



STRATEGIA HR DLA NAUKOWCÓW W UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM NA LATA 2022-2027



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

UNIwersytet Warszawski	4
PRAKTYKI UW A ZAPISY EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI NAUKOWCÓW (C&C)	9
Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia – opis badania.....	10
HR EXCELLENCE IN RESEARCH UW – ANALIZA LUK 2021	11
I. Aspekty etyczne i zawodowe	11
1. Wolność badań naukowych.....	11
2. Zasady etyczne	11
3. Odpowiedzialność zawodowa	13
4. Profesjonalne podejście.....	15
5. Zobowiązania wynikające z umowy czy przepisów	17
6. Odpowiedzialność	18
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	20
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	22
9. Zaangażowanie społeczne	23
10. Zasada niedyskryminacji.....	25
11. Systemy oceny pracowników	27
II. Rekrutacja.....	29
12. Rekrutacja.....	29
13. Rekrutacja (2)	31
14. Dobór kadr.....	32
15. Przejrzystość.....	34
16. Ocena zasług	35
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysu	36

18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności.....	37
19. Uznawanie kwalifikacji.....	37
20. Staż pracy	38
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	38
22. Uznanie zawodu	39
III. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	40
23. Środowisko badań naukowych.....	40
24. Warunki pracy	41
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	43
26. Finansowanie i wynagrodzenie	44
27. Równowaga płci	45
28. Rozwój kariery zawodowej	49
29. Wartość mobilności.....	49
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	52
31. Prawa własności intelektualnej	53
32. Współautorstwo.....	53
33. Nauczanie	54
34. Skargi/apelacje	55
35. Wpływ na organy decyzyjne	57
IV. Szkolenia	58
36. Relacje z opiekunem naukowym.....	58
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	59
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	60
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	64
40. Opieka naukowa	64
WYKRES GANTT 2022-2024 (OKRES TRZYLETNI)	65

UNIwersYTET WARSZAWSKI

Uniwersytet Warszawski to największa polska uczelnia, a jednocześnie najlepszy w kraju ośrodek naukowy. Uniwersytet powstał w 1816 roku. To najdłużej działająca uczelnia w stolicy i jeden z największych pracodawców na Mazowszu. Na uczelni studiowało sześciu Noblistów: Henryk Sienkiewicz, Menachem Begin, Czesław Miłosz, Joseph Rotblat, Leonid Hurwicz oraz Olga Tokarczuk.

Życie uniwersyteckie koncentruje się wokół trzech kampusów, które rozmieszczone są w różnych częściach Warszawy. Na Trakcie Królewskim, w centrum miasta położony jest kampus główny. To tutaj mieści się siedziba uniwersyteckich władz oraz większość wydziałów humanistycznych i społecznych. Kampus Ochota to siedziba jednostek zajmujących się głównie naukami ścisłymi i przyrodniczymi. Na Służewcu swoją siedzibę ma m.in. Wydział Zarządzania.

Władze UW

Rektorem UW w kadencji 2020-2024 jest prof. Alojzy Z. Nowak, specjalizujący się w naukach o zarządzaniu m.in. w zakresie międzynarodowych stosunków gospodarczych, bankowości, zarządzania ryzykiem na rynkach finansowych oraz na rynku kapitałowym. Jest 45. rektorem, który stoi na czele Uniwersytetu Warszawskiego.

Funkcję prorektorów pełnią obecnie:

prof. Sambor Grucza –prorektor ds. współpracy i spraw pracowniczych,
prof. Ewa Krogulec – prorektor ds. rozwoju,
prof. Zbigniew Lalak – prorektor ds. badań,
prof. Sławomir Żółtek – prorektor ds. studentów i jakości kształcenia.

Społeczność

Społeczność UW tworzy:

- 7,9 tys. pracowników,
- 2,1 tys. doktorantów,
- 38 tys. osób kształcących się na studiach I i II stopnia,
- 1,9 tys. na studiach podyplomowych,
- 2,7 tys. obcokrajowców (wśród studentów i doktorantów).

Na uczelni działają 24 wydziały, 4 szkoły doktorskie i blisko 30 centrów naukowo-dydaktycznych. Oferta kształcenia obejmuje studia z zakresu nauk humanistycznych i społecznych oraz ścisłych i przyrodniczych, w tym indywidualne studia międzyobszarowe, 24 programów w języku angielskim, 22 programów prowadzonych wspólnie z zagranicznymi uczelniami, 13 programów z elementami nauk medycznych, 9 kierunków inżynierjno-technicznych oraz 3 kierunki kończące się przyznaniem tytułu inżyniera.

W 2020 roku studia na UW ukończyło niemal 9 tys. osób. 6,7 tys. na studiach stacjonarnych oraz 2,2 tys. na studiach niestacjonarnych. Uniwersytet jako pierwsza polska uczelnia rozpoczął systematyczne badania karier zawodowych absolwentów. Ich wyniki pokazują, że ponad 90% ankietowanych znajduje pracę w ciągu roku od uzyskania dyplomu UW.

Uczelnia badawcza

Uniwersytet Warszawski zajął I miejsce w konkursie „*Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza*”, organizowanym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (obecnie Ministerstwo Edukacji i Nauki) zdobywając status uczelni badawczej na lata 2020-2026. Uczelnia otrzymuje zwiększoną o 10% kwotę subwencji (ok. 70 mln zł rocznie). Ze środków tych finansowane są przedsięwzięcia w ramach 5 priorytetowych obszarów badawczych oraz 70 działań obejmujących m.in. programy wspierające rozwój pracowników, doktorantów i studentów uczelni.

Środki na działalność badawczą pochodzą z subwencji Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz grantów zdobywanych w konkursach krajowych i europejskich. W latach 2011-2020 Uniwersytet był liderem wśród polskich beneficjentów programu ramowego UE Horyzont 2020 pod względem liczby uczestnictw w projektach (96) oraz koordynacji. Badacze z Uniwersytetu Warszawskiego realizują ponad 1,4 tys. projektów naukowych, finansowanych z grantów zdobytych w krajowych i międzynarodowych konkursach. Zespoły z UW współpracują z ośrodkami z całego świata, w wielu dziedzinach mają uznaną na świecie pozycję. Wśród projektów finansowanych w ramach programów ramowych Unii Europejskiej na szczególną uwagę zasługują prestiżowe granty Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych – European Research Council (ERC). W latach 2007-2021 ERC przyznała granty naukowcom z Polski 53 razy, 22 razy – pracownikom Uniwersytetu Warszawskiego.

Od 2016 roku UW posługuje się wyróżnieniem HR Excellence in Research przyznawanym przez Komisję Europejską, potwierdzającym, że uczelnia spełnia standardy Europejskiej Karty Naukowca.

Najważniejsze osiągnięcia naukowe

Wśród najistotniejszych w skali globalnej osiągnięć naukowców z UW znajdują się m.in. odkrycia uniwersyteckich astronomów. Badacze z Obserwatorium Astronomicznego UW wyznaczyli odległość do Wielkiego Obłoku Magellana, uznawaną za wzorzec odległości we Wszechświecie, opracowali unikatową trójwymiarową mapę Drogi Mlecznej, odkryli pierwsze przypadki mikrosoczewkowania grawitacyjnego oraz liczne planety pozasłoneczne. Ważną rolę odgrywają w tym kontekście badania prowadzone w ramach projektu „The Optical Gravitational Lensing Experiment” (OGLE). To wielkoskalowy fotometryczny przegląd nieba skoncentrowany na badaniach zmienności jasności rozmaitych obiektów. Należy do największych przeglądów nieba na świecie. Od ponad 28 lat dostarcza nieprzerwanie nowych odkryć naukowych na najwyższym poziomie, wytycza nowe kierunki badań we współczesnej astronomii, rozwijając pionierski rodzaj prowadzenia obserwacji astronomicznych – wielkoskalowe przeglądy nieba i tzw. „time domain astrophysics”. W 2009 roku prof. Andrzej Udalski otrzymał na jego realizację prestiżowy Advanced Grant Europejskiej Rady ds. Badań (ERC).

Uznane na świecie są również dokonania uniwersyteckich archeologów. Badacze z Instytutu Archeologii, Ośrodka Badań nad Antykiem Europy Południowo-Wschodniej, Centrum Archeologii Śródziemnomorskiej im. Kazimierza Michałowskiego i Centrum Studiów Andyjskich pracują na ponad trzydziestu stanowiskach rozlokowanych w różnych regionach Polski i świata. Znaleźiska w grobowcu El Castillo de Huarmey w Peru zostały uznane przez amerykański magazyn „Archaeology” za jedno z 10 najważniejszych odkryć archeologicznych 2013 r. na świecie. W kwietniu 2016 roku dwaj polscy specjaliści reprezentujący Centrum Archeologii Śródziemnomorskiej im. prof. Kazimierza Michałowskiego UW – konserwator zabytków Bartosz Markowski oraz archeolog Robert Żukowski – przebywali w syryjskiej Palmyrze. Byli to pierwsi zagraniczni eksperci, którzy uzyskali dostęp do ruin tego miasta zaledwie kilka dni po jego odbiciu z rąk tzw. Państwa Islamskiego. Naukowcy zajmujący się starożytnością Egiptu mają do dyspozycji uniwersytecką stację terenową w Kairze, założoną w 1959 roku. Uniwersytet dysponuje też stacją badawczą w Sudanie, a w 2021 roku ogłoszono utworzenie kolejnej, tym razem w Pafos na Cyprze.

Cenione są również osiągnięcia informatyków z Wydziału Matematyki, Informatyki i Mechaniki UW. Są wśród nich badania prof. Piotra Sankowskiego, który był trzykrotnie nagradzany przez Europejską Radę ds. Badań, które dotyczą projektowania i analizowania szybkich algorytmów przybliżonych dla problemów, dla których komputerowe rozwiązanie nie jest możliwe z powodu bardzo czasochłonnych obliczeń. Prof. Stefan Dziembowski zajmuje się kryptografią obejmująca wiedzę dotyczącą metod utajniania wiadomości. Jest autorem licznych publikacji poruszających tę tematykę. Na Uniwersytecie Warszawskim pod jego kierownictwem działa zespół badaczy, którego prace dotyczą m.in. kryptograficznych aspektów cyfrowej waluty bitcoin. Prace prof. Dziembowskiego otrzymały m.in. nagrody „Best Paper Awards” podczas konferencji Eurocrypt oraz IEEE Symposium on Security & Privacy.

Naukowcy z Wydziału Fizyki Uniwersytetu Warszawskiego pod kierunkiem dr. hab. Michała Tomzy wraz z grupą doświadczalną prof. Tobiasza Schaetza z Uniwersytetu we Fryburgu jako pierwsi zaobserwowali rezonanse Feshbacha pomiędzy pojedynczym jonem i ultrazimnymi atomami. Artykuł podsumowujący wyniki ich badań ukazał się w magazynie „Nature”. Publikacja została wyróżniona na okładce czasopisma w grudniu 2021 roku.

Prof. Michał Tomza otrzymał również grant ERC na realizację projektu, który pomoże lepiej zrozumieć fundamenty reakcji chemicznych, a także rzuci nowe światło na podstawowe teorie fizyczne. Jego najważniejszym przewidywanym rezultatem będzie opracowanie nowych metod chłodzenia, produkcji oraz kontroli skomplikowanych wieloatomowych cząsteczek, które znajdują zastosowania w badaniu podstaw zarówno chemii, jak i fizyki.

Naukowcy z UW przyczynili się do ważnych odkryć także w innych dziedzinach, były to m.in.:

- odnalezienie śladów tetrapoda w nieczynnym kamieniołomie w Zachełmiu koło Zagnańska;
- wyhodowanie kryształów azotku galu (GaN);
- udział w pracach przy odkryciu Bozonu Higgsa;
- opracowanie chemicznych modyfikacji mRNA jako narzędzi do zastosowań terapeutycznych i badań procesów komórkowych;
- rozwiązanie kluczowych problemów tzw. deflacionistycznej teorii prawdy;
- stworzenie elektronicznego korpusu polskiego języka migowego, który w 2013 roku osiągnął status największego tego typu zbioru na świecie.

Współpraca międzynarodowa

UW jest członkiem Sojuszu 4EU+ wraz z: Uniwersytetem Karola w Pradze, Uniwersytetem w Heidelbergu, Uniwersytetem Sorbońskim, Uniwersytetem Kopenhaskim i Uniwersytetem w Mediolanie. Sojusz ma status uniwersytetu europejskiego. Współpraca dotyczy prowadzenia wspólnych programów studiów, kształcenia doktorantów, inicjatyw związanych z innowacyjnością, transferem technologii i społeczną odpowiedzialnością uczelni. Uczelnie planują ustanowienie wspólnych ram dla kształcenia, zwiększenie mobilności naukowców, studentów, doktorantów i pracowników administracji, a także rozwój projektów dydaktycznych i naukowych w ramach 4 programów flagowych dotyczących zdrowia, Europy w zmieniającym się świecie, zaawansowanych technologii informacyjnych, obliczeniowych i komunikacyjnych oraz bioróżnorodności.

Z Uniwersytetem współpracuje 1000 partnerów krajowych i zagranicznych. Jest wśród nich ponad 500 instytucji, które podpisały z UW umowę o bezpośredniej współpracy. UW realizuje projekty w ramach trzech unijnych Wspólnot Wiedzy i Innowacji – EIT Food (projekty w obszarze żywności), EIT Climate (przedsięwzięcia mające na celu łagodzenie skutków zmian klimatu i adaptacja do nich) oraz EIT Raw Materials (projekty w obszarze surowców).

Programy strategiczne

Strategicznym celem uniwersytetu jest dobra pozycja w europejskiej czołówce uczelni badawczych oraz międzynarodowa rozpoznawalność. Lepszemu wykorzystaniu potencjału uczelni służy m.in. wieloletni program rozwoju, który potrwa do roku 2027. To program, który ma na celu wzmocnienie nauk humanistycznych i społecznych, zacieśnianie współpracy z otoczeniem oraz sprzyjanie międzynarodowej wymianie akademickiej. W latach 2016-2027 uniwersytet zrealizuje 16 inwestycji, powstaną nowe budynki lub zmodernizowane zostaną już istniejące gmachy. Realizacja programu pozwoli stworzyć odpowiednie warunki do pracy i studiowania. Do 2027 roku uczelnia otrzyma na realizację programu z budżetu państwa około 1 mld złotych.

Działania związane z podnoszeniem jakości nauczania, wzbogacaniem oferty studiów i rozwojem kompetencji studentów i pracowników na UW prowadzone są w ramach *Programu zintegrowanych działań na rzecz rozwoju UW (ZIP)*.

W 2020 roku UW przyjął pierwszy w Polsce Plan Równości Płci (GEP), na podstawie badań, analiz i konsultacji. Opiera się on na pięciu celach: 1) Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności; 2) Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet; 3) Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników i pracowników i w szkołach doktorskich; 4) Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym; 5) Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzentkich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim.

GEP to dokument strategiczny, który integruje szeroko zakrojone działania na rzecz równości i inkluzywności z bieżącą działalnością antidyskryminacyjną prowadzoną przez biuro Rzecznika Akademickiego i komisje rektorskie: ds. przeciwdziałania dyskryminacji i antymobbingową.

Uniwersytet podejmuje działania na rzecz ochrony klimatu i środowiska. W 2020 roku funkcjonował zespół doradczy ds. kryzysu klimatyczno-ekologicznego „UW dla Klimatu”, z inicjatywy którego opracowany został pierwszy w Polsce podręcznik poświęcony zmianie klimatu – „Klimatyczne ABC. Interdyscyplinarne podstawy współczesnej wiedzy o zmianie klimatu”, jak również kurs e-learningowy dla studentów i doktorantów dotyczący przyczyn i konsekwencji globalnego ocieplenia. Na uczelni powstał także dokument przedstawiający strategiczne „kamienie milowe”, które UW chce osiągnąć w najbliższych latach w ramach „Agendy na rzecz klimatu i zrównoważonego rozwoju” nawiązującej do przyjętych przez ONZ Celów Zrównoważonego Rozwoju. UW jako pierwsza uczelnia w Polsce przyłączył się do wspieranej przez Organizację Narodów Zjednoczonych inicjatywy „Race to Zero” zrzeszającej przedsiębiorstwa, miasta, regiony, a także instytucje edukacyjne, finansowe i z zakresu ochrony zdrowia. Sygnatariusze „Race to Zero” deklarują m.in. podjęcie działań na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku.

PRAKTYKI UW A ZAPISY EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA I KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI NAUKOWCÓW (C&C)

Analiza luk pomiędzy zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców (C&C), a praktykami Uniwersytetu Warszawskiego została przeprowadzona przez Zespół Roboczy ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania w sprawie rekrutacji naukowców (Zespół Roboczy) na podstawie analizy wewnętrznych regulacji prawnych UW, sprawozdania Rektora UW z działalności uczelni za rok 2020 oraz sprawozdań i danych przedstawionych przez wybrane jednostki organizacyjne Uniwersytetu. Ponadto w analizie wzięto pod uwagę wyniki konsultacji z przedstawicielami społeczności akademickiej oraz wyniki badania przeprowadzonego jesienią 2018 r. oraz ponownie jesienią 2021 r. przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia UW (PEJK), wysoko wyspecjalizowaną jednostkę badań socjologicznych, realizującą projekty badawcze m.in. na zamówienie polskiego rządu. Uwzględniono także wyniki analizy zawartej w Strategii HR dla badaczy w UW z uwzględnieniem zasad Kodeksu Postępowania w sprawie rekrutacji naukowców przygotowanej w 2015 r.

Przygotowana analiza oraz Plan działań została następnie poddana pod dyskusję Komitetu Sterującego, który uzupełnił ją o strategiczną wizję rozwoju Uniwersytetu w najbliższych latach i nadał zaproponowanym działaniom odpowiednie priorytety.

Pracownia Ewaluacji Jakości Kształcenia – opis badania

Metodologia badania

Ankieta została zrealizowana przy użyciu uniwersyteckiego programu Ankieter. Pracownicy uczelni otrzymali zaproszenie do udziału w badaniu drogą mailową z linkiem do strony internetowej ankiety wraz z listem zapraszającym podpisanym przez Prorektora ds. współpracy i spraw pracowniczych prof. Sambora Gruczy. Ze względu na trudności związane z rozpoczęciem nowego roku akademickiego w formie stacjonarnej, po długiej przerwie, rozpoczęcie badania zostało opóźnione w stosunku do pierwotnego planu i ostatecznie badanie zostało przeprowadzone w grudniu 2021 roku. Pomimo tego przesunięcia, intensywna promocja przyczyniła się do wypełnienia ankiety przez 26,2 % (1065 osób) spośród nauczycieli akademickich zaproszonych do udziału w badaniu co stanowi wzrost w porównaniu do 18 % uczestników poprzedniej edycji badania z 2018 r.

Struktura ankiety

Kwestionariusz zawierał pytania odnoszące się do czterech obszarów C&C: Aspekty etyczne i zawodowe, Rekrutacja, Warunki pracy na uczelni oraz Szkolenia. Respondenci zostali poproszeni o udzielanie odpowiedzi w oparciu o pięciopunktową skalę, gdzie jeden oznaczał ocenę zdecydowanie negatywną, a pięć - zdecydowanie pozytywną.

Charakterystyka respondentów

W grupie respondentów kobiety stanowiły 54%, mężczyźni 45% (inna sytuacja - 1%). Najliczniej reprezentowani byli pracownicy ze stopniem doktora (45%), następnie ze stopniem doktora habilitowanego (36%). Profesorowie stanowili 15%, a osoby z tytułem zawodowym magistra 4% ogółu respondentów. Przedstawiciele nauk społecznych stanowili 38% ogółu respondentów, nauk humanistycznych 32% respondentów, a nauk ścisłych i przyrodniczych 30%.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH UW – ANALIZA LUK 2021

I. Aspekty etyczne i zawodowe

1. Wolność badań naukowych	W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.
Obecne praktyki	Wolność badań naukowych jest zapewniona w art. 73 <i>Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej</i>. Swoboda ta została dookreślona przez szereg aktów prawnych, w tym <i>Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce</i>, które gwarantuje autonomię każdej uczelni we wszystkich obszarach jej działalności. Władze publiczne zapewniają wolność nauczania, badań naukowych, twórczości artystycznej oraz autonomię społeczności akademickiej. Zgodnie ze <i>Statutem Uniwersytetu Warszawskiego</i> wolność akademicka powinna być zagwarantowana wszystkim członkom społeczności akademickiej, w skład której wchodzi nauczyciele akademicy, pracownicy administracji, doktoranci i studenci (Statut UW, ust. 3). Wyniki badania przeprowadzonego w 2021 r. wśród nauczycieli akademickich pokazują, że większość z respondentów (84%) nie spotkała się z przypadkami naruszania wolności przekonań lub wolności słowa. Respondenci deklarują, że znają lub bardzo dobrze znają kodeksy i przepisy dotyczące prowadzenia badań, w szczególności: zasady etyki zawodowej (78%), przepisy BHP (72%), prawa własności intelektualnej (80%), wymogi ochrony danych osobowych i poufności (79%), wymogi i warunki obowiązujące naukowców, a stawiane przez instytucje finansujące (79%).
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf PL
Działania w kolejnym okresie	Brak.
2. Zasady etyczne	Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.
Obecne praktyki	Zadanie sformułowania zasad etyki w polskiej nauce zostało ustawowo powierzone Polskiej Akademii Nauk, w ramach której działa komisja do spraw etyki w nauce (Komisja PAN). Wśród zadań Komisji, składającej się z reprezentantów środowiska nauki i szkolnictwa wyższego, znajduje się m.in. opracowanie kodeksu etyki pracownika naukowego oraz opiniowanie spraw dotyczących naruszeń etyki przez naukowców. Najnowsza, III edycja „Kodeksu etyki pracownika naukowego” (Kodeks PAN) została wydana w czerwcu 2020 r.

i obejmuje zarówno uniwersalne zasady i wartości etyczne, jak i dobre praktyki w badaniach naukowych oraz wytyczne dotyczące postępowania w sprawach naruszenia zasad rzetelności w nauce.

Statut Uniwersytetu Warszawskiego wśród podstawowych zasad jego działania wymienia wdrażanie najwyższych standardów etycznych, stanie na straży rzetelności naukowej i kierowanie się zasadami *Europejskiej Karty Naukowca* (Statut, par. 3 ust. 5). Konsekwentnie *Regulamin Pracy w UW* wymienia nieprzestrzeganie etyki zawodowej wśród ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych (Regulaminu Pracy w UW, par. 33 ust. 1 pkt 33). Równolegle *Uchwała nr 444 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminów szkół doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim* wymienia wśród obowiązków doktorantów prowadzenie badań naukowych zgodnie z zasadami etyki (Uchwała 444 Senatu UW z 2019 r., par. 13 ust. 1 pkt 4).

Jednocześnie nauczyciele akademicy zatrudnieni w UW stosują się do krajowych uregulowań dotyczących zasad etycznych w uprawianych dyscyplinach. Przestrzeganie tych regulacji monitorowane jest przez, powstałe w wielu jednostkach organizacyjnych UW, lokalne komisje ds. etyki. Dla przykładu: na Wydziale Psychologii działa Komisja Etyki Badań Naukowych, która opiniuje projekty dotyczące grantów, prac doktorskich czy badań, których wyniki mają być opublikowane. Komisja kieruje się standardami zawartymi w Kodeksie Etyki Zawodowej Psychologów, który jest uznawany przez środowisko psychologów w Polsce.

Ponadto Rektor UW powołuje rektorską Komisję ds. Etyki Badań Naukowych z Udziałem Człowieka. Komisja koncentruje się na opiniowaniu projektów badawczych z udziałem człowieka, w których wykorzystywane są dane osobowe; projektów badawczych prowadzonych na materiale biologicznym pobranym od ludzi, które mogą wiązać się z ryzykiem dla zdrowia fizycznego lub psychicznego uczestników oraz ryzykiem naruszenia prywatności uczestników lub ryzykiem poniesienia strat społecznych lub prywatnych; badań eksperymentalnych, obserwacji, ankiet i innych projektów nieinwazyjnych. Komisja może również wydać opinię na wniosek instytucji finansującej badania.

Od daty powołania komisji w obecnym składzie, to jest od września 2020 r. do końca 2021 r., do rozpatrzenia przez Komisję ds. Etyki Badań Naukowych z Udziałem Człowieka zostało zgłoszonych ok. 60 spraw. Innym przykładem świadczącym o aktywnym działaniu komisji jest organizacja w listopadzie 2021 r. we współpracy z Komisją PAN konferencji *Opiniowanie etyczne projektów badań naukowych z udziałem człowieka*, w której udział wzięli m.in. przedstawiciele Komisji Europejskiej, a której efektem ma być stworzenie platformy wymiany dobrych praktyk w zakresie etyki badań.

Ze względu na istnienie licznych uregulowań dotyczących etyki działań naukowych i komisji, na szczeblu krajowym i lokalnym, wspierających swymi opiniami indywidualnych naukowców oraz osoby zarządzające instytucjami naukowymi, problemem staje się nie tyle brak, ale nadmiar regulacji, szczególnie dotkliwy w tak dużej uczelni jak Uniwersytet Warszawski, prowadzącej badania w wielu dyscyplinach naukowych.

Brakuje w Uniwersytecie regulacji, kodeksu postępowania lub etyki, która zbierałaby informacje na temat wszystkich uregulowań i ustanawiałaby ich hierarchię. Jednocześnie konieczne jest, aby taki kodeks, przyjęty przez organ kolegialny UW (to jest Senat), wypełnił istniejące luki w obecnych kodeksach, rozstrzygając bardziej szczegółowo kwestie dotyczące relacji pomiędzy pracownikami uczelni oraz relacji pomiędzy pracownikami, a studentami i doktorantami oraz kwestie konfliktu interesów w sytuacji współpracy z partnerami zewnętrznymi lub podejmowania przez naukowców, równoległe do pracy naukowej, działalności zawodowej poza uczelnią. Na brak takich uregulowań wskazuje odpowiednio Rzecznik akademicki, rozstrzygający w UW spory pomiędzy pracownikami oraz wskazała Rada Uczelni, ciało opiniodawcze utworzone w UW w wyniku wdrożenia *Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce* z 2018 r., wskazując w uchwale nr 14 z 2020 r., że istniejące w par. 129 *Statutu Uniwersytetu Warszawskiego* zapisy są zbyt ogólne.

