelne podejście do wykonywanej pracy i podjętej roli, a także dbanie o poziom i aktualność posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Jeżeli jest to potwierdzone ich osiągnięciami naukowymi uznaje się ich pozycję naukową i wkład w rozwój nauki, traktując jako wybitnych specjalistów w poszczególnych dyscyplinach naukowych.

3.14 Zasada niedyskryminacji (M=3,99)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet przestrzega zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu i zapewnia równe szanse zarówno w dostępie do zatrudnienia, jak i równe traktowanie w trakcie trwającego stosunku pracy. Z obowiązującą zasadą niedyskryminacji zapoznaje się w trakcie nawiązywania stosunku pracy każdego pracownika, który podpisuje stosowne oświadczenie o przyjęciu tej zasady do wiadomości i stosowania.

Zgodnie z zapisami „Regulaminu pracy w Uniwersytecie Śląskim” Uniwersytet jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Załącznik nr 1 do Regulaminu pracy w Uniwersytecie Śląskim zawiera zbiór przepisów o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wynikających z kodeksu pracy.

3.15 Środowisko badań naukowych (M=3,13)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Badania naukowe prowadzone w Uniwersytecie Śląskim realizowane są w oparciu o odpowiednią infrastrukturę badawczą i biblioteczną oraz zaplecze naukowe – nowoczesne, duże urządzenia badawcze, dobrze wyposażone laboratoria, odpowiednią infrastrukturę budowlaną. W Chorzowie funkcjonuje nowoczesne **Śląskie Międzyuczelniane Centrum Edukacji i Badań Interdyscyplinarnych (ŚMCEBI)**, w którym zlokalizowano ponad 70 pracowni i laboratoriów, umożliwiających kształcenie i prowadzenie badań w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych. ŚMCEBI dysponuje nowoczesną, unikatową aparaturą naukową, skupioną w nowoczesnych laboratoriach. **Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka** jest wspólnym projektem Uniwersytetu Śląskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego. Zapewnia bezpłatny dostęp do światowych zasobów profesjonalnych źródeł wiedzy najwyższej klasy. Jest jedyną w regionie biblioteką „hybrydową” udostępniającą równolegle materiały drukowane i elektroniczne, na miejscu oraz w trybie zdalnym przez Internet. Jest miejscem wymiany wolnej myśli naukowej. Takie inicjatywy stanowią dla Uniwersytetu Śląskiego silny impuls pójścia w kierunku unowocześnienia wszystkich laboratoriów i pracowni – po to, aby prowadzone w murach Uczelni badania, doświadczenia i eksperymenty mogły być realizowane w optymalnych warunkach.

UŚ buduje konsorcja naukowe oraz zawiera umowy z jednostkami zewnętrznymi w celu podejmowania i realizacji wspólnych przedsięwzięć oraz wzajemnego wykorzystania infrastruktury badawczej. UŚ wspiera działalność badawczą swoich pracowników poprzez zaangażowanie jednostek takich jak Centrum ds. Projektów i Współpracy z Gospodarką oraz Dział Nauki, które udzielają kompleksowego wsparcia na każdym etapie przygotowania, realizacji i rozliczenia zadań badawczych.

3.16 Warunki pracy (M=3,82)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uczelnia stara się zapewnić swoim pracownikom takie warunki pracy, aby osiągnęli oni wysokie wyniki naukowe i dydaktyczne. Pracownicy naukowo-dydaktyczni wykonują swoje obowiązki w ramach ustalonego pensum dydaktycznego. Ze względu na prowadzone prace badawcze uczelnia może zastosować elastyczny czas pracy np. poprzez obniżenie wymiaru pensum dydaktycznego lub udzielanie płatnych urlopów naukowych.

Istotnym dla uczelni jest, aby pracownicy mogli zachować równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Stąd nauczycielom akademickim nieświadczącym pracy z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, okres korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem wyłącza się z okresu przewidzianego na uzyskanie stopnia naukowego doktora i doktora habilitowanego, i w ten sposób osoby posiadające dzieci mają stworzone warunki do

właściwego rozwoju naukowego. Ta sama zasada dotyczy osób, które ze względu na stan zdrowia muszą powstrzymać się od pracy zawodowej. Przepisy prawa krajowego zezwalają na łączenie pracy z korzystaniem z urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego. W takim przypadku następuje zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do połowy.

3.17 Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie (M=2,99)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie coraz większa liczba nauczycieli akademickich zatrudniana jest na czas nieokreślony. Umowy na czas określony zawiera się z osobami, które zastępują nieobecnych w pracy stałych pracowników, z emerytowanymi nauczycielami akademickimi oraz z osobami, których zatrudnienie jest w całości opłacane ze źródeł zewnętrznych. Przepisy aktualnie obowiązującego prawa krajowego znacznie ograniczyły możliwość zatrudniania na czas określony (do 33 miesięcy).

3.18 Finansowanie i wynagrodzenie (M=2,94)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet zapewnia nauczycielom akademickim wynagrodzenie adekwatne do zajmowanych stanowisk, zgodnie z przepisami krajowymi oraz sektorowymi, a także uregulowaniami wewnętrznymi. Dla wybitnych specjalistów przewidziane są dodatkowe gratyfikacje finansowe, takie jak: nagrody ministra, nagrody rektora, podwyżka ocenna uzależniona od wyników pracy. Dla pracowników realizujących zadania dodatkowe przewidziane są dodatki specjalne oraz dodatki do wynagrodzenia w ramach dofinansowania zadań projakościowych. Ponadto twórcy przedmiotów chronionych prawami własności intelektualnej, zwłaszcza przedmiotów własności przemysłowej, mają w Regulaminie zagwarantowane dodatkowe (obok pensji) wynagrodzenie z tytułu skutecznej komercjalizacji przez uczelnię stworzonych przez twórców przedmiotów.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi Uniwersytet opłaca składki na ubezpieczenie oraz zabezpiecza środki na świadczenia socjalne dla wszystkich pracowników na każdym etapie kariery zawodowej.

3.19 Równowaga płci (M=3,41)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W UŚ zatrudnionych jest 3404 pracowników, w tym 2067 pracowników naukowo-dydaktycznych. Stosunek zatrudnionych pracowników uczelni wynosi 38,78% mężczyzn i 61,22% kobiet, co wynika z przeważającej liczby kobiet zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych. Wśród pracowników naukowo-dydaktycznych stosunek pracowników wynosi 44,12% mężczyzn i 55,88% kobiet. Wśród władz dziekańskich poszczególnych wydziałów stosunek pracowników wynosi 58,70% mężczyzn i 41,30% kobiet. Senat reprezentowany jest przez 65,71% mężczyzn oraz 34,29% kobiet.

Uniwersytet prowadzi politykę równych szans w procesie rekrutacji kadry, a także na kolejnych etapach kariery zawodowej. Zarówno w trakcie rekrutacji, jak i awansów zawodowych, kluczowymi kryteriami są aspekty merytoryczne takie jak: kompetencje, doświadczenie, osiągnięcia naukowo dydaktyczne, zdolności organizacyjne.

Zgodnie z zapisami „Regulaminu pracy w Uniwersytecie Śląskim” Uniwersytet jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu m.in. na płeć. Załącznik nr 1 do Regulaminu pracy w Uniwersytecie Śląskim zawiera zbiór przepisów o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu wynikających z kodeksu pracy.

3.20 Rozwój kariery zawodowej (M=3,28)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Każdy nauczyciel akademicki ma możliwość przejścia wszystkich szczebli awansu zawodowego (od asystenta do profesora zwyczajnego). Czas zajmowania poszczególnych stanowisk związany jest z tempem rozwoju naukowego poszczególnych pracowników. Rozwój kariery uzależniony jest przede wszystkim od czasu, w którym nauczyciel akademicki uzyskuje stopnie naukowe (doktora i doktora habilitowanego) oraz tytuł naukowy profesora. Na każdym etapie kariery naukowej przewidziane są formy wsparcia umożliwiające awans stanowiskowy. Uniwersytet pokrywa koszty postępowań awansowych swoich pracowników na każdym stopniu, przeprowadzanych zarówno w macierzystych jednostkach, jak i poza uczelnią. Pracownicy Uniwersytetu znają wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk, gdyż są określone w przepisach wewnętrznych. Każdy pracownik może uczestniczyć w konkursach na wyższe stanowiska pracy.

