



ŚLĄSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY
W KATOWICACH

Strategia HR oraz plan działania

Europejska Karta Naukowca
oraz Kodeks Postępowania
przy rekrutacji pracowników naukowych



Wstęp3

Metodologia wewnętrznej analizy 7

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych dotyczących realizacji w Uczelni zasad „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych11

Wnioski płynące z przeprowadzonej analizy spójności obowiązujących w Uczelni procedur z zapisami „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”16

Obszar: Zasady etyczne i zawodowe 18

1. Wolność badań naukowych 19
2. Zasady etyczne 20
3. Odpowiedzialność zawodowa 21
4. Profesjonalne podejście 21
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów 23
6. Odpowiedzialność 24
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych 25
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników 27
9. Zaangażowanie społeczne 28
10. Zasada niedyskryminacji 30
11. Systemy oceny pracowników 30

Obszar: Rekrutacja32

12. Rekrutacja33
13. Rekrutacja (zasady)33
14. Dobór kadr (zasady)35
15. Przejrzystość (zasady)36
16. Ocena zasług (zasady)37
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zasady)37
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zasady) 38
19. Uznawanie kwalifikacji (zasady)39
20. Staż pracy (zasady)40

Obszar: Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne41

21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zasady)42
22. Uznawanie zawodu (zasady)42
23. Środowisko badań naukowych43
24. Warunki pracy45
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie46
26. Finansowanie i wynagradzanie47
27. Równowaga płci48
28. Rozwój kariery zawodowej49
29. Wartość mobilności50
30. Dostęp do doradztwa zawodowego51

31. Prawa własności intelektualnej 52
32. Współautorstwo 53
33. Nauczanie 54
34. Skargi i apelacje 55
35. Wpływ na organy decyzyjne 56

Obszar: Kształcenie 57

36. Relacje z opiekunem naukowym 58
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania 58
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego 59
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 59
40. Opieka naukowa 61

Action Plan 62

Monitoring działań wdrażających Strategię 77



Misją

*Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
jako integralnej części narodowego systemu edukacji i nauki
jest odkrywanie i przekazywanie prawdy
poprzez prowadzenie badań naukowych
i kształcenie studentów.*



Wstęp

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach został powołany w 1948 roku jako Akademia Lekarska z jednym wydziałem lekarskim i oddziałem stomatologicznym z siedzibą w Rokitnicy Bytomskiej. Rok później został przemianowany na Śląską Akademię Lekarską, a następnie na Śląską Akademię Medyczną im. Ludwika Waryńskiego, by ostatecznie, na mocy Ustawy z dnia 30 marca 2007 roku, stać się Uniwersytetem. Ta blisko siedemdziesięcioletnia tradycja Uczelni stanowi źródło dumy oraz inspiracji zarówno dla studentów jak i pracowników.

Aktualna pozycja Uniwersytetu wynika z osiągnięć naukowo-badawczych kadry oraz wysokiego poziomu kształcenia w zawodach medycznych i po-

krewnych, polegającego nie tylko na przekazywaniu wiedzy, ale także na rozwijaniu umiejętności stosowania jej w praktyce. Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach aktywnie uczestniczy w rozwoju nauki poprzez opracowywanie oraz upowszechnianie nowoczesnych technologii diagnostycznych i terapeutycznych, promowanie innowacyjnych rozwiązań w medycynie, a także tworzy przyjazne pacjentom warunki ochrony zdrowia. Rozwój Uczelni oparty jest na nowoczesnej bazie naukowej i dydaktycznej, różnorodności kierunków studiów i specjalności oraz na wysoce wyspecjalizowanej kadrze nauczycieli akademickich.



Obecnie w Uczelni kształci się w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym 9 870 studentów jednolitych studiów magisterskich, a także studiów pierwszego i drugiego stopnia, w tym 534 cudzoziemców oraz studiuje 543 doktorantów. Uniwersytet prowadzi studia na kierunkach: lekarskim, lekarско-dentystycznym, ratownictwa medycznego, neurobiologii, farmacji, biotechnologii medycznej, kosmetologii, fizjoterapii, analityki medycznej, zarządzania ryzykiem zdrowotnym, zdrowia publicznego, dietetyki, pielęgniarstwa i położnictwa, elektroradiologii oraz coaching'u medycznego. Uczelnia posiada akredytacje Polskiej Komisji Akredytacyjnej, a także akredytację na prowadzenie lekarskich studiów anglojęzycznych oraz certyfikaty Krajowej Rady Akredytacyjnej Szkół Pielęgniarek i Położnych dla kierunków pielęgniarstwo i położnictwo. Kontynuację edukacji zapewniają różnorodne formy kształcenia ustawicznego. Pięć wydziałów SUM jest posadowionych w największych miastach województwa śląskiego:





- Wydział Lekarski w Katowicach,
- Wydział Lekarski z Oddziałem Lekarsko-Dentystycznym w Zabrze,
- Wydział Farmaceutyczny z Oddziałem Medycyny Laboratoryjnej w Sosnowcu,
- Wydział Nauk o Zdrowiu w Katowicach,
- Wydział Zdrowia Publicznego w Bytomiu.

Uczelnia jest podmiotem założycielskim dla pięciu szpitali klinicznych, które oferują pacjentom kompleksowe, wysokospecjalistyczne świadczenia zdrowotne. Kliniki i oddziały kliniczne, świadcząc usługi medyczne o najwyższym stopniu referencyjności, zajmują znaczące miejsce na krajowym rynku ochrony zdrowia. Wiele z nich wymienianych jest na pierwszych miejscach krajowych rankingów jako ośrodki wiodące w takich między innymi dziedzinach medycyny, jak: kardiologia, kardiochirurgia, hematologia, chirurgia wysokospecjalistyczna, neurochirurgia, okulistyka, położnictwo i ginekologia, pediatria, nefrologia czy gastroenterologia.





Do podstawowych zadań Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach należą ochrony zdrowia. Wiele z nich wymienianych jest na pierwszych miejscach krajowych rankingów jako ośrodki wiodące w takich między innymi dziedzinach medycyny, jak: kardiologia, kardiochirurgia, hematologia, chirurgia wysokospecjalistyczna, neurochirurgia, okulistyka, położnictwo i ginekologia, pediatria, nefrologia czy gastroenterologia.

Do podstawowych zadań Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach należą:

- Kształcenie studentów w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy oraz umiejętności niezbędnych w pracy zawodowej;
- Wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, za umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka;
- Prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz świadczenie usług badawczych;

- Kształcenie i promowanie kadr naukowych;
- Upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury narodowej i techniki, w tym poprzez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych i informacyjnych;
- Prowadzenie studiów podyplomowych, kursów i szkoleń w celu kształcenia nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w systemie uczenia się przez całe życie;
- Stwarzanie warunków do rozwoju kultury fizycznej studentów;
- Działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych;
- Stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych;
- Uczestnictwo w sprawowaniu opieki medycznej w zakresie i formach określonych w przepisach o działalności leczniczej;
- Realizacja zapisów Deklaracji Bolońskiej – kształcenie przez całe życie (*lifelong learning*): od uniwersytetu pierwszego wieku aż po



uniwersytet trzeciego wieku.

Realizując zadania statutowe Uczelnia współpracuje z krajowymi i zagranicznymi instytucjami naukowymi, medycznymi i innymi oraz uczestniczy w tworzeniu europejskiej przestrzeni szkolnictwa wyższego.

Niniejsza *Strategia HR Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach SUM* została opracowana na podstawie przeprowadzonej analizy spójności funkcjonowania Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach z zapisami „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, w celu wytyczenia kierunków działań prowadzących do pełnej implementacji zapisów *Karty* i *Kodeksu* w politykę wewnętrzną Uczelni.

Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, jako pracodawca 913 pracowników naukowo-dydaktycznych oraz 379 dydaktycznych, zdaje sobie

sprawę, iż zapewnienie wysokiej jakości środowiska pracy i kształcenia, a także dobrego samopoczucia Naukowców stanowi esencję jego istnienia, jako instytucji prowadzącej działalność dydaktyczną i naukowo-badawczą.

W związku z powyższym zobowiązuje się do stosowania najwyższych standardów w rekrutacji pracowników na wszystkich poziomach, a także do zagwarantowania Naukowcom możliwie najlepszych warunków, aby mogli wykonywać swoją pracę z poszanowaniem zasad etycznych i zgodnie z zasadą równości szans oraz umożliwienia Naukowcom zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Metodologia wewnętrznej analizy

W dniu 30.07.2015 r. Rektor Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach podpisał Deklarację poparcia „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, wyrażając tym samym wolę pełnego



wdrożenia postanowień *Karty* oraz *Kodeksu* w wewnętrzne regulacje Uczelni. Jednocześnie, w celu wdrożenia w Uczelni Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników oraz przygotowania dokumentacji aplikacyjnej do uzyskania Logo HR *Excellence in Research*, Rektor Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach Zarządzeniem nr 60/2016 z dnia 13.05.2016 r. powołał zespół ds. Logo HR Excellence in Research.

W pracach zespołu uczestniczyło 19 osób – przedstawicieli społeczności akademickiej Uczelni, w tym pracowników naukowo-dydaktycznych, nauczycieli akademickich, pracowników działów administracyjnych. Jako obserwator w pracach zespołu uczestniczył Kierownik Działu Kontroli i Audytu SUM.

Zespół ds. Logo HR *Excellence in Research*, przystąpił do przeprowadzenia analizy spójności obowiązujących w Uczelni procedur z zapisami *Karty* i *Kodeksu*, uwzględniając jednocześnie zobowiązania

wynikające z powszechnie obowiązujących aktów prawa krajowego. Przeprowadzenie analizy miało na celu porównanie istniejących w Uczelni procedur oraz stosowanych praktyk z zapisami *Karty* i *Kodeksu*.