	Jakkolwiek, jak wspomniano w poprzednim punkcie 1 - <i>Wolność badań naukowych</i>, pracownicy uczelni deklarują, że znają kodeksy i przepisy dotyczące prowadzenia badań, a w szczególności: zasady etyki zawodowej, w uczelni brakuje mechanizmu zapewnienia znajomości przez nauczycieli akademickich obowiązujących ich zasad etycznych, np.: na szczeblu ogólnouniwersyteckim nie są prowadzone działania zmierzające do pogłębiania świadomości etycznej naukowców. Wyjątkiem jest tutaj kształcenie doktorantów, programie Szkół Doktorskich przewidziano 8 godzin zajęć z etyki, uwzględniających analizę podstawowych pojęć i metod stosowanych w danej dziedzinie nauki oraz prezentację wielkich teorii normatywnych, a także przykłady stosowania zasad etycznych w praktyce. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 19 % respondentów zadeklarowało, że często lub bardzo często ma do czynienia z łamaniem zasad etyki.
Linki	https://instytucja.pan.pl/index.php/komisja-ds-etyki-w-nauce (PL) https://dokumenty.uw.edu.pl/dziennik/DWPsych/Lists/Dziennik/Attachments/850/DWPsych.2021.9.URW.8.pdf (PL) https://www.uw.edu.pl/universytet/wladze-i-administracja/komisje-i-zespoły/komisja-rektorska-ds-etyki-badan-naukowych-z-udzialem-czlowieka/ (PL i ENG) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5976/M.2021.213.Obw.16.pdf (PL)
Działania w kolejnym okresie	→ Przygotowanie Kodeksu Postępowania /Etyki zawierającego kwestie etyczne dotyczące realizacji badań i unikania konfliktu interesów.
3.Odpowiedzialność zawodowa	Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.
Obecne praktyki	Na mocy Statutu dziekani wydziałów są odpowiedzialni za jakość prowadzonych na wydziale badań naukowych (Statut UW, par. 60). Jednocześnie w wyniku dostosowania zasad działania Uniwersytetu do wprowadzonego w 2018 r. nowego Prawa o Szkolnictwie wyższym i nauce, w Uniwersytecie powołane zostały rady naukowe dyscyplin, do których zadań należy m.in. okresowe przedstawianie Senatowi UW oceny poziomu badań w danej dyscyplinie na Uniwersytecie w odniesieniu do standardów międzynarodowych oraz ustalanie kryteriów oceny osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie (Statut UW, par. 47-54). Ponadto działalność naukowa nauczycieli akademickich podlega obowiązkowej, okresowej ocenie, której zasady przeprowadzania reguluje <i>Zarządzenie nr 33 Rektora z 2020 r. w sprawie w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich</i>. Każdy nauczyciel akademicki, poddawany ocenie, zobowiązany jest do złożenia szczegółowego sprawozdania m.in. z prowadzonej pracy badawczej, jej tematyki, udziału w projektach naukowych, publikacji oraz prowadzonej działalności innowacyjnej. Podobnie, doktoranci w Szkołach Doktorskich podlegają obowiązkowej śródk okresowej ocenie podczas, podczas której oceniany jest postęp w pracy naukowej. Ocena przeprowadzana jest przez komisję ekspertów, w skład której wchodzi osoba spoza UW posiadająca stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora. Praca naukowa doktoranta prowadzona jest pod opieką promotora lub promotorów. Tym samym należy stwierdzić, że kierunki podejmowanej pracy badawczej przez naukowców UW są regularnie monitorowane.

Natomiast kwestie dyscyplinarne rozstrzygane są w uczelni na podstawie *Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, w którym znajduje się cały rozdział poświęcony odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika naukowego (*Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z 2018 r., Dział VII, Rozdział I). Nauczyciele akademicy mogą ponieść odpowiedzialność dyscyplinarną, jeżeli naruszają przyjęte normy zawodowe i etyczne.

Należą do nich między innymi:

- 1) przywłaszczenie sobie autorstwa albo wprowadzenie innych w błąd co do autorstwa, całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania;
- 2) rozpowszechnianie, bez wskazania nazwiska lub pseudonimu twórcy, oryginału lub wersji zależnej utworu;
- 3) rozpowszechnianie, bez ujawnienia nazwiska lub pseudonimu twórcy, oryginału lub wersji zależnej cudzego artystycznego wykonania albo zniekształcanie takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania;
- 4) naruszanie w jakikolwiek inny sposób cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych;
- 5) fałszowanie badań naukowych lub wyników badań, a także inne oszustwa naukowe.

Zmiany wprowadzone ustawą w 2018 r. i nowym Statutem przewidują nieco zmieniony katalog kar w stosunku do poprzedniej ustawy, wprowadzają również możliwość zastosowania mediacji. Nadal jednak za popełnienie powyższych przestępstw grożą surowe kary, w tym czasowe pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego oraz zwolnienie z uczelni.

Rector powołuje rzeczników dyscyplinarnych, osobno dla nauczycieli akademickich i studentów oraz doktorantów. Rzecznicy, w zależności od charakteru sprawy, rozstrzygają ją we własnym zakresie lub kierują do rozpatrzenia, przez jedną z trzech komisji przewidzianych w Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce:

- w I instancji: uczelnianej komisji dyscyplinarnej lub komisji powołanej przez Radę Główną ds. Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- w II instancji: komisji przy ministrze właściwym ds. nauki i szkolnictwa wyższego.

W skład uczelnianej komisji dyscyplinarnej wchodzi nie tylko naukowcy, ale także doktoranci i studenci. Członków komisji wybiera Senat UW na podstawie propozycji ciał kolegialnych reprezentujących zarówno naukowców, jak i doktorantów oraz studentów. Poniżej liczba zgłoszonych spraw w latach 2018 – 2021 w podziale na cztery kategorie.

sprawy dyscyplinarne dotyczące:	2018	2019	2020	2021
niewłaściwych relacji nauczycieli akademickich z innymi nauczycielami, pracownikami uczelni lub ze studentami		3	7	4
naruszenia wolności wyrażania poglądów w uczelniach		1	3	2
nieuczciwości naukowej (plagiaty)	1		1	1
naruszenia innych obowiązków pracowniczych		4	6	4

W 2017 r. Senat UW przyjął *Regulamin zarządzania własnością intelektualną* obejmujący zarówno pracowników UW, jak i doktorantów oraz studentów. Dokument ten, który zastąpił wcześniej obowiązujące w tym zakresie w UW uregulowania, szczegółowo precyzuje prawa uczelni, pracowników, studentów i doktorantów w zakresie korzystania z praw autorskich, praw pokrewnych oraz praw własności przemysłowej, zasady wynagradzania twórców oraz zasady i procedury komercjalizacji. O własności intelektualnej więcej w punkcie 31 – *Prawo własności intelektualnej*.

Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf Statut https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf Ocena okresowa https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4040/EN.M.2017.80.U.68.pdf Regulamin Zarządzania własnością intelektualną
Działania w kolejnym okresie	Brak.
4.Profesjonalne podejście	Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.
Obecne praktyki	W 2008 r. Senat UW przyjął <i>Strategię Uniwersytetu Warszawskiego</i> precyzującą misję i założenia strategiczne uczelni w obszarze nauczania, nauki i współpracy z otoczeniem. Strategia ta zdefiniowała także priorytety i cele szczegółowe. Podczas przygotowań do konkursu organizowanego przez Ministerstwo Edukacji i Nauki dotyczącego nadania statusu uczelni badawczej na lata 2020-2026 Uniwersytet Warszawski, na podstawie przeprowadzonej analizy SWOT, zdefiniował pięć Priorytetowych Obszarów Badawczych. Przeprowadzona analiza i zaproponowane działania zapewniły Uniwersytetowi pierwsze miejsce w konkursie i znaczące środki na realizację badań w obszarach priorytetowych oraz liczne działania wspierające naukę w ramach Programu <i>Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza</i> (IDUB). Dla przykładu: od początku realizacji Programu wsparcie w ramach tylko dwóch działań (I.2.4 i IV.3.1) uzyskało około 690 projektów badawczych nauczycieli akademickich i doktorantów. Informacje na temat programu IDUB oraz innych strategicznych inicjatyw znajdują się na głównej stronie Uniwersytetu. Co roku publikowane jest Sprawozdanie roczne Rektora z działalności uczelni, w którym podawane są m.in. informacje na temat realizacji przez uczelnię strategicznych programów badawczych. Do strategicznych programów realizowanych w UW, poza wymienionym już powyżej programem IDUB należą: - Sojusz 4EU+ (w ramach European University Initiative); - Sojusz CENTRAL (A Central European University Network of Excellence); - Sojusz CELSA (Central Europe Leuven Strategy Alliance); - The Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning (ASAIHL); - krajowe programy badawcze (finansowane przez Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwo Edukacji i Nauki, Fundację na Rzecz Nauki Polskiej); - programy ramowe UE – Horyzont Europa (wcześniej Horyzont 2020); - programy realizowane w ramach unijnej Wspólnoty Wiedzy i Innowacji: - EIT Food – Wspólnota Wiedzy i Innowacji w obszarze żywności (www.eitfood.eu), - EIT Climate – Wspólnota Wiedzy i Innowacji w obszarze zmian klimatu (www.climate-kic.org), - EIT Raw Materials – Wspólnota Wiedzy i Innowacji w obszarze surowców (www.eitrawmaterials.eu); - Międzynarodowe Agendy Badawcze: – Center for Quantum Optical Technologies (QOT) (cent.uw.edu.pl/pl/qot);

- projekty finansujące wzmocnienie współpracy badawczej ze środków Programu *Inicjatywa doskonałości - uczelnia badawcza* w ramach działania II.1.1. *Program minigrantów dla międzyuczelnianych zespołów naukowych w ramach partnerstw strategicznych* (2 edycje), realizowanego w czterech, zdefiniowanych jako priorytetowe, flagowych obszarach badawczych w ramach Sojuszu 4EU+ oraz projekt TRAIN4EU (program UE Horyzont 2020) finansujący działania polegające na budowaniu wspólnego potencjału badawczego Sojuszu 4EU+ poprzez, m.in. wzajemne udostępnianie infrastruktury badawczej, pozyskiwanie środków na wspólne przedsięwzięcia badawcze, wymianę dobrych praktyk i doświadczeń z zakresie wdrażania polityk Otwartej Nauki/Otwartego Dostępu czy rekrutacji i utrzymania młodych, zdolnych naukowców.

Tym samym należy założyć, że nauczyciele akademicy Uniwersytetu posiadają wiedzę na temat priorytetów badawczych zdefiniowanych przez uczelnię i mają dostęp do wielu źródeł finansowania dla swojej działalności naukowej.

Informacje o mechanizmach finansowania badań są upowszechniane przez jednostki administracji ogólnouniwersyteckiej UW na poziomie centralnym oraz na poziomie poszczególnych jednostek, przez sekcje badań i finansów. Na poziomie centralnym za nadzór nad działalnością badawczą i wsparcie dla naukowców odpowiadają trzy jednostki: Biuro Obsługi Badań, Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych oraz Biuro Wspomagania Rozwoju Uniwersytetu Warszawskiego, każda z nich w innym zakresie. Na stronach internetowych tych biur można znaleźć informacje o programach badawczych, zasadach ubiegania się o granty, terminach, formularzach wniosków, formularzach stosowanych w obiegu wewnętrznym przy ubieganiu się o granty i podczas realizacji projektów, a także zasadach rozliczania projektów i sprawozdawczości.

Pracownicy wyżej wymienionych biur służą pomocą w wyborze odpowiedniego typu konkursu, rejestracji w specjalnym systemie do składania wniosków oraz w wypełnianiu formularzy. Weryfikują również merytoryczną poprawność wniosków, w tym charakter i wymogi danego programu; pomagają w kalkulacji budżetów i planowaniu wydatków w poszczególnych pozycjach płacowych, kalkulacji kosztów osobowych; przygotowywaniu dokumentacji projektowej (umów o dofinansowanie) oraz monitorowaniu sprawozdawczości. Pozostają w kontakcie z grantobiorcami i współpracują z innymi jednostkami w celu zapewnienia prawidłowej realizacji grantów badawczych.

Pracownicy tych biur prowadzą szkolenia dla pracowników naukowych i administracyjnych wydziałów na temat finansowania nauki i zasad obowiązujących w poszczególnych konkursach i programach oraz służą pomocą w poszukiwaniu właściwego źródła finansowania, w przygotowywaniu wniosków i w razie potrzeby w kontaktach z przedstawicielami instytucji finansujących z zagranicy.

Dla przykładu: w zakresie pozyskiwania środków z zagranicy Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych organizuje szkolenia, warsztaty i konsultacje indywidualne dla pracowników naukowych i administracji jednostek w zakresie pozyskiwania i rozliczania środków na projekty badawcze, zatrudniania naukowców z zagranicy oraz poszukiwania partnerów do projektów. Ankiety przeprowadzane wśród uczestników wskazują na wysoki poziom zadowolenia z przekazywanych treści.

Rok	Liczba przeprowadzonych spotkań i warsztatów	Liczba uczestników z UW
2017	13	163
2018	23	288
2019	20	92
2020	15	264
2021	3	148 doktorantów

	Zagadnienia pozyskiwania, prowadzenia i rozliczenia projektów międzynarodowych zostały włączone do programu <i>Akademia Dziekanów</i>, realizowanego dla dziekanów i prodziekanów wydziałów UW, a także do programu studiów podyplomowych adresowanych dla pracowników uczelni pod nazwą Innowacyjny uniwersytet – tworzenie i realizacja programów publicznych. W uzupełnieniu do prowadzonych działań w uczelni należy uruchomić szkolenia i szersze programy rozwojowe adresowane do kierowników projektów, którzy w dużym stopniu odpowiadają za wydatkowanie środków w projektach badawczych popularyzujących informacje na temat możliwości pozyskiwania finansowania oraz zasad prowadzenia projektów i zarządzania zespołami badawczymi. Jednym z przykładów takiego programu rozwojowego jest <i>Akademia Rozwoju Kompetencji Liderów Nauki</i>, której realizację rozpoczęto w 2021 r. w Programie <i>Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza</i>.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/1776/M.2008.246.U.34.pdf strategia UW (PL) https://en.uw.edu.pl/research/excellence-initiative/ (ENG) https://inicjatywadokonalosci.uw.edu.pl/en/actions/ii-1-1/ (ENG) http://bmpb.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/106/2021/12/Obieg-dokumentow BMPB EN.pdf http://bmpb.uw.edu.pl/english/ (ENG) http://bob.uw.edu.pl/ (PL) https://bwr.uw.edu.pl/obieg-dokumentow/ (PL) https://4euplus.eu/4EU-12.html?news=10464&locale=en (ENG)
Działania w kolejnym okresie	→ Pilotażowy program dla kierowników projektów badawczych. → Akademia Dziekanów – program dla prodziekanów i kierowników jednostek organizacyjnych prowadzących działalność badawczą i dydaktyczną.
5.Zobowiązania wynikające z umowy czy przepisów	Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.
Obecne praktyki	W 2019 r. w Uniwersytecie przyjęto nowy <i>Regulamin pracy na UW</i>, a w 2020 r. <i>Regulamin Wynagradzania na UW</i> określające m.in. obowiązki pracowników zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich i warunki pracy oraz wynagradzania. Informacje na temat warunków zatrudnienia w UW w bardziej przystępnej formie zostały zaprezentowane w <i>Vademecum Zatrudnienia</i> udostępnionym na stronie internetowej Biura Spraw Pracowniczych, a na powiązanej stronie Sekcji ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich zgromadzono informacje na temat możliwości rozwoju zawodowego oferowanych nauczycielom akademickim. W 2021 r. ogłoszone zostało <i>Zarządzenie nr 85 Rektora UW w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników</i>. Osobą umocowaną w Uniwersytecie do zawierania umów prawnych i zaciągania zobowiązań finansowych jest Rektor, który udziela wybranym osobom pełnomocnictwa do reprezentowania UW w relacjach zewnętrznych. Zawarcie umowy wymaga wcześniejszej akceptacji prawnej i finansowej. Dzięki takim procedurom uczelnia ma pełną wiedzę na temat ustaleń poczynionych w zawartych umowach zawartych zarówno z podmiotami zewnętrznymi, jak i pracownikami oraz współpracownikami. Powierzenia pracownikom realizacji zadań w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych, a także w części projektów finansowanych ze środków własnych dokonuje się w UW na podstawie formalnego dokumentu podpisanego zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika. Dokument ten precyzuje rolę pełnioną przez pracownika i zakres jego zadań zapewniając rzetelne wywiązywanie się z uzgodnionych obowiązków.

	Ich realizacja jest na bieżąco monitorowana przez kierownika projektu oraz kierownika jednostki organizacyjnej, w której realizowany jest projekt, program lub przedsięwzięcie. Jakkolwiek sposób monitoringu realizacji przez nauczycieli akademickich zadań w projekcie często określony jest wprost przez instytucję finansującą, powszechnym zwyczajem w uczelni jest rejestracja czasu pracy pracownika na rzecz projektu na tzw. karcie czasu pracy, stosowana w projektach finansowanych przez Komisję Europejską (<i>Komunikat nr 1 Rektora z 2016 r. w sprawie Zasad rozliczania czasu pracy i kalkulowania wynagrodzeń osób realizujących zadania w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej</i>). Karta czasu pracy po jej podpisaniu przez pracownika zatwierdzana jest przez kierownika projektu i kierownika jednostki organizacyjnej, w której projekt jest realizowany, a także przez pracownika odpowiedzialnego za finanse jednostki (tzw. pełnomocnika kwestora). Każdy wydział lub inna jednostka prowadząca badania wspierana jest przez pełnomocnika kwestora. Takie postępowanie zapewnia kontrolę nad rzetelną realizacją przez pracowników zobowiązań zawartych w umowach oraz ich terminowym zakończeniem. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 6 % respondentów zadeklarowało, że często lub bardzo często miała styczność z naruszeniem wymogów i warunków, jakie są nałożone ze strony grantodawców lub sponsorów, a 83% zadeklarowała, że nie miała takiej styczności nigdy lub prawie nigdy.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5072/EN.M.2019.319.Zarz.143.pdf PL ENG https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5240/EN.M.2020.26.Zarz.9.pdf PL ENG https://bsp.adm.uw.edu.pl/vademecum-zatrudnienia/ PL ENG https://rekrutacja-i-rozwoj.bsp.uw.edu.pl/ PL https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5895/M.2021.138.Zarz.85.pdf PL https://www.monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/3513/M.2016.42.Kom.1.pdf
Działania w kolejnym okresie	Brak.
6.Odpowiedzialność	Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.
Obecne praktyki	Nauczyciele akademicy Uniwersytetu Warszawskiego oraz inni pracownicy zobowiązani są do rzetelnego, przejrzystego i efektywnego zarządzania środkami finansowymi oraz do współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi organami kontrolnymi. Zarządzanie funduszami Uniwersytetu, w tym funduszami jednostek organizacyjnych UW, odbywa się z zachowaniem zasady: celowości, gospodarności oraz racjonalnego i efektywnego zarządzania. Projekty i programy badawcze finansowane ze źródeł krajowych i europejskich realizowane

są według ścisłych instrukcji ustalanych przez instytucje finansujące. Dane i dokumenty są udostępniane organom kontrolnym w zakresie zgodnym z odpowiednimi upoważnieniami.

W przypadku programów operujących znacznymi środkami (np. Program *Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza*, realizowany ze środków przekazanych uczelni w wyniku uzyskania statusu uczelni badawczej) praktykowane jest tworzenie osobnych regulacji dotyczących zasad realizacji programu i gospodarowania środkami finansowymi. W przywołanym przykładzie było to *Zarządzenie nr 115 Rektora UW z 2020 r. w sprawie realizacji programu Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza na Uniwersytecie Warszawskim*.

Na mocy *Statutu Uniwersytetu Warszawskiego* kierownicy jednostek organizacyjnych UW są odpowiedzialni za prowadzenie gospodarki finansowej jednostek (Statut, par. 60). Ponadto zgodnie z obowiązującym *Zarządzeniem nr 58 Rektora UW z 2011 r. w sprawie zasad sporządzania przez kierowników jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Warszawskiego oświadczeń o stanie kontroli zarządczej* wszyscy kierownicy jednostek organizacyjnych, w tym dziekani, zobowiązani są do składania po zakończeniu każdego roku oświadczenia o stanie kontroli zarządczej w kierowanej jednostce. Składając oświadczenie kierownik powinien wziąć pod uwagę m.in. samoocenę, wyniki kontroli wewnętrznej, wyniki przeprowadzonej analizy ryzyka.

Wszystkie dokumenty rozliczeniowe związane z realizowanymi projektami badawczymi wymagają każdorazowo zatwierdzenia przynajmniej przez kierownika projektu, kierownika jednostki oraz pełnomocnika kwestora, a w wielu przypadkach także Rektora. Wielostopniowe zatwierdzanie dokumentów zabezpiecza uczelnię przed dokonaniem nieprawidłowych lub nieuprawnionych płatności.

Wykorzystanie środków finansowych i realizacja zadań projektowych podlegają kontroli i audytowi wewnętrznemu, a także kontroli przeprowadzanej przez organy zewnętrzne (np. reprezentujące instytucję finansującą). Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej, jednostka podlegająca bezpośrednio Rektorowi, weryfikuje przestrzeganie wprowadzonych zasad i procedur dotyczących kontroli wewnętrznej podczas realizacji projektów badawczych oraz funkcjonowania jednostek odpowiedzialnych za administrowanie grantami. Poniżej informacja na temat przeprowadzonych przez Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej zadań audytowych w latach 2014–2021.

Rok sprawozdawczy	Liczba zrealizowanych zadań audytowych	Liczba zadań dot. działalności naukowej	Liczba zadań, gdzie działalność naukowa była jednym z kilku wątków
2014	5	2	-
2015	6	-	-
2016	8	1	-
2017	8	-	-
2018	8	-	-
2019	8	1	1
2020	5	2	1
2021	7	-	4

Linki

<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf> (PL)
<https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf> (ENG)
<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/1204/M.2010.228.Zarz.54.pdf> (PL)

	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/945/M.2011.238.Zarz.58.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5443/M.2020.246.Zarz.115.pdf (PL)
Działania w kolejnym okresie	Brak.
7.Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.
Obecne praktyki	W Uniwersytecie działania jednostka organizacyjna w administracji ogólnouniwersyteckiej, pod nazwą Inspektorat BHP i Ochrony Przeciwpowodzi UW, do której zadań należy m.in. inicjowanie działań mających na celu poprawę warunków pracy w uczelni w tym zachowania wymagań dotyczących ergonomii na stanowiskach pracy, współpraca ze służbą zdrowia w zakresie organizowania badań lekarskich dla pracowników (przed rozpoczęciem pracy, a następnie okresowo) oraz wyjaśnianie okoliczności związanych z wypadkami w pracy. Zgodnie z przepisami krajowymi, każdy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zapisy w paragrafie 43 <i>Regulaminu Pracy na UW</i> precyzują, że przed podpisaniem umowy o pracę wszyscy przyszli pracownicy, w tym nauczyciele akademicki, przechodzą szkolenie ogólne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzone przez Inspektorat BHP i ochrony przeciwpożarowej UW, a następnie przechodzą szkolenie związane z zajmowanym stanowiskiem w jednostce, która ich zatrudniła. Ponadto pracownicy podlegają także obowiązkowym szkoleniom okresowym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy pracujący w trudnych warunkach otrzymują odzież ochronną, a w niektórych przypadkach dodatkowe wynagrodzenie. Szczególny nacisk na bezpieczeństwo pracy kładziony jest w jednostkach organizacyjnych, w których praca naukowa prowadzona jest w laboratoriach. Jednostki te tworzą własne zasady pracy regulujące bezpieczeństwo pracy i prowadzą działalność edukacyjną skierowaną do pracowników, doktorantów i studentów. Przykłady takich działań prowadzonych w Centrum Nowych Technologii i Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych zaprezentowano pod załączonymi linkami. W Uniwersytecie obowiązuje instrukcja postępowania w przypadku zagrożeń, w tym m.in. pożaru, skażeń biologicznych lub chemicznych, ataku terrorystycznego i otrzymania informacji o podłożeniu ładunku wybuchowego, ogłoszona w 2019 r. przez Kanclerza UW. Kwestia ochrony danych osobowych została uregulowana <i>Zarządzeniem nr 51 Rektora z 2018 r. w sprawie ochrony danych osobowych na Uniwersytecie Warszawskim</i>, które określa m.in. zakres zadań inspektora danych osobowych w uczelni. Wprowadza też politykę ochrony danych osobowych precyzującą m.in. obowiązki właściciela zasobu danych. Za uporządkowanie zasad przetwarzania i zarządzania zasobami informacji, zapewnienie bezpieczeństwa zasobów informacyjnych Uniwersytetu, w tym danych osobowych, oraz stałe podnoszenie świadomości członków społeczności akademickiej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych odpowiada Dział Organizacji Zasobów Informacyjnych, jednostka administracji ogólnouniwersyteckiej. W uczelni prowadzony jest rejestr osób posiadających dostęp do danych osobowych. Dostęp do danych i ich przetwarzania jest udzielany na podstawie pisemnego, czasowego pełnomocnictwa. Warunkiem jego otrzymania jest odbycie przez pracownika lub inną osobę szkolenia oraz podpisanie oświadczenia o zapoznaniu się z przepisami o ochronie danych osobowych.