3.21 Wartość mobilności (M=3,58)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Mobilność międzynarodowa jest jednym z priorytetów Uniwersytetu Śląskiego. Umieźdzynarodowienie badań naukowych i studiów oraz zwiększenie mobilności studentów i kadry jest jednym z pięciu zadań kluczowych UŚ opisanych w Strategii rozwoju Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach na lata 2012–2020 (<http://bip.us.edu.pl/files/bip/strategia20120309.pdf>). Wśród celów operacyjnych Strategii znajduje się wiele zapisów mających na celu promocję i rozwój mobilności międzynarodowej:

1.3.1.6. Zwiększanie liczby wyjazdów i przyjazdów pracowników naukowo-dydaktycznych w ramach programów międzynarodowych i w ramach umów dwustronnych;

1.3.1.8. Udział pracowników naukowych jako prelegentów w prestiżowych konferencjach i kongresach międzynarodowych;

1.3.1.11. Tworzenie oraz aktualizacja kompleksowej, dotyczącej możliwości wyjazdów zagranicznych bazy danych dla pracowników UŚ.

W celu podkreślenia znaczenia umieźdzynarodowienia i wspierania mobilności, w 2012 roku powołana została Senacka Komisja ds. Współpracy z Zagranicą, której jednym z głównych celów jest wypracowanie zasad wspierania międzynarodowej mobilności studentów i pracowników Uniwersytetu.

Mobilność międzynarodowa jest bardzo dobrze rozwinięta w Uniwersytecie Śląskim i jest wspierana przez władze wydziałów i władze Uczelni. Pracownicy i doktoranci mogą skorzystać z wyjazdów w ramach różnego rodzaju programów i stypendiów międzynarodowych, m.in.:

- stypendiów rządowych,
- umów bilateralnych o współpracy naukowej i dydaktycznej,
- programu Erasmus+,
- projektów w ramach programów ramowych UE,
- projektów w ramach funduszy strukturalnych
- innych projektów i programów międzynarodowych (np. Fundusz Wyszehradzki, CEEPUS) .

Uczelnia realizowała i realizuje wiele projektów dedykowanych mobilności naukowców, np. projekt NITKA - PO KL 4.3 - Zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu w zakresie narzędzi informatycznych i technologii (realizacja 104 staży zagranicznych dla pracowników naukowych), IRNET - 7PR - International research network for study and development of new tools and methods for advanced pedagogical science in the field of ICT instruments, e-learning and intercultural competences (realizacja około 200 wyjazdów

zagranicznych), program LLP/Erasmus (realizacja ponad 300 wyjazdów rocznie w celach dydaktycznych i szkoleniowych). Uniwersytet Śląski podpisał ponad 650 umów międzynarodowych, które umożliwiają wyjazdy do 48 państw świata. Młodzi naukowcy, do 35 roku życia, korzystają z możliwości jakie daje uczestniczenie w programie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Mobilność Plus” w formie udziału w badaniach naukowych prowadzonych w renomowanych zagranicznych ośrodkach naukowych pod opieką wybitnych naukowców o międzynarodowym autorytecie.

Liczba wyjazdów zagranicznych stale wzrasta. Wzrastają też środki finansowe przeznaczone na ich realizację. W ciągu ostatnich 10 lat liczba wyjazdów pracowników i studentów wzrosła o 25%, natomiast środki finansowe na wyjazdy wzrosły o 100%. Koszt wyjazdów zagranicznych w UŚ w 2015 roku to 9 milionów złotych, z czego 47% to środki pochodzące z projektów międzynarodowych.

Ogromne znaczenie mają również przyjazdy naukowców z zagranicy. W roku 2015 odnotowano 2374 przyjazdy cudzoziemców (pracowników i studentów) z 79 krajów świata.

Wyjazdy zagraniczne odbywają się w oparciu o przepisy krajowe i wewnętrzne regulacje UŚ. Wyjazdy są regulowane następującymi aktami prawnymi:

- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 października 2006 r. w sprawie warunków kierowania osób za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.
- Uchwała nr 112 Senatu Uniwersytetu Śląskiego z dnia 24 czerwca 2008 roku w sprawie warunków i trybu kierowania pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Śląskiego za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
- Zarządzenie nr 26 z dnia 20 lutego 2015 r. Rektora UŚ w sprawie wprowadzenia Instrukcji w sprawie zasad kierowania pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Śląskiego za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych, z późn. zm.
- Zarządzenie nr 30 z dnia 20 kwietnia 2016 r. Rektora UŚ w sprawie wprowadzenia „Instrukcji w sprawie należności związanych z podróżami służbowymi pracowników, podróżami osób niebędących pracownikami Uniwersytetu Śląskiego i podróżami gości oraz zasad ich rozliczania”.

W 2015 roku została przeprowadzona seria spotkań informacyjnych w jednostkach UŚ, mająca na celu podniesienie świadomości pracowników o możliwościach wyjazdów zagranicznych i zasadach formalnych wyjazdów.

Mobilność międzynarodowa i międzysektorowa jest również ważnym elementem, który jest brany pod uwagę w ocenach pracowniczych. Jest to określone w Statucie oraz Zarządzeniu nr 135 Rektora Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 30 września 2013 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie określenia wzoru karty oceny pracy nauczyciela akademickiego. Oceniane jest:

- podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w kursach, stażach naukowych, stażach zagranicznych, studiach podyplomowych, praktykach.
- współpraca z krajowymi i zagranicznymi szkołami wyższymi, Polską Akademią Nauk, Polską Akademią Umiejętności, krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowo-badawczymi, placówkami kulturalnymi, oświatowo-wychowawczymi oraz innymi instytucjami i organizacjami, w tym w zakresie prowadzenia

zajęć w instytucjach partnerskich i zajęć w językach obcych oraz organizowania zagranicznej wymiany kadry i studentów.

3.22 Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego (M=3,07)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Osoby poszukujące pracy mogą brać udział w konkursach otwartych na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich. Pracownicy zatrudnieni na czas określony mogą aktywnie uczestniczyć w wykreowaniu dla siebie miejsca pracy, m. in. poprzez uczestnictwo w zespołach składających wnioski o projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych, a następnie uczestniczyć w ich realizacji. Młodzi naukowcy mogą być też beneficjentami projektów realizowanych w Uniwersytecie lub poza nim i w ten sposób zdobywać dodatkowe kwalifikacje.

Uniwersytet Śląski wspiera swoich pracowników na wszystkich etapach kariery. Umożliwia im udział w szkoleniach zawodowych oraz naukowych. Pracownicy naukowcy i doktoranci mogą korzystać również ze szkoleń organizowanych przez jednostki Uniwersytetu, np. w zakresie pozyskiwania projektów badawczych, procesu komercjalizacji, czy uzyskiwania patentów.

3.23 Dostęp do doradztwa zawodowego (M=3,58)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet zapewnia możliwość rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji wszystkim swoim pracownikom. Realizuje zadania szkoleniowe zgodnie z potrzebami szkoleniowymi określanymi przez przełożonych jednostek. Pracownicy naukowcy mają również możliwość rozwijać szeroką sieć kontaktów zawodowych poprzez udział w konferencjach, sympozjach, stażach naukowych, czy radach różnych instytucji.