W celu dokonania rzetelnej oceny Zespół zdecydował także o wyrażeniu opinii w zakresie spójności funkcjonowania Uczelni z poszczególnymi zapisami *Karty* i *Kodeksu* poprzez skierowanie do wszystkich pracowników nauki oraz doktorantów anonimowej ankiety.

Anonimowe badanie ankietowe zostało udostępnione na stronie internetowej, pod adresem <https://frkat.sum.edu.pl/ankieta-europejska-karta-naukowca-2>. Treść pytań została zredagowana w taki sposób, by w przypadku stwierdzenia niezgodności działań Uczelni z zasadami *Karty* i *Kodeksu*, respondenci mieli możliwość zaproponowania zmian, w tym koniecznych do podjęcia kroków.

Pytania ankietowe sformułowano w oparciu o każdą z 40 zasad określonych w Europejskiej Karcie



Naukowca oraz dodatkowo załączono 4 pytania otwarte, pozwalające na wyrażenie opinii w aspekcie zgodności zasad i praktyk realizowanych w SUM z każdym z czterech obszarów *Karty i Kodeksu*.

Warto zaznaczyć, iż szereg kwestii poruszanych w Karcie oraz Kodeksie uregulowanych jest przez obowiązujące przepisy prawa krajowego, które Uczelnia zobligowana jest respektować. Ponadto założenia Strategii Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach na lata 2015-2021 w znacznej mierze pokrywają się z postanowieniami Karty i Kodeksu.

Podstawowymi dokumentami wewnętrznymi SUM, wziętymi pod uwagę w procesie analizy były:

- Statut Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach, Strategia Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach – Opracowanie na lata 2015-2021,
- Regulamin Organizacyjny Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach,

- Zasady Etyczne i Organizacyjne Badań Naukowych Prowadzonych w Śląskim Uniwersytecie Medycznym (d. Śląskiej Akademii Medycznej) w Katowicach.



MONITOROWANIE REALIZACJI W ŚLĄSKIM UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W KATOWICACH
ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA ORAZ KODEKSU POSTĘPOWANIA
PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW ORAZ SPRAWOZDAWCZOŚCI W TYM ZAKRESIE.

KROK 7
DZIAŁANIA CIĄGŁE

PUBLIKACJA STRATEGII HR NA STRONIE INTERNETOWEJ
ŚLĄSKIEGO UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO W KATOWICACH

KROK 6
WRZESIEŃ 2016

OPRACOWANIE HUMAN RESOURCES STRATEGY AND ACTION
PLAN INCORPORATING THE EUROPEAN CHARTER FOR RESEARCHERS
AND THE CODE OF CONDUCT FOR RECRUITMENT OF RESEARCH

KROK 5
SIERPIEŃ 2016

KROK 4
LIPIEC 2016

WŁĄCZENIE W PROCES ANALIZY WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW
NAUKOWYCH ZATRUDNIONYCH W UCZELNI I DOKTORANTÓW
ORAZ PRZEPROWADZENIE ANONIMOWEJ ANKIETY.

KROK 3
CZERWIEC 2016

ANALIZY SPÓJNOŚCI OBOWIĄZUJĄCYCH W UCZELNI
PROCEDUR Z ZAPISAMI KARTY I KODEKSU PRZEZ ZESPÓŁ
DS. LOGO HR IN EXCELLENCE IN RESEARCH

KROK 2
MAJ 2016

POWOŁANIE ZESPOŁU DS. LOGO HR IN EXCELLENCE

KROK 1
LIPIEC 2015

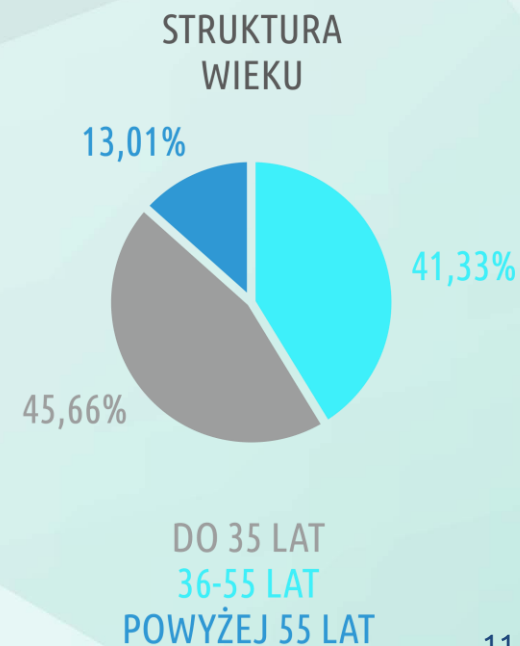
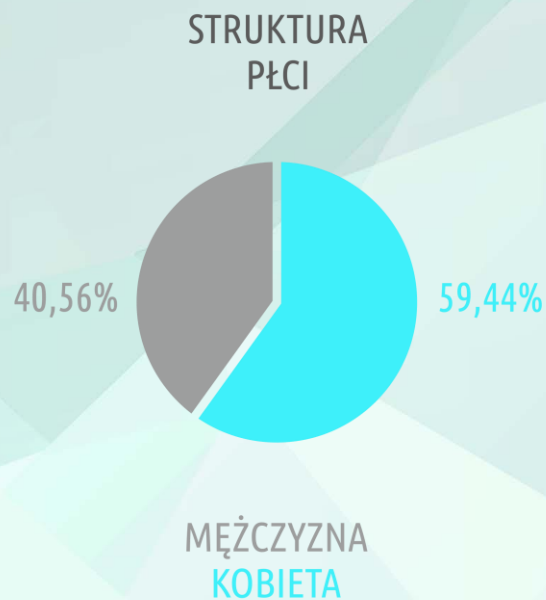
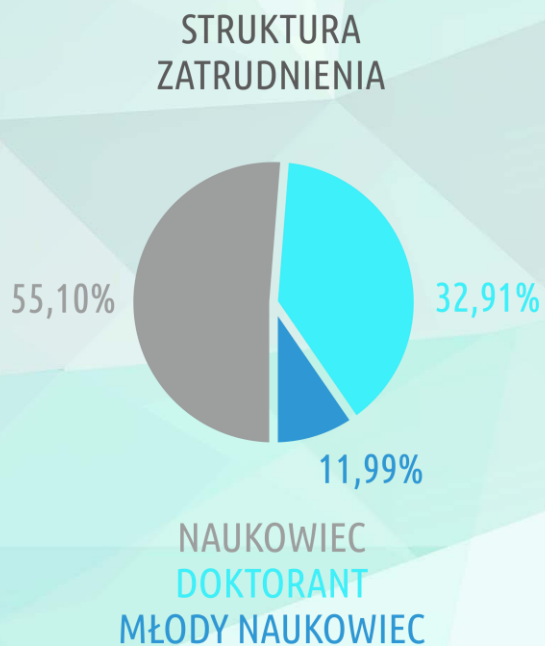
PODPISANIE PRZEZ REKTORA ŚLĄSKIEGO UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO W KATOWICACH
DEKLARACJI POPARCIA „EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA”
ORAZ „KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH”

Proces
implementacji
Karty
i Kodeksu

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych dotyczących realizacji w Uczelni zasad „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.

Struktura społeczno-demograficzna została zaprezentowana na Rycinie Y. Wyniki badania ankietowego przedstawiono na Rycinie Z.

Rycina Y. Struktura płci, wieku, stanowiska respondentów.