	Ze względu na pandemię ostatnie szkolenia stacjonarne odbyły się w pierwszym kwartale 2020 roku dla 119 pracowników UW. Począwszy od marca 2020 roku szkolenia odbywają się wyłącznie w formie e-learningowej. Według dostępnych danych w 2020 roku wzięło w nich udział 619 pracowników, 98 studentów lub doktorantów oraz 29 osób spoza struktury UW (współpracownicy, praktykanci, itd.). Po wprowadzeniu w Unii Europejskiej <i>Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych</i> (RODO), na przełomie 2018/2019 r. w UW zostało przeszkolonych w sposób stacjonarny i zdalny kilka tysięcy pracowników. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 11 % respondentów zadeklarowało, że często lub bardzo często miała styczność z naruszeniem wymogów dotyczących ochrony danych osobowych i poufności danych. Informacje o naruszeniach ochrony danych osobowych udostępniane są bezpośrednio do Rektora oraz Kanclerza. Łączna liczba naruszeń zgłoszonych do inspektora ochrony danych od początku obowiązywania RODO do 14 grudnia 2021 r. wyniosła 45. Naruszenia ochrony danych są analizowane pod kątem poprawy obowiązującej praktyki w zakresie dostępnych danych. Od 2020 r. dostępna jest także pomoc ze strony pracowników Biblioteki Uniwersytetu Warszawskiego (BUW) w zakresie zarządzania danymi badawczymi, w tym tworzenia planów zarządzania danymi naukowymi wymaganych przez niektóre instytucje finansujące. W ramach tej oferty powstało opracowanie prezentujące badaczom podstawowe zagadnienia związane z zarządzaniem danymi badawczymi, w tym ich udostępnianiem. Ponadto BUW świadczy szereg usług na rzecz pracowników naukowych, m.in. w zakresie doradztwa i pomocy związanej z wyszukiwaniem materiałów, przygotowaniem i publikowaniem wyników pracy badawczej oraz zwiększania widoczności dokonań naukowych.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5072/M.2019.319.Zarz.143.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5072/EN.M.2019.319.Zarz.143.pdf (EN) https://bhp.uw.edu.pl/ (PL) https://cent.uw.edu.pl/pl/bezpieczenstwo/#bhp (PL) https://cent.uw.edu.pl/en/safety/ (EN) https://cnbch.uw.edu.pl/bezpieczenstwo/ (PL) https://bhpiop.ckc.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/64/2021/06/Zarzadzenie-nr-1-Kanclerza-UW-w-sprawie-postepowania-w-przypadku-zagrozenia-w-obiektach-i-na-terenie-Uniwersytetu-Warszawskiego.pdf (PL) https://odo.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/10/2020/03/M.2018.142.Zarz_.51.pdf (PL) https://odo.uw.edu.pl/ (PL) https://www.buw.uw.edu.pl/en/research/ (EN) https://www.buw.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/11/DANE-BADAWCZE-1.pdf (PL)
Działania w kolejnym okresie	Brak.

8.Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowemu 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.
Obecne praktyki	Uniwersytet Warszawski wspiera badania podstawowe, które przyczyniają się do pogłębiania wiedzy o otaczającym świecie oraz badania stosowane, których wyniki mogą być wykorzystane w praktyce. Rocznie dorobek pracowników Uniwersytetu Warszawskiego wzrasta o około 6-7 tys. pozycji: artykułów, monografii, podręczników, edycji źródeł, recenzji, bibliografii, haseł encyklopedycznych. Szczegółowe informacje na temat publikacji pracowników UW zawiera Polska Bibliografia Naukowa powiązana ze Zintegrowanym Systemem Informacji na temat Nauki i Szkolnictwa Wyższego POL-on, który jest na bieżąco uaktualniany. Publikacje pracowników UW dostępne są w bazach Otwartej Nauki, takich jak: Wirtualna Biblioteka Nauki, Centrum Otwartej Nauki, Biblioteka Otwartej Nauki. Liczba publikacji, z uwzględnieniem rangi wydawnictwa lub czasopisma oraz Impact Factor, podobnie jak działalność w zakresie wdrożenia wyników badań i upowszechniania nauki i innowacji uwzględniana jest w obowiązkowej ocenie okresowej nauczycieli akademickich w Uniwersytecie przeprowadzanej na podstawie <i>Zarządzenia nr 33 Rektora UW z 2020 r. w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich</i>. Uczelnia podejmuje intensywne działania wspierające badaczy w poprawie zdolności publikacyjnych. W Uniwersytecie Warszawskim działają Wydawnictwa UW wydające rocznie około 150 książek i kilkanaście czasopism z zakresu nauk humanistycznych i społecznych, jak również nauk ścisłych i przyrodniczych. Ponadto Uniwersytet Warszawski wydaje ponad 100 czasopism naukowych afiliowanych przy różnych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu. W ramach Programu IDUB prowadzonych jest szereg działań w tym zakresie m.in. dotyczących rozwoju umiejętności pisania tekstów naukowych (również w języku angielskim) oraz podnoszenia umiejętności prezentacji wyników badań. W 2020 r. uczelnia we współpracy ze Springer Nature zorganizowała cykl szkoleń, w których wzięło udział ponad 400 badaczy i pracowników wydawnictw, oprócz tego organizowane są szkolenia wewnętrzne z powyższej tematyki. Do innych działań w ramach IDUB należy: – działanie I.2.1. <i>Poprawa zdolności publikacyjnych, skoncentrowane na zwiększeniu liczby publikacji dotyczących wyników badań naukowców z UW w najlepszych światowych periodykach oraz zwiększenie międzynarodowej rozpoznawalności Wydawnictw UW i periodyków wydawanych na UW;</i> - działanie I.2.2. <i>Podniesienie wpływu regionalnego na naukę poprzez wysokiej jakości rozpowszechnianie wyników, skoncentrowane na stworzeniu serii wydawniczych w ramach badań humanistycznych i społecznych oraz wdrożeniu rozwiązań ułatwiających współpracę z recenzentami; czy</i> - I.2.4. <i>Wspomaganie aktywności publikacyjnej w modelu Otwartej Nauki.</i> Biblioteka UW (BUW), do której zadań należy m.in. budowanie świadomości badaczy dotyczącej możliwości udostępniania prac naukowych w ramach Otwartego Dostępu, a także działania służące rozpoznawaniu ograniczeń i barier w popularyzacji tej metody udostępniania wyników, w 2020 r. stworzyła specjalną podstronę na stronie internetowej BUW dedykowaną prezentacji informacji na temat Otwartej Nauki, w tym na temat prowadzonych warsztatów i inicjatyw w tym zakresie. Przykładowo, w ramach Tygodnia Otwartej Nauki, organizowanego w październiku 2021 r., przeprowadzono cykl bezpłatnych szkoleń na temat praktycznych aspektów publikowania w Otwartym Dostępie. UW uczestniczy w projekcie finansowanym z programu UE Horyzont 2020 pod nazwą TRAIN4EU (Transforming ReseArch & INnovation agendas and support in 4EU+), w ramach, którego uczelnie należące do sojuszu 4EU+ wymieniają się doświadczeniami i dobrymi praktykami w kilku obszarach, m.in. w obszarze upowszechniania dobrych praktyk w zakresie

	Otwartej Nauki. Zespół Biblioteki UW koordynuje prace zespołu zajmującego się tym obszarem. Jednym z efektów pracy zespołu będą pilotażowe wdrożenia wybranych praktyk w uczelniach należących do sojuszu. Równolegle w ramach sojuszu 4EU+ prowadzone są działania pod nazwą Open Science and Society, w ramach, których prowadzone są międzynarodowe warsztaty dla naukowców popularyzujące zagadnienie Otwartej Nauki. Wśród prowadzących warsztaty są również pracownicy UW. Do czasu powstania w Uniwersytecie polityki Otwartej Nauki stosowana jest „Polityka Narodowego Centrum Nauki (NCN) dotycząca otwartego dostępu do publikacji”. NCN wspólnie z innymi europejskimi agencjami zrzeszonymi w organizacji Science Europe od lat angażuje się w zapewnienie Otwartego Dostępu do danych naukowych oraz publikacji, które są efektem badań finansowanych ze środków publicznych, w celu umożliwienia ich wykorzystania przez naukowców, przedsiębiorców i szerokie grono odbiorców. Ponadto w 1998 roku powołano Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii (UOTT) w celu lepszego wykorzystania potencjału badawczego uczelni i zapewnienia praktycznego zastosowania wyników badań. W celu przybliżenia naukowcom możliwości związanych z rozpowszechnianiem wyników pracy naukowej zespół UOTT opracował Przewodnik, dostępny na stronie internetowej tej jednostki organizacyjnej, określający krok po kroku zasady komercjalizacji rezultatu twórczego, zasady pokrywania kosztów oraz podziału uzyskanych środków. Poza Przewodnikiem na stronie internetowej UOTT znajduje się wiele praktycznych informacji na temat komercjalizacji, tworzenia spółek typu spin-off czy uzyskiwania patentów dla wynalazków, a wyspecjalizowany zespół UOTT prowadzi regularne działania promocyjno-informacyjne skierowane do nauczycieli akademickich i służy wsparciem indywidualnym badaczom w procesie komercjalizacji.
Linki	https://www.wuw.pl/main-eng.html (EN) https://www.wuw.pl/ (PL) https://www.uw.edu.pl/badania/publikacje/czasopisma-wydawane-na-uw/ (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf (PL) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/dzialania/i-2-1/ PL (PL) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/dzialania/i-2-2/ PL (PL) https://www.buw.uw.edu.pl/dla-nauki/otwarta-nauka/ (PL) https://4euplus.eu/4EU-273.html?fbclid=IwAR0smOOOnVm5hWzSegf8b8VLbLHI-jYh5nsffonT5mpwpZuAbEO9GApn8AM#7 (EN) https://4euplus.eu/4EU-226.html#11 (EN) https://uott.uw.edu.pl/for-researchers/ ogólnie UOTT dla badaczy (EN) http://uott.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/03/Przewodnik-po-Regylaminie-zarz%C4%85dzania-WI-na-UW.pdf (PL)
Działania w kolejnym okresie	→ Stworzenie Polityki Otwartej nauki na Uniwersytecie Warszawskim oraz uruchomienie Repozytorium Instytucjonalnego na Uniwersytecie Warszawskim. → Prowadzenie spotkań i szkoleń z zakresu upowszechniania wiedzy dla naukowców w ramach sojuszu 6 uniwersytetów w zakresie współpracy z naukowcami.
9.Zaangażowanie społeczne	Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.
Obecne praktyki	

Jako największa uczelnia w Polsce Uniwersytet Warszawski prowadzi na szeroką skalę działalność popularyzującą naukę, zarówno na szczeblu ogólnouniwersyteckim, poprzez jednostki organizacyjne wchodzące w skład Uniwersytetu jak i poprzez indywidualnych naukowców związanych z uczelnią.

Od 2008 r. działa jednostka o nazwie Uniwersytet Otwarty Uniwersytetu Warszawskiego (UO UW) zapewniająca słuchaczom możliwość udziału w prowadzonych przez kadrę naukową i dydaktyczną UW kursach, bez względu na posiadane wykształcenie, wiek oraz kwalifikacje zawodowe. Publikowana trzy razy do roku oferta kursów otwartych zawiera szerokie spektrum propozycji ze wszystkich dziedzin wiedzy, od humanistyki i nauk społecznych, przez języki obce po nauki przyrodnicze i ścisłe. Rocznie z oferty UO UW korzysta ok. 6-7 tys. słuchaczy w ramach kilkuset kursów realizowanych w kilku kategoriach takich jak Języki świata, Kultury i idee, Nauka i środowisko, Prawo, biznes i IT, Rekreacja i hobby oraz Człowiek i społeczeństwo. Poza regularnymi kursami UO UW organizuje szereg przedsięwzięć popularyzujących naukę, m.in. ogólnodostępne wykłady prowadzone przez naukowców oraz debaty na ważne, bieżące tematy. Podczas pandemii covid-19 w ramach jednego z przedsięwzięć UO UW pod nazwą *Edukacyjny survival* została udostępniona seria podcastów dotyczących pandemii przygotowanych przez pracowników naukowych UW.

Naukowcy z UW od lat czynnie uczestniczą w organizowanym co roku Pikniku Naukowym organizowanym przez Centrum Nauki Kopernik oraz Polskie Radio. Piknik w 2021 r. realizowany był pod hasłem „Klimat i my”. Ponadto od ponad 20 lat Uniwersytet, we współpracy z instytucjami naukowymi, edukacyjnymi i innymi podmiotami, współorganizuje najstarszy w Polsce Festiwal Nauki (w 2021 pod nazwą „Szczepimy Naukę”), odnotowujący od 45 do 75 tys. indywidualnych wizyt. W przygotowaniu i realizacji tego olbrzymiego przedsięwzięcia bierze udział ok. 1 000 osób.

Od 2000 roku w każdym roku akademickim organizowane są ogólnodostępne wykłady prowadzone przez wybitne osobistości świata nauki w ramach cyklu „8 Wykładów na Nowe Tysiąclecie”. Od początku trwania tej inicjatywy zorganizowano ponad 150 wykładów.

W 2019 roku utworzone zostało Centrum Współpracy i Dialogu (CWiD), którego zadaniem jest popularyzacja osiągnięć i dokonań naukowych Uniwersytetu oraz współpraca i komunikacja z otoczeniem społeczno-gospodarczym. W CWiD organizowane są m.in. wydarzenia łączące świat nauki i biznesu. Jednostka inicjuje działania popularyzujące wiedzę naukową, angażuje się w projekty zachęcające do korzystania z zasobów wiedzy uczelni, promuje także dialog oparty na faktach oraz wymianie doświadczeń i dobrych praktyk wśród społeczności akademickiej z całej Polski. CWiD organizuje między innymi Tydzień Noblowski, wydarzenie towarzyszące przyznaniu Nagrody Nobla, podczas którego eksperci z Uniwersytetu Warszawskiego i Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego dyskutują na temat nagradzanych osiągnięć i prezentują swoje komentarze. Inną inicjatywą tej jednostki jest kampania edukacyjna pod hasłem #UWażniNaSuszę, w ramach której prezentowane są naukowe materiały dotyczące zasobów wody na świecie.

UW prezentuje naukowe stanowisko na temat ważnych problemów i wydarzeń. Pracownicy naukowcy UW występują w mediach komentując ważne wydarzenia z kraju i ze świata. Dla przykładu: częstymi gośćmi programów publicystycznych są naukowcy z Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW komentujący następujące w Polsce zmiany legislacyjne oraz sytuację polityczną. Pracownicy Ośrodka Badań nad Migracjami UW zaprezentowali publicznie naukowe stanowisko w sprawie kryzysu migracyjnego na granicy Polski z Białorusią w 2021 r.

Naukowcy z UW prowadzą też portale internetowe popularyzujące wiedzę o świecie, np. www.naukaoklimacie.pl czy www.naukaprzeciwpandemii.pl. Na ostatniej, wymienionej stronie eksperci przekazują rzetelną wiedzę na temat pandemii covid-19, w tym „Białą Księgę” to jest kompendium wiedzy o szczepionkach, zastosowanej w nich technologii oraz ich roli w walce z pandemią. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 49 % respondentów zadeklarowało, że często lub bardzo często podejmuje działania mające na celu popularyzację wśród niespecjalistów wiedzy ze swojej dziedziny, w szczególności wyników prowadzonych badań.

Linki	https://www.uo.uw.edu.pl/kursy (PL) https://cwid.uw.edu.pl/ (PL) https://www.youtube.com/playlist?list=PLnWvsaGdAK8dciw7VbppDjGKVKsRDQT7w (PL) https://festiwalnauki.edu.pl/ (PL)
Działania w kolejnym okresie	Brak.
10.Zasada niedyskryminacji	Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.
Obecne praktyki	Zgodnie z obowiązującym w Polsce Kodeksem Pracy niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wagę przeciwdziałania dyskryminacji dostrzegł też Senat UW, który w uchwalonym w 2019 r. Statucie, zaznaczył, że zasada równego traktowania wszystkich członków wspólnoty Uniwersytetu stanowi fundament jego działalności (Statut, Dział I, § 3, pkt 4). Uniwersytet co do zasady nie różnicuje pracowników ze względu na wymienione powyżej cechy, a istniejące zapisy i obowiązujące praktyki mają na celu wyrównywanie potencjalnych nierówności jak choćby zapis w <i>Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce</i> w sprawie zasad dokonywania ocen okresowych naukowców, który wyłącza z okresu, za który dokonywana jest ocena, okresy przebywania na urloпах związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Podobnie <i>Regulamin Wynagradzania na UW</i> wprowadza dodatek do wynagrodzenia dla pracowników z tytułu niepełnosprawności. W 2010 r. uczelnia powołała rektorską Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji, a w 2011 r. powołano Rzecznika Akademickiego, który rozpatruje skargi i zażalenia pracowników oraz studentów. W ramach realizacji HRS4R na lata 2015-2021 Uniwersytet zdecydował się na rozwój polityki i działań równościowych powołując stanowisko Głównego Specjalisty ds. Równości (obecnie w zespole zatrudnione są 3 osoby), który stworzył stronę równościową uczelni oraz opracował Poradnik Antydyskryminacyjny. Następnie przeprowadzono na Uniwersytecie Warszawskim badanie jakościowe i ilościowe, które oferowało diagnozę doświadczeń nierówności i istotnych problemów kobiet na uczelni. Wyniki zostały opublikowane w 2019 r. i stanowiły podstawę do opracowania Planu Równości Płci dla UW. Zgodnie z rekomendacjami wynikającymi z badania, Uniwersytet uruchomił wewnętrzną kampanię społeczną pod hasłem <i>Wszyscy jesteśmy równoważni</i> we współpracy z Biurem Promocji. Kampania obejmowała zarówno kampanię plakatową, jak i stworzenie serii krótkich filmów na temat przeciwdziałania dyskryminacji. W kampanii wzięli udział Rektor i Prorektorzy Uniwersytetu Warszawskiego, eksperci ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz inni przedstawiciele społeczności akademickiej. Główna Specjalistka ds. Równouprawnienia oraz Rzeczniczka Akademicka przygotowały Plan Równości Płci dla UW na lata 2020-2023 w oparciu o diagnozę badawczą, szereg konsultacji wewnętrznych, recenzje zewnętrzne oraz międzynarodowe wizyty studyjne (więcej w punkcie 27 - <i>Równowaga płci</i>). Działania Planu obejmowały m.in.: - wdrożenie Procedury Antydyskryminacyjnej - formalnej procedury, która określa zasady działania Komisji ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w przypadkach dyskryminacji i molestowania seksualnego; - opracowanie Poradnika antydyskryminacyjnego, Poradnika dotyczącego przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz Rekomendacji dotyczących stosowania języka antydyskryminacyjnego na UW.

	Od 2019 roku UW oferuje studentom i pracownikom kursy online i stacjonarne z zakresu równości i antydyskryminacji w języku polskim i angielskim. Na wielu wydziałach zostali powołani pełnomocnicy ds. równości, którzy są pierwszym kontaktem w sprawach dotyczących równości i dyskryminacji. W 2020 roku Rektor UW wydał oświadczenia w sprawie retoryki anti-LGBT w debacie politycznej, stwierdzając, że Uniwersytet Warszawski jest przestrzenią włączającą i dbającą o równość. W 2021 roku biuro Rzecznika Akademickiego i zespół ds. równości rozpoczęli przygotowania do wsparcia osób transpłciowych na uczelni. W związku z realizacją założeń HRS4R na lata 2015-2021, powstał Welcome Point, którego celem jest ułatwienie kandydatom, studentów i badaczom z różnych krajów pracę i studiowanie na Uniwersytecie. Welcome Point stworzył stronę internetową, która dostarcza praktycznych informacji na temat pobytu w Polsce. Wobec rosnącej liczby pracowników zagranicznych, często nieznających języka polskiego, za dyskryminujące można uznać niektóre zapisy <i>Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych</i>, które uzależniają uzyskanie niektórych świadczeń od posiadania stałego miejsca zamieszkania na terytorium RP, zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, trzyletniego stażu pracy lub poręczenia innego pracownika, które w przypadku pracowników krótkoterminowych (w tym z zagranicy) są trudne do uzyskania. Wyżej wymienione warunki mogą stanowić barierę w korzystaniu ze świadczeń również dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednym z wyzwań UW jest zapewnienie tłumaczenia na język angielski stron internetowych jednostek organizacyjnych, zarządzeń Rektora oraz szeregu materiałów informacyjnych kierowanych do pracowników. Na początku 2021 roku powołano jednostkę koordynującą tłumaczenia w administracji ogólnouniwersyteckiej, która zajęła się tym problemem. Podobnie, w ramach Programu <i>Inicjatywa doskonałości - Uniwersytet Badawczy</i>, Welcome Point przygotowuje aplikację Internetowa Rejestracja Gości, która umożliwi jeszcze lepszą obsługę naukowców z zagranicy na UW. Pomimo powyższych działań należy zauważyć, że proces niwelowania różnic i nierówności wymaga ciągłej pracy. Tematy dyskryminacji osób LGBT+ oraz dyskryminacji ze względu na wiek będą wymagały szerzej zakrojonych działań prowadzonych na uczelni.
Linki	http://en.rownowazni.uw.edu.pl/uw-reports/ (EN) http://en.rownowazni.uw.edu.pl/ (PL) http://www.rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/12/podrecznik-rownowazni-wklad-eng-elektro-1.pdf (PL) (EN) http://en.rownowazni.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/06/FIN_Guide-to-the-Prevention-of-Sexual-Harassment_elektro-1.pdf (EN) https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/rekomendacje-dotyczace-jezyka-niedyskryminujacego-na-universytecie-warszawskim.pdf (PL) https://welcome.uw.edu.pl/
Działania w kolejnym okresie	→ Prowadzenie szkoleń i warsztatów (m.in. obowiązkowe szkolenia równościowe dla nowych pracowników), szkolenia dla decydentów, administracji, doktorantów. → Dalszy rozwój i udoskonalanie strony internetowej poświęconej równości: rownowazni.uw.edu.pl → Powołanie Obserwatorium Równości (zbieranie danych na temat równości, cykliczne badania stanu równości na Uniwersytecie i stanu wiedzy; publikacja wyników; publikacja statystyk porównawczych). → Wprowadzenie elektronicznego narzędzia pozwalającego na zgłaszanie zachowań o charakterze molestowania seksualnego i dyskryminacji.

	→ Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych w ramach programu Level Up. → Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych poprzez wsparcie procesu relokacji pracowników zagranicznych. → Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych poprzez rozszerzenie zakresu tłumaczenia na język angielski przepisów wewnętrznych uczelni. → Weryfikacja Regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych pod kątem jego dostępności dla młodych pracowników, w tym pracowników zagranicznych.
11.Systemy oceny pracowników	Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.
Obecne praktyki	Obowiązkowa ocena okresowa nauczycieli akademickich jest realizowana w Uniwersytecie na mocy obowiązującego w Polsce <i>Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce</i>, <i>Statutu Uniwersytetu Warszawskiego</i> oraz <i>Zarządzenia nr 33 Rektora z 21 lutego 2020 roku w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich</i>. Na mocy wymienionych wyżej regulacji nauczycieli akademicki podlega ocenie nie rzadziej niż raz na cztery lata (z pewnymi wyjątkami) i nie częściej niż raz na rok. Oceny dokonuje specjalnie do tego celu powołana komisja, której skład jest ustalany po jego wcześniejszym zaopiniowaniu przez radę jednostki organizacyjnej, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki lub przez Senat UW. Komisja liczy przynajmniej 5 członków, przy czym 20% składu komisji stanowią osoby spoza jednostki organizacyjnej. Z obrad komisji wyłączeni są ci członkowie, których relacje z osobą ocenianą mogą wpływać na bezstronność oceny. Na posiedzenia komisji zapraszani są przedstawiciele związków zawodowych działających na Uniwersytecie, z głosem doradczym. Komisja dokonuje oceny okresowej uwzględniając następujące kategorie kryteriów (dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie badawczo-dydaktycznej): - kryteria oceny działalności i osiągnięć naukowych; - kryteria oceny działalności i osiągnięć dydaktycznych; - kryteria oceny działalności i osiągnięć organizacyjnych; - kryteria oceny podnoszenia kompetencji zawodowych; - kryterium oceny przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Kryteria oceny są ogłaszane przed rozpoczęciem okresu, w którym obowiązują. W przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie badawczej lub dydaktycznej pomija się odpowiednio kryteria oceny działalności i osiągnięć dydaktycznych lub działalności i osiągnięć naukowych. Podstawę oceny dokonywanej przez komisję stanowi arkuszy oceny wypełniony przez ocenianego nauczyciela akademickiego, opinia bezpośredniego przełożonego (w niektórych przypadkach Rektora) oraz wynik opinii studentów i doktorantów uczęszczających na zajęcia prowadzone przez osobę ocenianą. W niektórych przypadkach uwzględniana jest także opinia odpowiedniej dla nauczyciela akademickiego rady naukowej dyscypliny i rady dydaktycznej. Komisja może także poprosić o dodatkową opinię eksperta spoza komisji, a także zaprosić badacza lub jego przełożonego na posiedzenie komisji. Integralną częścią procesu oceny jest zbadanie przez komisję przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także własności przemysłowej na podstawie oświadczenia ocenianego nauczyciela akademickiego oraz innych udostępnionych materiałów.

Do zapoznania się z wynikiem oceny i jej uzasadnieniem zobowiązany jest oceniany nauczyciel akademicki, jego bezpośredni przełożony i kierownik jednostki organizacyjnej, w której oceniany pracownik wykonuje swoje obowiązki. Negatywna ocena może być powodem rozwiązania umowy o pracę, a powtórna negatywna ocena kończy się definitywnie rozwiązaniem umowy o pracę. Od negatywnej oceny nauczycielowi akademickiemu przysługuje odwołanie, które rozpatruje Rektor.

Zważywszy na fakt, że Zarządzenie nr 33 Rektora z 2020 r. zapowiedziało ogłoszenie w przyszłości przez Rektora nowych, szczegółowych kryteriów oceny należy założyć, że ocena okresowa nauczycieli akademickich w najbliższych latach ulegnie dalszym zmianom. Można założyć, że nowe kryteria będą w jakimś stopniu uwzględniały kryteria zaproponowane przez, utworzone w procesie wdrażania zmian wynikających z nowego *Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce*, Uniwersytecką Radę ds. Kształcenia i rady naukowe dyscyplin, odpowiednio dotyczące działalności i osiągnięć dydaktycznych oraz działalności i osiągnięć naukowych. Pewien wpływ na ostateczny kształt kryteriów może mieć także fakt zmiany procesu i kryteriów ewaluacji jakości działalności naukowej Uniwersytetu Warszawskiego jako całości. Ewaluacja za lata 2017-2021 przeprowadzona zostanie w odniesieniu do dyscyplin naukowych prowadzonych na uczelni. Jej wyniki ogłoszone zostaną w czerwcu 2022 r.