3.24 Prawa własności intelektualnej (M=3,99)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Uczelnia ze szczególną dbałością troszczy się o ochronę prawa własności intelektualnej, na każdej płaszczyźnie. Nie tylko wprowadza wymagania narzucone przez ustawy i inne akty wykonawcze, lecz także dba o faktyczne zrozumienie przepisów przez całą społeczność akademicką, zwłaszcza naukowców oraz łatwy dostęp do Biura Rzeczników Patentowych.

Pracownicy Biura, nie tylko zajmują się profesjonalną ochroną przedmiotów prawa własności przemysłowej przed krajowymi jak i zagranicznymi urzędami własności przemysłowej oraz szeroko rozumianych utworów prawa autorskiego, lecz także oferują usługi doradcze dla naukowców, studentów oraz firm współpracujących z Uniwersytetem, jak i prowadzą warsztaty z zakresu ochrony własności intelektualnej oraz komercjalizacji na poszczególnych wydziałach.

Naukowcy, są również na bieżąco informowani o każdych zmianach w statusie ich zgłoszeń patentowych, jak i innych przedmiotów własności przemysłowej do Urzędu Patentowego RP (od informacji o zgłoszeniu, informacji o pojawieniu się zgłoszenia w Biuletynie Urzędu Patentowego, uzyskaniu decyzji o nadaniu patentu).

W wyniku nowelizacji „Regulaminu ochrony, korzystania i zarządzania wynikami prac intelektualnych na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach oraz zasad ich komercjalizacji”, został stworzony specjalny poradnik (ogólnodostępny na stronie <http://transfer.us.edu.pl/regulamin-pwi>) opisujący w sposób przystępny wszelkie zmiany w regulaminie. Dodatkowo został uruchomiony specjalny kanał komunikacji, w postaci adresu email: regulaminPWI@us.edu.pl, dzięki któremu każdy, mający wątpliwości może szybko uzyskać odpowiedź.

3.25 Współautorstwo (M=3,81)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Uniwersytet Śląski wspiera współpracę naukowców w ramach zespołów badawczych i pozytywnie odnosi się do współautorstwa prac. Uniwersytet dba o wysokie standardy publikacji i rzetelną ocenę wkładu poszczególnych autorów. Współautorstwo prac jest doceniane m.in. przy ewaluacji indywidualnego dorobku naukowego nauczyciela akademickiego. Również regulamin nagród Rektora dla nauczycieli akademickich obowiązujący w Uniwersytecie przewiduje nagrody zespołowe za działalność naukowo-badawczą, w tym wspólne publikacje.

3.26 Opieka naukowa (M=3,31)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Bardzo ważną kwestią dla rozwoju naukowego młodego badacza jest właściwa relacja, wsparcie i nadzór opiekuna naukowego. W Uniwersytecie każdy doktorant ma zagwarantowane prawo do opieki naukowej ze strony doświadczonego naukowca na podstawie Regulaminu studiów doktoranckich. Opiekun naukowy wspiera doktoranta w samodzielnej pracy badawczej albo artystycznej od momentu rozpoczęcia studiów doktoranckich, udziela doktorantowi niezbędnej pomocy merytorycznej i metodycznej w pracy naukowej, pomaga w organizacji warsztatu badawczego oraz dokonuje corocznej oceny rozwoju naukowego doktoranta. Opieka nad doktorantami jest uwzględniona w ocenie pracy nauczyciela akademickiego.

Bezpośredni przełożeni nauczycieli akademickich („mistrzowie”) mają obowiązek współuczestniczyć w planowaniu kariery swojego podwładnego („ucznia”) i nadzorować realizację wyznaczonych mu celów od początku jego zatrudnienia do czasu uzyskania przez niego samodzielności naukowej.

Zgodnie z Misją Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach:

„Uniwersytet jest swoistym zobowiązaniem moralnym wobec pokoleń współtworzących historię narodu i świata, dzięki któremu przeszłe bogactwo wiedzy rozwijane jest w nowych badaniach, potrzeby jednostek znajdują wyraz w działaniach służących całej społeczności akademickiej, a jakość kształcenia jest przedmiotem szczególnej troski. Uniwersytet jako wspólnota uczonych i studentów widzi swe powołanie nie tylko w przekazywaniu informacji niezbędnych w przyszłym życiu zawodowym studenta, ale przede wszystkim w odkrywaniu zdolności adepta wiedzy, w otwieraniu przed nim perspektyw poznawczych, w które zechce wkroczyć niezależnie, jako człowiek myślący, z troską i uwagą uczestniczący w wydarzeniach codziennej rzeczywistości. Za pośrednictwem nauki Uniwersytet troszczy się o kształcenie Osoby studenta.

(...)

W swojej misji kształcenia nauczyciel wyraża nie tylko chęć przekazywania i formowania wiedzy, lecz przede wszystkim zgłasza gotowość do komunikowania się z drugim człowiekiem. Podtrzymywanie i pogłębianie życzliwości tego kontaktu nie tylko w relacji Nauczyciel - Student, lecz także Uczony - Administrator jest jednym z naczelných zadań Uniwersytetu.

Obowiązek ten jest szczególnie wart przypomnienia, gdy badania naukowe polegają coraz częściej na trudnej umiejętności korzystania ze skomplikowanych a najczęściej bezosobowych technik informatycznych; opowiadając się z całą mocą za ich upowszechnianiem i doskonaleniem, podkreślamy jednocześnie odpowiedzialność Uniwersytetu za ludzki wymiar nauki. Zmagając się z problemem stanowiącym przedmiot badań i usiłując z wielkim trudem opisać go Drugiemu, dostrzegamy walor myśli jako pracy, której wysiłek jest ukierunkowany na unikanie banału gotowych rozwiązań.

Ostatecznym powołaniem edukacji uniwersyteckiej jest otworzyć się na wartość każdego poszczególnego człowieka nie rezygnując z podjęcia wyzwania zwiększonych potrzeb edukacyjnych społeczeństwa. Przy ich zaspokajaniu Uniwersytet musi zachować najdalej posuniętą troskę o zachowanie jak najlepszej jakości badań i nauczania.”

3.27 Nauczanie (M=2,37)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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

Uniwersytet Śląski, jako podstawową ścieżkę kariery pracowników, preferuje ścieżkę naukowo-dydaktyczną. Łączy ona doświadczenie badawcze z dydaktycznym.

Uniwersytet jako społeczność studentów i nauczycieli/badaczy (*universitas magistrorum et studentium*) działa w przekonaniu, iż warunkiem dobrej pracy i dobrych efektów dydaktycznych jest wysiłek włożony w formowanie twórczej postawy wobec rzeczywistości. Zadaniem zajęć dydaktycznych jest wyzwolenie umiejętności stawiania pytań i następnie wspólnego poszukiwania odpowiedzi. Im bliżej odpowiedź owa związana jest z samodzielną refleksją studenta, tym bardziej spełniona zostaje misja Uniwersytetu, którego zadaniem jest stworzenie studentom jak najdogodniejszych warunków zdobywania wiedzy w kontakcie z profesorami i innymi pracownikami nauki. Sprzyja temu powoływanie do istnienia nowych, bardziej elastycznych programów nauczania, a także sposobności łączenia kilku kierunków studiów. Programy studiów winny obejmować najrozmaitsze i zróżnicowane możliwości zdobywania wiedzy stosownie do zapotrzebowania na rynku pracy, lecz także powinny kształtować poczucie elastyczności intelektualnej i zawodowej w połączeniu z otwartością na konieczność nieustannego kształcenia i gotowość do przekwalifikowywania się lub poszerzania wiedzy w zależności od życiowego lub zawodowego kontekstu.