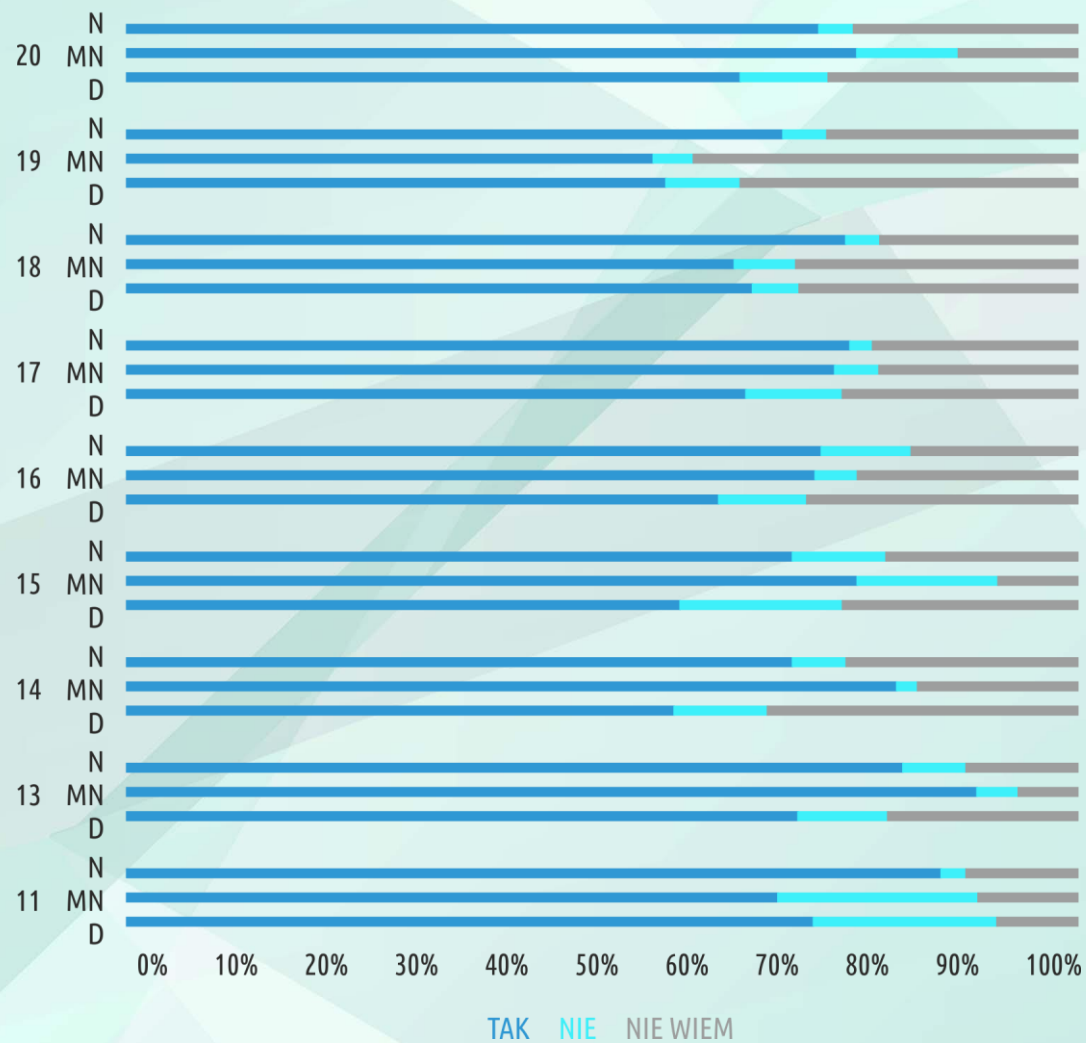
Rycina Z. Wyniki badania ankietowego

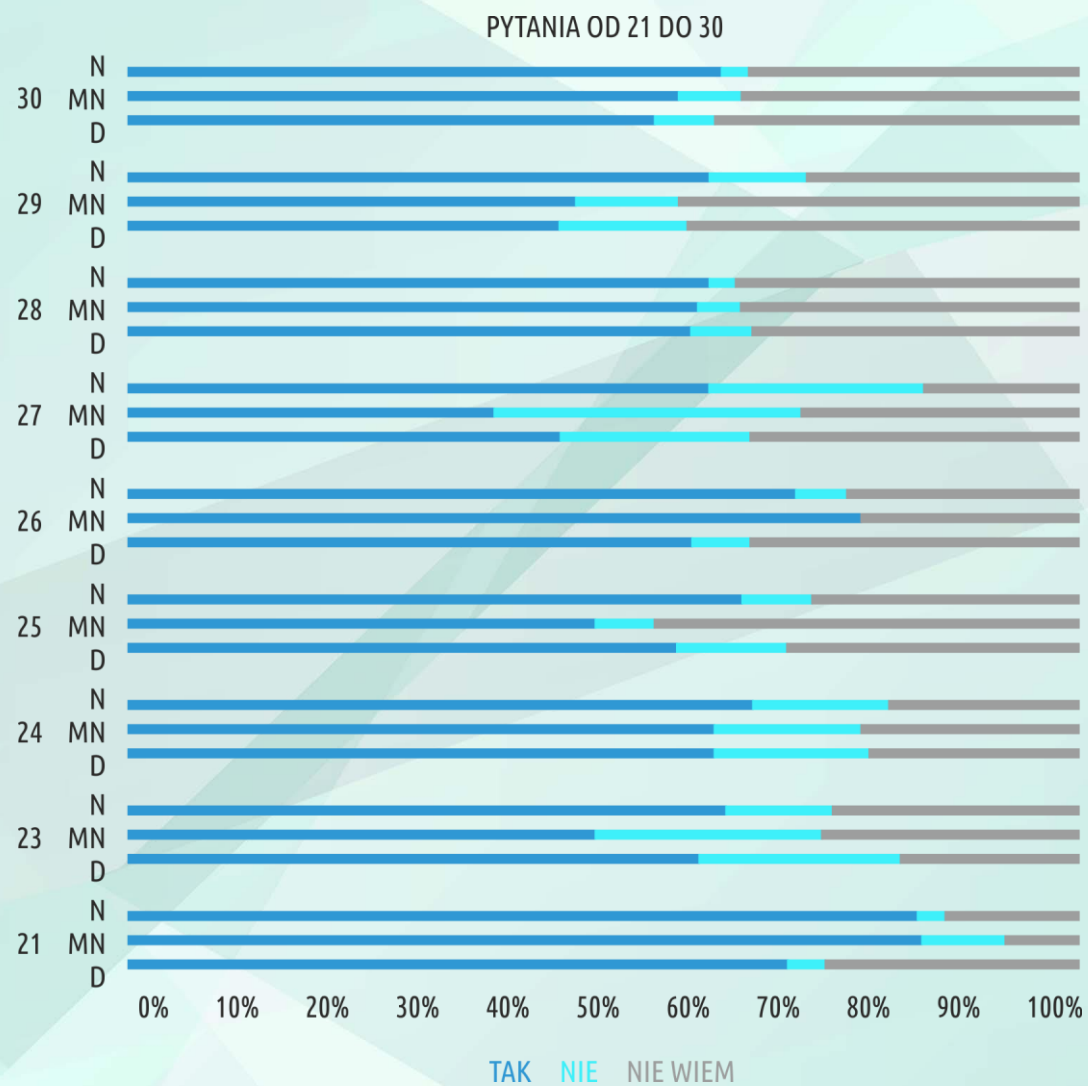
W wyniku zastosowanej metody ankietowej
uzyskano odpowiedzi
od 392 respondentów,
w tym 129 doktorantów (D),
47 młodych naukowców (MN)
oraz 216 pracowników naukowych (N).





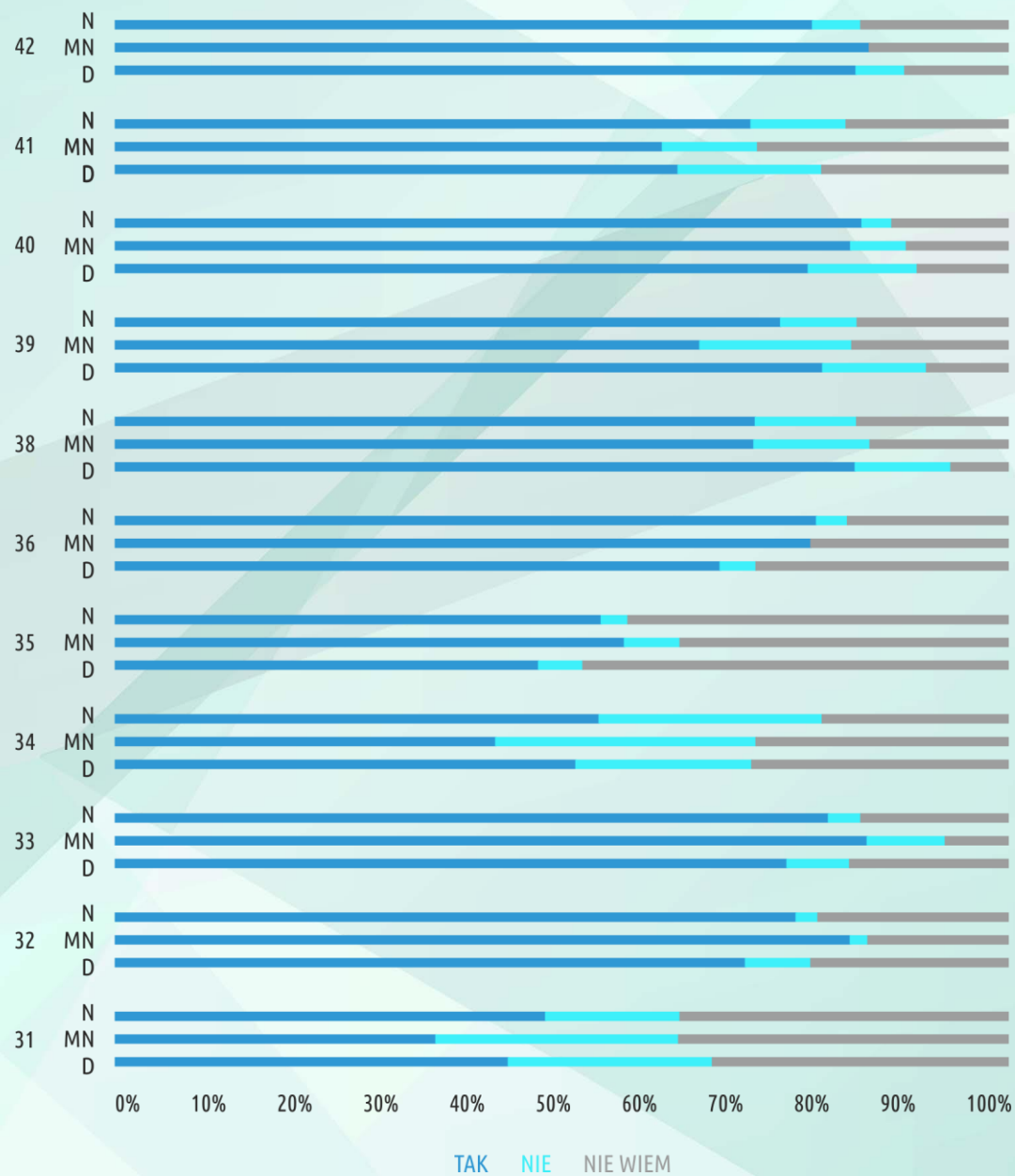
PYTANIA OD 11 DO 20







PYTANIA OD 31 DO 42





Wnioski płynące z przeprowadzonej analizy spójności
obowiązujących w Uczelni procedur z zapisami
„Europejskiej Karty Naukowca”

oraz

„Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”

Wyniki analizy wskazują, iż większość z ujętych w *Karcie* i *Kodeksie* zasad jest respektowana w działalności Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach, niejednokrotnie na podstawie obowiązujących przepisów prawa krajowego. Ponadto szereg postanowień *Karty* i *Kodeksu* zostanie spełnionych w wyniku realizacji opracowanej na lata 2015-2021 *Strategii Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach*.