Częściowo inne podejście do oceny okresowej zaprezentowały w odniesieniu do doktorantów *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, a w konsekwencji *Uchwała nr 444 Senatu UW z 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminów szkół doktorskich na UW*. Doktorant w szkole doktorskiej, w uzgodnieniu z promotorem lub promotorami, zobowiązany jest do przygotowania Indywidualnego Planu Badawczego, którego realizacja podlega tak zwanej ocenie śródkresowej podczas, której sprawdzany jest stan realizacji planu. Tym samym ocena okresowa przeprowadzana jest w odniesieniu do wcześniej przygotowanego planu działania. Oceny dokonuje komisja, w skład której wchodzi przynajmniej jedna osoba posiadająca stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora z dyscypliny w jakiej przygotowawana jest rozprawa doktorska, zatrudniona poza uczelnią prowadzącą szkołę doktorską. W skład komisji nie może wchodzić promotor i promotor pomocniczy. Na wniosek doktoranta w posiedzeniu komisji może uczestniczyć przedstawiciel Samorządu Doktorantów.

Ocena dokonywana jest przez komisję na podstawie złożonych przez doktoranta dokumentów, w tym ankiety oceniającej współpracę z promotorem, stworzonej we współpracy z Samorządem Doktorantów UW oraz na podstawie rozmowy z doktorantem i - zgodnie z decyzją komisji - jego promotorem lub promotorami. Jednocześnie promotor lub promotorzy składają ocenę poziomu realizacji przez doktoranta planu i ankietę dotyczącą współpracy z doktorantem. Promotor lub promotorzy podlegają ewaluacji, która dotyczy ich wywiązywania się z obowiązków promotora określonych w regulaminach szkół doktorskich UW. W szkołach, podobnie jak to się ma w przypadku nauczycieli akademickich, możliwe jest skorzystanie z dodatkowej opinii eksperta. Negatywny wynik oceny śródkresowej skutkuje skreśleniem z listy doktorantów.

Ocena okresowa nauczycieli akademickich przeprowadzana jest w Uniwersytecie w sposób transparentny, według jednolitych zasad i na podstawie kryteriów podanych do publicznej wiadomości z odpowiednim wyprzedzeniem. Należy zauważyć jednak, że szczególnie początkujący nauczyciele akademicy, posiadający stopień doktora, a jednocześnie niewielki staż pracy, mogą potrzebować większego zaangażowania ze strony uczelni w monitorowanie i wsparcie ich rozwoju oraz prowadzonej pracy naukowej. W związku z tym bliższego przyjrzenia się wymaga, stosowane w wielu zagranicznych uczelniach, rozwiązanie pod nazwą Performance Review, zakładające prowadzenie rozmów podsumowujących wyniki i rozwój kompetencji, w krótszych odstępach czasu, np. rocznych. Wprowadzenie takiego rozwiązania w Uniwersytecie, pod warunkiem pomyślnego wyniku pilotażu, pozwoliłoby na wyeliminowanie głównych bolączek obecnego systemu oceny okresowej, to jest:

- ograniczonego dialogu z badaczem na temat jego pracy, dylematów i ograniczeń z nią związanych (40 % respondentów przeprowadzonego w 2021 r. badania wśród nauczycieli akademickich ocenia źle lub zdecydowanie źle system oceny okresowej w zakresie udzielania wyczerpującej informacji zwrotnej na temat wyników oceny);
- pomijania podczas oceny planów rozwoju pracy naukowej i potrzeb w obszarze rozwoju kompetencji.

	Obecna filozofia prowadzenia oceny okresowej nauczycieli akademickich nie zakłada bowiem przedkładania planów rozwoju kariery naukowej przed rozpoczęciem okresu, którego ocena dotyczy. Uniwersytet jako pracodawca dokonuje oceny postępów niejako po fakcie. Zważywszy na skalę zagadnienia i liczbę nauczycieli akademickich podlegających ocenie nadal aktualne jest działanie zaproponowane w HRS4R na lata 2015-2021 dotyczące wdrożenia w szerszym zakresie narzędzia informatycznego do obsługi procesu oceny. Szersze wdrożenie tego narzędzia w Uniwersytecie zostało spowolnione ze względu na zmiany w zasadach dokonywania oceny okresowej. Jednak po dokonaniu zmian (także tych, nad którymi prace trwają obecnie) wdrożenie narzędzia informatycznego powinno pozostać rekomendacją na kolejne lata.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf (PL) https://szkolydoktorskie.edu.pl/ocena-srodoekresowa/ (PL) Zasady prowadzenia oceny w Szkołach Doktorskich: - Międzydziedzinowej Szkoły Doktorskiej: https://szkolydoktorskie.uw.edu.pl/ocena-srodoekresowa-3/ (PL) - Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych: https://szkolydoktorskie.uw.edu.pl/ocena-srodoekresowa/ (PL) - Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych: https://szkolydoktorskie.uw.edu.pl/ocena-srodoekresowa-2/ (PL) - Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych: https://szkolydoktorskie.uw.edu.pl/sdns/ (PL)
Działania w kolejnym okresie	→ Usprawnienie dostępu do danych o zasobach naukowych, kompetencjach i osiągnięciach pracowników poprzez opracowanie i wdrożenie autorską metodą Platformy Zarządzania Wiedzą, zintegrowanej z istniejącymi na uczelni systemami informatycznymi. → Wdrożenie narzędzia informatycznego wspomagającego ocenę okresową nauczycieli akademickich. → Aktualizacja zarządzenia Rektora w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich (kryteria oceny). → Pilotażowe wdrożenie Performance Review dla młodych naukowców.

II. Rekrutacja

12.Rekrutacja	Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.
Obecne praktyki	<i>Uchwała nr 445 Senatu UW z 2019 roku w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Warszawskiego</i> definiuje: - listę stanowisk, na jakich zatrudniani są nauczyciele akademicki w Uniwersytecie (par. 105); - zasady nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem akademickim (par. 107); - ogólne warunki zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli akademickich (Dział V, par 115 – 123), które mają zastosowanie zarówno podczas zatrudnienia nowych pracowników, jak i podczas awansu lub przeniesienia na inne stanowisko.

	Statut precyzuje także ogólne zasady zatrudnienia pracownika oraz ogólne zasady przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego (Statut UW z 2019 r., odpowiednio par. 107 i par. 126). Szczegółowe zasady zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego zostały sformułowane w <i>Zarządzeniu nr 104 Rektora UW z 2019 r. w sprawie określenia procedury zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego</i> (z późniejszymi zmianami), a zasady przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego w <i>Zarządzeniu nr 106 Rektora UW z 2019 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na UW</i> (z późniejszymi zmianami). To ostatnie Zarządzenie przewiduje w par. 7 możliwość unieważnienia przez Rektora konkursu, który został przeprowadzony z naruszeniem prawa. Rektor korzysta z tej możliwości - w okresie od stycznia do września 2021 r. unieważniony został jeden konkurs, co stanowiło 0,5% wszystkich konkursów ogłoszonych w tym czasie. Tym samym należy stwierdzić, że już w Statucie UW, regulacji, która stanowi punkt odniesienia dla wszystkich innych wewnętrznych regulacji uczelni oraz w zarządzeniach Rektora zostały sprecyzowane zasady prowadzenia rekrutacji i zatrudniania nauczycieli akademickich na wszystkich etapach kariery naukowej. Ogłaszanie konkursu, a następnie zawarcie umowy o pracę z pracownikami procedowane jest za pośrednictwem Biura Spraw Pracowniczych, jednostki administracji ogólnouniwersyteckiej, a sama umowa wymaga podpisu Rektora UW. Procedura ta zapewnia pełną kontrolę nad przestrzeganiem w praktyce zasad sformułowanych w wymienionych powyżej regulacjach. W celu popularyzacji istniejących zasad wśród pracowników, na stronie internetowej Biura Spraw Pracowniczych znajduje się <i>Vademecum zatrudnienia</i> zawierające zasady zawarte w wewnętrznych regulacjach Uniwersytetu i praktyczne wskazówki dotyczące ich stosowania. W tym samym celu, bezpośrednio po wejściu w życie wspomnianego wyżej Zarządzenia nr 106 z 2019 r. ówczesny Prorektor ds. pracowniczych, skierował do dziekanów i kierowników innych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu list wyjaśniający założenia nowo wprowadzonej regulacji.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (EN) https://bsp.adm.uw.edu.pl/planowanie-proces-rekrutacji-i-zatrudnienie/ (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5032/M.2019.280.Zarz.104.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25%20EN.pdf (EN) https://bsp.adm.uw.edu.pl/en/planning-recruitmet-process-and-employment/ (EN) https://bsp.ckc.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/18/2020/11/Pismo_Procedura-konkursowa-na-stanowiska-nauczycieli-akademickich-od-01.10.2019-r._BSP_NA_12958_2019.pdf (PL) https://bsp.adm.uw.edu.pl/en/planning-recruitmet-process-and-employment/ (EN)
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.

13.Rekrutacja (2)	Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur, a ostatecznym terminem nadsyłania podań.
Obecne praktyki	<i>Zarządzenie nr 106 Rektora UW z 2019 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim</i> szczegółowo precyzuje sposób ogłaszania i przeprowadzania konkursu. Konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego może zostać ogłoszony z inicjatywy lub za zgodą Rektora, na przynajmniej 30 dni przed upływem terminu zgłaszania aplikacji, jednocześnie w <i>Biuletynie Informacji Publicznej Uniwersytetu Warszawskiego</i>, na stronie internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz na stronach internetowych europejskiego portalu dla mobilnych naukowców (EURAXESS), a najczęściej także na stronach internetowych jednostek organizacyjnych przeprowadzających konkurs oraz na ogólnodostępnych portalach dedykowanych publikacji ogłoszeń o pracę. Minimalny termin ogłoszenia informacji w stosunku do upływu terminu składania aplikacji wynika bezpośrednio z powszechnie obowiązujących w Polsce przepisów (Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, art. 119). Zgłoszenia mogą być składane przez kandydatów elektronicznie. Zarówno prace komisji konkursowej jak rozmowy kwalifikacyjne mogą być prowadzone za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, co znakomicie ułatwia pracę komisji jak i udział w konkursie kandydatom spoza Warszawy i Polski. Ogłoszenie konkursu w przypadku pierwszego zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego, w wymiarze przekraczającym połowę czasu pracy i na okres przekraczający 3 miesiące, jest wymagane w każdym przypadku, za wyjątkiem sytuacji opisanych w <i>Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce</i> lub w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na podstawie decyzji Rektora. Z kolei zasady rekrutacji do szkół doktorskich, utworzonych w Uniwersytecie w ramach wdrożenia reformy szkolnictwa wyższego i nauki w 2018 r., reguluje <i>Uchwała nr 17 Senatu UW ze stycznia 2021 r. w sprawie zasad rekrutacji do szkół doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego</i> (z późniejszymi zmianami). W Załączniku nr 1 do wskazanej Uchwały sprecyzowano liczbę dostępnych miejsc w każdej z czterech istniejących szkół doktorskich, w podziale na dyscypliny naukowe. Przyjęcie do szkół poza określonymi limitami jest możliwe tylko w jasno wyszczególnionych przypadkach, w tym m.in. w przypadku osoby realizującej projekt wdrożeniowy w ramach finansowania przez Ministra Edukacji i Nauki lub zawarcia przez Uniwersytet umowy z innym podmiotem zapewniającym pełne finansowanie stypendium doktoranckiego. W tym samym dokumencie szczegółowo opisano procedurę przeprowadzania konkursu, która zakłada możliwość przyjęcia do szkoły w drodze konkursu organizowanego przez dyrektora szkoły, przy pomocy zespołów kwalifikacyjnych utworzonych dla poszczególnych dyscyplin. Zdefiniowano również kryteria i sposób oceny oraz minimalną liczbę punktów, którą powinni uzyskać kandydaci. Podsumowując należy stwierdzić, że proces rekrutacji zarówno na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich w drodze konkursu, jak i do szkół doktorskich odbywają się w Uniwersytecie według jednolitych, jasno zdefiniowanych zasad, a sam proces rekrutacji prowadzony jest przez specjalnie na ten cel powołane zespoły. Jakkolwiek publikowane ogłoszenia o konkursach, zawierają wymagane Zarządzeniem nr 106 Rektora z 2019 r informacje, w tym informacje na temat wymagań kwalifikacyjnych i o warunkach pracy należy zauważyć, że w sposób niewystarczający prezentują wszystkie atuty Uniwersytetu jako pracodawcy. Atuty te, choć znane nauczycielom akademickim w Polsce, mogą być nieoczywiste dla naukowców z zagranicy, nieznających obowiązujących w Polsce regulacji prawnych, w tym benefitów wynikających z pracy w Polsce

	np.: zatrudnienie na umowę o pracę przewidujące ubezpieczenie emerytalne oraz płatne zwolnienia chorobowe i wydłużony wymiar urlopu wypoczynkowego, regulacje sprzyjające posiadaniu dzieci, itp. Ponadto obecnie utrudnieniem zarówno dla komisji konkursowych jak i samych kandydatów jest brak narzędzia elektronicznego do obsługi procesu naboru kandydatów i komunikacji z nimi. Kandydaci przesyłają aplikacje na skrzynki mailowe pracowników zaangażowanych w proces zbierania ofert. Przeglądanie, sortowanie zgłoszeń i selekcja kandydatów jest prowadzone ręcznie i w formie papierowej, a komunikacja z kandydatami przebiega telefonicznie i za pośrednictwem skrzynek mailowych osób obsługujących rekrutację. Taka sytuacja powoduje, że utrudniony jest dostęp do danych statystycznych dotyczących osób aplikujących, liczby ofert i ich charakterystyki.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25%20EN.pdf (EN) https://bsp.adm.uw.edu.pl/planowanie-proces-rekrutacji-i-zatrudnienie/ (PL) https://bsp.adm.uw.edu.pl/en/planning-recruitmet-process-and-employment/ (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5899/M.2021.142.Obw.6.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5899/EN.M.2021.142.Obw.6.pdf (EN) https://szkolydoktorskie.uw.edu.pl/ (PL) https://szkolydoktorskie.uw.edu.pl/en/ (EN)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Utworzenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej (sekcja w Biurze Spraw Pracowniczych) odpowiedzialnej za rekrutację. → Zdefiniowanie mocnych stron UW jako pracodawcy i umieszczenie na stronach internetowych Biura Spraw Pracowniczych informacji adresowanej do kandydatów. → Wybór i wdrożenie platformy Internetowej Rejestracji Pracowników pełniącej rolę bazy danych kandydatów.
14.Dobór kadr	Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.
Obecne praktyki	Konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich prowadzone są przez komisje, których skład w większości przypadków wymaga wcześniejszego zaopiniowania przez radę jednostki organizacyjnej przeprowadzającej konkurs. W skład komisji wchodzi przynajmniej pięć osób, z czego przynajmniej 20% stanowią osoby spoza jednostki organizacyjnej, a w przypadku, gdy konkurs dotyczy stanowiska w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych lub badawczych w skład komisji wchodzi także przedstawiciele rady naukowej dyscypliny właściwej dla stanowiska, którego dotyczy konkurs. Ponadto w skład komisji, zgodnie z <i>Zarządzeniem nr 106 Rektora UW z 2019 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim</i>, wejść powinny osoby posiadające odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów i reprezentujące różnorodne kwalifikacje. W razie potrzeb i w miarę możliwości w składzie komisji powinni się także znaleźć przedstawiciele innych dyscyplin i otoczenia społeczno-gospodarczego. Powinna zostać także zachowana równowaga płci, a w przypadku stwierdzenia istnienia relacji pomiędzy członkiem komisji z jednym z kandydatów mogącej wpływać na bezstronność oceny wymagane jest wyłączenie tej osoby z komisji. Analiza konkursów przeprowadzonych w Uniwersytecie w okresie od 1 stycznia do 30 września 2021 r. wskazuje, że choć łączna liczba kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych była zbliżona, z niewielką nawet korzyścią na rzecz kobiet (54%), to przewodniczącymi komisji częściej byli mężczyźni (62%), co wpisuje się w zidentyfikowany już problem nadreprezentacji mężczyzn na stanowiskach wiodących w Uniwersytecie. Jednocześnie równowaga płci w komisjach, rozumiana jako równa liczba członków płci męskiej i żeńskiej lub przewaga 1 osoby w przypadku nieparzystej liczby członków komisji, zachowana została w 80% komisji. Należy podkreślić, że w

pozostałych przypadkach nierównowaga płci w komisjach spowodowana była charakterystyką zatrudnienia w jednostce organizacyjnej organizującej konkurs, np.: znaczna przewaga kobiet w porównaniu do mężczyzn w komisji na Wydziale Polonistyki wobec proporcji zatrudnienia kobiet do mężczyzn na stanowiskach nauczycieli akademickich 63% do 37% (według danych za rok 2020) czy odwrotnie przewaga liczby mężczyzn nad liczbą kobiet na Wydziale Fizyki wobec proporcji zatrudnienia kobiet do mężczyzn na stanowiskach nauczycieli akademickich 19% do 81% (według danych za rok 2020).

Blisko połowa komisji zawierała więcej niż minimalną liczbę członków komisji konkursowych, a około 1/3 z nich od 9 do nawet 16 członków komisji. Uzasadnionym jest tym samym wniosek, że jednostki organizacyjne przykładają dużą wagę do przeprowadzanych konkursów i gotowe są przeznaczyć znaczne zasoby na rzecz właściwego przeprowadzeniu selekcji kandydatów.

Jeśli chodzi o kandydatów wyselekcjonowanych na podstawie prac komisji konkursowych w przywołanym okresie, w grupie tej znalazło się 52% kobiet i 48% mężczyzn.

Jakkolwiek, poza nielicznymi wyjątkami, pierwsze zatrudnienie w Uniwersytecie na stanowisku nauczyciela akademickiego wymaga konkursu, jego rozstrzygnięcie nie jest równoznaczne ze zgodą na zatrudnienie wyłonionego kandydata. Statut UW wymaga przed zatrudnieniem na stanowisku profesora i profesora uczelni uzyskania pozytywnej opinii Senatu (Statut UW z 2019 r., par. 115 i 117), a dorobek, doświadczenie i osiągnięcia kandydata podlegają ocenie przynajmniej dwóch recenzentów, w tym jednego spoza UW. Kandydaci na pozostałe stanowiska, wyłonieni podczas procedur konkursowych, wymagają zatwierdzenia przez rady jednostek organizacyjnych przeprowadzających konkurs, jeśli takie zostały powołane (Zarządzenie nr 106 Rektora UW z 2019 r., par. 8).

Choć brak dokładnych danych na ten temat, powszechną praktyką w Uniwersytecie jest przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z wyselekcjonowanymi kandydatami, a w niektórych przypadkach stosowane są także inne narzędzia rekrutacyjne, np.: przeprowadzenie wykładu pokazowego. Warto w tym miejscu zauważyć, że Zarządzenie nr 106 Rektora UW z 2019 r. przewiduje możliwość zamknięcia konkursu w przypadku braku kandydatów spełniających warunki formalne lub nieosiągnięcia przez żadnego z kandydatów minimalnej, wymaganej liczby punktów (Zarządzenie nr 106 Rektora UW z 2019 r., par. 6) co stanowi zabezpieczenie przed zatrudnieniem osób o niskich kwalifikacjach. W okresie od 1 stycznia do 30 września 2021 r. zamknięto na tej podstawie ok. 10% konkursów.

W przypadku naboru do szkół doktorskich za organizację rekrutacji odpowiada dyrektor szkoły, który składa sprawozdanie z jego przeprowadzenia Rektorowi i radzie szkoły. Członków zespołów kwalifikacyjnych proponują, oprócz Rektora, kierownicy jednostek organizacyjnych, rady naukowe dyscyplin, rada szkoły i powoływany przez dyrektora koordynator ds. rekrutacji. Każdy zespół kwalifikacyjny powinien liczyć od 6 do 15 członków. W posiedzeniach zespołu uczestniczy wskazany przez samorząd przedstawiciel doktorantów, z głosem doradczym. Podobnie jak w przypadku komisji, powoływanych do przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego, członek zespołu kwalifikacyjnego zostaje wyłączony z jego prac w przypadku pozostawania w relacji z kandydatem mogącej wpłynąć na jego bezstronność. Przyjęte zasady przewidują przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami, przy czym mogą być one prowadzone zarówno w języku polskim jak i angielskim, w zależności od preferencji kandydata.

Tym samym należy stwierdzić, że zarówno procedura doboru kandydatów szkół doktorskich jak i kandydatów do pracy na stanowiska nauczycieli akademickich jest wieloetapowa i zakłada zastosowanie różnorodnych form oceny, przez osoby o różnorodnych kwalifikacjach, a wymagania kwalifikacyjne są jasne i uwzględniają różnorodne kryteria.

Przepisy w sprawie zasad rekrutacji do szkół doktorskich już obecnie zakładają obowiązkowe szkolenie członków zespołów kwalifikacyjnych. Korzystne byłoby udostępnienie przewodniczącym i członkom komisji prowadzącym konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich poradnika oraz analogicznych szkoleń z zasad prowadzenia kompleksowej oceny kwalifikacji i przebiegu ścieżki zawodowej kandydatów oraz dostępnych narzędzi rekrutacyjnych. Do tej pory, poza bardzo wyczerpująco opisanymi zasadami przeprowadzenia konkursu w Zarządzeniu nr 106 Rektora UW z 2019 r., nie powstało opracowanie prezentujące praktyczne przykłady zastosowania obowiązujących zasad w realiach UW na potrzeby komisji.

W odniesieniu do szkół doktorskich, przy najbliższej nowelizacji lub wprowadzeniu nowych przepisów dotyczących rekrutacji, należy poddać pod głosowanie Senatu wprowadzenie rekomendacji stosowania zasady równowagi płci w zespołach kwalifikacyjnych. Ścisły

	wymóg w tym zakresie może być niemożliwy do zrealizowania w obliczu i tak już dzisiaj wysoce złożonej procedury doboru członków komisji kwalifikacyjnych.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25%20EN.pdf (ENG) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5899/M.2021.142.Obw.6.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5899/EN.M.2021.142.Obw.6.pdf (ENG)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Przygotowanie zbioru Dobrych Praktyk obowiązujących w procesie rekrutacji na stanowiska akademickie. → Przygotowanie szkolenia dla przewodniczących i członków komisji rekrutacyjnych. → Włączenie do Uchwały w sprawie rekrutacji do szkół doktorskich rekomendacji dotyczących równowagi płci w zespołach kwalifikacyjnych.
15.Przejrzystość	Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.
Obecne praktyki	<i>Statut UW</i> precyzuje ogólne warunki zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego na wszystkich etapach kariery, natomiast szczegółowe informacje dotyczące wymagań stawianych kandydatom oraz kryteriów kwalifikacyjnych zawarte są w ogłoszeniu o pracę przygotowywanym w jednostce organizacyjnej, w której wyłoniony kandydat będzie realizował swoje zadania. Listę minimalnych informacji, które powinny zostać uwzględnione w ogłoszeniu zawarta została w <i>Zarządzeniu nr 106 Rektora UW z 2019 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na Uniwersytecie Warszawskim</i>, Wśród tych informacji znajduje się m.in. informacja o liczbie stanowisk do obsadzenia, wymaganiach na stanowisku, kryteriach kwalifikacyjnych, dyscyplinie naukowej, w której naukowiec powinien prowadzić badania i warunkach pracy. Taka procedura zapewnia z jednej strony kontrolę nad przekazaniem kandydatom jednolitego zestawu informacji na temat dostępnego stanowiska, z drugiej dopasowanie wymagań do potrzeb konkretnego stanowiska pracy. Jakkolwiek wyżej wymienione Zarządzenie dopuszcza ogłoszenie jednego konkursu na kilka stanowisk równocześnie, praktyka pokazuje, że prawie wszystkie konkursy dotyczą pojedynczego stanowiska pracy, nawet jeśli ostatecznie wyłoniony zostaje więcej niż 1 kandydat do zatrudnienia. Tym samym można założyć, że kryteria są szczegółowo opisywane pod kątem pracy na konkretnym stanowisku, którego konkurs dotyczy. 52% nauczycieli akademickich biorących udział w badaniu z 2021 r. oceniła rekrutację na stanowiska pracy na UW pod względem przejrzystości i jednoznaczności stosowanych kryteriów bardzo dobrze lub dobrze, a jedynie 21% źle lub bardzo źle. Każdy kandydat jest zobowiązany zapoznać się ze szczegółowymi zasadami przeprowadzania konkursów na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie i złożenia, wraz z innymi dokumentami aplikacyjnymi, odpowiedniego oświadczenia w tej sprawie. Wszyscy kandydaci otrzymują potwierdzenie przyjęcia swojego zgłoszenia do udziału w konkursie. Informacja na temat wyniku konkursu ogłaszana jest w ciągu 30 dni od jego rozstrzygnięcia jednocześnie przynajmniej w <i>Biuletynie Informacji Publicznej Uniwersytetu Warszawskiego</i> i na stronie internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki (Zarządzenia nr 106 Rektora UW z 2019 r., par. 5), a każdy kandydat może uzyskać dostęp do dokumentacji dotyczącej konkursu, w tym do listy rankingowej i punktacji, a także zaprotokołowanych uwag komisji dotyczących spełnienia przez niego wymagań i kryteriów oceny (Zarządzenia nr 106 Rektora UW z 2019 r., par. 3 ust. 19). Tym niemniej można założyć, że w skali całego Uniwersytetu kandydaci nie otrzymują informacji na temat mocnych i słabych stron swoich aplikacji bez wniosków z ich strony, a monitorowanie dopełnienia tego wymogu w uczelni jest obecnie trudne ze względu na rozproszony system prowadzenia konkursów i prowadzenie ich przez autonomiczne komisje. Przypuszczenie to potwierdza wynik badania przeprowadzonego w 2021 r., w którym aż 75% nauczycieli akademickich biorących udział w badaniu odpowiedziało,

	że nie uzyskała informacji zwrotnej na temat mocnych i słabych stron swojego podania. Aby wypełnić ten wymóg należy zawrzeć punkt dotyczący tego obowiązku w poradniku adresowanym do przewodniczących oraz członków komisji konkursowych.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25%20EN.pdf (EN) https://en.uw.edu.pl/jobs/ (EN) https://bsp.adm.uw.edu.pl/en/planning-recruitmet-process-and-employment/ (EN)
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.
16. Ocena zasług	W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia „kandydatów”. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.
Obecne praktyki	<i>Statut Uniwersytetu Warszawskiego</i> definiuje warunki zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach nauczycieli akademickich (Statut, Dział V, § 115 – 123. Warunki te, na potrzeby rekrutacji zostają uzupełnione o warunki ważne z punktu widzenia konkretnego stanowiska, ale już sama analiza warunków zdefiniowanych Statutem prowadzi do wniosku, że określone w nim wymagania uwzględniają całokształt pracy nauczyciela akademickiego. Dla przykładu: w przypadku większości stanowisk wskazuje się na konieczne doświadczenie w prowadzeniu dydaktyki. Od badacza i profesora wizytującego oczekuje się oprócz dorobku naukowego także dorobku zawodowego co jest ukłonem w kierunku doświadczenia zdobytego poza uczelnią. W przypadku stanowiska profesora uczelni i adiunkta Statut wymaga doświadczenia międzynarodowego. W niektórych przypadkach liczy się także dorobek organizacyjny rozumiany w Uniwersytecie jako działanie na rzecz uczelni m.in. poprzez zasiadanie w organach i podmiotach koleżeńskich, udział w pracach komisji, organizację procesu dydaktycznego i konferencji naukowych. Szerszego obrazu stosowanych w Uniwersytecie kryteriów oceny i ich przekrojowego charakteru w uczelni dostarczają kryteria oceny okresowej nauczyciela akademickiego (Zarządzenie nr 33 Rektora UW z 2020 r.) szerzej opisane w punkcie 11 - <i>Systemy oceny pracowników</i>. Aż 76% nauczycieli akademickich biorących udział w badaniu z 2021 r. oceniła, że wymagany poziom kwalifikacji i staż pracy odpowiadał zdecydowanie lub zdecydowanie tak potrzebom stanowiska, na które odbywała się rekrutacja.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25%20EN.pdf (EN)
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.