Praca dydaktyczna nauczycieli akademickich jest szeroko regulowana w wewnętrznych przepisach Uczelni (m.in. w **Statucie, Regulaminie pracy, Uchwale nr 93 Senatu Uniwersytetu Śląskiego z dnia 21 maja 2002 w sprawie wysokości pensum dydaktycznego nauczycieli akademickich**). Pensum dydaktyczne jest ustalane na takim poziomie, aby ilość obowiązków dydaktycznych pracownika nie utrudniała lub uniemożliwiała rozwoju naukowego i prowadzenia prac badawczych. Ponadto w uzasadnionych przypadkach możliwe jest zmniejszenie zakresu obowiązków dydaktycznych lub udzielenie urlopu naukowego. Ma to miejsce w przypadku, gdy zadania mają istotne znaczenie dla Uniwersytetu i wymagają znacznego nakładu pracy lub w razie realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych. Zgodnie z **Uchwałą nr 141 Senatu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 25 czerwca 2013 r. w sprawie zasad i trybu powierzania zajęć dydaktycznych w ramach godzin nadwymiarowych** każdorazowe powierzenie nauczycielowi akademickiemu godzin dydaktycznych przekraczających pensum wiąże się z wypłatą wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i może mieć miejsce wyłącznie za jego zgodą. Przepisy regulują również kwestię maksymalnego zwiększenia pensum dydaktycznego. Zasada prowadzenia zajęć dydaktycznych dotyczy również najmłodszych naukowców – doktorantów, zgodnie z Regulaminem studiów doktoranckich.

Pracownicy naukowo-dydaktyczni podlegają także okresowej ocenie w różnych obszarach, m.in. przedmiotem oceny są obowiązki w zakresie kształcenia i wychowywania studentów i doktorantów, a w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora

nadzwyczajnego również kształcenie kadry naukowej. Wnioski wynikające z oceny mają wpływ w szczególności na przyznanie nagród i wyróżnień, wysokość wynagrodzeń czy powierzanie funkcji kierowniczych.

3.28 Systemy oceny pracowników (M=3,96)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie Śląskim przeprowadzane są, nie rzadziej niż raz na cztery lata, okresowe oceny wszystkich nauczycieli akademickich w zakresie należytego wykonywania przez nich obowiązków określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym, w szczególności w zakresie rozwijania twórczości naukowej lub artystycznej, kształcenia studentów, udziału w pracach organizacyjnych, kształceniu kadry naukowej (dot. osób posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego), podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, a także w zakresie przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności przemysłowej.

Okresowej oceny dokonują powoływane przez rektora lub organy kolegialne uczelni Komisje oceniające składające się ze uznanych w Uniwersytecie specjalistów. Skład komisji ma gwarantować rzetelną i bezstronną ocenę. W celu zapewnienia sprawiedliwej oceny przewidziano także możliwość powoływania eksperta spoza Uniwersytetu Śląskiego.

Ponowna ocena nauczyciela akademickiego, który uzyskał ocenę negatywną przeprowadzana jest po upływie roku. W trybie indywidualnym, nie krótszym jednak niż rok, oceniany jest nauczyciel akademicki, który otrzymał ocenę warunkowo pozytywną.

Ocenianemu nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo odwołania się od oceny. Z nauczycielem akademickim, który uzyskał ocenę negatywną, może być rozwiązany stosunek pracy. Z nauczycielem akademickim, który otrzymał dwie kolejne oceny negatywne, rektor rozwiązuje stosunek pracy.

Wyniki oceny mają wpływ w szczególności na dalsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego, przyznanie nagród i wyróżnień, wysokość wynagrodzeń zależnych od wyników w pracy, powierzanie funkcji kierowniczych, itd.

3.29 Skargi/odwołania (M=3,47)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie rozpatrywane są wszystkie skargi osób, które informują o jakichkolwiek nieprawidłowościach w zachowaniu lub działaniu nauczyciela akademickiego. Do rozpatrzenia zasadności skargi powoływane są komisje wyjaśniające. Jeżeli zarzuty znajdują potwierdzenie w zebranym przez komisję materiale dowodowym, komisja proponuje podjęcie kroków zaradczych mających na celu rozwiązanie konfliktu.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi i resortowymi za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego nauczyciel akademicki ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną. W takim przypadku postępowanie wyjaśniające prowadzi rzecznik dyscyplinarny, który jest profesjonalistą (prawnikiem). Jeżeli skarga jest zasadna rzecznik dyscyplinarny składa wniosek do uczelnianej komisji dyscyplinarnej o ukaranie nauczyciela akademickiego karą dyscyplinarną.

3.30 Wpływ na organy decyzyjne (M=4,12)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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 pracę instytucji.

W obowiązującym stanie prawnym naukowcy posiadają przedstawicieli we wszystkich organach Uczelni, a także w komisjach powoływanych na podstawie przepisów statutu UŚ. Zgodnie z **Ustawą o szkolnictwie wyższym** i **Statutem Uniwersytetu Śląskiego** w uczelni funkcjonują organy kolegialne: Senat i Rady podstawowych jednostek organizacyjnych. Większość składu organów kolegialnych stanowią przedstawiciele nauczycieli akademickich, a prawo inicjatywy uchwałodawczej przysługuje każdemu członkowi. Swoich reprezentantów w organach mają również doktoranci.

3.31 Rekrutacja (M=3,53)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie rekrutacja nauczycieli akademickich, zgodnie z resortowymi przepisami krajowymi, prowadzona jest poprzez organizowanie konkursów otwartych. Celem konkursu jest wyłonienie spośród kandydatów na naukowców o najwyższych kwalifikacjach, zainteresowanych prowadzeniem badań naukowych, którzy posiadają również predyspozycje do pracy dydaktycznej. Konkursy, w zależności od potrzeb poszczególnych jednostek organizacyjnych, kierowane są zarówno do młodych naukowców, jak i bardziej doświadczonych. Komunikaty konkursowe jasno określają wymagania kwalifikacyjne, które są dostosowane do stanowisk będących przedmiotem konkursu. Konkurs jest dostępny dla każdego, kto spełnia warunki określone w komunikacie konkursowym, a przerwy w karierze naukowej nie mają wpływu na ocenę kandydata.

Obszar III: Ogólne zasady i wymagania kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

3.32 Rekrutacja (M=3,46)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie stosuje się przejrzyste procedury rekrutacji, a każdy uczestnik konkursu ma zapewnioną możliwość zapoznania się z dokumentacją postępowania konkursowego. Informację o konkursach podaje się do wiadomości publicznej. Komunikaty konkursowe precyzyjnie określają wymagania kwalifikacyjne dla stanowiska będącego przedmiotem konkursu oraz wymagane od kandydata dokumenty poświadczające spełnienie wymogów formalnych.

Ocenę kwalifikacji i umiejętności kandydatów oraz przydatności do pracy na stanowisku przeprowadza komisja konkursowa, a konkurs rozstrzyga właściwy organ kolegialny.

Statut Uniwersytetu Śląskiego określa minimalny 14-dniowy okres składania dokumentów w odpowiedzi na ogłoszenie. W każdym przypadku ocenia się, czy określony w ogłoszeniu konkursowym czas jest wystarczający na złożenie ofert przez wszystkich zainteresowanych. Czas przyjmowania ofert może być dłuższy od minimalnego, jednak należy wziąć pod uwagę wymóg Statutu, że termin rozstrzygnięcia konkursu i ogłoszenia jego wyników nie może być dłuższy niż 2 miesiące liczone od daty ogłoszenia konkursu. Ogranicza to zbędne wydłużanie czasu trwania rekrutacji i oczekiwania kandydatów na zatrudnienie.

3.33 Dobór kadr (M=3,49)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z

członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

W Uniwersytecie komisje konkursowe powoływane są przez organy kolegialne (rady wydziału i senat), a ich skład tworzą uznani specjaliści. Skład komisji ma zapewnić bezstronną ocenę kwalifikacji kandydatów i ich przydatności do pracy na stanowisku będącym przedmiotem konkursu. Komisje konkursowe podejmują uchwałę w sprawie wyboru kandydata w głosowaniu tajnym zwykłą większością głosów. Z postępowania konkursowego komisje zobowiązane są sporządzić protokół. Kandydat do zatrudnienia na stanowisko profesora zwyczajnego jest oceniany dodatkowo przez recenzenta spoza Uniwersytetu, reprezentującego tę samą lub pokrewną dyscyplinę naukową. Konkursy rozstrzygają rady wydziałów, a każdy kandydat ma prawo zapoznać się z dokumentacją postępowania konkursowego.