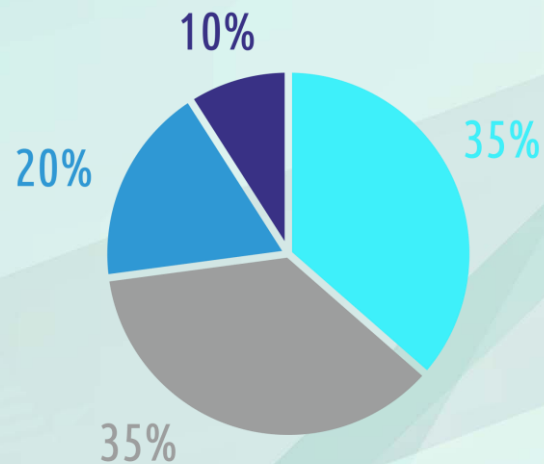
Przeprowadzenie analizy, w tym ankiety pozwoliło na zdiagnozowanie obszarów funkcjonowania

Uczelni, które zostaną skorygowane, by zapewnić Naukowcom możliwie najbardziej stymulujące oraz stabilne środowisko pracy. Zespół zdecydował, iż najważniejsze działania naprawcze są konieczne w połowie ocenianych *zasad w Karcie* i *Kodeksie*.

Na podstawie wyników powyższej Gap Analysis ustalono Action Plan, przedstawiony w niniejszej *Human Resources Strategy for Researchers*.



OBSZARY WYMAGAJĄCE
DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH
LUB DOSKONALĄCYCH



ZASADY ETYCZNE I ZAWODOWE
REKRUTACJA
WARUNKI PRACY
I ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE
KSZTAŁCENIE



I. Obszar: Zasady etyczne i zawodowe



1. Wolność badań naukowych

Opinia zespołu:

- Mając na względzie fakt, iż w swoich badaniach naukowcy powinni kierować się przede wszystkim dobrem człowieka, kierunki badań oraz priorytety badawcze winny wynikać z uwarunkowań otoczenia zewnętrznego, w którym działa Uczelnia, analizy własnego potencjału badawczego oraz potrzeb rozwoju nauk medycznych i pokrewnych. Muszą one być powiązane ze strategią rozwoju Uczelni, której podstawę stanowią działalność dydaktyczna i naukowa, oraz z kierunkami badań kluczowych dla regionu, kraju i Europy.

- Kierunki badań i priorytety powinny być determinowane przede wszystkim rozwojem nauk medycznych, potrzebami gospodarki, preferencjami rządowymi i unijnymi, a także zapotrzebowaniem ze strony administracji lokalnej, samorządów oraz innymi priorytetami krajowymi i zagranicznymi.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Ciągłe śledzenie trendów gospodarczych i potrzeb w dziedzinie medycyny i dziedzinach pokrewnych (Od Października 2017 r./Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji, Prorektor ds. Nauki);



- Systematyczna analiza dostępnych dokumentów strategicznych pod kątem kierunków badań priorytetowych dla Uniwersytetu
- (Od Października 2017 r. Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji, Prorektor ds. Nauki);
- Kwartalne poddawanie pod dyskusję akademicką kierunków planowanych do realizacji badań, w celu określenia priorytetów w tym zakresie (Od Października 2017r./ Senacka Komisja ds. Nauki);

2. Zasady etyczne

Opinia zespołu:

- Naukowcy w SUM realizują badania naukowe zgodnie z uznanymi praktykami etycznymi

oraz fundamentalnymi zasadami etyki, aczkolwiek w pytaniu otwartym ankiety dotyczącym tego Obszaru zwrócono uwagę na zbyt małą liczbę szkoleń z zakresu etyki.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zwiększenie liczby szkoleń z zakresu etyki w formie bezpośredniej i webinarów z wykorzystaniem istniejącej platformy e-learningowej (już realizowane od Listopada 2016 r. – pracownicy Katedry Nauk Społecznych i Humanistycznych Wydziału Nauk o Zdrowiu w Katowicach opracowali szkolenia metodą e-learningu i webinarów; szkolenia te są i będą realizowane cyklicznie, w każdym półro-



czu, w latach 2017-2020/ Dziekani poszczególnych Wydziałów, pracownicy Katedry Nauk Społecznych i Humanistycznych Wydziału Nauk o Zdrowiu w Katowicach).

3. Odpowiedzialność zawodowa Opinia zespołu:

- Naukowcy w SUM przestrzegają zasad poszanowania własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z innymi naukowcami. Uczelnia posiada aktywnie działający system antyplagiatowy oraz została wyróżniona certyfikatem *Uberrima Fide* potwierdzający skuteczną weryfikację procedur antyplagiatowych.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ Uczelnia aktywnie realizuje zasadę odpowiedzialności zawodowej, a w przypadku naruszeń podejmuje działania wynikające z przepisów prawa.

4. Profesjonalne podejście Opinia zespołu:

- Umiejętność realizacji projektów badawczych wymaga przede wszystkim wiedzy z zakresu ich planowania, monitorowania i kontrolowania, a także znajomości obowiązujących w Uczelni procedur. Obecnie w Uczelni nie są organizowane cykliczne lub e-learningowe



szkolenia, dotyczące kierowania projektem badawczym, przygotowujące do pełnienia roli merytorycznego koordynatora projektu i/lub członka grupy projektowej oraz do współpracy z poszczególnymi działami Uczelni w celu prawidłowej realizacji projektów.

- Ponadto, biorąc pod uwagę, iż w wyniku reformy systemu finansowania badań naukowych, główny strumień finansowania nauki w Polsce skierowany jest na projekty badawcze wyłaniane w trybie konkursowym, osiągnięcie wiodącej pozycji w zakresie działalności naukowo-badawczej wiąże się z koniecznością zwiększenia możliwości pozyskiwania środków na finansowanie projektów krajowych i zagranicznych. W związku z powyższym regularnie prowadzi się szkolenie dotyczących

pozyskiwania, wykorzystania i rozliczania środków finansowych na badania naukowe.

- Zasady realizacji przez naukowców projektów badawczych finansowanych ze środków zewnętrznych regulują wewnętrzne akty prawne Uczelni, w tym „Regulamin przygotowywania wniosków i realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych niepodlegających zwrotowi”, który zostanie znowelizowany.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Organizowanie szkoleń dotyczących kierowania projektem badawczym, przygotowujących do pełnienia roli merytorycznego koordynatora projektu (Od września 2017/ Pełnomocnik



Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji, Centrum Transferu Technologii, Centrum Informatyki i Informatyzacji, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej);

- Aktualizacja regulacji wewnętrznych (Od września 2017 /Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji/ Prorektor ds. Nauki/ Centrum Transferu Technologii/ Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej)
- Nowelizacja Regulaminu przygotowywania wniosków i realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych niepodlegających zwrotowi (Wrzesień 2017/ Centrum Transferu

Technologii/ Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej).

5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Opinia zespołu:

- Naukowcy zatrudnieni w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach znają krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Pracownicy naukowcy przestrzegają przepisów dotyczących praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy.



Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ każdy pracownik zawierający umowy z Uczelnią (w tym o realizację badań naukowych) ma możliwość i obowiązek zapoznania się z ich treścią, otrzymuje własny egzemplarz umowy. Wszelkie sprawy niezrozumiałe w zapisach umów, przepisach prawa są na bieżąco wyjaśniane z pracownikami administracyjnymi Uczelni.

6. Odpowiedzialność Opinia zespołu:

Z uwagi na częste zmiany w przepisach oraz regulacjach, obowiązujących w zakresie realizacji projektów finansowanych ze środków publicznych,

prowadzony jest systematyczny monitoring zachodzących zmian i bieżące dostosowywanie do nich wewnętrznych aktów prawnych. Z myślą o realizacji tej Zasady oraz dostosowywaniu do zachodzących zmian wewnętrznych aktów prawnych, planowana jest modyfikacja „Regulaminu przygotowywania wniosków i realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych niepodlegających zwrotowi”.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Aktualizacja zarządzenia Rektora SUM nr 86/2013 (Wrzesień 2017/ Centrum Transferu Technologii / Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej)



- Monitoring przepisów powszechnie obowiązujących w zakresie realizacji projektów naukowo-badawczych (już realizowane, ciągłe, systematyczne/ Centrum Transferu Technologii/ Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej).

7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Opinia zespołu:

- Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, stworzył odpowiednie warunki pracy dla naukowców, które umożliwią postępowanie zgodne z obowiązującymi przepisami prawa krajowego, dotyczącymi wymagań w zakresie ochrony danych i poufności (systematyczne, obowiązkowe szkolenia). Dokonuje

się aktualizacji dokumentacji bezpieczeństwa teleinformatycznego. Zapewnia się rozwiązania informatyczne, pozwalające na odzyskiwanie danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia automatycznie kopii zapasowych.

- Zdaniem zespołu realizacja wewnętrznej polityki bezpieczeństwa przetwarzanych informacji, w tym danych osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa krajowego wymaga, bieżącej aktualizacji wewnętrznych aktów prawnych, w przypadku zmian ustawy *o ochronie danych osobowych* oraz obowiązujących do niej rozporządzeń.



Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Przeprowadzenie aktualizacji dokumentacji bezpieczeństwa teleinformatycznego (zrealizowano w 2016 r. poprzez wydanie Zarządzeń wprowadzających: System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji i ochroną danych osobowych przetwarzanych w SUM (Listopad 2016 r.), Instrukcję Zarządzania Incydentami w Zakresie Bezpieczeństwa Informacji w SUM (Czerwiec 2016 r.) oraz aktualizujących dokumentację bezpieczeństwa teleinformatycznego (Grudzień 2016 r.)/ Administrator Bezpieczeństwa Informacji/ Pełnomocnik Rektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych);
- Usprawnienie procesów odzyskiwania danych utraconych w skutek awarii technologii informatycznych poprzez zakup nowego sprzętu oraz oprogramowania (Rozpoczęto realizację w marcu 2017/ Inspektor Bezpieczeństwa IT, Administrator Bezpieczeństwa Informacji, Pełnomocnik Rektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych);
- Przeprowadzenie szkoleń z zakresu realizacji kopii zapasowych (W lipcu 2016 Zarządzeniem Rektora przyjęto program obowiązkowych szkoleń pracowników na lata 2016-2021 - od lipca 2016 r. realizowane są szkolenia zgodnie z tym programem/Administrator Bezpieczeństwa Informacji).