17.Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysu	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.
Obecne praktyki	Warunki zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego zawarte w <i>Statucie UW</i> (Statut, par. 115 – 123) nie zawierają zapisów wykluczających kandydatów posiadających zróżnicowane życiorysy, podobnie nie jest praktyką jednostek organizacyjnych przeprowadzających konkursy wprowadzanie zapisów nakładających na kandydatów wymóg posiadania życiorysu uwzględniającego nieprzerwaną pracę w instytucjach naukowych. Przeciwnie, w przyjętym w 2019 r. nowym <i>Statucie UW</i> wprowadzono możliwość zatrudniania na takich stanowiskach jak badacz i wykładowca wizytujący, obok istniejącego już wcześniej stanowiska profesora wizytującego (Statut, par. 105, ust. 1 i 2), co należy potraktować jako ukłon wobec osób, które po latach zróżnicowanej kariery zawodowej, także poza uczelnią, chcą dołączyć do grona akademików Uniwersytetu i uznanie wkładu jakie osoby te mogą wnieść do dydaktyki i badań prowadzonych przez uczelnię. W ślad za tym zapisami <i>Zarządzenie nr 106 Rektora UW z 2019 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego na UW</i> w par. 2, dotyczącym składu i powoływania komisji konkursowej stanowi, że w skład komisji powinny wchodzić osoby „posiadające odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów lub reprezentujące różnorodne kwalifikacje”, dopuszczając tym samym powoływanie w skład komisji przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego. Powszechną praktyką w Uniwersytecie Warszawskim i innych polskich uczelniach jest łączenie przez nauczycieli akademickich pracy naukowej z pracą zarówno w innej instytucji naukowej jak i pracą w biznesie, instytucjach pozarządowych i państwowych oraz prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Niektóre z tych dodatkowych zajęć mają bezpośredni związek z pracą naukową i dydaktyczną na uczelni, a obydwa zatrudnienia lub obydwie działalności oddziałują na siebie pozytywnie, np.: zasiadanie nauczycieli akademickich w Sądzie Najwyższym, Trybunale Konstytucyjnym lub Naczelnym Sądzie Administracyjnym. <i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> w art. 125 reguluje zasady podejmowania przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w publicznych uczelniach zatrudnienia u innych pracodawców prowadzących działalność dydaktyczną i naukową. W tym samym artykule ustawa dopuszcza prowadzenie działalności gospodarczej przez nauczyciela akademickiego, wymagając jedynie poinformowania o niej Rektora. W ślad za przepisami krajowymi Rektor w <i>Zarządzeniu Nr 105 z września 2019 r. w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową</i> sprecyzował zasady udzielania zgody oraz określił, że zgoda wydawana jest na podstawie opinii kierownika jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracownika, który powinien wziąć pod uwagę ocenę okresową wnioskującego, wywiązywanie się przez niego z obowiązków, korzyści dla jednostki organizacyjnej wynikające z podjęcia dodatkowej pracy. Wśród powodów odmowy wydania zgody wskazano m.in. potencjalny konflikt interesów lub negatywną ocenę okresową. Ponadto nauczyciele akademicy mogą podejmować pracę w tworzonych przez Uniwersytet spółkach spin-off oraz innych spółkach, których tworzenie przez uczelnie dopuszcza <i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i>. W roku akademickim 2020–2021: - 67 nauczycieli akademickich uzyskało zgodę na podjęcie dodatkowej pracy u pracodawców prowadzących działalność dydaktyczną i naukową; - 50 nauczycieli akademickich złożyło informację o prowadzeniu działalności gospodarczej.
Linki:	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5592/M.2020.388.Obw.25%20EN.pdf (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5033/M.2019.281.Zarz.105.pdf (PL)

Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.
18.Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca. - patrz punkt 29, Dział III
19.Uznawanie kwalifikacji	Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.
Obecne praktyki	<i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> precyzuje jakie wymagania powinna spełniać osoba zatrudniona na stanowisku nauczyciela akademickiego, odsyłając przy tym również do wewnętrznych regulacji uczelni, które w statutach mogą definiować dodatkowe wymagania na stanowiskach. <i>Statut UW</i>, który precyzuje warunki wymagane do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, także nie podejmuje kwestii zatrudniania osób, w stosunku do których ustalenie kwalifikacji może być utrudnione. Tym samym punktem odniesienia dla uznawania kwalifikacji akademickich i zawodowych są przepisy zawarte w <i>Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą</i>, które precyzują zasady uznawania stopnia naukowego nadanego za granicą za równoważny z odpowiednim polskim stopniem naukowym. Podmiotami nostryfikującymi stopnie naukowe doktora i doktora habilitowanego na Uniwersytecie Warszawskim są rady naukowe dyscyplin. Rada naukowa dyscypliny na rozpatrzenie wniosku ma 90 dni. Postępowanie związane jest z opłatą. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich w 2021 r. 51% respondentów oceniło, że podczas rekrutacji komisja uwzględniła pełen zakres kwalifikacji i kompetencji kandydata (w tym tzw. miękkie kompetencje jak kreatywność czy poziom niezależności) co wskazuje na pewną lukę w tym zakresie. Uznawanie kwalifikacji nieformalnych, a przede wszystkim kwestia badania posiadania tych kwalifikacji, wymaga uregulowania. Ze względu na wielość działań zaplanowanych przez Uniwersytet na najbliższe 3 lata sprawa właściwej oceny kwalifikacji nieformalnych zostanie uwzględniona w planie działania na kolejny okres. Ważnym elementem przygotowania odpowiednich rozwiązań w UW będzie pozyskanie informacji na temat dobrych praktyk w uczelniach należących do sojuszu 4 EU+.
Linki	https://radynaukowe.uw.edu.pl/nostryfikacje/
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Pozyskanie informacji na temat dobrych praktyk w zakresie rekrutacji kandydatów na nauczycieli akademickich w ramach sojuszu 4EU+ oraz wdrożenie wybranego rozwiązania na uczelni.

20.Staż pracy	Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.
Obecne praktyki	Obowiązujące w Uniwersytecie warunki zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego sprecyzowane w <i>Statucie Uniwersytetu Warszawskiego</i> (Statut, par. 115 – 123) przewidują uwzględnianie różnorodnych aspektów dorobku i osiągnięć. Długość doświadczenia jest brana pod uwagę jedynie w niektórych przypadkach i dotyczy wyłącznie doświadczenia w prowadzeniu zajęć dydaktycznych. W przypadku najwyższych stanowisk naukowych w Uniwersytecie, to jest profesora i profesora uczelni, Statut wymaga powołania przynajmniej dwóch recenzentów do oceny dorobku, doświadczenia i osiągnięć, w tym przynajmniej jednego spoza uczelni, którzy w sposób niezależny wydają swoje opinie. W obu przypadkach wymagane jest także uzyskanie pozytywnej oceny Senatu UW, w skład którego wchodzi przedstawiciele wszystkich grup wspólnoty uniwersyteckiej, ze szczególnie licznie reprezentowaną grupą profesorów i profesorów uczelni. Dlatego należy uznać, że stosowane w Uniwersytecie procedury w dużym stopniu uniezależniają Uniwersytet od opinii i stopnia lub tytułu naukowego uzyskanego przez naukowca we wcześniej zatrudniających go instytucjach.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (EN)
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.
21.Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.
Obecne praktyki	<i>Statut Uniwersytetu Warszawskiego</i> precyzuje ogólne warunki zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie. Zgodnie z tymi warunkami posiadanie stopnia doktora umożliwia zatrudnienie na stanowiskach naukowych takich jak starszy asystent, adiunkt i profesor uczelni (Statut, par. 117, 119, 122). Na stanowiskach badacza, wykładowcy i profesora wizytującego nie określono wymaganego stopnia lub tytułu naukowego, tym samym są one dostępne także dla osób ze stopniem doktora (Statut, par. 118, 120, 121). Aktualnie regulacje wewnętrzne Uniwersytetu nie przewidują ograniczeń dotyczących długości zatrudnienia w stosunku do osób z tytułem doktora. W par. 127 ust. 9 Statutu, dotyczącym oceny okresowej nauczycieli akademickich, znajduje się zapis wykluczający możliwość uwzględnienia w kryteriach oceny okresowej obowiązku uzyskania przez nauczyciela akademickiego stopnia doktora habilitowanego, który w Polsce jest kolejnym stopniem po uzyskaniu stopnia doktora. Wymóg uzyskania stopnia doktora habilitowanego w ciągu 8 lat od uzyskania stopnia doktora istniał w prawie krajowym w przeszłości, został on zniesiony wraz z wprowadzeniem w 2018 r. nowego <i>Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce</i> . Przepisy wewnętrzne uczelni zostały w tym zakresie dostosowane do przepisów krajowych.
Linki:	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (EN)

Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.
22.Uznanie zawodu	Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).
Obecne praktyki	W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich w 2021 r. 78 % respondentów na pytanie czy przez środowisko uniwersyteckie są traktowani jako specjaliści w swojej dziedzinie (niezależnie od stopnia naukowego czy formalnego usytuowania w ramach jednostki) odpowiedziało tak lub zdecydowanie tak. Badania na temat poważania zawodów prowadzone przez CBOS (Centrum Badania Opinii Społecznej), prowadzone cyklicznie, pokazują, że profesor uniwersytetu utrzymuje się wśród najbardziej poważanych zawodów - w pierwszej piątce razem z tzw. kluczowymi zawodami o wysokiej użyteczności społecznej jak strażak i pielęgniarka. Tym samym należy stwierdzić, że nauczyciele akademicy czują się wysoko oceniani, a poczucie to potwierdzają badania opinii publicznej. Warto zauważyć, że sytuacja ta może wyglądać zgoła inaczej w grupie początkujących badaczy. Jednym z celów reformy szkolnictwa wyższego i nauki wprowadzonej w 2018 r. było podniesienie rangi statusu doktoranta i zwiększenie efektywności nauczania doktorantów, m.in. poprzez położenie większego nacisku na prowadzenie przez doktoranta pracy naukowej. Pierwszy cykl nauczania w nowopowstałych szkołach doktorskich w UW nie został zakończony, dlatego na ocenę, czy działania te przyniosły oczekiwany skutek należy jeszcze poczekać. Bez wątpienia konieczne jest bieżące monitorowanie efektywności podejmowanych działań i oceny współpracy zarówno ze strony uczelni jak i doktorantów kształcących się w szkołach doktorskich. Konsultacje przeprowadzone z młodymi badaczkami wiosną 2021 r. związane z przygotowywaniem <i>Programu dla młodych badaczek i dydaktyczek</i> w Programie <i>Inicjatywa doskonałości – Uniwersytet Badawczy</i> wskazały, że sytuacja początkujących badaczy może być trudniejsza (osoby biorące udział w konsultacjach wskazywały, że ich profesjonalna wiedza bywa podważana przez starszych kolegów).
Linki	https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF (PL)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Przeprowadzenie badania wśród doktorantów w szkołach doktorskich.

III. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne

23. Środowisko badań naukowych	Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.
Obecne praktyki	W badaniu przeprowadzonym jesienią 2021 r. wśród nauczycieli akademickich aż 37% respondentów oceniło, że warunki pracy oferowane przez Uniwersytet rozumiane jako infrastruktura, sprzęt, warunki lokalowe nie sprzyjają lub zdecydowanie nie sprzyjają prowadzeniu pracy badawczej, przeciwnego zdania było 40% respondentów. Mimo, że Uniwersytet wykorzystuje do celów badawczych i dydaktycznych wspaniałe budynki, zlokalizowane w atrakcyjnych i dobrze skomunikowanych częściach miasta, to część tych budynków wymaga modernizacji lub znaczących inwestycji. Niektóre jednostki, wraz z rozwojem działalności oczekują na nowe powierzchnie do pracy. Uwagi te dotyczą także budynków wykorzystywanych przez studentów, doktorantów i nauczycieli akademickich na cele mieszkaniowe. Problem ten został już rozpoznany przez uczelnię. W wyniku intensywnych starań władz uczelni Rada Ministrów ustanowiła Program wieloletni pod nazwą „Uniwersytet Warszawski 2016–2025”, następnie wydłużony do 2027 roku, zapewniający potrzebne środki finansowe. Celem programu jest ożywienie potencjału nauk humanistycznych i społecznych (borykających się z największymi problemami lokalowymi), wzmocnienie międzynarodowej pozycji uczelni, a także zwiększenie wpływu Uniwersytetu na otoczenie społeczne i gospodarcze poprzez realizację licznych inwestycji na trzech uniwersyteckich kampusach. Obecnie część inwestycji programu wieloletniego zostało już zrealizowanych. Dla przykładu: w październiku 2019 roku otwarto przestrzeń sportową w podziemiach Biblioteki UW, w listopadzie zakończyła się przebudowa budynku przy al. Ujazdowskich, z którego korzysta nowopowstałe Centrum Współpracy i Dialogu. W trakcie wykańczania jest budynek zbudowany na potrzeby Wydziałów Neofilologii i Lingwistyki Stosowanej, a podczas realizacji budynek dla Wydziału Psychologii zlokalizowany na kampusie Ochota, który pozwoli na prowadzenie badań interdyscyplinarnych, łączących psychologię m.in. z informatyką, biologią lub fizyką. Modernizowany jest budynek Porektorski, zmodernizowane zostaną budynki naukowo-dydaktyczne przy ul. Hożej 69 oraz ul. Żwirki i Wigury 93 i przy ul. Szturmowej 4. W planach jest budowa nowych budynków naukowo-dydaktycznych przy ul. Furmańskiej oraz ul. Bednarskiej 2/4. Nowe i rewitalizowane budynki przystosowywane są do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Z punktu widzenia prowadzenia działalności badawczej, szczególnie w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych istotne jest także zapewnienie naukowcom dostępu do infrastruktury badawczej. W ramach Programu <i>Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza</i> pozyskano środki na działania I.4.2. <i>Fundusz odnawiania i rozwoju infrastruktury badawczej</i> i I.4.1. <i>Wzmocnienie potencjału Core Facility na Kampusie Ochota</i>, których celem jest m.in. stworzenie mechanizmu współfinansowania renowacji istniejącej i zakupu nowej infrastruktury badawczej, powołanie korpusu techników i zorganizowanie na Kampusie Ochota, w którym skupione są jednostki prowadzące badania z dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych punktu „pogotowia sprzętowego”. Dwie jednostki organizacyjne, to jest CNBCh i CeNT, zapoczątkowały w 2019 roku wzajemne udostępnianie infrastruktury przygotowując jej wspólny rejestr i zasady udostępniania. Obecnie nadszedł czas na dokończenie tych działań zapraszając także pozostałe jednostki do umieszczenia w rejestrze danych na temat posiadanych urządzeń i narzędzi.
Linki	https://www.uw.edu.pl/zaawansowane-prace-przy-ul-dobrej-55/ (PL) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/dzialania/i-4-2/ (PL) https://cnbch.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/06/regulamin-korzystania-z-infrastruktury-CNBCh-UW.pdf PL (PL)

Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Wprowadzenie kultury „core facility” na UW.
24. Warunki pracy	Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej 9. 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.
Obecne praktyki	Zgodnie z Kodeksem Pracy nauczyciele akademicki pracują w systemie zadaniowego czasu pracy, to jest godziny pracy zależą od zadań realizowanych przez nauczyciela akademickiego. Taki system czasu pracy pozwala na indywidualne ustalanie czasu pracy z poniższymi zastrzeżeniami, nauczyciele akademicki: - zatrudnieni w grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych są zobowiązani do realizacji zadań dydaktycznych w wymiarze określonym w <i>Regulaminie Pracy na UW</i>, według planów zajęć określonych w jednostkach organizacyjnych; - realizują szereg zadań organizacyjnych, w tym związanych z udziałem w spotkaniach organów i ciał kolegialnych, komisji i innych zespołów, które wymagają dostępności w ustalonym czasie; - zatrudnieni w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych realizują zadania naukowe, narzucające nieraz ściśle terminy realizacji określonych prac. Naukowcy prowadzący badania w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych planując godziny swojej pracy powinni dodatkowo wziąć pod uwagę dostępność stanowisk pracy w laboratoriach i dostępność infrastruktury badawczej. Poza tymi zastrzeżeniami praca nauczyciela akademickiego w Polsce pozwala na dużą elastyczność w organizacji czasu pracy oraz doborze miejsca pracy, która w wielu przypadkach może być wykonywana na przykład w domu. Od wybuchu pandemii covid-19 przez prawie półtora roku zarówno regulacje krajowe jak i wewnętrzne regulacje uniwersyteckie dopuszczały pracę zdalną, w jeszcze większym niż do tej pory stopniu, w tym prowadzenie zdalne zajęć dydaktycznych. Od lata 2021 r. uczelnia pracuje w trybie stacjonarnym z możliwością czasowego powrotu do pracy zdalnej w przypadkach wzrostu zachorowań wśród studentów, doktorantów lub pracowników. Pozytywne doświadczenia z wykorzystania narzędzi do pracy zdalnej sprawiły, że wiele posiedzeń organów i ciał kolegialnych, a także komisji i innych zespołów realizowanych jest nadal w formie zdalnej. Uczelnia zapewnia dostęp do narzędzi pracy zdalnej, pracownicy mają dostęp do skrzynki pocztowej w ramach G Suite for education. Oprócz skrzynki mailowej o nieograniczonej pojemności, usługa oferuje także: dysk Google z możliwością tworzenia, udostępniania i edycji dokumentów, komunikator z funkcją czatu i wideo rozmów, kalendarz, witryny oraz grupy dyskusyjne. Poza Google Meet w uczelni powszechnie wykorzystywane są do prowadzenia spotkań także inne wideo komunikatory takie jak MS Teams czy Zoom, itp. Powstał elektroniczny system do zdalnego przeprowadzania głosowań podczas posiedzeń. Poza możliwościami ograniczenia obciążeń związanych z pracą dydaktyczną, szerzej opisanych w punkcie 33 - <i>Nauczanie</i>, w sytuacjach przewidzianych w ustawie <i>Prawo o szkolnictwie wyższym</i> i nauce oraz <i>Statucie Uniwersytetu Warszawskiego</i> nauczyciele akademicki mogą również korzystać z przysługującego im urlopu naukowego w celach naukowych. Na podstawie przepisów krajowych nauczyciele akademicki mogą korzystać w pełnym zakresie z urlopów związanych z rodzicielstwem, to jest urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego. Doktoranci w szkołach doktorskich mogą skorzystać z zawieszenia kształcenia na czas trwania urlopów jak wyżej. Należy też zaznaczyć, że nauczycielowi akademickiemu, zgodnie z krajowymi przepisami, przysługuje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych rocznie, w stosunku do zazwyczaj 26 dni urlopu większości zatrudnionych. Dodatkowo każdemu pracującemu rodzicowi posiadającemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wszystkim osobom zatrudnionym na umowę o pracę przysługuje płatne zwolnienie od pracy na czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub osobistego sprawowania opieki m. in. nad chorym członkiem rodziny.

	Od 1 października 2013 r. w Uniwersytecie funkcjonuje żłobek <i>Uniwersyteckie Maluchy</i> dla dzieci w wieku od 7 miesięcy do 3 lat, do którego przyjmowane są dzieci nauczycieli akademickich, pracowników administracyjnych oraz doktorantów. Zainteresowanie opieką nad małymi dziećmi jest jednak tak duże, że jeden żłobek jest niewystarczający. Biblioteka UW prowadzi od 2015 r. <i>Buwialnię</i> – wydzielone pomieszczenie dla rodziców z dziećmi, którzy mogą uczyć się i pracować z księgozbiorem z przestrzeni Wolnego Dostępu. Dla dzieci przygotowane zostało miejsce do zabawy oraz książki. W Buwialni znajduje się również kącik do karmienia i przewijania. W Uniwersytecie działa Biuro Spraw Socjalnych, jednostka w administracji ogólnouniwersyteckiej obsługująca wydatkowanie środków finansowych zgromadzonych w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnym, którym zarządza Rektor przy pomocy Komisji Senackiej ds. Socjalnych, w skład której wchodzi przedstawiciele pracowników, doktorantów i studentów. Zgodnie z krajowymi przepisami Uniwersytet jest zobowiązany do dokonywania w każdym roku kalendarzowym odpisu na cele funduszu, w wysokości uzależnionej od wysokości rocznych wydatków na cele wynagrodzeń. Do korzystania z funduszu uprawnieni są zarówno pracownicy jak i doktoranci oraz emeryci, a także w niektórych przypadkach członkowie ich rodzin. W ramach funduszu pracownicy, w tym nauczyciele akademicy, mogą korzystać z dofinansowania do wypoczynku własnego oraz dzieci. Ponadto z funduszu socjalnego finansowane są zajęcia sportowe dla pracowników, udzielane na korzystnych zasadach pożyczki, a w trudnych sytuacjach życiowych zapomogi. Uczelnia zapewnia szerokie wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami. Od wielu lat w Uniwersytecie działa Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami (BON), którego zadaniem jest wspieranie członków wspólnoty uniwersyteckiej z niepełnosprawnościami w prowadzeniu pracy badawczej i dydaktycznej, a także w studiowaniu. Do szczegółowych zadań biura należy: - działanie na rzecz dostosowania budynków i terenów uczelni do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową; - koordynacja transportu dla osób niepełnosprawnych ruchowo; - organizowanie dostępnych stanowisk komputerowych i innych rozwiązań technologicznych dla studentów z niepełnosprawnościami; - prowadzenie biblioteki cyfrowej oferującej zasoby w formatach dostępnych dla studentów niewidomych i niedowidzących. Z inicjatywy BON powstał spis wykorzystywanych przez uczelnię budynków wraz z informacjami na temat ich przystosowania do pracy i nauki dla osób z ograniczeniami ruchowymi. Dzięki staraniom tego biura Uniwersytet otrzymał środki na dalsze niwelowanie barier architektonicznych w ramach projektu <i>Uniwersytet dla wszystkich – Level up</i>, realizowanego w okresie od stycznia 2020 r. do września 2023 r. Projekt jest finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, zapewni on środki m.in. na poprawę infrastruktury transportowej przez zakup dodatkowych pojazdów; wyposażenie laboratoriów w sprzęt umożliwiający prowadzenie badań osobom z najcięższymi niepełnosprawnościami; diagnozę potrzeb w zakresie zapewnienia pełnej dostępności budynków dydaktycznych oraz architektoniczne dostosowanie elementów przestrzeni akademickiej. Aktualnie BON jest zaangażowany we wdrożenie, wprowadzonych w 2019 r., krajowych przepisów dotyczących dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych dla osób ze szczególnymi potrzebami, udzielając jednostkom organizacyjnym UW konsultacji i przeprowadzając audyty stron internetowych uczelni. Od 2018 r. działa Centrum Pomocy Psychologicznej powołane przy Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, którego celem jest wspieranie studentów i pracowników. Osoby te mogą korzystać z pomocy bezpłatnie. Pandemia covid-19 pokazała, że potrzeby w zakresie pomocy psychologicznej zwiększają się bardzo dynamicznie. Od stycznia 2022 r. centrum zyskało status jednostki administracji ogólnouniwersyteckiej.
Linki	https://bon.uw.edu.pl/kategoria/universytet-dla-wszystkich/ (PL) http://cpp.uw.edu.pl/ (PL/EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5728/M.2020.514.Zarz.291.pdf (PL)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Rozwój infrastruktury związanej z opieką nad dziećmi w UW. → Opracowanie i upowszechnienie rekomendacji dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym np. w zakresie godzin posiedzeń rad naukowych, rad dydaktycznych i rad wydziałów.