3.34 Przejrzystość (M=3,16)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Konkurs ogłaszany jest przez podanie informacji o konkursie do wiadomości publicznej przez wywieszenie komunikatu na wydziałowej i uczelnianej tablicy ogłoszeń oraz na stronach internetowych Uniwersytetu, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego Uniwersytet, a także na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców.

Komunikat o konkursie informuje zarówno o kryteriach kwalifikacyjnych, wymaganych dokumentach, czynnościach jakie są przewidziane w toku postępowania konkursowego, o terminie i miejscu składania dokumentów, przewidywanym czasie rozstrzygnięcia konkursu oraz o trybie związanym z ewentualnym zatrudnieniem.

Uczestnicy konkursu, którzy nie zostali zakwalifikowani do zatrudnienia, otrzymują stosowną informację oraz zwrot nadesłanych dokumentów. Każdy kandydat ma prawo zapoznać się z dokumentacją postępowania konkursowego.

3.35 Ocena zasług (M=3,22)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W procesie rekrutacji komisje konkursowe biorą pod uwagę zarówno dorobek naukowy kandydatów, jak i ich osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne, udział w konferencjach i sympozjach naukowych, krajową i zagraniczną współpracę z innymi ośrodkami naukowymi, sprawowanie opieki nad kadrą naukową, doświadczenie w pracy zespołowej, w zarządzaniu badaniami naukowymi, udział w pozyskiwaniu grantów, umiejętność współpracy z gospodarką, itd. W ocenie kwalifikacji kandydata przeważa kryterium jakościowe i przydatność umiejętności przez niego posiadanych do pracy w Uniwersytecie.

3.36 Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (M=3,54)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Przerwy w zatrudnieniu oraz przerwy w pracy naukowej nie mają istotnego wpływu na ocenę kandydata. Istotne są jego osiągnięcia, zainteresowania badawcze, ewentualnie predyspozycje do pracy naukowej i dydaktycznej. Doświadczenie zdobyte poza sektorem nauki może być wysoko ocenione, jeżeli przełożyło się na kompetencje przydatne do pracy w charakterze nauczyciela akademickiego. Kandydaci z doświadczeniem przemysłowym mogą stać się cennym zasobem. Ich wiedza i doświadczenie mogą w przyszłości przełożyć się na sukcesy w komercjalizacji wyników badań.

3.37 Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (M=3,83)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W procesie rekrutacji doświadczenie w zakresie mobilności, a w szczególności doświadczenie zdobyte w innym kraju czy ośrodku jest oceniane wysoko. W Uniwersytecie uznawane jest każde doświadczenie, które może okazać się przydatne na stanowisku, będącym przedmiotem postępowania konkursowego.

3.38 Uznawanie kwalifikacji (M=3,55)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

Uniwersytet jest otwarty na ludzi niezależnych, kreatywnych, których nieformalne i często trudne do udokumentowania kwalifikacje są zastąpione umiejętnościami praktycznymi. Prawo krajowe przewiduje możliwość odstępstwa od wymogów formalnych, np. dla cudzoziemca, w zakresie posiadania tytułu zawodowego i stopnia naukowego oraz uznawania wykształcenia i stopni naukowych uzyskanych za granicą. Regulują to następujące przepisy:

- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity Dz. U. z 2012 r., poz. 572, z późn. zm.), Dział III. Pracownicy Uczelni. Rozdział 1. Przepisy ogólne. Art. 109 ust. 3a. [Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach] *Przy zatrudnieniu cudzoziemca, a także obywatela polskiego, który stopień naukowy, stopień w zakresie sztuki lub tytuł zawodowy uzyskał za granicą, można odstąpić od warunków określonych w art. 114 ustawy, art. 115 [zatrudnienie osób niespełniających wymagań określonych w ustawie],*
- umowy międzyrządowe o uznawalności stopni i tytułu naukowego.

3.39 Staż pracy (M=3,73)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie poziom wymaganych kwalifikacji dostosowany jest do stanowiska (im wyższe stanowisko, tym wyższy poziom oczekiwanych od kandydata kwalifikacji). Na stanowiska naukowe i naukowo-dydaktyczne wymagane są głównie znaczące osiągnięcia naukowe, a w przypadku rekrutacji na stanowiska dydaktyczne najważniejsze są kompetencje dydaktyczne. W przypadku awansu osoby będącej pracownikiem, oprócz kompetencji dydaktycznych, oczekiwane są również wysokie oceny studentów i doktorantów w zakresie wypełniania przez kandydata do awansu obowiązków dydaktycznych. W trakcie postępowania rekrutacyjnego analizowany jest przebieg całej kariery zawodowej kandydata.

3.40 Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (M=3,68)

Definicja przejęta z Europejskiej Karty Naukowca

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.

W Uniwersytecie pracownik posiadający stopień naukowy doktora może zajmować stanowisko asystenta lub adiunkta. Przepisy prawa krajowego określają maksymalny czas zajmowania stanowiska asystenta przez osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora i maksymalny czas zajmowania stanowiska adiunkta przez osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora habilitowanego. Nie jest prawnie możliwe uwzględnianie (zaliczanie) okresów zajmowania tych stanowisk w innych uczelniach i w jednostkach naukowo-badawczych.

Asystent, który uzyska stopień naukowy doktora oraz spełni wymagania określone w przepisach wewnętrznych może awansować na stanowisko adiunkta.

Adiunkt, który uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego może być awansowany na wyższe stanowisko pracy (profesora nadzwyczajnego), pod warunkiem, że spełni kryteria kwalifikacyjne przewidziane w przepisach wewnętrznych dla stanowiska profesora nadzwyczajnego.

4. Wyniki badania ankietowego

4.1. Metodologia badań

Pytania ankiety zostały opracowane w oparciu o pełną treść polskiej wersji językowej Europejskiej Karty Naukowca (EKN), w celu uzyskania możliwie precyzyjnej oceny przez respondentów spełnienia przez Uniwersytet Śląski poszczególnych kryteriów oceny podczas ubiegania się o logo „HR Excellence in Research”.

Ankieta składała się z 41 pytań, odpowiadających kolejno wszystkim 40 kryteriom Europejskiej Karty Naukowca. W przypadku jednego kryterium (Sekcja 2. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych > Przejrzystość) dokonano jego rozbicia na dwa pytania ankiety (pytania nr 34 i 35), ze względu na dwa różne zagadnienia w nim omawiane tj. Informowanie kandydatów o wymaganiach procesu rekrutacji (34) oraz udzielanie informacji zwrotnej po zakończeniu procesu rekrutacji (35).

Pierwsza strona ankiety zawierała informacje o celu badań oraz założeniach analizy danych, a także anonimowości uczestników.

Następnie respondentom przedstawione zostały poszczególne pytania ankiety na czterech następujących po sobie ekranach. Pytania w tej części miały charakter pytań obowiązkowych, jednokrotnego wyboru.

Katalog odpowiedzi obejmował skalę pięciostopniową oraz odpowiedź *nie wiem* (*nie wiem - nie posiadam wiedzy na ten temat*), wprowadzoną w celu lepszego zróżnicowania wyników oraz wychwycenia obszarów EKN, w odniesieniu do których pracownicy nie posiadają wystarczających informacji. Skala ocen obejmowała: 1 - *zdecydowanie nie spełnia*, 2 - *spełnia w małym stopniu*, 3 - *spełnia w przeciętnym stopniu*, 4 - *spełnia w dużym stopniu* oraz 5 - *zdecydowanie spełnia*. Osoba badana proszona była o zaznaczenie jednej odpowiedzi odzwierciedlającej jej opinię na temat tego, w jakim stopniu Uniwersytet Śląski spełnia dane kryterium.