8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników Opinia zespołu:

- Uniwersytet stworzył system ułatwiający i zachęcający naukowców do prowadzenia badań we współpracy z przedsiębiorcami, przy jednoczesnym zagwarantowaniu ochrony własności intelektualnej w przypadku wdrożenia. Co więcej, w Uczelni systematycznie są prowadzone szkolenia z zakresu przedsiębiorczości akademickiej i ochrony własności intelektualnej.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Uniwersytet stworzył jednostkę zajmującą się transferem technologii i innowacji – w miejsce Działu Projektów, Programów Rozwojowych i Innowacji powołano Centrum Transferu Technologii (Centrum rozpoczęło działalność od 1 stycznia 2017/ Senat, Prorektor ds. Nauki, Dział Projektów, Programów Rozwojowych i Innowacji, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej);



- Promowanie i zachęcanie przez Bibliotekę SUM, Wydawnictwo Uczelni oraz Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM do publikowania wyników badań w systemie Otwartego Dostępu (Open Access) (Lipiec 2018);
- Stworzenie uczelnianego repozytorium dla publikacji powstałych w ramach projektów naukowo-badawczych finansowanych ze środków publicznych (Od lipca 2018/ Biblioteka SUM).

9. Zaangażowanie społeczne Opinia zespołu:

- Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, poprzez otwartość na otoczenie społeczno-gospodarcze, upowszechnianie i popularyzację wiedzy, udostępnianie swoich zasobów

informacyjnych, podejmowanie działań integracyjnych oraz rozwijanie działalności społecznie użytecznej, konsekwentnie dąży do tego, aby być instytucją naukową działającą z korzyścią dla ogółu społeczeństwa - mieszkańców regionu i całego kraju, przedsiębiorców, oraz władz administracyjnych różnego szczebla.

- SUM bierze czynny udział w licznych akcjach o charakterze społecznym, promujących zdrowie i zdrowy tryb życia. Corocznie Uniwersytet opracowuje harmonogram wydarzeń regionalnych o charakterze społecznym poprzez działania prozdrowotne o istotnym znaczeniu dla społeczności lokalnych i regionalnej.



- Uniwersytet do realizacji wydarzeń promujących akcje społeczne angażuje grupy studentów, którzy za swoją działalność są adekwatnie wynagradzani.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Przygotowanie, opracowanie oraz stałą aktualizację informacji dotyczących osiągnięć naukowo-badawczych SUM:
 - Przygotowanie newslettera o charakterze naukowo-badawczym, dystrybuowanego przede wszystkim w otoczeniu zewnętrznym SUM (Od września 2017/

Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni, Rzecznik Prasowy, Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej).

- Utworzenie podstrony internetowej w języku polskim i angielskim, traktującej o realizowanych pracach naukowo-badawczych (Wrzesień 2017/ Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni, Rzecznik Prasowy, Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej).



10. Zasada niedyskryminacji Opinia zespołu:

- Regulamin Pracy Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach stanowi o „niedopuszczalności jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ wszyscy pracownicy Uczelni zobowiązani są do realizacji zasady niedyskryminacji oraz czuwania nad jej przestrzeganiem (działanie to realizowane jest ciągle i na bieżąco).

11. Systemy oceny pracowników Opinia zespołu:

- W toku prowadzonej analizy spójności obowiązujących w Uczelni procedur z zapisami „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu



postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, ze strony Władz Wydziałów Uczelni wprowadzono zapis o uwzględnianiu zastąpienia wyników ilościowych jakościowymi, z uwzględnieniem kategorii jednostki naukowej oraz przeprowadzaniu regularnej oceny naukowców przez niezależną komisję. W pytaniach otwartych pojawiły się wypowiedzi o wydłużeniu czasu oceny pracownika z interwału 2-letniego do 4-letniego. Odpowiedni zapis znajdzie się w planowanej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego no

welizacji Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

Przy ocenie pracowników naukowo-dydaktycznych należy wziąć dodatkowo pod uwagę nie tylko liczbę publikacji, ale także jakość osiągnięć oraz mobilność pracowników, zwłaszcza w zagranicznych ośrodkach (Od stycznia 2018; Dziekani Wydziałów/Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych)



ŚLĄSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY
W KATOWICACH

II. Obszar: Rekrutacja



12. Rekrutacja Opinia zespołu:

Śląski Uniwersytet Medyczny jasno określa wymagania niezbędne do zatrudnienia nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach. Sytuacje, w których można odstąpić od procedury konkursowej określa Prawo o szkolnictwie wyższym. Osoby powracające do pracy zawodowej po przerwach spowodowanych rodzicielstwem są przyjmowane na dotychczasowe stanowiska zgodnie z przepisami prawa pracy. Regulacje dotyczące zatrudniania na stanowiskach kierowniczych także są jasno sprecyzowane.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ w Uczelni przestrzegane są zasady obowiązujące przy rekrutacji.

13. Rekrutacja (zasady) Opinia zespołu:

W zakresie rekrutacji naukowców przez Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach, Uczelnia bazuje na przepisach krajowych i własnych przepisach wewnętrznych w obrębie Statutu SUM oraz w Procedurach rekrutacji wg Pisma Okólnego Rektora nr 1/2014 oraz Pisma



Okólnego Rektora nr 2/2016. Niemniej jednak wymagane są dalsze działania niezbędne do usprawnienia procesu rekrutacji. Jednakże wśród osób ankietowanych pojawiały się opinie sugerujące ustawianie konkursów pod osobę, nepotyzm oraz wynagrodzenie niewspółmierne do wykonywanej pracy. Odnosząc się do uwag, Zespół nadmienia, że SUM realizują politykę przeciw nepotyzmowi, natomiast wynagrodzenia dla pracowników uczelni wyższych także regulowane są krajowym aktem prawnym.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

Wprowadzenie zmian treści ogłoszeń konkursowych poprzez bardziej precyzyjny opis wymogów kandydatów, tj. wymaganej wiedzy i kwalifikacji, w tym unikanie zbyt specjalistycznego słownictwa, które mogłoby zniechęcić odpowiednich kandydatów (Styczeń 2018/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM);



- Wydłużenie czasu pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur, a ostatecznym terminem nadsyłania podań, uzupełnienie o opis warunków pracy oraz uprawnień, wliczając opis perspektyw rozwoju zawodowego (Styczeń 2018/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM);
- Wdrożenie procedur konkursowych dla zewnętrznych członków zespołów badawczych (Styczeń 2018/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Centrum Transferu Technologii).

14. Dobór kadr (zasady) **Opinia zespołu:**

- Komisje dokonujące doboru kandydatów reprezentują różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Wprowadzenie szkoleń dla członków Komisji do spraw oceny kandydatów na stanowisko nauczyciela akademickiego (Od stycznia 2018/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM).



- Wprowadzenie dodatkowej możliwości zasięgnięcia opinii zewnętrznych ekspertów, szczególnie uwzględniając stanowiska kierownicze (Styczeń 2018/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM)

15. Przejrzystość (zasady)

Opinia zespołu:

- Komisja rekrutacyjna należycie informuje Kandydatów w procesie rekrutacji o kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Jednakże wśród osób ankietowanych pojawiły się opinie sugerujące brak opisu moc-

nych i słabych stron kandydatów oraz brak informacji dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego brutto.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Dodatkowy wpis w protokole konkursowym mocnych i słabych stron kandydatów oraz możliwość wglądu do protokołu konkursowego przez kandydatów (Od stycznia 2018/ Komisja Konkursowa);
- Wprowadzenie zmian w treści ogłoszeń konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich z podaniem zasadniczego wynagrodzenia brutto na stanowisku (Od stycznia 2018/Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych);



16. Ocena zasług (zasady)

Opinia zespołu:

- Ocena zasług podczas rekrutacji naukowców w Uczelni, prowadzona jest zgodnie z wytycznymi zawartymi w *Kodeksie*, które wskazują wagę zarówno mierników jakościowych, jak też ilościowych, poprzez koncentrację nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Sformalizować kryteria oceny zasług w postaci znowelizowanego Pisma Okólnego Nr 2/2016 Rektora SUM. Nowo obowiązujące

zasady zostaną następnie wdrożone w praktykę przez Dziekanów i Komisje konkursowe na stanowiska nauczycieli akademickich (Styczeń 2018/ Rektor, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zasady)

Opinia zespołu:

- Uniwersytet uznaje odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów naukowców jako reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji, mających znaczenie w kontekście określonego stanowiska. Jednocześnie, uczelnia uznaje także drugi aspekt - przerwy wynikające z macierzyństwa. Śląski Uniwersy-



tet Medyczny zapewnia płatne okresy nieświadczenia pracy, oraz niepłatne okresy przeznaczone na wychowanie dziecka. Po zakończeniu ww. czasu SUM ma obowiązek przyjęcia pracownika na dotychczasowe stanowisko, co jest regulowane przepisami Prawa pracy. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku choroby pracownika i okresu rehabilitacji.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Sformalizowanie ww. stanowiska w postaci znowelizowania Pisma Okólnego Nr 2/2016 Rektora SUM (Styczeń 2018/Rektor, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).