	→ Diagnozowanie potrzeb osób powracających do działalności dydaktycznej i naukowej po urlopie wychowawczym.
25.Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.
Obecne praktyki	Na podstawie art. 117 ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie umowy o pracę. Pierwsza umowa o pracę w danej uczelni może być zawarta od razu na czas nieokreślony albo na określony na okres do 4 lat. W tym drugim przypadku możliwe jest bezpośrednio po wygaśnięciu umowy na czas określony zawarcie kolejnej umowy od razu na czas nieokreślony, bez przeprowadzenia konkursu, pod warunkiem uzyskania przez nauczyciela akademickiego pozytywnej oceny okresowej. Należy zaznaczyć, że zapisy te są korzystniejsze w porównaniu do przepisów dotyczących pozostałych zatrudnionych i praktyki dotyczącej zatrudnienia w Polsce. Jednocześnie <i>Kodeks pracy</i> dopuszcza możliwość zatrudniania nauczycieli akademickich na umowy na czas określony czasem realizacji projektu badawczego i praktyka ta jest stosowana w Uniwersytecie Warszawski. 31 grudnia 2021 r. w Uniwersytecie było zatrudnionych 3 210 nauczycieli akademickich w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych lub badawczych. Spośród tej grupy 2 406 nauczycieli akademickich na podstawie umowy na czas nieokreślony i 804 nauczycieli akademickich na podstawie umowy na czas określony. Zgodnie z obowiązującym w Polsce <i>Kodeksem Pracy</i> jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w tym m.in. ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony jest zakazana. Pracownicy zatrudnieni na czas określony posiadają te same prawa i obowiązki jak pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Uniwersytet stosuje zapisy Dyrektywy 99/70/WE dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), w tym w szczególności udostępnia na bieżąco informacje na temat wolnych stanowisk pracy, a także od początku 2020 r. znacznie rozbudował możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli akademickich. Obok prowadzonych programów rozwojowych dedykowanych wybranym grupom pracowników (np. młodym dydaktykom), w każdym miesiącu organizowanych jest kilkanaście szkoleń dla nauczycieli akademickich, z których mogą korzystać w dogodnym dla nich czasie. Należy zaznaczyć, że w badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 75% respondentów zadeklarowało, że forma zatrudnienia w UW sprzyja lub zdecydowanie sprzyja prowadzonej pracy naukowej, przeciwnego zdania było 11% respondentów co wskazuje na wysokie poziom zadowolenia związany z formą zatrudnienia.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5240/M.2020.26.Zarz.9.pdf (PL) https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/10/m.2019.319.zarz._143.pdf (PL)
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.

26.Finansowanie i wynagrodzenie	Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.
Obecne praktyki	Przepisy krajowe regulują w Polsce kwestie dotyczące wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od wynagrodzeń za pracę. Wszyscy pracodawcy, w tym Uniwersytet, zobowiązani są do ścisłego przestrzegania obowiązujących zasad ich naliczania, pobierania oraz raportowania ich wysokości do odpowiednich instytucji. Uniwersytet na bieżąco dostosowuje system SAP, wykorzystywany do obsługi wynagrodzeń, do zmieniających się przepisów. Dla przykładu: w 2021 r. uczelnia była zobowiązana do zapewnienia pracownikom możliwości do przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych, powszechnego programu systematycznego oszczędzania z przeznaczeniem na zaspokojenie potrzeb finansowych po osiągnięciu 60-tego roku życia. Uniwersytet wypłaca też zgodnie z przepisami stypendia dla doktorantów uczących się w prowadzonych przez uczelnię szkołach doktorskich. Wysokość stypendiów oraz zasady jego wypłaty reguluje art. 209 <i>Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce</i>. Podobnie przepisy krajowe regulują minimalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego profesora, profesora uczelni i adiunkta. Na podstawie tych regulacji oraz praktyk wewnętrznych Uniwersytet stworzył w 2020 r. <i>Regulamin Wynagradzania na UW</i> określający m.in. minimalny poziom miesięcznego wynagrodzenia dla pozostałych stanowisk w grupie nauczycieli akademickich. Dokument ten, którego przyjęcie znajdowało się w Planie działania w HRS4R na lata 2015 – 2021, zawiera wszystkie zasady dotyczące wynagrodzenia pracowników, w kilku przypadkach odsyłając do innych, szczegółowych Zarządzeń Rektora. W <i>Regulaminie Wynagradzania</i> oraz powiązanych Zarządzeniach można znaleźć szczegółowe zasady przyznawania poszczególnych składników wynagradzania i świadczeń stanowiących łącznie całkowite wynagrodzenie nauczyciela akademickiego. Do składników tych poza wynagrodzeniem zasadniczym należy m.in.: - dodatek stażowy; - dodatek funkcyjny; - dodatek zadaniowy; - wynagrodzenie uzupełniające; - wynagrodzenie dodatkowe; - wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych. Poza zebraniem wszystkich przepisów dotyczących wynagradzania w jednym dokumencie dużym krokiem naprzód było ustalenie jednorodnych zasad kalkulacji wynagrodzenia uzupełniającego dla pracowników wykonujących zadania w ramach realizowanych w Uniwersytecie projektów, programów i przedsięwzięć. Pozwoliło to na znaczne zwiększenie wynagrodzenia naukowców zaangażowanych w realizację strategicznych z punktu widzenia Uniwersytetu badań, w tym badań międzynarodowych i badań realizowanych w konsorcjach. Warto pamiętać, że zgodnie z <i>Kodeksem Pracy</i>, <i>Regulamin Wynagradzania</i> wymaga wcześniejszego uzgodnienia z istniejącymi u pracodawcy organizacjami związkowymi. Podobnie uzgodnienia ze związkami zawodowymi wymaga wydatkowanie środków przyznawanych Uniwersytetowi przez Ministerstwo Edukacji i Nauki środków na podwyżki wynagrodzeń. W publikowanym co roku Sprawozdaniu Rektora z działalności UW podawane są informacje na temat wydatków poniesionych na wynagrodzenia oraz prezentowane zestawienie średnich wynagrodzeń zasadniczych powiększonych o obowiązkowy dodatek stażowy i funkcyjny na stanowiskach nauczycieli akademickich we wszystkich jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu. Jakkolwiek zasady wynagradzania w Uniwersytecie zostały szczegółowo opisane w powszechnie dostępnych pracownikom regulacjach należy przyznać, że ze względu na wielość składników oraz różnorodność działań podejmowanych w uczelni system może być skomplikowany dla przeciętnego nauczyciela akademickiego. Krokiem w kierunku przybliżenia tych zasad pracownikom było zamieszczenie

	na stronie internetowej Biura Spraw Pracowniczych <i>Vademecum Zatrudnienia</i> zawierającego praktyczne informacje na temat zasad wynagradzania. Mimo tych wysiłków ocena systemu wynagrodzeń przez nauczycieli akademickich pozostaje raczej negatywna. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 51% respondentów zadeklarowało, że poziom wynagrodzenia w UW nie sprzyja lub zdecydowanie nie sprzyja prowadzonej pracy naukowej, przeciwnego zdania było 24% respondentów. W styczniu 2022 r. rząd polski wdrożył zmiany podatkowe będące częścią programu o nazwie <i>Polski Ład</i>, który może w niekorzystny sposób odbić się na tych naukowcach, którzy odnosząc sukcesy na polu nauki osiągają przy tym ponadprzeciętne wynagrodzenie. Jednocześnie, zgodnie z zapowiedziami rządu, zmiany mają być korzystne dla osób zarabiających najmniej, wśród których prawdopodobnie znajdują się początkujący naukowcy. Wprowadzenie zmian tuż przed rozpoczęciem nowego roku podatkowego i bardzo skomplikowane zapisy dotyczące kalkulacji wynagrodzeń sprawiają, że realne skutki nowych przepisów będą mogły zostać ocenione dopiero po kilku miesiącach.												
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5240/M.2020.26.Zarz.9.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5352/M.2020.161.Zarz.75.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5318/M.2020.129.Zarz.53.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5302/M.2020.113.Zarz.43.pdf (PL) https://bsp.adm.uw.edu.pl/informacje-przydatne-w-trakcie-zatrudnienia/ https://bsp.adm.uw.edu.pl/en/useful-information-in-the-employment-process/ (EN)												
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Przeprowadzenie badania dotyczącego wynagrodzeń i dochodów uzyskiwanych przez pracowników naukowych na UW. → Badanie dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć na UW.												
27.Równowaga płci	Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.												
Obecne praktyki	W 2020 Główna specjalistka ds. równouprawnienia i Rzeczniczka Akademicka przygotowały Plan Równości Płci dla UW (GEP) na lata 2020-2023, w oparciu o diagnozę i wyniki badań ilościowych i jakościowych na UW, serię konsultacji wewnętrznych, międzynarodowe wizyty studyjne i zewnętrzne recenzje eksperckie. GEP dla UW był pierwszym tego typu dokumentem na uczelni w Polsce. Opiera się na pięciu celach: 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności; 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet; 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników i w szkołach doktorskich; 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym; 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach wydziałowych, uczelnianych, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim. Obecnie uczelnia przygotowuje programy mentoringowe i networkingowe dla kobiet na wcześniejszych etapach kariery naukowej i koncentruje się na planowanych w GEP działaniach work-life balance. Ogólne dane dotyczące zatrudnionych na uczelni mężczyzn i kobiet są publikowane corocznie w Raporcie Rektora. Bardziej szczegółowe dane prezentowane są na stronie równościowej UW. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na UW jest w sumie względnie zrównoważony. Tabela 1 Całkowita liczba osób pracujących w podziale na płeć <table><tr><th>Całkowita liczba zatrudnionych na UW</th><th>Kobiety 2021</th><th>Mężczyźni 2021</th><th>Razem</th><th>Kobiety %</th><th>Mężczyźni %</th></tr><tr><td>osoby zatrudnione na UW</td><td>4420</td><td>3516</td><td>7936</td><td>55,69%</td><td>44,31%</td></tr></table>	Całkowita liczba zatrudnionych na UW	Kobiety 2021	Mężczyźni 2021	Razem	Kobiety %	Mężczyźni %	osoby zatrudnione na UW	4420	3516	7936	55,69%	44,31%
Całkowita liczba zatrudnionych na UW	Kobiety 2021	Mężczyźni 2021	Razem	Kobiety %	Mężczyźni %								
osoby zatrudnione na UW	4420	3516	7936	55,69%	44,31%								

w tym osoby z niepełnosprawnościami	98	57	155	63,22%	36,78%
w tym obcokrajowcy	134	213	347	38,61%	61,39%

W ogólnej kategorii nauczycieli akademickich, jak pokazuje tabela 2, proporcje płci są wyrównane, natomiast w kategorii pracowników naukowo-techniczno-inżynierskich kobiety stanowią nieznacznie mniejszość, podczas gdy generalnie przeważają wśród pracowników bibliotek oraz w jednostkach finansowo-administracyjnych.

Tabela 2 Pracownicy wg kategorii - płeć i % kobiet

Pracownicy wg kategorii	Kobiety 2021	Mężczyźni 2021	Razem	% Kobiet
nauczyciele akademicy	1970	2075	4045	49%
badawczo-techniczni	118	154	272	43%
bibliotekarze	274	96	370	74%
inżynierowo-techniczni	144	189	333	43%
finanse, administracja i obsługa	1914	1002	2916	66%
razem zatrudnieni na UW	4420	3516	7936	56%

Przy bliższym przyjrzeniu się stanowiskom akademickim przedstawionym w tabeli 3 widać, że mężczyźni nadal przeważają na najwyższych stanowiskach akademickich, środkowe pozycje są zrównoważone, a kobiety przeważają na niższych stanowiskach.

Tabela 4 przedstawia liczbę zatrudnionych mężczyzn i kobiet na stanowiskach akademickich i dydaktycznych oraz umożliwia analizę zmian w latach 2015-2021. Ogólny poziom zatrudnienia wzrósł, a zatrudnienie kobiet wzrosło bardziej niż mężczyzn. O ile nastąpił ogólny wzrost na stanowisku profesora uczelni, to najbardziej istotna zmiana nastąpiła w przypadku kobiet - o 68,8%. Również w przypadku profesora zwyczajnego nastąpił wzrost o 21% w przypadku kobiet. W związku z tym zjawiska spowalniania karier naukowych kobiet i ich nieobecność na najwyższych stanowiskach obserwowane w badaniu wewnętrznym UW może stopniowo zwalniać – zjawiska te będą monitorowane w kolejnych badaniach na temat płci i awansów naukowych na UW.

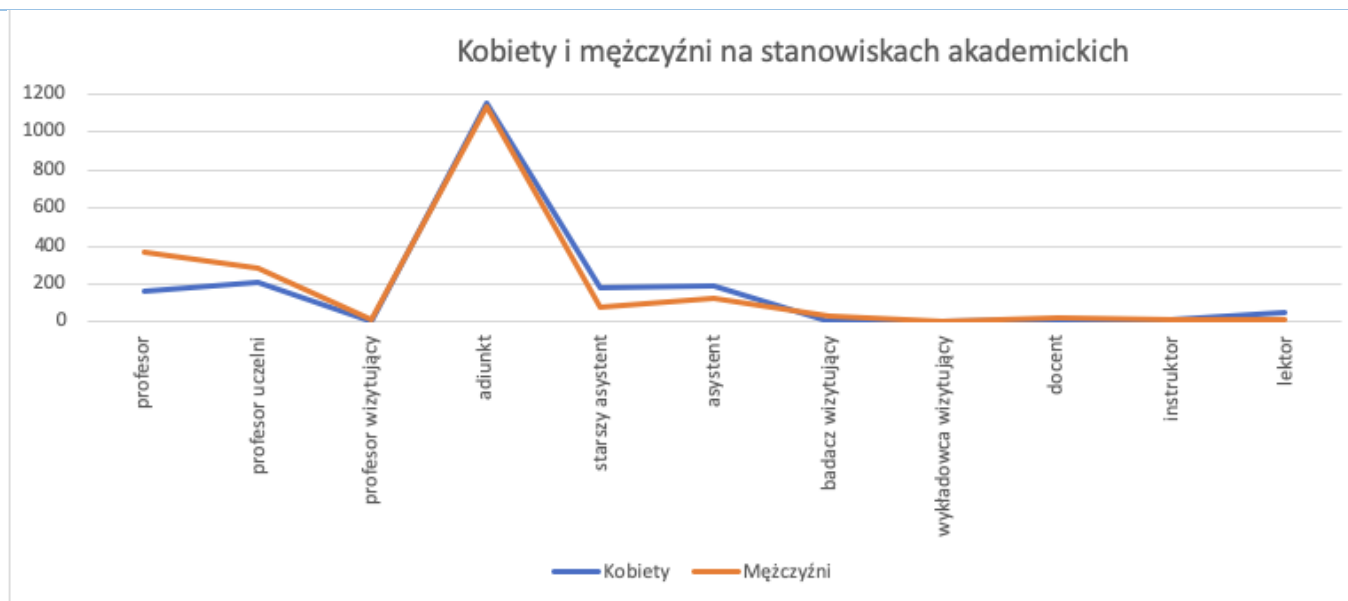
Tabela 3 Stanowiska akademickie – kobiety, mężczyźni i % kobiet.

Stanowiska akademickie	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% Kobiet
profesor	165	369	534	31%%
profesor uczelni	211	280	491	43%
profesor wizytujący	2	11	13	15%
adiunkt	1150	1131	2281	50%
starszy asystent	179	76	255	70%
asystent	186	123	309	60%
badacz wizytujący	6	30	36	17%

wykładowca wizytujący	1	7	8	12%
docent	11	21	32	34%
instruktor	13	14	27	48%
lektor	46	13	59	78%
razem zatrudnieni na UW	1970	2075	4045	49%

Tabela 4 Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach naukowych i dydaktycznych - 2015, 2021, zmiany

Stanowiska	Kobiety 2015	Kobiety 2021	Zmiana % kobiet	Mężczyźni 2015	Mężczyźni 2021	Zmiana % mężczyzn
profesor	136	165	21% wzrost	392	369	5,8% spadek
profesor uczelni	125	211	68,8% wzrost	188	280	49% wzrost
profesor wizytujący	5	2	60% spadek	23	11	52% spadek
adiunkt	1050	1150	9,5% wzrost	1058	1131	6,8% wzrost
starszy asystent	156	179	14,7% wzrost	63	76	20,6% wzrost
asystent	161	186	15,5% wzrost	121	123	1,6% wzrost
wizytujący badacz	bd	6	-	bd	30	-
wizytujący wykładowca	bd	1	-	bd	7	-
docent	38	11	71% spadek	50	21	57% spadek
instruktor	6	13	116% wzrost	6	14	133% wzrost
lektor	47	46	2% spadek	16	13	18,7% spadek
razem zatrudnieni na UW	1724	1970	14,3% wzrost	1917	2075	8,24% wzrost



Jak pokazano w tabeli 5, na najwyższych stanowiskach kierowniczych na poziomie uczelni i wydziału, w tym w strukturach wewnętrznych wydziałów, przeważają mężczyźni. Najbardziej wyrównany jest poziom wydziału – jednak wśród dziekanów przeważają mężczyźni (18 mężczyźni, 6 kobiet). W jednostkach administracyjnych przeważają kobiety.

Tabela 5 Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych

Stanowiska decyzyjne i kierownicze	Kobiety	% kobiet	Mężczyźni	% mężczyzn
Rektor i prorektorzy	1	20%	4	80%
Dziekani i prodziekani	40	45%	48	55%
Kierownictwo w instytutach	13	41%	19	59%
Kierownictwo w katedrach	52	37%	90	63%
Kierownictwo w zakładach	61	48%	66	52%
Kierownictwo w jednostkach organizacyjnych UW	7	24%	22	76%
Kierownictwo w administracji	40	59%	28	41%
Razem	174		249	

Linki	http://en.rownowazni.uw.edu.pl/uw-reports/ (EN) http://en.rownowazni.uw.edu.pl/uw-and-gender-in-numbers/ (EN)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Opracowanie wytycznych dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji kobiet i mężczyzn. → Wspieranie kobiet naukowców poprzez grupy networkingowe dla doktorantek. → Wspieranie kobiet naukowców poprzez upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet, stosowanych na wydziałach i w jednostkach. → Wspieranie kobiet naukowców poprzez gromadzenie przez szkoły doktorskie danych statystycznych. → Przeprowadzenie badań uzupełniających na temat sytuacji kobiet w UW. → Przygotowanie nowej edycji GEP. → Włączenie wymiaru płci do treści dotyczących badań i innowacji zgodnie z wymogami programu Horyzont Europa.
28. Rozwój kariery zawodowej	28 - 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. Patrz punkt. 38
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	18 - 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.
29. Wartość mobilności	29 - Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej 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.
Obecne praktyki	<i>Statut Uniwersytetu Warszawskiego</i> w części dotyczącej warunków zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich wskazuje wprost na wymóg posiadania doświadczenia międzynarodowego na stanowisku profesora uczelni i adiunkta (<i>Statut UW</i>, par. 117 i 119), a w konsekwencji także profesora. Powszechną praktyką podczas przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich jest wymóg złożenia planu rozwoju kariery naukowej przez kandydatów, a także informacji na temat dotychczas przeprowadzonych badań i udziału w projektach badawczych, także tych międzynarodowych. <i>Zarządzenie nr 33 Rektora UW z 2020 r. w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich</i> wśród kryteriów dotyczących:

- działalności naukowej wymienia m.in. przygotowywanie opracowań naukowych na rzecz innych podmiotów, stypendia i staże naukowe, udział w kolegiach redakcyjnych czasopism naukowych krajowych i zagranicznych, członkostwo w krajowych i międzynarodowych zespołach eksperckich, działalność popularyzatorską;

- wśród kryteriów dotyczących działalności dydaktycznej: zajęcia i staże dydaktyczne w innych ośrodkach naukowych w kraju i za granicą;

a

- wśród kryteriów dotyczących działalności organizacyjnej: członkostwo i funkcje w krajowych i międzynarodowych towarzystwach, organizacjach i instytucjach naukowych lub artystycznych (Zarządzenie nr 33 z 2020 r., Załącznik 1).

Mając na uwadze fakt, że w Polsce ocenie okresowej poddawani są wszyscy nauczyciele akademicki należy stwierdzić, że nacisk na podejmowanie współpracy poza uczelnią przez nauczycieli akademickich jest w Uniwersytecie bardzo duży, a współpraca ta powinna dotyczyć wielu aspektów działalności naukowca i dydaktyka.

Znajduje to potwierdzenie w ogłoszonym w marcu 2020 r. *Zarządzeniu nr 75 Rektora UW w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania wynagrodzenia uzupełniającego* z tytułu wykonywania przez pracowników zadań w ramach projektów, programów i przedsięwzięć realizowanych zarówno z funduszy krajowych jak i międzynarodowych. Wśród okoliczności zwiększających wynagrodzenie znajduje się realizacja projektów międzynarodowych, strategicznych czy realizowanych w konsorcjach, szczególnie gdy Uniwersytet pełni w nim rolę koordynatora projektu, programu lub przedsięwzięcia.

Jak napisano w punkcie 17 - *Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysu* prowadzenie dodatkowej działalności przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego w UW jest zjawiskiem stosunkowo częstym. Tylko w roku akademickim 2020 - 2021 r. zgodę Rektora na podjęcie pracy u innego pracodawcy prowadzącego działalność naukową lub dydaktyczną na mocy Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce otrzymało 67 pracowników, 50 poinformowało o podjęciu działalności gospodarczej.

Nacisk Uniwersytetu na pozyskiwanie doświadczenia międzynarodowego, widoczne jest także na poziomie organizacyjnym. W Uniwersytecie od wielu lat działa Biuro Współpracy z Zagranicą (BWZ), jednostka w administracji ogólnouniwersyteckiej zatrudniająca obecnie 22 osoby, koordynująca wyjazdy zagraniczne nauczycieli akademickich, doktorantów i studentów, współpracująca przy tym z koordynatorami ds. mobilności w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu. Jakkolwiek w okresie pandemii covid-19 liczba wyjazdów zagranicznych znacząco spadła, w poprzednich latach BWZ co roku obsługiwał wyjazdy na staże zagraniczne kilkudziesięciu nauczycieli akademickich i doktorantów, realizowane w ramach umów o bezpośredniej współpracy akademickiej (umowy z ponad 300 instytucjami z ponad 70 krajów). W latach akademickich 2018/2019 i 2019/2020 liczba wyjazdów doktorantów wzrosła kilkakrotnie do poziomu blisko 200 wyjazdów rocznie dzięki pozyskaniu przez Uniwersytet dodatkowych środków na ten cel w ramach Zintegrowanego Programu Rozwoju na rzecz UW. W ramach tego programu realizowana jest także inicjatywa pod nazwą *Włączanie badaczy z zagranicy w dydaktykę UW*, w ramach której jednostki organizacyjne UW mogą zapraszać do prowadzenia zajęć w Uniwersytecie uznanych badaczy i dydaktyków. W ramach wszystkich form współpracy w poprzednich latach akademickich na Uniwersytecie przyjeżdżało każdego roku kilkuset badaczy, nauczycieli oraz stażystów z zagranicy. W roku akademickim 2018 - 2019 było to 968 osób w 2019 - 2020 – 462 osób, a w roku 2020 - 2021 – 297.

W 2021 r. rozpoczął się kolejny etap programu Erasmus+, który realizowany będzie w latach 2021–2027. Uczelnie spełniające wymogi udziału w programie Erasmus+ mogą ubiegać się o dodatkowe środki na mobilność. Fundacja pełniąca w Polsce funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ przyznaje finansowanie z programu operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) oraz w ramach programu Edukacja.

Wśród działań zrealizowanych przez Uniwersytet w ramach Planu działań będącego częścią HRS4R na lata 2015 – 2019 w UW było stworzenie wyszukiwarki ofert wyjazdowych, dla pracowników naukowych, dydaktycznych, doktorantów i studentów, zbierającej w jednym miejscu wszystkie informacje na temat programów finansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych. Wyszukiwarka nadal działa, oferty oprócz BWZ udostępniają w niej także inne jednostki administracji ogólnouniwersyteckiej: Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych i Biuro Wspomagania Rozwoju UW.