W kolejnej części ankietowani zostali poproszeni o odpowiedź na cztery pytania otwarte, które odpowiadają kolejnym obszarom EKN, a mianowicie ocenie (1) aspektów etycznych i zawodowych w funkcjonowaniu w roli naukowca w Uniwersytecie Śląskim, (2) rekrutacji i oceny w Uniwersytecie Śląskim, (3) warunków pracy i ubezpieczenia społecznego w Uniwersytecie Śląskim oraz (4) szkoleń i rozwoju w Uniwersytecie Śląskim. Ta część ankiety miała charakter opcjonalny, o czym informowano w nagłówku badania.

Końcowa część ankiety obejmowała metryczkę zawierającą pytania o płeć, wiek w podziale na kategorie, stopień/tytuł zawodowy/naukowy, grupę zawodową w Uniwersytecie Śląskim, staż pracy oraz miejsce zatrudnienia (wydział lub inną jednostkę organizacyjną UŚ). Podanie miejsca zatrudnienia było opcjonalne w celu zachowania anonimowości badań.

4.2. Realizacja badań

Badania ankietowe prowadzone były przy pomocy ankiety online dostępnej w systemie badań ankietowych UŚ administrowanym przez Centrum Kształcenia na Odległość UŚ. Ankieta była dostępna w okresie od 24 czerwca do 13 lipca 2016 roku.

Informacja o badaniach przekazana została do Dziekanów pismem Rektora, a także wiadomością mailową do wszystkich pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego. Zaproszenie rozesłane zostało przy pomocy listy mailingowej do 1915 osób. Po upływie dwóch tygodni wysłane zostało ponowne zaproszenie do udziału w badaniach.

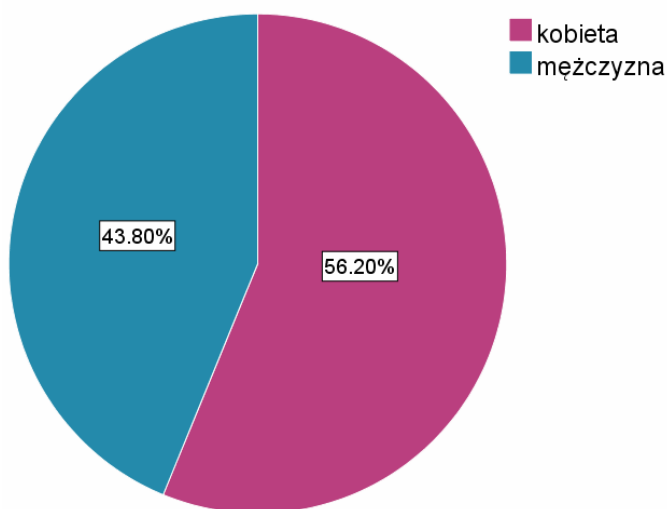
4.3. Analiza wyników

4.3.1. Opis próby badawczej i analiza danych demograficznych

Lista e-mailowa `pracownicy.nauczyciele-I`, wykorzystana do rozesłania zaproszenia o badaniach, obejmuje 1915 osób, stąd też wartość ta przyjęta została za bazową liczbę respondentów.

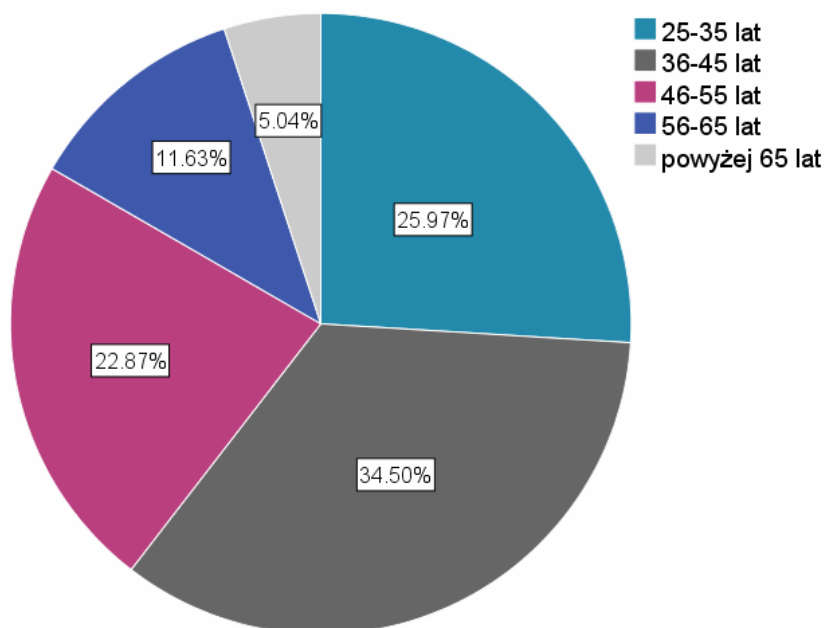
System zarejestrował 500 wejść na stronę ankiety, jednak tylko część z osób, które otworzyły ankietę, udzieliło odpowiedzi, które kwalifikowały się do dalszej analizy. Kryterium przyjęcia do próby badawczej było zaznaczenie odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariusza oraz podanie informacji o przynależności do danej grupy zawodowej w Uniwersytecie Śląskim. Po odrzuceniu ankiet niepełnych do analizowanej próby weszło 258 osób, wskaźnik udziału w badaniach (*response rate*) wyniósł więc 13,47%.

W badaniu ankietowym wzięło udział 145 kobiet (56,2%) i 113 mężczyzn (43,8%), procentowy rozkład płci w próbie przedstawia Wykres 1.



Wykres 1. Procentowy rozkład płci w badanej próbie (N = 258)

Najliczniej reprezentowana była grupa wiekowa w przedziale 36-45 lat, stanowiąca 34,5% próby, natomiast najmniej liczni (13 osób) byli respondenci powyżej 65 roku życia stanowiący 5% próby. Wykres 2 przedstawia procentowy udział poszczególnych grup wiekowych w próbie. Średni staż pracy respondentów w Uniwersytecie Śląskim wyniósł nieco ponad 17 lat (*Max* = 48 lat, *Min* = poniżej 1 roku).



Wykres 2. Procentowy udział poszczególnych grup wiekowych w badanej próbie ($N = 258$)

Analiza w podziale według stopni/tytułów naukowych i zawodowych zaprezentowana jest w Tabeli 1. Najliczniej reprezentowaną grupą stanowią osoby posiadające stopień naukowy doktora (113; 43,8%) oraz doktora habilitowanego (77; 29,8%), najmniej liczną grupę stanowili natomiast respondenci z tytułem magistra (28; 10,9%). Tabela 1 przedstawia rozkład częstości i procentowy udział w próbie poszczególnych grup.

Tabela 1

Podział próby według stopni/tytułów naukowych i zawodowych

	<i>N</i>	%
inż./ lic.	1	0,4
mgr	28	10,9
dr	113	43,8
dr hab.	77	29,8
prof.	39	15,1
Ogółem	258	100,0

Jednym z kryteriów przyjęcia do próby badawczej było podanie przez respondentów informacji o przynależności do poszczególnych grup zatrudnienia. Celem wykorzystania tego kryterium było zapewnienie reprezentatywności próby. Wśród badanych najwięcej było adiunktów (162 osoby), stanowili oni 62,8% próby, najmniej licznie byli natomiast reprezentowani doktoranci (4; 1,6%), co może wiązać się z częstą praktyką zatrudniania doktorantów na stanowiskach asystentów. Tabela 2 przedstawia zestawienie liczebności poszczególnych grup w podziale według kategorii zatrudnienia.

Tabela 2

Podział próby według grup zatrudnienia

	<i>N</i>	%
doktorant**	4	1,6
asystent	32	12,4
adiunkt	162	62,8
profesor nadzwyczajny	32	12,4
profesor zwyczajny	17	6,6
inne	11	4,3
Ogółem	258	100,0

** Doktoranci, którzy jednocześnie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, zaznaczali grupę zawodową – asystent.