18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zasady)

Opinia zespołu:

- SUM w prowadzeniu postępowań rekrutacyjnych na stanowiska nauczycieli akademickich uznaje doświadczenia w zakresie mobilności, wysoko oceniając kandydata w procesie rekrutacji. Jednocześnie Zespół zwraca uwagę na wysoki procent doktorantów i młodych naukowców niemających zdania w aspekcie doświadczenia w zakresie mobilności. Przyczyną niezbyt wysokiej oceny stosowania tej zasady są bariery ekonomiczne, które często uniemożliwiają korzystanie z mobilności. Zwłaszcza w przypadku wyjazdów do naukowych ośrodków zagranicznych.



Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Sformalizowanie zasady uznawalności doświadczenia w zakresie mobilności w postaci znowelizowania Pisma Okólnego Nr 2/2016 Rektora SUM (Styczeń 2018/Rektor, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).

19. Uznawanie kwalifikacji (zasady) Opinia zespołu:

- Uczelnia jako grantodawca i/lub pracodawca zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Przyczyną dużego odsetka osób niemających zdania co do uznania

kwalifikacji nabytych poza granicami kraju są bariery ekonomiczne, które często uniemożliwiają korzystanie z mobilności. Zwłaszcza w przypadku wyjazdów do naukowych ośrodków zagranicznych.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Wprowadzenie do wzorów dyplomów wydawanych przez SUM znaku graficznego, informującego o przypisanym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz respektowanie znaków graficznych w tym zakresie ujętych na dyplomach wydanych przez inne Uczelnie, w tym zagraniczne oraz uznawanie kwalifikacji zgodnie z wytycznymi przepisów prawa (re-



spektowanie – już realizowane, dodanie znaków graficznych nie później niż od 1 października 2017 r./ Dział ds. Studiów i Studentów, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).

20. Staż pracy (zasady)

Opinia zespołu:

- W SUM wymagany poziom kwalifikacji oraz warunki jakie musi spełniać osoba ubiegająca się o zatrudnienie na określonym stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego określa

Statut Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa krajowego.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Uzupelnienie Pisma okólnego Nr 2/2016 Rektora SUM w Katowicach. Sposób uznawania oraz oceny stażu pracy kandydata zostanie sformalizowany w nowych zasadach prowadzenia rekrutacji (Styczeń 2018/ Rektor, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).



III. Obszar:

Warunki pracy
i zabezpieczenie
społeczne



21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zasady)

Opinia zespołu:

- Uczelnia posiada jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców posiadających stopień doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska, oraz cele mianowania.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Przygotowanie i kolportaż (szczególnie wśród pracowników nowozatrudnionych) za pośrednictwem Intranetu „Pakietu informacyjnego” odnoszącego się do całego obszaru warunków pracy i zabezpieczenia społecz-

nego, w którym znajdzie się wyjaśnienie zasad, którymi kieruje się Uczelnia, ich podstaw prawnych oraz możliwości jakie zatrudnienie w SUM daje pracownikom (Od grudnia 2017, działanie ciągłe/Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni).

22. Uznanie zawodu

Opinia zespołu:

- Wszyscy naukowcy zatrudnieni w SUM, którzy zdecydowali się na karierę naukową, są uznawani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem, zaczynając od poziomu studiów doktoranckich, odnosząc się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich



klasyfikacji na poziomie krajowym. Jednocześnie Zespół zwraca uwagę na wysoki procent respondentów niemających zdania lub wręcz przeczących w tej kwestii.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Poprawa w zakresie profesjonalizmu naukowego poprzez zwiększenie udziału doktorantów i młodych naukowców w Komisjach i Zespołach Eksperckich (Od stycznia 2018 r./Dziekani Wydziałów).
- Organizowanie szkoleń dla kierowników jednostek organizacyjnych SUM z zakresu zarządzania zespołem, coachingu i mentoringu (Od marca 2018 r./Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).

23. Środowisko badań naukowych Opinia zespołu:

- Uczelnia jako pracodawcy i/lub grantodawca naukowców stwarza odpowiednio stymulującego środowiska pracy dla naukowców w prowadzeniu badań i/lub szkoleń naukowych, a także zapewnia odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych.
- Co więcej, przestrzegane są krajowe i sektorowe przepisy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Ciągły rozwój Uczelni stymuluje do dalszych działań mających na celu poprawienie środowiska pracy naukowców. Niemniej jednak, zespół zauważył możliwość wsparcia władz samorządowych w procesie



pozyskiwania środków finansowych w ramach dotacji ministerialnych.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Ciągłe starania o pozyskanie niezbędnych środków finansowych w ramach dotacji ministerialnych i funduszy europejskich, przy jednoczesnym wsparciu władz samorządowych (Już realizowane/ Dział Techniczny, Dział Inwestycji, Kwestor, Dziekani, Dział ds. Projektów, Programów Rozwojowych i Innowacji, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej).
- Zoptymalizowanie mechanizmów mających na celu efektywne wykorzystanie specjali-

stycznej aparatury badawczej (Już realizowane/ Kierownicy Jednostek organizacyjnych SUM, Dział Ewidencji Rzeczowych Składników Majątkowych).

- Promowanie wewnątrz Uczelni modelu współpracy, bazującego na wspólnym wykorzystywaniu specjalistycznej aparatury przez różne jednostki (Już realizowane/ Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM, Centrum Transferu Technologii).
- Wprowadzenie modelu motywowania pracowników do podejmowania inicjatyw w zakresie aplikowania o środki finansowe na zakup, wytworzenie lub rozbudowę infrastruktury badawczej (Już realizowane/ Dział Techniczny, Dział Inwestycji, Kwestor, Dziekani,



Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Prorektor ds. Nauki).

24. Warunki pracy

Opinia zespołu:

- Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach jako grantodawca i/lub pracodawca zapewnia, że warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, są w miarę potrzeb dość elastyczne, dzięki czemu osiągnęte są efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Zapewniane są takie warunki pracy, które umożliwiają zarówno kobietom,

jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej, m.in. poprzez elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne, regulujące tego typu porozumienia. Także zaplecze teleinformatyczne w postaci usługi *Zdalnej Pracy* zapewnia dobre wsparcie obowiązków zawodowych bez obciążania warunków socjalnych.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Przygotowanie i kolportaż (szczególnie wśród pracowników nowozatrudnionych) za



pośrednictwem Intranetu „*Pakietu informacyjnego*” (tak jak w pkt. 21), odnoszącego się do całego obszaru warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, w którym znajdzie się wyjaśnienie zasad, którymi kieruje się Uczelnia, ich podstaw prawnych oraz możliwości jakie zatrudnienie w SUM daje pracownikom (Od grudnia 2017, działanie ciągłe/Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni).

25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie **Opinia zespołu:**

- W Uczelni, która jest pracodawcą i/lub grantodawcą, zapewniono stabilne warunki zatrudnienia, dzięki czemu zniwelowano negatywny wpływ na osiągnięcia naukowców. Co

więcej, warunki zatrudnienia pracowników naukowych są w miarę możliwości SUM poprawiane pod kątem stabilności, tym samym Uczelnia wykonuje i przestrzega zasad i warunków w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Przygotowanie i kolportaż (szczególnie wśród pracowników nowozatrudnionych) za pośrednictwem Intranetu „*Pakietu informacyjnego*” (tak jak w pkt. 21), odnoszącego się do całego obszaru warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, w którym znajdzie się wyjaśnienie zasad, którymi kieruje się Uczelnia, ich podstaw prawnych oraz możliwości



jakie zatrudnienie w SUM daje pracownikom (Od grudnia 2017, działanie ciągłe/Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni).

26. Finansowanie i wynagradzanie

Opinia zespołu:

- Uczelnia jako grantodawca i/lub pracodawca naukowców zapewnia 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 obowiązują-

cymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te obejmują wszystkich naukowców, niezależnie od etapu kariery zawodowej, zarówno na początku kariery naukowej, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków. Zespół zwraca także uwagę na najniższy, spośród wszystkich punktów odsetek zadowolenia z wynagrodzenia wśród młodych naukowców. W latach 2013- 2015 przyznano 3- etapową podwyżkę ze środków budżetowych, a poziom i zasady wypłat określone są przez przepisy prawa krajowego.



Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ dotychczasowe praktyki w pełni odpowiadają wymaganiom przepisów prawa. W Uczelni obowiązują transparentne zasady nagradzania, a decyzje o wysokości stawek wynagradzania na poszczególnych stanowiskach podejmowane są wyłącznie w oparciu o przesłanki merytoryczne.

27. Równowaga płci Opinia zespołu:

- Uczelnia jako grantodawca i/lub pracodawca zapewnia reprezentatywną równowagę płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie

opiekunów naukowych i menedżerów. Analiza zespołu wykazała, że w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów istnieje odpowiednia równowaga płci. Kobiety stanowią 55,0% wśród nauczycieli, a funkcje kierownicze pełni 44.4% pań.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć w obszarach rekrutacji i awansowania poprzez nadzór i kontrolę decyzji personalnych, które powinny być podejmowane wyłącznie w oparciu o przesłanki merytoryczne (Już realizowane, działanie ciągłe/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów).



28. Rozwój kariery zawodowej

Opinia zespołu:

- Uczelnia jako grantodawca i/lub pracodawca zapewnia w postaci nieformalnej określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla każdego naukowca, na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Ponadto Statut SUM zawiera podstawowe wymagania, jakie powinien spełnić pracownik aby aplikować na wyższe szczeble kariery zawodowej.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Sformalizowanie ww. strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców SUM

z uwzględnieniem roli opiekunów/ kierowników naukowych jako doradców zawodowych i mentorów naukowych

- Poszerzenie dotychczasowego systemu motywacji o nowe formy motywatorów płacowych i pozapłacowych, w tym dla opiekunów naukowych, z uwzględnieniem premiowania osób, których podopieczni dokonali wybitnych osiągnięć naukowych;
- Rozwój oferty socjalnej SUM;
(Marzec 2018/ Prorektor ds. Nauki, Dziekani, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni).
- Przejrzysta informacja o możliwej ścieżce kariery, opisanej w „Pakiecie informacyjnym” – patrz pkt. 21.