Badania satysfakcji z udziału w wymianie międzynarodowej w ramach programu Erasmus pokazują, że wyjazdy zagraniczne cieszą się dużym powodzeniem wśród pracowników UW, a wynikające z nich korzyści i wartość dodana są wysoko oceniane. Raport za lata 2018 - 2021 wykazuje poziom ogólnej satysfakcji na poziomie 98-99%. Około 75% respondentów zadeklarowało podniesienie kompetencji

	w zakresie możliwości poznania i rozwijania nowych, innowacyjnych metod praktycznego nauczania; nabycie umiejętności mających znaczenie dla obecnej pracy i rozwoju zawodowego; poprawę umiejętności w zakresie korzystania z narzędzi i technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Powracający z wyjazdów pracownicy podkreślają, że wartość dodana wynikająca z wyjazdu zagranicznego w celu prowadzenia zajęć wykracza poza korzyści związane z dydaktyką. Doceniane jest także wzmocnienie i rozszerzenie kontaktów zagranicznych, możliwość poznania dobrych praktyk, wzrost kompetencji międzykulturowych, językowych i społecznych. Pozycja Uniwersytetu wśród uczelni wyższych w kraju i na świecie oraz kierunki prowadzonych badań naukowych sprzyjają zawieraniu sojuszy i partnerstw zarówno z instytucjami naukowymi, publicznymi oraz partnerami biznesowymi. Obecnie bardzo prężnie działa sojusz 6 europejskich uniwersytetów badawczych 4EU+, który otrzymał status uniwersytetu europejskiego. Konsorcjum oprócz UW tworzą także: Uniwersytet Karola (Czechy), Uniwersytet w Heidelbergu (Niemcy), Uniwersytet Sorboński (Sorbonne Université, Francja), Uniwersytet Kopenhaski (Dania), Uniwersytet w Mediolanie (Włochy). Powstanie sojuszu przyczyniło się do intensywnej współpracy w obszarze nauki, dydaktyki oraz wymiany dobrych praktyk przez uczelnie należące do sojuszu. W celu ułatwienia podmiotom zewnętrznym nawiązania współpracy Uniwersytet prowadzi stronę internetową, na której publikuje oferty technologiczne, informacje o usługach eksperckich oraz laboratoryjnych na rzecz ośrodków naukowych, instytucji publicznych, a także podmiotów biznesowych. Usługi eksperckie i laboratoryjne oferowane są także przez wydziały i inne jednostki organizacyjne Uniwersytetu, a realizowane przez jego badaczy. Realizując strategiczny cel Uniwersytetu jakim jest stałe podnoszenie umiędzynarodowienia uczelni w Programie <i>Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza</i> uwzględniono bardzo wiele działań wspierających współpracę międzynarodową, poniżej tylko kilka przykładów: - <i>Wspieranie naukowców z zagranicy aplikujących o wspólne prestiżowe granty badawcze z Uniwersytetem Warszawskim</i> (I.1.3.). Działanie, które zapewnia wsparcie naukowców z zagranicy planujących realizację swoich projektów badawczych na UW, np. w ramach programu Stypendia Indywidualne Marii Skłodowskiej-Curie (MSCA Individual Fellowships) lub w ramach grantów Europejskiej Rady ds. Badań w programie Horizon Europe. UW oferuje wsparcie naukowcom polegające na przygotowaniu wspólnych wniosków i pomoc administracyjną już na wczesnym etapie aplikowania; - <i>Program Mentor</i> (I.1.1), który umożliwia zapraszanie przez zespoły badawcze UW naukowców z zagranicy z uznanymi osiągnięciami w danym obszarze naukowym w roli mentorów; - <i>Podniesienie wpływu regionalnego na naukę poprzez wysokiej jakości rozpowszechnianie wyników</i> (I.2.2) za pomocą wprowadzenia systemu wynagradzania recenzentów oraz wspierania upowszechniania wyników badań w modelu Otwartego Dostępu; - <i>Nawiązywanie i wzmacnianie współpracy z partnerami strategicznymi</i> (II.1.2) mające na celu nawiązywanie i wzmacnianie partnerstw strategicznych z uczelniami o podobnym, jak Uniwersytet Warszawski, profilu. Współpraca strategiczna będzie polegała na tworzeniu wspólnych zespołów naukowych, współprowadzeniu centrów badawczych i dydaktycznych oraz wymiany kadry naukowej i administracyjnej; - <i>Przygotowanie i uruchomienie międzynarodowego, wielodzinowego projektu badawczego: Różnorodność językowo-kulturowa, bioróżnorodność i środowisko. Procesy globalne, lokalne rezultaty i implikacje społeczne</i> (II.3.2).
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (ENG) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf (PL) https://mobility.project.uw.edu.pl/en/_layouts/15/start.aspx#/SitePages/Home.aspx https://mobility.project.uw.edu.pl/en "Mobility in Research & Education @the University of Warsaw" http://bwz.uw.edu.pl/programy-miedzynarodowe-2/ (PL) http://en.bwz.uw.edu.pl/international-programmes/ (EN) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/en/actions/list/ (EN) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/dzialania/lista/ (PL)

Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Wprowadzenie ogólnouczelnianego programu, poprzedzonego pilotażem dla zagranicznych pracowników naukowych, mającego na celu zapoznanie nowych pracowników z uczelnią → System wsparcia dla pracowników międzynarodowych, którzy potrzebują dodatkowej pomocy w sprawach niezwiązanych z UW. → Wdrożenie systemu Internetowej Rejestracji Gości. → Wzmocnienie współpracy z partnerami strategicznymi/ nawiązanie nowych partnerstw strategicznych.
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.
Obecne praktyki	W maju 2021 r. przyjęte zostało <i>Zarządzenie nr 85 Rektora w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego</i>, które uregulowało po raz pierwszy dla całego Uniwersytetu zasady udziału nauczycieli akademickich w działaniach rozwojowych. Wśród dostępnych działań rozwojowych, w par. 2 Zarządzenia, wymieniono także doradztwo kariery. Uregulowania te otwierają drogę do oferowania takiego wsparcia w szerszym zakresie. Do tej pory działania związane z doradztwem podejmowały w Uniwersytecie dwie jednostki administracji ogólnouniwersyteckiej: Biuro Karier zajmujące się wspieraniem w poszukiwaniu pracy i nawiązywaniu kontaktów na rynku pracy przede wszystkim studentów i absolwentów oraz Biuro Międzynarodowych Programów Badawczych, które prowadzi doradztwo indywidualne związane z pozyskiwaniem źródeł finansowania dla badań. W pewnym zakresie doradztwo dla badaczy oferują także sekcje ds. badań znajdujące się na wydziałach. Należy jednak zaznaczyć, że dla żadnej z wymienionych jednostek doradztwo kariery nie stanowi głównego obszaru działalności. Tym samym można uznać, że obecnie doradztwo nakierowane na wsparcie nauczycieli akademickich w znajdowaniu pracy poza uczelnią jest w Uniwersytecie prowadzone w stopniu minimalnym. Wprowadzenie doradztwa indywidualnego w szerszej skali będzie wymagało stworzenia koncepcji merytorycznej i organizacyjnej. Dzięki staraniom Biura Międzynarodowych Programów Badawczych, Uniwersytet w ramach Programu <i>Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza</i> pozyskał środki na zatrudnienie doradcy dla nauczycieli akademickich. Zgodnie z planem osoba ta będzie zajmowała się doradztwem nastawionym na wsparcie nauczycieli akademickich w rozwoju ich kariery, ze szczególnym naciskiem na karierę naukową, tworzenie i realizację planów badawczych, w tym pozyskiwanie środków finansowych na badania zarówno w ramach struktur Uniwersytetu, jak i poza nim.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5895/M.2021.138.Zarz.85.pdf (PL)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Wprowadzenie indywidualnego doradztwa dla pracowników naukowych.

31. Prawa własności intelektualnej 32. Współautorstwo	31 - Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień. 32 - 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.
Obecne praktyki	Kwestie prawa autorskiego i komercjalizacji efektów badań naukowych porządkuje <i>Regulamin zarządzania własnością intelektualną na UW</i> wprowadzony Uchwałą nr 68 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z 2017 r. Regulamin określa m.in. prawa i obowiązki Uniwersytetu, pracowników oraz studentów i doktorantów w zakresie ochrony i korzystania z praw autorskich, praw pokrewnych oraz praw własności przemysłowej; zasady wynagradzania twórców oraz zasady i procedury komercjalizacji. Należy jednak zauważyć, że Regulamin w większym stopniu koncentruje się na aspekcie komercjalizacji oraz praw do uzyskiwania dochodów z komercjalizacji efektu twórczego, a w mniejszym stopniu na uregulowaniach kwestii współautorstwa. Kwestie utworu zbiorowego i prawa współtwórców w Polsce reguluje <i>Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych</i>. Każdy nauczyciel akademicki, poddawany obowiązkowej ocenie okresowej, zobowiązany jest do złożenia oświadczenia potwierdzającego, że jego dorobek w okresie objętym oceną, nie narusza przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej (Zarządzenie nr 33 Rektora z 2020 r., par. 13). Komisja oceniająca na podstawie oświadczenia nauczyciela akademickiego oraz innych materiałów jej przedstawionych stwierdza, że dorobek ocenianej osoby naruszał lub nie naruszał wyżej wymienionych przepisów. Dla zainteresowanych Biuro Spraw Pracowniczych organizuje regularne szkolenia z obszaru prawa własności intelektualnej, w 2021 r. uczestniczyło w nich 45 nauczycieli akademickich. Program szkół doktorskich obejmuje natomiast obowiązkowe zajęcia dotyczące rozpowszechniania wyników badań i prawa własności intelektualnej. W uczelni działa utworzony w 1998 r. Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii (UOTT), do którego zadań należy m.in.: podnoszenie wiedzy pracowników i studentów UW w kwestiach związanych z komercjalizacją opracowań naukowych oraz doradztwo w tym zakresie; zapewnienie sprawnej obsługi prawnej i patentowej; wsparcie marketingowe i promocja wynalazków oraz wsparcie naukowców w rozmowach ze środowiskami biznesowymi. UOTT opracował szczegółową informację w języku polskim i angielskim na temat ochrony własności intelektualnej na UW. Na jego stronach internetowych można znaleźć wiele praktycznych wskazówek i materiałów dotyczących możliwości komercjalizacji pracy badawczej oraz przebiegu tego procesu. Na życzenie jednostek organizacyjnych UOTT realizuje szkolenia i spotkania informacyjne dla nauczycieli akademickich poświęcone temu zagadnieniu. Zajęcia dotyczące możliwości komercjalizacyjnych znalazły się m.in. w programie II edycji Akademii Dziekanów, programu skierowanego do dziekanów i prodziekanów uczelni. Zgodnie z <i>Prawem o szkolnictwie wyższym i nauce</i> uczelnia może w celu komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych prowadzonych na uczelni tworzyć spółki celowe. Uniwersytet skorzystał z tej możliwości tworząc w 2012 r. spółkę celową pod nazwą UWRC Sp. z o.o. oferującą swoje usługi przede wszystkim pracownikom uczelni, inwestorom i przedsiębiorstwom zainteresowanym współpracą badawczo-rozwojową z Uniwersytetem Warszawskim. Jej oferta obejmuje m.in. wsparcie procesu komercjalizacji poprzez pomoc w tworzeniu i rozwoju spółek spin-off, wsparcie projektów na etapie "proof of concept", dostęp do inwestycji oraz laboratoriów i aparatury UW oraz zarządzanie dużymi projektami badawczo-rozwojowymi. W uczelni działa także Inkubator przedsiębiorczości (od 2020 r. w ramach Centrum Współpracy i Dialogu UW), do którego zadań należy: popularyzacja wiedzy związanej z przedsiębiorczością zarówno wśród pracowników, studentów i doktorantów; budowanie zaangażowanej

	i wspierającej się społeczności otwartej na współpracę ze sobą oraz z partnerami zewnętrznymi, a także wspieranie uczestników w rozwoju ich własnych projektów.
Linki	http://uott.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/03/Regulamin_wlasnosci_intelektualnej_na_UW_22032017.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4040/EN.M.2017.80.U.68.pdf (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf (PL) https://uott.uw.edu.pl/en/ (EN) https://uott.uw.edu.pl/?lang=pl (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5515/M.2020.316.Zarz.148..pdf (PL) https://iuw.edu.pl/pl/ (PL)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Aktualizacja Regulaminu zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim z uwzględnieniem towarzyszących mu wzorów umów.
33. Nauczanie	Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające, 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.
Obecne praktyki	Zgodnie ze <i>Statutem Uniwersytetu Warszawskiego</i> nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim zatrudnia się w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych lub badawczych (Statut, par. 105). Jak sama nazwa wskazuje jedynie zatrudnienie w jednej z pierwszych dwóch grup zobowiązuje nauczyciela akademickiego do prowadzenia zajęć dydaktycznych. <i>Regulamin Pracy na UW</i> przyjęty w UW Zarządzeniem nr 143 Rektora UW z 2019 r., w Załączniku 1 ustala roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich (tzw. pensum) zatrudnionych w UW w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Roczny wymiar zajęć dla osób łączących pracę dydaktyczną z pracą naukową wynosi od 180 na stanowisku profesora do 210 godzin dydaktycznych rocznie na stanowisku asystenta i jest wyraźnie niższy od rocznego wymiaru godzin dydaktycznych pracowników zajmujących się wyłącznie dydaktyką. Za ustalanie i przydzielanie nauczycielom akademickim zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki odpowiedzialny jest dziekan wydziału, który w szczególnych przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji programu kształcenia upoważniony jest także do powierzenia nauczycielowi akademickiemu prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym dla pracownika badawczo-dydaktycznego ¼ jego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (Regulamin Pracy na UW z 2019 r., Załącznik 1, par. 3). Jakkolwiek pensum rozliczane jest w okresach rocznych, odpowiadających okresowi jednego roku akademickiego dziekan, na pisemny wniosek nauczyciela akademickiego, może wydłużyć okres rozliczenia pensum do dwóch lat. Dodatkowym narzędziem pozwalającym nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w UW w pełnym wymiarze czasu pracy na bardziej elastyczne zarządzanie czasem jest wystąpienie do Rektora o obniżanie wymiaru pensum (Regulamin Pracy, Załącznik 1, par. 4). W roku akademickim 2020 – 2021 zgodę na obniżenie pensum otrzymało 312 nauczycieli akademickich, w tym: - 122 z powodu obciążenia zadania organizacyjnymi; - 120 z powodu obciążenia zadaniami badawczymi; - 38 z powodu obciążenia zadaniami badawczymi i organizacyjnymi na UW; - 11 z powodu stanu zdrowia; - 21 z innych powodów.

	Warto też zaznaczyć, że inne zapisy wspomnianego <i>Regulaminu Pracy na UW</i> zobowiązują kierowników jednostek organizacyjnych do uwzględniania podczas ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich przynależności nauczyciela akademickiego do określonej grupy (pracownicy badawczo-dydaktyczni, pracownicy dydaktyczni, pracownicy badawczy), zajmowanego przez niego stanowiska oraz dodatkowych obowiązków związanych z kształceniem kadry naukowej. Konsekwentnie <i>Zarządzenie nr 33 Rektora UW z 2020 r. w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich</i> precyzuje osobne kryteria oceny dla działalności naukowej i dydaktycznej, a także zobowiązuje komisje oceniające do uwzględnienia podczas oceny udziału poszczególnych rodzajów działalności w całości obowiązków ocenianego, w okresie podlegającym ocenie (Zarządzenie nr 33 Rektora UW z 2020 r., par 15, ust. 14). W ramach wdrożenia zmian wynikających z obowiązującego <i>Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce</i> doszło do większej niż poprzednio koordynacji prowadzonej w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu działalności dydaktycznej, co znalazło swój wyraz m.in. w powołaniu Uniwersyteckiej Rady ds. kształcenia i rad dydaktycznych dla prowadzonych kierunków studiów oraz podniesieniu rangi <i>kierowników jednostek dydaktycznych</i>. Wyżej wymienione zmiany zaowocowały intensyfikacją współpracy pomiędzy Prorektorem ds. studentów i jakości kształcenia, a kierownikami jednostek dydaktycznych odpowiedzialnymi za dydaktykę w jednostkach organizacyjnych. W grudniu 2020 r. we współpracy z Prorektorem ds. studenckich i jakości kształcenia i Pełnomocnikiem Rektora ds. kształcenia Biuro Spraw Pracowniczych uruchomiło program rozwojowy pod nazwą <i>Akademia Zarządzania Dydaktyką Akademicką</i> adresowany przede wszystkim do kierowników jednostek dydaktycznych. W programie Akademii znalazły się bieżące zagadnienia związane z organizacją procesu dydaktycznego, kwestie równościowe i tematyka związana z zarządzaniem zespołem. Zakończenie tego programu przewidywane jest na I kwartał 2022 r. W październiku 2021 r. uruchomiony został pilotażowy, ogólnouniwersytecki program <i>Młodzi Dydaktycy</i> adresowany do osób, które w ciągu ostatnich lat rozpoczęły prowadzenie zajęć dydaktycznych w Uniwersytecie. W programie oprócz szkoleń znalazło się indywidualne doradztwo dla uczestników. Celem programu jest zapewnienie początkującym dydaktykom większego wsparcia i umożliwienie rozwoju praktycznych umiejętności koniecznych do prowadzenia zajęć dydaktycznych i budowania relacji ze studentami. Program jest uzupełnieniem programu nauczania na studiach doktoranckich (wszyscy uczestnicy programu kształceni byli w poprzednim systemie kształcenia doktorantów to jest na studiach doktoranckich prowadzonych przy wydziałach). Uruchomienie programu <i>Młodzi Dydaktycy</i> poprzedzone zostało pogłębioną analizą potrzeb wśród początkujących dydaktyków oraz zdefiniowaniem modelu kompetencji dla początkującego dydaktyka w Uniwersytecie. Oba wyżej opisane programy zostały sfinansowane ze <i>Zintegrowanego Programu Rozwoju na rzecz UW</i>.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5072/EN.M.2019.319.Zarz.143.pdf (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5072/M.2019.319.Zarz.143.pdf (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5285/M.2020.96.Zarz.33.pdf (PL)
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Podsumowanie Programu dla Młodych Dydaktyków.
34. Skargi/apelacje	Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.
Obecne praktyki	W Uniwersytecie na podstawie Zarządzenia Nr 30 Rektora UW z 2011 r. działa Rzecznik Akademicki, do którego zadań należy: promowanie wysokich standardów etycznych, informowanie członków wspólnoty akademickiej o regulacjach prawnych obowiązujących w Uniwersytecie, pomoc osobom indywidualnym (pracownikom, doktorantom i studentom) oraz jednostkom organizacyjnym Uniwersytetu w rozwiązywaniu sporów i konfliktów oraz proponowanie Rektorowi rozwiązań zmierzających do poprawy działania uczelni, w tym

rekomendowanie mediacji. Ponadto Rzecznik w zakresie swojego działania przedstawia Rektorowi informacje i rekomendacje dotyczące niezbędnych zmian systemowych i sposobów działania uczelni.

Rzecznik podejmuje czynności po otrzymaniu zgłoszenia od członka społeczności akademickiej, na wniosek samorządu studentów lub samorządu doktorantów, Rektora lub jednostki organizacyjnej Uniwersytetu albo z własnej inicjatywy.

Na poniższym wykresie znajduje się porównanie liczby spraw zgłoszonych do Rzecznika od początku jego działania wskazujące na coraz większą świadomość społeczności akademickiej dotyczącej możliwości skorzystania z pomocy. Dynamiczny wzrost liczby zgłoszeń w ostatnich 2- 3 latach wydaje się wynikać z faktu nawiązania współpracy z Główną Specjalistką ds. równouprawnienia w Uniwersytecie i wspólnie podjęte działania jak kampania społeczna *Wszyscy jesteśmy równoważni* czy przygotowanie Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023, co zaowocowało zwiększeniem rozpoznawalności Rzecznika.

Wykres nr 1. Dynamika wpływu spraw w latach 2012 – 2020.



Działania Rzecznika wspierają mediatorzy Centrum Rozwiązywania Sporów i Konfliktów działającym przy Wydziale Prawa i Administracji UW pomagający stronom konfliktu określić ich problemy i interesy; oferujący mediację lub inne działania dążące do rozwiązania konfliktu oraz wsparcie w wypracowaniu sposobów samodzielnego dochodzenia do porozumienia w przyszłości, podczas ewentualnych nowych konfliktów. Mediacje akademickie z udziałem pracowników i studentów UW w sporach wynikających z pracy i nauki na UW są bezpłatne. Oprócz Rzeczniczki pracownicy uczelni mogą kierować swoje skargi i zażalenia do Komisji ds. Przeciwdziałania Mobbingowi i Komisji Rectorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji blisko współpracujące z Główną Specjalistką ds. równouprawnienia.

Ponadto w Uniwersytecie działają opisane szerzej w pkt. 2 – *Zasady etyczne* i pkt. 3 – *Odpowiedzialność zawodowa*:

- Uczelniana Komisja Dyscyplinarna i Rzecznicy Dyscyplinarni dla Nauczycieli Akademickich;
- Komisja Rectorska ds. Etyki Badań Naukowych z Udziałem Człowieka, a także

	- kilka organizacji związkowych wykonujących zadania na podstawie obowiązujących regulacji krajowych (Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych z późniejszymi zmianami), reprezentując pracowników, w tym nauczycieli akademickich w dochodzeniu ich praw i roszczeń. Na mocy obowiązujących w Polsce przepisów pracownicy mogą odwoływać się także do Państwowej Inspekcji Pracy powołanej do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/866/M.2011.159.Zarz.30.pdf PL http://ombudsman.uw.edu.pl/sposob-dzialania/standardy-dzialania/ PL http://ombudsman.uw.edu.pl/en/standards-of-practice/ ENG https://mediacje.wpia.uw.edu.pl/dla-pracownikow/mediacje-pracownicze PL https://mediacje.wpia.uw.edu.pl/en/for-employees-of-the-university-of-warsaw/employee-mediation ENG https://www.uw.edu.pl/pracownik/zwiazki-zawodowe/ PL https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5777/M.2021.39.Zarz.24.pdf PL https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5912/M.2021.155.Zarz.93.pdf PL
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.
35. Wpływ na organy decyzyjne	Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.
Obecne praktyki	<i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> z 2018 r. wprowadziło pewne ograniczenia w kompetencjach Senatu na rzecz Rektora, jednak nadal Senat posiada szerokie kompetencje poczynając od uchwalania Statutu uczelni, najważniejszego wewnętrznego aktu prawnego, uchwalania strategii uczelni, opiniowania kandydatów na Rektora, przeprowadzania oceny funkcjonowania uczelni, nadawania stopni naukowych i ustalania programów studiów oraz programów kształcenia w szkołach doktorskich. Zdecydowaną większość miejsc w Senacie zajmują naukowcy. Zgodnie z <i>Prawem o szkolnictwie wyższym i nauce</i> nie mniej niż 50% stanowią profesorowie i profesorowie uczelni, nie mniej 20% studenci i doktoranci oraz łącznie nie mniej niż 25% nauczyciele akademicy zatrudnieni na pozostałych stanowiskach oraz pracownicy administracji. W ramach Senatu działa kilka komisji, w tym m.in. komisja ds. polityki kadrowej, komisja ds. finansowych czy komisja ds. spraw socjalnych, których zadania określa Senat. Dodatkowo <i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> wprowadziło nowy organ kolegialny pod nazwą Rada Uczelni, w skład którego, poza przewodniczącym samorządu studentów, mogą wchodzić osoby zarówno z wnętrza uczelni jak i spoza niej. Przy czym te ostatnie powinny stanowić przynajmniej 50% jej składu. Do zadań Rady Uczelni, której członkowie powoływani są przez Senat, należy m.in. opiniowanie strategii i statutu uczelni oraz monitorowanie zarządzania i gospodarki finansowej uczelni. Z kolei <i>Uchwała nr 443 Senatu z 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu UW</i> powołała do życia jeszcze dwa nowe organy kolegialne: Radę Naukową Dziedzin oraz rady naukowe dyscyplin zajmujące się działalnością Uniwersytetu w obszarze nauki. W skład rad wchodzi wyłącznie nauczyciele akademicy i przedstawiciele doktorantów. Na podstawie przywołanego Statutu powstały też dwa nowe podmioty kolegialne to jest Uniwersytecka Rada ds. Kształcenia zajmująca się działalnością Uniwersytetu w obszarze dydaktyki oraz rady dydaktyczne dla prowadzonych kierunków studiów. Utrzymane zostały istniejące także wcześniej rady jednostek organizacyjnych Uniwersytetu, w tym wydziałów. Poza radami w Uniwersytecie działają liczne komisje m.in. do celów przeprowadzenia konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich, do przeprowadzenia okresowej oceny nauczycieli akademickich, rozpatrywania spraw dyscyplinarnych, itp.

	Sposób powoływania organów i ciał kolegialnych oraz zasady ich działania regulowane są m.in. Statutem (Dział II, Rozdział II i III) i innymi wewnętrznymi aktami prawnymi ogłaszanymi przez Rektora oraz kierowników jednostek organizacyjnych Uniwersytetu. Ponadto Uniwersytet zapewnia pracownikom swobodę zrzeszania się w celu obrony swoich interesów, w tym w związkach zawodowych. W Uniwersytecie działa kilka organizacji związkowych. Na podstawie polskiego prawa pracodawca jest zobowiązany do współdziałania z organizacjami związkowymi m.in. podczas rozstrzygania spraw indywidualnych pracowników oraz wprowadzania regulaminu pracy czy wynagradzania. W Uniwersytecie przedstawiciele związków zawodowych zasiadają m.in. w komisjach powołanych do przeprowadzenia oceny okresowej naukowców z głosem doradczym. Tym samym należy stwierdzić, że nauczyciele akademicy Uniwersytetu, a także doktoranci jako początkujący naukowcy poprzez samorząd doktorantów, mają wiele możliwości wyrażenia swoich opinii na forum uczelni oraz wpływania na sposób jej funkcjonowania i podejmowane przez Rektora, kierowników jednostek organizacyjnych i inne osoby pełniące funkcje kierownicze decyzje.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (ENG) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5587/M.2020.383.Obw.23.pdf PL
Działania wymagane w kolejnym okresie	Brak.
IV. Szkolenia	
36. Relacje z opiekunem naukowym 40. Opieka naukowa	36 - 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. 40 - Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.
Obecne praktyki	Początkujący naukowcy skupieni w szkołach doktorskich prowadzonych przez Uniwersytet korzystają ze wsparcia wyznaczonego promotora, a w niektórych przypadkach także promotora pomocniczego. Zgodnie z <i>Uchwałą nr 444 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 26 czerwca 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminów szkół doktorskich na Uniwersytecie Warszawskim</i> do obowiązków promotora należy m.in. sprawowanie opieki naukowej nad przygotowaniem rozprawy doktorskiej, w tym udzielanie doktorantowi niezbędnej pomocy merytorycznej i metodycznej w pracy naukowej, a ponadto dbałość o zapewnienie doktorantowi odpowiednich warunków pracy i prowadzenia badań oraz pomoc w opracowaniu Indywidualnego Planu Badawczego (IPB). Realizacja IPB jest monitorowana na bieżąco przez promotora, a dodatkowo poddawana ocenie śródkresowej przeprowadzanej przez specjalnie do tego celu powołaną komisję. Promotorem może być osoba posiadająca stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora, która wyróżnia się uznanym krajowym lub międzynarodowym dorobkiem naukowym, a ocena współpracy pomiędzy promotorem i doktorantem jest elementem brany pod uwagę podczas dokonywania oceny śródkresowej. W celu zapewnienia wysokiej jakości opieki promotora wprowadzono do regulaminów zapisy dotyczące maksymalnej liczby doktorantów pozostających pod opieką jednego promotora oraz niedopuszczające powierzenia opieki nad

	doktorantem osobie, której poprzedni podopieczni uzyskali negatywną oceną śródkresową lub ich rozprawy doktorskie nie uzyskały pozytywnej recenzji. Kształcenie kadry naukowej, rozumiane jako opieka naukowa nad doktorantem oraz prowadzenie seminariów naukowych i doktorskich, znajduje się wśród podstawowych zadań nauczyciela akademickiego określonych w <i>Regulaminie Pracy na UW</i> (Regulamin Pracy na UW z 2019 r., par. 4) oraz wśród szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczyciela akademickiego. Tym samym należy uznać, że wymogi sformułowane przez <i>Europejską Kartę Naukowca</i> zostały spełnione.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5976/M.2021.213.Obw.16.pdf PL
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Realizacja pilotażowego programu „Włączanie początkujących, utalentowanych naukowców (zatrudnionych w UW i uniwersytetach partnerskich) do zespołów badawczych.
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodność funkcji, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.
Obecne praktyki	Poza ustawowym obowiązkiem wyznaczenia promotora wspierającego doktoranta w przygotowaniu rozprawy doktorskiej, zarówno przepisy krajowe jak i wewnętrzne regulacje Uniwersytetu nie przewidują funkcji opiekuna naukowego. Zwyczajowo, zgodnie z tradycją akademicką, starsi naukowcy pełnią funkcje opiekunów i mentorów w stosunku do młodszych kolegów oferując wsparcie i doradztwo. Zgodnie ze strukturą organizacyjną Uniwersytetu nauczyciele akademicki zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych, z których niektóre liczą nawet ponad 200 pracowników naukowych, na co dzień pracują w mniejszych zespołach skupionych wokół tematyki, którą się naukowo zajmują tworząc zakład, katedrę czy centrum. Na czele tych wewnętrznych jednostek organizacyjnych stoją doświadczeni naukowcy, najczęściej profesorowie, organizujący pracę zespołów i wspierający młodszych kolegów w ich pracy naukowej i dydaktycznej. W badaniu przeprowadzonym wśród nauczycieli akademickich jesienią 2021 r. 13 % respondentów badania zadeklarowało, że posiada opiekunów naukowych, przy czym 53 % respondentów spośród tych posiadających tytuł zawodowy magistra i 21% respondentów ze stopniem doktora. Większość respondentów (84%) oceniło kompetencje opiekuna do pełnienia tej roli jako wysokie lub bardzo wysokie, a 81% wpływ opiekuna na ich rozwój naukowy jako pozytywny lub bardzo pozytywny. Jednocześnie spośród 58% badanych, którzy zadeklarowali, że pełnią rolę opiekunów naukowych aż 72% zadeklarowało pozytywny lub bardzo pozytywny wpływ podopiecznych odpowiednio na ich rozwój naukowy i 67% na rozwój zawodowy. Wyniki te wskazują, że relacja pomiędzy naukowcem i opiekunem naukowym może być korzystna dla obu stron, dlatego Uniwersytet powinien tworzyć sprzyjające warunki do nawiązywania i podtrzymywania takich relacji. Dzięki środkom z Programu <i>Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza</i> w Uniwersytecie planowanych jest wiele inicjatyw w tym obszarze, w tym m.in.: - działanie I.1.1 / IV.1.1. <i>Program Mentor</i>, którego celem jest zwiększenie szans badaczy z Uniwersytetu Warszawskiego na zbudowanie międzynarodowej sieci kontaktów, w tym na nawiązanie relacji z wybitnymi badaczami cieszącymi się autorytetem w swoich dyscyplinach. W ramach działania zaplanowane są krótkie pobyty na Uniwersytecie Warszawskim wybitnych, nagradzanych za osiągnięcia naukowe badaczy, w tym badaczy uhonorowanych nagrodą Nobla i medalem Fieldsa. Wizyty w Uniwersytecie Warszawskim organizowane są na zaproszenie zespołów badawczych;