Należy zauważyć, że otrzymane wyniki odzwierciedlały strukturę zatrudnienia w Uniwersytecie Śląskim, którą obrazuje poniższa tabela:

tytuł	łącznie		kobiety		mężczyźni	
profesor	231	11,5%	75	3,7%	156	7,8%
dr hab.	501	24,9%	235	11,7%	266	13,2%
dr	865	43,1%	554	27,6%	311	15,5%
Pozostali (doktoranci, lektorzy, instruktorzy)	412	20,5%	279	13,9%	133	6,6%
razem	2009	100%	1143	56,9%	866	43,1%

W kolejnej tabeli zamieszczono porównanie udziału w ankiecie poszczególnych grup ze strukturą zatrudnienia w UŚ:

grupa	Struktura w UŚ	ankieta
kobiety	56,9%	56,2%
mężczyźni	43,1%	43,8%
profesor	11,5%	15,1%
dr hab.	24,9%	29,8%
dr	43,1%	43,8%
Pozostali (doktoranci, lektorzy, instruktorzy)	20,5%	11,3%

Odnosząc te dane do informacji dotyczących grup zatrudnienia w UŚ, a przede wszystkim stopni i tytułów naukowych pracowników, można uznać strukturę próby za zbliżoną do populacji akademickiej Uniwersytetu Śląskiego.

Podanie danych o miejscu zatrudnienia nie było obligatoryjne, niemniej jednak przeanalizowano także wyniki tego pytania - przedstawia je Tabela 3. Zauważyć można różnice w zakresie liczby respondentów na

poszczególnych wydziałach. Należy jednak wziąć pod uwagę, że ze względu na anonimowość badań kontrola tej zmiennej nie była w pełni możliwa.

Tabela 3

Podział próby według miejsca zatrudnienia

	<i>N</i>	<i>%</i>
Wydział Filologiczny	58	22,5
Wydział Matematyki Fizyki Chemii	41	15,9
Wydział Nauk Społecznych	27	10,5
Wydział Pedagogiki i Psychologii	26	10,1
brak informacji dot. miejsca zatrudnienia	25	9,7
Wydział Biologii i Ochrony Środowiska	22	8,5
Wydział Nauk o Ziemi	20	7,8
Wydział Informatyki i Nauk o Materiałach	18	7,0
Wydział Etnologii i Nauk o Edukacji	6	2,3
Wydział Prawa i Administracji	6	2,3
Wydział Artystyczny	5	1,9
Wydział Teologiczny	2	0,8
Szkoła Zarządzania	2	0,8
Ogółem	258	100,0

4.3.2. Analiza odpowiedzi na pytania kwestionariusza

Za próg uznania opinii respondentów jako pozytywnej (na temat poszczególnych kategorii) przyjęto, w zespole badawczym, wartość 50%. Oznacza to, że jeżeli odpowiedzi 4 ("*spełnia w dużym stopniu*") i 5 ("*zdecydowanie spełnia*") zostały łącznie udzielone przez badanych w powyżej 50% przypadków - opinia zaliczana jest do kategorii wskazań pozytywnych. Suma odpowiedzi o wartości 1 ("*zdecydowanie nie spełnia*") oraz 2 ("*spełnia w małym stopniu*") stanowi wskaźnik opinii negatywnej. Odpowiedź o wartości 3 ("*spełnia w przeciętnym stopniu*") oznacza opinię neutralną, natomiast "nie wiem - nie posiadam wiedzy na ten temat" wskazuje na brak wiedzy wśród respondentów.

Zespół badawczy przyjął, że zagadnienia w odniesieniu do których badani odnieśli się pozytywnie w powyżej 50% odpowiedzi i których średnia wyników z odpowiedzi badanych przekracza wartość 4, stanowią **mocne strony Uniwersytetu Śląskiego**. Zaliczają się do nich:

- Wolność badań (86,43% pozytywnych odpowiedzi, $M = 4,43$)
- Odpowiedzialność zawodowa (75,19% pozytywnych odpowiedzi, $M = 4,14$)
- Wpływ na organy decyzyjne (56,59% pozytywnych odpowiedzi, $M = 4,12$)

- Zasady dobrych praktyk w badaniach naukowych (62,02% pozytywnych odpowiedzi, $M = 4,10$)
- Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (74,42% pozytywnych odpowiedzi, $M = 4,10$).

Natomiast **wyzwaniem dla Uczelni**, w oparciu o uzyskane wyniki (najniższa średnia i mały procent odpowiedzi pozytywnych), okazały się następujące kwestie:

Zagadnienia, które zostały zakwestionowane (najniższa średnia i mały procent odpowiedzi pozytywnych) przez badanych obejmują:

- Nauczanie (20,54% odpowiedzi pozytywnych, $M = 2,37$)
- Doradztwo zawodowe (16,67% odpowiedzi pozytywnych, $M = 2,48$)
- Przejrzystość (18,22% odpowiedzi pozytywnych, $M = 2,60$)
- Wynagrodzenie (39,53% odpowiedzi pozytywnych, $M = 2,94$)
- Stabilizacja i stałe zatrudnienie (33,33% odpowiedzi pozytywnych, $M = 2,99$).

5. Podsumowanie

Przeprowadzona przez Zespół Zadaniowy HR Excellence for Research oraz zespół badawczy analiza dokumentów wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie Śląskim i ankiet potwierdziła, że Uczelnia spełnia zasady określone w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Wiele z określonych w Karcie i Kodeksie kryteriów jest regulowanych przez krajowe akty prawne, jak Kodeks Pracy, Ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym oraz ustawy i rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Sprawy nieuregulowane na szczeblu centralnym zwykle regulowane są aktami wewnętrznymi – zarządzeniami Rektora lub uchwałami Senatu.

Analiza wewnętrzna dokumentów wskazała kilka obszarów, w których warto wypracować dodatkowe narzędzia wsparcia pracowników naukowych, w tym:

Zasady etyczne

- Formalne przyjęcie istniejących, powszechnie uznawanych, kodeksów etycznych (Kodeks Etyki Pracownika Naukowego lub dokumentu „Dobra praktyka badań naukowych”) do stosowania w Uniwersytecie Śląskim, np. poprzez dołączanie ich do zbioru dokumentów, z którymi kandydat do pracy ma obowiązek zapoznać się przed podpisaniem umowy o pracę.

Profesjonalne podejście, Odpowiedzialność

- Wdrożenie zarządzenia w sprawie przygotowywania, realizacji oraz rozliczania projektów badawczych finansowanych lub dofinansowanych ze środków finansowych na naukę oraz innych pochodzących ze źródeł krajowych.
- Wdrożenie zarządzenia w sprawie zarządzania ryzykiem i monitoringu w trakcie realizacji projektu i w okresie trwałości.

Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów, Nauczanie

- Opracowanie wzorcowych zakresów obowiązków dla nauczyciela akademickiego – zgodnie z wymogiem określonym w art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz wprowadzenie go, jako załącznika do mianowania/umowy o pracę.

Wartość mobilności

- Upowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o dostępnych źródłach finansowania wyjazdów zagranicznych. Stworzenie bazy danych z mechanizmem wyszukiwania.
- Opracowanie przejrzystej broszury „krok po kroku” na temat zasad formalnych wyjazdów dla różnych kategorii osób wyjeżdżających (np. student, doktorant, pracownik naukowy).

Systemy oceny pracowników, Współautorstwo

- Modyfikacja karty oceny pracy nauczyciela akademickiego o dodatkowe elementy wynikające z zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca.

Finansowanie i wynagrodzenie

- Upowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o dostępnych świadczeniach finansowych oraz pozafinansowych w Uniwersytecie.

- Dopracowanie zasad dostosowania poziomu wynagrodzenia odpowiednio do poziomu kwalifikacji i zakresu obowiązków w ramach polityki personalnej UŚ.

Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

- Modyfikacja polityki personalnej UŚ w kierunku umożliwiania realizowania zadań związanych z awansem naukowym.

Dostęp do doradztwa zawodowego

- Opracowanie polityki rozwoju zawodowego kadry w oparciu o awanse naukowe: asystent, adiunkt, doktor habilitowany i profesor.
- Opracowanie ścieżek rozwoju: naukowo- dydaktyczna, naukowa, dydaktyczna, organizacyjna – oferowanie stanowisk kierowniczych i wspieranie talentów organizacyjnych wraz z określeniem profilu kompetencji i luk kompetencyjnych oraz sposobów niwelowania różnic między nimi (metody doradztwa, szkolenia, samokształcenie).
- Określenie roli opiekunów naukowych i ich obowiązków w zakresie wspierania młodszej kadry.

Nauczanie

- Modyfikacja polityki personalnej UŚ o aspekty związane z rozwojem kadry naukowej aspektu nauczania i wprowadzenie systemowych działań wspierających rozwój w tym zakresie.

Przejrzystość

- Modyfikacja polityki personalnej UŚ w zakresie wdrożenia informowania o wynikach rekrutacji z uwzględnieniem mocnych i słabych stron aplikacji.

Również w wyniku analizy danych zebranych w ramach ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Uniwersytetu Śląskiego powołany przez Rektora UŚ zespół badawczy ds. wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca potwierdził spełnianie przez Uniwersytet większości zasad włączonych do Kodeksu i Karty. Pracownicy zaliczają do **mocnych stron Uniwersytetu** procedury w obszarach związanych z wolnością badań, odpowiedzialnością zawodową, wpływami na organy decyzyjne, zasadami dobrych praktyk w badaniach naukowych, upowszechnianiem, wykorzystywaniem wyników. Należałoby zwrócić uwagę i podjąć działania związane ze sferami stanowiącymi **wyzwanie dla Uniwersytetu**, a szczególną uwagę poświęcić kwestiom dotyczącym nauczania, doradztwa zawodowego, przejrzystości procedur selekcyjno-rekrutacyjnych, wynagradzania oraz stabilizacji i stałego zatrudnienia. Część krytycznych opinii, po porównaniu ich z obowiązującymi w Uniwersytecie przepisami, może wynikać z niewiedzy lub z niedostatecznej wiedzy pracowników.

W związku ze zdiagnozowanymi obszarami, którym należy poświęcić więcej uwagi, Uniwersytet powinien podjąć starania o szerokie rozpowszechnienie informacji o prawach przysługujących pracownikom naukowym oraz o obowiązkach, które wynikają z przepisów prawa krajowego i UE oraz wewnętrznego UŚ.

6. Plan działania

Zespół Zadaniowy przedstawił władzom Uczelni wyniki badania ankietowego, przeprowadzonej analizy wewnętrznej oraz proponowane cele krótkoterminowe i plan działania. W czasie wspólnej dyskusji omówiono działania, które należy podjąć w celu wspierania idei prezentowanych w Karcie i Kodeksie.

Przyjęty plan działania przedstawiony jest poniżej.

Obszary	Planowane działania	Termin realizacji	Zespół wykonawczy	Odpowiedzialny
Zasady etyczne	Formalne przyjęcie istniejących, powszechnie uznawanych, kodeksów etycznych (Kodeks Etyki Pracownika Naukowego lub dokumentu „Dobra praktyka badań naukowych”) do stosowania w Uniwersytecie Śląskim, np. poprzez dołączanie ich do zbioru dokumentów, z którymi kandydat do pracy ma obowiązek zapoznać się przed podpisaniem umowy o pracę.	Do końca 2017 r.	Dział Nauki Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ Senat
Profesjonalne podejście, odpowiedzialność	Wdrożenie zarządzenia w sprawie przygotowywania, realizacji oraz rozliczania projektów badawczych finansowanych lub dofinansowanych ze środków finansowych na naukę oraz innych pochodzących ze źródeł krajowych.	Do końca 2016 r.	Dział Nauki Dział Projektów Biuro Współpracy z Gospodarką	Prorektor ds. Badań Naukowych
	Wdrożenie zarządzenia w sprawie zarządzania ryzykiem i monitoringu w trakcie realizacji projektu i w okresie trwałości.	Do końca 2017 r.		
Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów, nauczanie	Opracowanie wzorcowych zakresów obowiązków dla nauczyciela akademickiego – zgodnie z wymogiem określonym w art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz wprowadzenie go, jako załącznika do mianowania/umowy o pracę.	Do końca 2017 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ Senat
Wartość mobilności	Upowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o dostępnych źródłach finansowania wyjazdów zagranicznych. Stworzenie bazy danych z mechanizmem wyszukiwania.	Do końca 2017 r.	Dział Współpracy z Zagranicą	Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej i Krajowej
	Opracowanie przejrzystej broszury „krok po kroku” na temat zasad formalnych wyjazdów dla różnych kategorii osób wyjeżdżających (np. student, doktorant, pracownik naukowy).	Do końca 2017 r.		

Systemy oceny pracowników	Modyfikacja karty oceny pracy nauczyciela akademickiego o dodatkowe elementy wynikające z zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca.	Do końca 2017 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ
Finansowanie i wynagrodzenie	Upowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o dostępnych świadczeniach finansowych oraz pozafinansowych w Uniwersytecie. Dopracowanie zasad dostosowania poziomu wynagrodzenia odpowiednio do poziomu kwalifikacji i zakresu obowiązków w ramach polityki personalnej UŚ.	30.11. 2018 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Modyfikacja polityki personalnej UŚ w kierunku umożliwiania zrealizowania zadań związanych z awansem naukowym.	31.10. 2018 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ
Dostęp do doradztwa zawodowego	- Opracowanie polityki rozwoju zawodowego kadry w oparciu o awanse naukowe: asystent, adiunkt, doktor habilitowany i profesor. - Opracowanie ścieżek rozwoju: naukowo- dydaktyczna, naukowa, dydaktyczna, organizacyjna – oferowanie stanowisk kierowniczych i wspieranie talentów organizacyjnych wraz z określeniem profilu kompetencji i luk kompetencyjnych oraz sposobów niwelowania różnic między nimi (metody doradztwa, szkolenia, samokształcenie). - Określenie roli opiekunów naukowych i ich obowiązków w zakresie wspierania młodszej kadry.	31.12. 2018 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ
Nauczanie	Modyfikacja polityki personalnej UŚ o aspekty związane z rozwojem kadry naukowej aspektu nauczania i wprowadzenie systemowych działań wspierających rozwój w tym zakresie.	30.11. 2018 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ
Przejrzystość	Modyfikacja polityki personalnej UŚ w zakresie wdrożenia informowania o wynikach rekrutacji z uwzględnieniem mocnych i słabych stron aplikacji.	31.10. 2018 r.	Dział Spraw Osobowych i Socjalnych Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr	JM Rektor UŚ

Równocześnie zaplanowano działania związane z monitoringiem wykonania tego planu:

etap	Terminy wykonania
Raporty okresowe z wykonania planu działań	I kwartał 2018, I kwartał 2019
Ocena własna wdrożenia efektów wdrożenia planu działania	I-II kwartał 2019, I-II kwartał 2020

Za monitoring efektów wdrażania planu działań odpowiedzialny będzie Zespół wykonawczy pod kierownictwem Pełnomocnika Rektora ds. rozwoju kadr, składający się z:

- ✓ Prorektora ds. badań naukowych,
- ✓ Prorektora ds. finansów i rozwoju,
- ✓ Z-cy Kanclerza ds. rozwoju i współpracy z gospodarką,
- ✓ Dyrektora ds. personalnych,
- ✓ Przedstawicieli działów: Projektów, Nauki, Współpracy z Zagranicą, Biura Współpracy z Gospodarką,
- ✓ Przedstawicieli nauczycieli akademickich wszystkich grup (wg stopni naukowych).