(Od grudnia 2017/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni).

29. Wartość mobilności

Opinia zespołu:

- Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach jako grantodawca i/lub pracodawca uznaje zarówno wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej, jak i wirtualnej, między sektorem państwowym i prywatnym, jako ważny sposób poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania naukowców na każdym etapie kariery.
- Uczelnia stymuluje mobilność naukowców poprzez prowadzenie działalności promo-

cyjno-informacyjnej, ukierunkowanej na prezentowanie Badaczom szerokiej oferty programów współpracy zagranicznej, oraz wdrażanie kompleksowego systemu wsparcia w zakresie wyboru programu, przygotowania aplikacji i dopełnienia wymogów formalnych.

- Uniwersytet stale dąży do promowania mobilności wśród naukowców, dlatego stwarza możliwość zawierania umów z partnerami w celu wsparcia wszelkich inicjatyw, służących poszerzaniu wiedzy naukowej oraz zdobywaniu doświadczenia. Z punktu widzenia administracyjnego zawarcie umowy pomiędzy Uczelnią i jednostką zagraniczną następuje na wniosek Dziekanów Wydziałów lub zainteresowanych nawiązaniem współpracy naukowców, określający przedmiot i zakres



planowanej współpracy, składany do Prorektora ds. Nauki. Umowy o współpracy zawierane są przez Rektora lub właściwych Prorektorów, natomiast obsługę administracyjną ww. umów zapewniają właściwe w danym zakresie Działy, tj. Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Studiów i Studentów.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Stałe informowanie o pojawiających się możliwościach współpracy, przekazywane za pośrednictwem newsletterów oraz informacji na stronie internetowej Działu ds. Nauki

i Współpracy Międzynarodowej i Centrum Transferu Technologii (już realizowane, działanie ciągłe/ Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej)

**30. Dostęp do doradztwa zawodowego
Opinia zespołu:**

- Uczelnia zapewnia doradztwo zawodowe i szkolenia dla studentów i absolwentów co do ofert pracy, staży oraz praktyk czy planowania ścieżki kariery zawodowej.
- Uniwersytet jako pracodawca i/lub grantodawca nie posiada struktur doradczych dla zatrudnianych w Uczelni pracowników.



Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Wprowadzenie doradztwa zawodowego dla pracowników oraz doktorantów jako jeden z obowiązków Kierowników Jednostek (Wrzesień 2017, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM).
- Poszerzenie kompetencji Działu Karier Studenckich i Promocji Uczelni o doradztwo zawodowe ukierunkowane na pracowników Uczelni (Styczeń 2018, jednorazowe, Rektor, Działu Karier Studenckich i Promocji Uczelni)

31. Prawa własności intelektualnej Opinia zespołu:

- Uczelnia jako pracodawca i/lub grantodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej czerpanie 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.
- Zarówno polityka, jak i praktyki określają, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym



stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Uproszczenie i wyjaśnienie drogi zgłaszania powstałych projektów wynalazczych, w celu zabezpieczenia ochrony praw własności intelektualnej (wprowadzenie Formularza zgłoszeń projektów wynalazczych, dodanie informacji na stronie Uczelni jak zgłaszać projekty wynalazcze) (Zrealizowano w maju 2017 r./Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej).

- zabezpieczenie praw własności intelektualnej w zawieranych umowach o realizacji projektów z podmiotami zewnętrznymi (Już realizowane/ Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej)

32. Współautorstwo Opinia zespołu:

- Uniwersytet pozytywnie odnosi się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej.
- Uczelnia posiada odpowiednie strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom 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.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ w Uczelni obowiązują zasady regulujące kwestie współautorstwa.

33. Nauczanie Opinia zespołu:

- Uniwersytet zapewnia odpowiednie wynagrodzenie w zakresie obowiązku nauczania oraz uwzględnia ten obowiązek w systemach oceny pracowników.

- Uczelnia gwarantuje początkującym naukowcom szkolenia prowadzone przez kadrę z wyższym stopniem naukowym, przez co aspekt ten jest częścią ich zaangażowania w proces nauczania.
- Zapewnione jest również odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zmiany w systemie oceny pracowników, pozwalające w większym stopniu docenić wartość pracy dydaktycznej (Styczeń 2018, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Rektor, Dziekani Wydziałów).



34. Skargi/apelacje Opinia zespołu:

- Uniwersytet jako pracodawca i/lub grantodawca naukowców określiła, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury oraz Komisje na każdym szczeblu kariery naukowej zarówno dla naukowców na początku kariery zawodowej (Uczelniana Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów i Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. Doktorantów), jak i dla naukowców doświadczonych: Uczelniana Komisja Dyscyplinarna do spraw Nauczycieli Akademickich i Odwoławcza Komisja Dyscyplinarna ds. nauczycieli Akademickich).

- Dzięki temu cała kadra naukowa ma zagwarantowaną poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą w przypadku sporów i skarg, a tym samym naukowcy są traktowani równo i sprawiedliwie, co poprawia ogólną jakość środowiska pracy.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

Opis procedury skarg i apelacji zostanie ujęty w „Pakiecie informacyjnym” (Patrz pkt. 21, od grudnia 2017, działanie ciągłe/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni).



35. Wpływ na organy decyzyjne

Opinia zespołu:

- Uniwersytet jako pracodawca i/lub grantodawca naukowców uznaje 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.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ każda z grup zawodowych, zatrudnionych w uczelni (nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni itp.) posiada swoich przedstawicieli we właściwych organach Uniwersytetu (m.in. decyzyjnych, opiniodawczo-doradczych).



IV. Obszar: Kształcenie



36. Relacje z opiekunem naukowym **Opinia zespołu:**

- Na etapie szkoleniowym naukowcy mają zagwarantowaną odpowiednimi przepisami wewnętrznymi możliwość kontaktu z opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ naukowcy na etapie szkoleniowym w SUM posiadają zapewnione

aktywne relacje z opiekunami naukowymi.

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania **Opinia zespołu:**

- Uczelnia zapewnia i angażuje odpowiednie grupy doświadczonych pracowników do obejmowania opieką naukowców znajdujących się na początku ścieżki kariery.
- Starsi pracownicy naukowcy pełnią różnorodne funkcje m.in. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, koordynatorów projektów czy popularyzatorów nauki.



Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Kryterium doświadczenia w rozwijaniu młodej kadry naukowej jako jeden z podstawowych wymogów dla kandydatów do objęcia funkcji kierowniczych w SUM (Od marca 2018/ Dziekani, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych).

38. Kontynuacja rozwoju zawodowego Opinia zespołu:

- Uczelnia zapewnia naukowcom na wszystkich etapach kariery zawodowej różne możliwości rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji.

Dostępne są zróżnicowane formy szkoleń zawodowych, przedmiotowych czy też możliwość organizacji konferencji.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ pracownicy naukowo-cywnie biorą udział w szkoleniach, warsztatach, konferencjach i kursach on-line.

39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego Opinia zespołu:

- Uczelnia jako pracodawca i/lub grantodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie ka



riery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, dostęp do szkoleń oraz ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Informacje na temat możliwości udziału w kongresach, zjazdach, konferencjach, sympozjach, stażach, kursach lub szkoleniach dostępne są na stronie internetowej Uczelni, w Biuletynie informacyjnym SUM i rozsyłane są drogą elektroniczną do kierowników katedr z prośbą o przekierowanie do podległych pracowników.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Wprowadzenie corocznej analizy uczestnictwa naukowców w celu regularnej oceny skuteczności ww. form podnoszenia kwalifikacji w rozwoju naukowców (Od marca 2018/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych);



40. Opieka naukowa **Opinia zespołu:**

- Uczelnia wyznacza osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. Wyznaczeni opiekunowie naukowi posiadają odpowiednie doświadczenie 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.

Zespół zaproponował następujące działania doskonalące:

- Zespół uznał, że działania doskonalące nie są konieczne, ponieważ wyznaczani opiekunowie naukowi spełniają odpowiednie kryteria, wskazane w powyższej zasadzie.



Action Plan

Wyniki przeprowadzonej Gap Analysis wskazują, iż część zasad *Karty* i *Kodeksu* jest realizowana poprzez prowadzone w Uczelni działania o charakterze ciągłym i systematycznym, których nie można pominąć podczas tworzenia Strategii.

Poniższa tabela przedstawia Action Plan, z uwzględnieniem charakteru działań, podejmowanych w celu realizacji zasad.