	- działanie IV.5.2. <i>Program dla młodych badaczek i dydaktyczek</i>, którego celem jest wsparcie młodych badaczek poprzez udział w programie rozwojowym, w którym przewidziano m.in. opiekę mentora. Mentor poza wsparciem badaczki w realizacji Indywidualnego Planu Badawczego powinien ułatwić jej budowę sieci kontaktów w świecie nauki. Planowane są dwie edycje programu, z których pierwsza rozpocznie się w 2022 r.; - działanie IV.2.1. <i>Wzmacnianie potencjału badawczego kadry naukowej</i>, szczególnie młodej, w celu osiągnięcia doskonałości naukowej. Celem tego działania jest umożliwienie początkującym naukowcom udziału w projektach badawczych w prestiżowych ośrodkach zagranicznych, w ramach krótko- i średnioterminowych staży badawczych. Osobom zarządzającym kadrą naukową, w tym przede wszystkim dziekanom i prodziekanom oferowany jest program rozwojowy pod nazwą <i>Akademia Dziekanów</i>, o którym szerzej napisano w punkcie 28 – <i>Rozwój kariery naukowej</i>. Program Akademii obejmuje od 80 do 100 godzin zajęć. Głównym jej celem jest usystematyzowanie wiedzy, doskonalenie kompetencji zarządczych i poznanie najnowszych trendów, koncepcji, narzędzi oraz najlepszych praktyk w dziedzinie zarządzania, a także wymiana doświadczeń pomiędzy jednostkami. Jesienią 2021 r. uruchomiona została <i>Akademia Rozwoju Kompetencji Liderów Nauki</i> organizowana przede wszystkim w ramach Działania V.3.5 <i>Program rozwoju i doskonalenia kompetencji miękkich naukowców</i>. Szkolenia kierowane są do nauczycieli akademickich i pracowników zatrudnionych w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych posiadających przynajmniej stopień doktora, pracujących na Wydziale Biologii, Wydziale Chemii, Wydziale Geologii lub w Centrum Nauk Biologiczno-Chemicznych, Centrum Nowych Technologii, Środowiskowym Laboratorium Ciężkich Jonów. W ramach Akademii zostanie przeprowadzonych 12 szkoleń obejmujących następującą tematykę: zarządzanie projektami, prowadzenie rekrutacji, zarządzanie zespołem, efektywna komunikacja w zespole, efektywność osobista, techniki radzenia sobie ze stresem. Oprócz szkoleń w programie przewidziano także sesje indywidualne.
Linki	https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/dzialania/i-1-1/ PL https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/en/actions/i-1-1/ ENG https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/en/2022/02/lecture-by-professor-germa-bel-of-the-university-of-barcelona-during-a-mentoring-visit/ ENG
Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Program Mentor. → Program dla Młodych Badaczek.
28. Rozwój kariery zawodowej	
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	28 - 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. 38 - 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. 39 – Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Obecne praktyki

Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w art. 114 stanowi, że nauczyciel akademicki może być zatrudniony w jednej z trzech grup: pracowników dydaktycznych, pracowników badawczych i pracowników badawczo-dydaktycznych. Tym samym z przepisów krajowych wynika wprost jaką ścieżkę rozwoju zawodowego może wybrać nauczyciel akademicki w toku swojej kariery w ramach uczelni. *Statut Uniwersytetu Warszawskiego*, w par. 105, wymienia listę stanowisk, na których mogą być zatrudnieni nauczyciele akademicy w każdej z wymienionych wyżej grup, a kolejne paragrafy 115 i paragraf od 117 do 123 określają warunki zatrudnienia na tych stanowiskach. Dodatkowo par. 116 doprecyzowuje warunki uzyskania tytułu profesora zwyczajnego. Mając powyższe na uwadze można przyjąć, że Statut jasno precyzuje jakie stanowiska może w toku swojej kariery zawodowej w uczelni zajmować nauczyciel akademicki i jakie podstawowe warunki powinny zostać spełnione w celu ubiegania się o wyższe stanowisko. Co więcej nie ma prawnych przeszkód poza spełnieniem warunków wymaganych na danym stanowisku uniemożliwiających zmianę ścieżki rozwoju kariery w czasie jej trwania. Osoby wykazujące zdolności organizacyjne i przywódcze mogą ubiegać się o objęcie funkcji rektora, prorektorów oraz dziekanów, dyrektorów i kierowników jednostek organizacyjnych Uniwersytetu (np. instytutu, zakładu czy katedry). Ponieważ funkcje te najczęściej są obejmowane w wyniku wyborów lub specjalnie ogłoszonych konkursów i naborów uregulowania krajowe ani Uniwersyteckie nie precyzują warunków uprawniających do ich zajmowania z dwoma wyjątkami: *Prawo o nauce i szkolnictwie wyższym* w art. 24 precyzuje jedynie wymagania wobec rektora, a Statut w par. 57 wymagania wobec prorektorów.

Jeśli chodzi o doktorantów, zgodnie z *Uchwałą Nr 432 Senatu UW z dnia 29 maja 2019 r. w sprawie programów kształcenia w Szkołach Doktorskich Uniwersytetu Warszawskiego*, program zajęć w szkołach doktorskich zawiera wspólny komponent w postaci obowiązkowego bloku zajęć z dydaktyki szkoły wyższej, etyki, prawa autorskiego, pozyskiwania grantów, wystąpień publicznych i transferu wiedzy. Wspólnym elementem kształcenia w szkołach doktorskich są też praktyki. Poza programem wspólnym każda szkoła doktorska oferuje odrębny program zajęć dla doktorantów dostosowany do dyscypliny nauki uprawianej przez doktoranta. Poza programem zajęć oferowanych doktorantom w ramach szkół doktorskich bogatą ofertę działań rozwijających kompetencje proponuje *Zintegrowany Program Rozwoju na rzecz UW*, ramach którego organizowane są m.in. szkoły letnie dla doktorantów, finansowane stypendia umożliwiające mobilność międzynarodową i cała gama zajęć ogólnouniwersyteckich oferowanych doktorantom.

Ostatnio uczelnia uzyskała dofinansowanie projektu pod nazwą *Przyspieszenie umiędzynarodowienia szkół doktorskich* z NAWA - STER, mającego na celu zwiększenie poziomu umiędzynarodowienia wszystkich czterech szkół doktorskich zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowej. W ramach projektu planowane są m.in. pobyty badawcze dla doktorantów z Polski i zagranicy. Projekt powinien doprowadzić do zwiększenia mobilności zagranicznej o co najmniej 20 wyjazdowych pobyków badawczych, 12 wizyt studyjnych pracowników w najlepszych uczelniach, pozyskanie dodatkowych 3-5 opiekunów/współopiekunów z wiodących uczelni, a także zorganizowania dwóch edycji krótkich programów prowadzonych przez co najmniej 6 profesorów zagranicznych. Kadra powinna zdobyć niezbędne umiejętności pozwalające na ułatwienie zwiększenia internacjonalizacji szkoły doktorskiej.

Wraz z utworzeniem na początku 2020 r. w Biurze Spraw Pracowniczych Sekcji ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich znacznie poszerzyła się także oferta szkoleń dla nauczycieli akademickich, w tym o programy adresowane do nauczycieli akademickich znajdujących na określonym etapie rozwoju kariery akademickiej.

Do osób pełniących najwyższe funkcje dziekanów i prodziekanów, w tym prodziekanów ds. studenckich adresowane są programy *Akademia Dziekanów* (dwie edycje w latach 2020 – 2021 i 2021 – 2022), realizowana we współpracy z Międzynarodowym Centrum Zarządzania przy Wydziale Zarządzania UW, oferującym wysoko oceniane w Polsce i za granicą studia MBA, a także *Akademia Zarządzania Dydaktyką Akademicką* realizowana w latach 2020 – 2022, we współpracy z Pełnomocnikiem Rektora ds. jakości kształcenia.

Oba programy finansowane są ze *Zintegrowanego Programu na rzecz rozwoju UW*. Poza kompleksowym programem szkoleniowym uczestnicy tych programów mogą korzystać z coachingu. W kolejnych latach planowane jest uruchomienie kompleksowego programu rozwojowego dla kierowników projektów badawczych, przede wszystkim tych, którzy przygotowują się do pełnienia tej roli.

Dla początkujących naukowców zatrudnionych w Uniwersytecie kierowany jest pilotażowy program rozwojowy *Młodzi Dydaktycy* (2021 – 2022) przygotowujący dydaktyków do prowadzenia zajęć dydaktycznych dla studentów, poprzez udział w szkoleniach i indywidualne wsparcie doradców będących doświadczonymi dydaktykami. W przygotowaniu jest realizacja programu rozwojowego dla młodych badaczek i dydaktyczek oraz pilotażowe wdrożenie narzędzia pod nazwą Performance Review dla początkujących naukowców, zakładające rozwój kompetencji uczestników. Oba przedsięwzięcia finansowane będą z Programu *Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza*, oba także zakładają wsparcie mentora lub przełożonego sprawującego opiekę nad postępami w pracy badawczej uczestnika programu.

Należy zaznaczyć, że powstanie Sekcji ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich było bezpośrednio związane z zatrudnieniem w Uniwersytecie Koordynatora ds. zarządzania zasobami ludzkimi. Utworzenie tego stanowiska wynikało z realizacji Planu działania HRS4R na lata 2015 – 2021. Obecnie sekcja liczy 3, docelowo pod koniec 2022 r. 4 osoby. W okresie od stycznia 2020 r. do sierpnia 2021 r. nauczyciele akademicy Uniwersytetu skorzystali z ponad 2 500 miejsc na szkoleniach lub w dłuższych programach szkoleniowych przygotowanych przez sekcję, z czego ok. 1 000 miejsc dotyczyło szkoleń z obsługi narzędzi informatycznych, w tym do prowadzenia zajęć dydaktycznych w formie zdalnej. W 2021 r. powstała strona internetowa, na której prezentowana jest na bieżąco pełna oferta rozwojowa proponowana przez sekcję, w tym publikowany jest katalog szkoleń dostępnych na zamówienie wydziałom i innym jednostkom organizacyjnym UW. Na 31 grudnia 2021 r. w katalogu znalazło się blisko 100 tematów szkoleń adresowanych do nauczycieli akademickich, w kilku kategoriach.

Poza szkoleniami oferowanymi przez Sekcję ds. rozwoju kompetencji nauczycieli akademickich szeroką ofertę szkoleniową dla dydaktyków proponuje jednostka organizacyjna Uniwersytetu pod nazwą Centrum Kompetencji Cyfrowych, która oprócz działalności szkoleniowej administruje platformę e-learningową wykorzystywaną przez nauczycieli akademickich do prowadzenia zajęć dydaktycznych.

Biuro Współpracy z Zagranicą regularnie publikuje oferty szkoleń oferowanych przez partnerów zagranicznych UW. W 2021 r. powołana została przy Wydziale Neofilologii School for International Science (SIS), która przygotowała otwartą ofertę kursów i szkoleń służących umiędzynarodowieniu wyników badań oraz oferty dydaktycznej Uniwersytetu Warszawskiego, skierowaną do pracowników oraz doktorantów UW. Głównym celem SIS jest umożliwienie pracownikom i doktorantom UW podniesienia kompetencji w obszarach kluczowych dla ich rozwoju naukowego, to jest przygotowanie publikacji w językach obcych, prezentowanie wyników badań i udział w debatach w międzynarodowym środowisku oraz prowadzenie zajęć w języku angielskim czy praca z narzędziami wykorzystywanymi w metodologii badań empirycznych. Szkolenia dla nauczycieli akademickich oferują także Biblioteka UW, Biuro ds. Osób z Niepełnosprawnościami, Uniwersytecki Ośrodek Transferu Technologii i inne jednostki Uniwersytetu.

Znaczny wpływ na rozwój oferty szkoleniowej dla nauczycieli akademickich miało pozyskanie przez Uniwersytet środków finansowych ze *Zintegrowanego Programu Rozwoju na rzecz UW* na lata 2018 – 2022 (PO WER), a niedawno w ramach Programu *Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza*. Realizacja szkoleń w ramach tych programów odbywa się na podstawie przygotowanych na ich potrzeby regulaminów, a dostępna oferta jest publikowana na bieżąco na stronach internetowych UW.

Nauczyciele akademicy mogą także, na zasadach ogólnych, korzystać z szerokiej oferty kursów oferowanych przez Uniwersytet Otwarty UW, jednostkę realizującą zadania związane z ideą uczenia się przez całe życie oraz studiów podyplomowych prowadzonych przez jednostki organizacyjne uczelni.

	<i>Zarządzenia nr 33 Rektora z lutego 2020 roku w sprawie określenia trybu, zasad i kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich</i>, w par. 11, wśród kategorii kryteriów oceny wymienia kryterium „podnoszenia kompetencji zawodowych”. W obowiązującym wzorze oceny okresowej nauczyciela akademickiego doprecyzowano, że przez podnoszenie kompetencji zawodowych należy rozumieć: zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy, w tym na studiach wyższych lub w szkole doktorskiej; kształcenie na studiach podyplomowych; rozwój kompetencji naukowych, w tym staże naukowe, wszczęte postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora albo plany wszczęcia tych postępowań; staże dydaktyczne i rozwój kompetencji dydaktycznych, w tym z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi i technologii cyfrowych; rozwój kompetencji miękkich; kursy, szkolenia, warsztaty i inne formy rozwoju kompetencji zawodowych, w tym kompetencji zarządczych. Uwzględnienie podnoszenia kompetencji wśród kryteriów oceny, poza innymi czynnikami, pozytywnie wpływa na motywację nauczycieli akademickich do podnoszenia kompetencji. <i>Zarządzenie nr 85 Rektora UW z 2021 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników</i> zapoczątkowało nowe rozwiązania dotyczące organizacji działań rozwojowych w Uniwersytecie. Na mocy tego Zarządzenia, w 2022 r. powstanie wyszukiwarka szkoleń dla pracowników UW pozwalająca na łatwe odnalezienie informacji na temat wszystkich szkoleń oferowanych pracownikom przez jednostki organizacyjne Uniwersytetu. Ponadto Zarządzenie to zobowiązuje jednostki organizacyjne Uniwersytetu do składania okresowych sprawozdań na temat przeprowadzonych działań rozwojowych dla pracowników. Pozyskanie informacji na temat wszystkich zrealizowanych działań pozwoli na lepsze rozpoznanie potrzeb pracowników i w przyszłości rozbudowę oferowanych programów rozwojowych. Zważywszy na fakt, że działania rozwojowe kierowane do nauczycieli akademickich uczelni finansowane są prawie wyłącznie ze źródeł zewnętrznych, wyłączenie z możliwości rozwoju zawodowego dotyczy osób, których formy rozwoju zawodowego nie zostały uwzględnione przez instytucję finansującą, np.: studia podyplomowe. Ponadto uzależnienie rozwoju pracowników od pozyskania środków zewnętrznych nie gwarantuje kontynuowania tej działalności w dłuższej perspektywie.
Linki	https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4934/M.2019.190.U.443.pdf (PL) https://en.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2014/06/statute-of-the-university-of-warsaw.pdf (EN) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5976/M.2021.213.Obw.16.pdf (PL) https://rekrutacja-i-rozwoj.bsp.uw.edu.pl/ (PL) https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/4901/M.2019.158.432.pdf (PL) https://zip.uw.edu.pl/wykladowcy (PL) https://zip.uw.edu.pl/doktoranci (PL) https://rekrutacja-i-rozwoj.bsp.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/43/2021/07/Regulamin-ZIP-dzialania-rozwojowe-dla-kadry-dydaktycznej-20210723.pdf (PL) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/en/trainings/ (EN) https://inicjatywadoskonosci.uw.edu.pl/szkolenia/ (PL) https://rekrutacja-i-rozwoj.bsp.uw.edu.pl/wp-content/uploads/sites/43/2021/09/dzialania-rozwojowe-PL-regulamin-kwalifikacji-07.09.2021.pdf (PL) https://ckc.uw.edu.pl/news/szkolenie-abc-ld-4eu-dla-kadry-dydaktycznej-uw/ (PL) https://www.sis.uw.edu.pl/#onas (PL) https://mobility.project.uw.edu.pl (PL) https://mobility.project.uw.edu.pl/en (EN)

Działania wymagane w kolejnym okresie	→ Stworzenie wyszukiwarki szkoleń dla pracowników UW pozwalającej na łatwe odnalezienie informacji na temat wszystkich szkoleń oferowanych pracownikom UW. → Wprowadzenie sprawozdawczości dotyczącej działań rozwojowych zrealizowanych dla pracowników, w tym nauczycieli akademickich. → Dalsza rozbudowa oferty rozwojowej dla nauczycieli akademickich. → Kontynuacja realizacji ogólnouniwersyteckich programów rozwoju kompetencji doktorantów.
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Patrz punkt. 38
40. Opieka naukowa	Patrz punkt. 36

WYKRES GANTT 2022-2024 (OKRES TRZYLETNI)

Aspekty etyczne i zawodowe

Zasada C&C	Działanie	1 Q 22	2 Q 22	3 Q 22	4 Q 22	1 Q 23	2 Q 23	3 Q 23	4 Q 23	1 Q 24	2 Q 24	3 Q 24	4 Q 24
2	Przygotowanie Kodeksu Postępowania /Etyki zawierającego kwestie etyczne, realizacji badań i unikania konfliktu interesów.												
4	Pilotażowy program dla kierowników projektów badawczych.												
4	Akademia Dziekanów – program dla prodziekanów i kierowników jednostek organizacyjnych prowadzących działalność badawczą i dydaktyczną.												
8	Stworzenie Polityki Otwartej nauki na Uniwersytecie Warszawskim oraz uruchomienie Repozytorium Instytucjonalnego na Uniwersytecie Warszawskim.												
8	Prowadzenie spotkań i szkoleń z zakresu upowszechniania wiedzy dla naukowców w ramach sojuszu 6 uniwersytetów w zakresie współpracy z naukowcami.												
10	Prowadzenie szkoleń i warsztatów (m.in. obowiązkowe szkolenia równościowe dla nowych pracowników), szkolenia dla decydentów, administracji, doktorantów.												
10	Dalszy rozwój i udoskonalanie strony internetowej poświęconej równości: rownowazni.uw.edu.pl												
10	Powołanie Obserwatorium Równości (zbieranie danych na temat równości, cykliczne badania stanu równości na Uniwersytecie i stanu wiedzy; publikacja wyników; publikacja statystyk porównawczych).												

10	Wprowadzenie elektronicznego narzędzia pozwalającego na zgłaszanie zachowań o charakterze molestowania seksualnego i dyskryminacji.												
10	Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych w ramach programu Level Up.												
10	Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych poprzez wsparcie procesu relokacji pracowników zagranicznych.												
10	Usuwanie barier architektonicznych i organizacyjnych poprzez rozszerzenie zakresu tłumaczenia na język angielski przepisów wewnętrznych uczelni.												
10	Weryfikacja Regulaminu Funduszu Świadczeń Pracowniczych pod kątem jego dostępności dla młodych pracowników, w tym pracowników zagranicznych.												
11	Usprawnienie dostępu do danych o zasobach naukowych, kompetencjach i osiągnięciach pracowników poprzez opracowanie i wdrożenie autorską metodą Platformy Zarządzania Wiedzą, zintegrowanej z istniejącymi na uczelni systemami informatycznymi.												
11	Wdrożenie narzędzia informatycznego wspomagającego ocenę okresową nauczycieli akademickich.												
11	Aktualizacja zarządzenia Rektora w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich (kryteria oceny).												
11	Pilotażowe wdrożenie Performance Review dla młodych naukowców.												

Rekrutacja

Zasada C&C	Działanie	1 Q 22	2 Q 22	3 Q 22	4 Q 22	1 Q 23	2 Q 23	3 Q 23	4 Q 23	1 Q 24	2 Q 24	3 Q 24	4 Q 24
13	Utworzenie wewnętrznej jednostki organizacyjnej (sekcja w Biurze Spraw Pracowniczych) odpowiedzialnej za rekrutację.												
13	Zdefiniowanie mocnych stron UW jako pracodawcy i umieszczenie na stronach internetowych Biura Spraw Pracowniczych informacji adresowanej do kandydatów.												
13	Wybór i wdrożenie platformy Internetowej Rejestracji Pracowników pełniącej rolę bazy danych kandydatów.												
14	Przygotowanie zbioru Dobrych Praktyk obowiązujących w procesie rekrutacji na stanowiska akademickie.												

14	Przygotowanie szkolenia dla przewodniczących i członków komisji rekrutacyjnych.												
14	Włączenie do Uchwały w sprawie rekrutacji do szkół doktorskich rekomendacji dotyczących równowagi płci w zespołach kwalifikacyjnych.												
19	Pozyskanie informacji na temat dobrych praktyk w zakresie rekrutacji kandydatów na nauczycieli akademickich w ramach sojuszu 4EU+ oraz wdrożenie wybranego rozwiązania na uczelni.												
22	Przeprowadzenie badania wśród doktorantów w szkołach doktorskich.												

Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne

Zasada C&C	Działanie	1 Q 22	2 Q 22	3 Q 22	4 Q 22	1 Q 23	2 Q 23	3 Q 23	4 Q 23	1 Q 24	2 Q 24	3 Q 24	4 Q 24
23	Wprowadzenie kultury „core facility” na UW.												
24	Rozwój infrastruktury związanej z opieką nad dziećmi w UW.												
24	Opracowanie i upowszechnienie rekomendacji dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym np. w zakresie godzin posiedzeń rad naukowych, rad dydaktycznych i rad wydziałów.												
24	Diagnozowanie potrzeb osób powracających do działalności dydaktycznej i naukowej po urlopie wychowawczym.												
26	Przeprowadzenie badania dotyczącego wynagrodzeń i dochodów uzyskiwanych przez pracowników naukowych na UW.												
26	Badanie dotyczące różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć na UW.												
27	Opracowanie wytycznych dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji kobiet i mężczyzn.												
27	Wspieranie kobiet naukowców poprzez grupy networkingowe dla doktorantek.												
27	Wspieranie kobiet naukowców poprzez upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet, stosowanych na wydziałach i w jednostkach.												
27	Wspieranie kobiet naukowców poprzez gromadzenie przez szkoły doktorskie danych statystycznych.												

27	Przeprowadzenie badań uzupełniających na temat sytuacji kobiet w UW.												
27	Przygotowanie nowej edycji GEP.												
27	Włączenie wymiaru płci do treści dotyczących badań i innowacji zgodnie z wymogami programu Horyzont Europa.												
29/18	Wprowadzenie ogólnouczelnianego programu, poprzedzonego pilotażem dla zagranicznych pracowników naukowych, mającego na celu zapoznanie nowych pracowników z uczelnią.												
29/18	System wsparcia dla pracowników międzynarodowych, którzy potrzebują dodatkowej pomocy w sprawach niezwiązanych z UW.												
29/18	Wdrożenie systemu Internetowej Rejestracji Gości.												
29/18	Wzmocnienie współpracy z partnerami strategicznymi/ nawiązanie nowych partnerstw strategicznych.												
30	Wprowadzenie indywidualnego doradztwa dla pracowników naukowych.												
31/32	Aktualizacja Regulaminu zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim z uwzględnieniem towarzyszących mu wzorów umów.												
33	Podsumowanie Programu dla Młodych Dydaktyków.												

Szkolenia

Zasada C&C	Działanie	1 Q 22	2 Q 22	3 Q 22	4 Q 22	1 Q 23	2 Q 23	3 Q 23	4 Q 23	1 Q 24	2 Q 24	3 Q 24	4 Q 24
36	Realizacja pilotażowego programu „Włączanie początkujących, utalentowanych naukowców (zatrudnionych w UW i uniwersytetach partnerskich) do zespołów badawczych.												
37	Program Mentor.												
37	Program dla Młodych Badaczek.												
28/38/39	Stworzenie wyszukiwarki szkoleń dla pracowników UW pozwalającej na łatwe odnalezienie informacji na temat wszystkich szkoleń oferowanych pracownikom UW.												
28/38/39	Wprowadzenie sprawozdawczości dotyczącej działań rozwojowych zrealizowanych dla pracowników, w tym nauczycieli akademickich.												
28/38/39	Dalsza rozbudowa oferty rozwojowej dla nauczycieli akademickich.												

28/38/39	Kontynuacja realizacji ogólnouniwersyteckich programów rozwoju kompetencji doktorantów.												
----------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--