OBSZAR	ZASADA	DZIAŁANIA	KIEDY	KTO	CHARAKTER DZIAŁANIA
OBSZAR I: <i>Zasady etyczne i zawodowe</i> str. 18	Zasada nr 1. <i>Wolność badań naukowych</i> str. 19	Śledzenie trendów gospodarczych.	Od października 2017 r.	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji, Prorektor ds. Nauki	Ciągłe, systematyczne
		Analiza dokumentów strategicznych pod kątem kierunków badań priorytetowych dla Uczelni.			Ciągłe, systematyczne
		Dyskusja akademicka w zakresie priorytetowych dla Uczelni kierunków badań.	Od października 2017 r.	Senacka Komisja ds. Nauki	Kwartalnie
	Zasada nr 2. <i>Zasady etyczne</i> str. 20	Szkolenia z zakresu etyki.	Już realizowane od listopada 2016 r. – pracownicy Katedry Nauk Społecznych i Humanistycznych Wydziału Nauk o Zdrowiu w Katowicach opracowali szkolenia metodą e-learningu i webinarów; szkolenia te są i będą realizowane cyklicznie, w każdym półroczu, w latach 2017-2020		Ciągłe, systematyczne
	Zasada nr 4. <i>Profesjonalne podejście</i> str. 21	Organizacja szkoleń, w tym e-learningowych dotyczących kierowania projektem badawczym, pozyskiwania, wykorzystywania i rozliczania środków finansowych na badania naukowe.	Od września 2017 r.	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Centrum Informatyki i Informatyzacji	Ciągłe, systematyczne



		Aktualizacja regulacji wewnętrznych, w tym nowelizacja <i>Regulaminu przygotowywania wniosków i realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych niepodlegających zwrotowi.</i>	Od września 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Programów Rozwojowych i Innowacji, Prorektor ds. Nauki, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Ciągłe
	Zasada nr 6. Odpowiedzialność str. 24	Monitoring przepisów w zakresie realizacji projektów naukowo-badawczych.	Już realizowane	Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Ciągłe, systematyczne
		Nowelizacja <i>Regulaminu przygotowywania wniosków i realizacji projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków krajowych lub zagranicznych niepodlegających zwrotowi.</i>	Wrzesień 2017	Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Jednorazowe
	Zasada nr 7. Dobra praktyka w badaniach naukowych str. 25	Aktualizacja dokumentacji bezpieczeństwa teleinformatycznego	Wykonano w 2016 r. (listopad, czerwiec, grudzień 2016)	Pełnomocnik Rektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych /Administrator Bezpieczeństwa Informacji	Jednorazowe - zrealizowane



		Usprawnienie procesów odzyskiwania danych.	Rozpoczęto w marcu 2017	Pełnomocnik Rektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych, Inspektor Bezpieczeństwa Teleinformatycznego, Administrator Bezpieczeństwa Informacji	Działanie ciągłe - rozpoczęte
		Szkolenia z zakresu realizacji kopii zapasowych.	W lipcu 2016 przyjęto program szkoleń pracowników na lata 2016-2021, od lipca 2016 r. realizowane są szkolenia zgodnie z tym programem.	Administrator Bezpieczeństwa Informacji	Cykliczne, systematyczne - rozpoczęte
	Zasada nr 8. <i>Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</i> str. 27	Utworzenie jednostki zajmującej się transferem technologii i innowacji.	Centrum Transferu Technologii działa od 01.01.2017	Senat, Prorektor ds. Nauki, Dział Projektów, Programów Rozwojowych i Innowacji (obecnie: Centrum Transferu Technologii), Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Jednorazowe - zrealizowane
		Promowanie publikacji wyników prac naukowych w systemie Open Access.	Od lipca 2018	Biblioteka SUM, Wydawnictwo Uczelni, Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM	Cykliczne, systematyczne
		Zapewnienie otwartego dostępu w uczelnianym repozytorium dla publikacji będących wynikiem realizacji projektów naukowo-badawczych.	Od lipca 2018	Biblioteka SUM	Cykliczne, systematyczne



	Zasada nr 9. Zaangażowanie społeczne str. 28	Przygotowanie newslettera o osiągnięciach naukowo-badawczych dystrybuowanego w otoczeniu zewnętrznym SUM.	Od września 2017	Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni/ Rzecznik Prasowy Uczelni/ Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Co najmniej dwukrotnie w ciągu roku
		Utworzenie podstrony internetowej pol/ang informującej o realizowanych pracach naukowo-badawczych.	Wrzesień 2017	Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni/ Rzecznik Prasowy Uczelni/ Centrum Informatyki i Informatyzacji SUM, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Jednorazowe
	Zasada nr 11. Systemy oceny pracowników str. 30	Przy ocenie pracowników naukowo-dydaktycznych, oprócz liczby publikacji, należy wziąć od uwagę także jakość osiągnięć oraz mobilność pracowników, zwłaszcza w zagranicznych ośrodkach	Od stycznia 2018	Dziekani Wydziałów/ Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Ciągłe



**OBSZAR II:
Rekrutacja**
str. 32

OBSZAR II: Rekrutacja str. 32	Zasada nr 13. Rekrutacja zasady str. 33	Zmiana treści ogłoszeń konkursowych.	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM	Jednorazowe
		Wydłużenie czasu pomiędzy ogłoszeniem o wolnym stanowisku a ostatecznym terminem składania podań.	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM	Ciągłe/systematyczne
		Wdrożenie procedur konkursowych dla zewnętrznych członków zespołów badawczych.	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych/ Centrum Transferu Technologii	Jednorazowe
	Zasada nr 14. Dobór kadr zasady str. 35	Szkolenia dla członków Komisji do spraw oceny kandydatów na stanowisko nauczyciela akademickiego.	Od stycznia 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM	Ciągłe/systematyczne
		Wprowadzenie możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów zewnętrznych w procesie rekrutacji pracowników.	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów, Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM	Jednorazowe
	Zasada nr 15. Przejrzystość zasady str. 36	Ujęcie w stosowanych procedurach rekrutacji, obowiązku wpisywania w protokole mocnych i słabych stron kandydatów, przez Komisje Konkursowe ds. zatrudnienia na stanowisko nauczyciela akademickiego.	Od stycznia 2018	Komisja konkursowa	Ciągłe systematyczne



		Zmiana treści ogłoszeń konkursowych na stanowiskach nauczycieli akademickich.	Od stycznia 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Ciągłe/systematyczne
	Zasada nr 16. <i>Ocena zasług zasady</i> str. 37	Nowelizacja Pisma okólnego nr 2/2016 Rektora SUM.	Styczeń 2018	Rektor, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Jednorazowe
	Zasada nr 17. <i>Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów zasady</i> str. 37				
	Zasada nr 18. <i>Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności</i> str. 38				



	Zasada nr 19. <i>Uznawanie kwalifikacji (zasady)</i> str. 39	Wprowadzenie do wzorów dyplomów wydawanych przez SUM znaku graficznego, informującego o przypisanym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz respektowanie znaków graficznych w tym zakresie ujętych na dyplomach wydanych przez inne Uczelnie, w tym zagraniczne oraz uznawanie kwalifikacji zgodnie z wytycznymi przepisów prawa.	Respektowanie dyplomów z nadanymi znakami graficznymi w tym zakresie oraz innych kwalifikacji w zgodzie z przepisami prawa – już realizowane, Dodanie znaków graficznych nie później niż od 1 października 2017 r.	Dział ds. Studiów i Studentów/Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej/ Centrum Transferu Technologii/ Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Ciągłe
	Zasada nr 20. <i>Staż pracy (zasady)</i> str. 40	Nowelizacja Pisma okólnego nr 2/2016 Rektora SUM.	Styczeń 2018	Rektor, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Jednorazowe
OBSZAR III: <i>Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne</i> str. 41	Zasada nr 21. <i>Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zasady)</i> str. 42	Przygotowanie i kolportaż (szczególnie wśród pracowników nowozatrudnionych) za pośrednictwem Intranetu „Pakietu informacyjnego” odnoszącego się do całego obszaru warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, w którym znajdzie się wyjaśnienie zasad, którymi kieruje się Uczelnia, ich podstaw prawnych oraz możliwości, jakie zatrudnienie w SUM daje pracownikom.	Od grudnia 2017	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni	Ciągłe, systematyczne



	Zasada nr 22. <i>Uznanie zawodu</i> str. 42	Zwiększenie udziału Doktorantów i młodych naukowców w komisjach i zespołach eksperckich.	Od stycznia 2018	Dziekani Wydziałów	Ciągłe, systematyczne
		Szkolenia dla Kierowników Jednostek organizacyjnych SUM z zakresu zarządzania zespołem, coachingu i mentoringu.	Od marca 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Ciągłe, systematyczne
	Zasada nr 23. <i>Środowisko badań naukowych</i> str. 43	Starania o pozyskanie środków finansowych na rozbudowę i modernizację infrastruktury Uczelni.	Już realizowane	Dział Inwestycji, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Dział Techniczny, Kwestor, Dziekani	Ciągłe, systematyczne
		Optymalizacja mechanizmów efektywnego wykorzystywania specjalistycznej aparatury badawczej.	Już realizowane	Kierownicy Jednostek Organizacyjnych SUM, Dział Ewidencji Rzeczowych Składników Majątkowych	Ciągłe, systematyczne
		Promowanie modelu współpracy bazującego na wspólnym wykorzystaniu posiadanej aparatury.	Już realizowane	Kierownicy jednostek organizacyjnych SUM Centrum Transferu Technologii	Ciągłe, systematyczne



		Motywowanie pracowników do podejmowania inicjatyw w zakresie aplikowania o środki finansowania na zakup, wytworzenie lub rozbudowę infrastruktury badawczej.	Już realizowane	Dział Techniczny, Dział Inwestycji, Kwestor, Dziekani, Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej, Prorektor ds. Nauki	Ciągłe, systematyczne
	Zasada nr 24. Warunki pracy str. 45	Przygotowanie i kolportaż (szczególnie wśród pracowników nowozatrudnionych) za pośrednictwem Intranetu „Pakietu informacyjnego” (tak jak w pkt. 21), odnoszącego się do całego obszaru warunków pracy i zabezpieczenia społecznego, w którym znajdzie się wyjaśnienie zasad, którymi kieruje się Uczelnia, ich podstaw prawnych oraz możliwości jakie zatrudnienie w SUM daje pracownikom.	Od grudnia 2017	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni	Ciągłe, systematyczne
	Zasada nr 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie str. 46				
	Zasada nr 27. Równowaga płci str. 48	Zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć w obszarach rekrutacji i awansowania poprzez nadzór i kontrolę decyzji personalnych, które powinny być podejmowane wyłącznie w oparciu o przesłanki merytoryczne.	Już realizowane	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dziekani Wydziałów	Ciągłe – już realizowane



	Zasada nr 28. <i>Rozwój kariery zawodowej</i> str. 49	Opracowanie sformalizowanej strategii rozwoju kariery zawodowej dla zatrudnionych w Uniwersytecie Naukowiec, z uwzględnieniem roli opiekunów naukowych.	Marzec 2018	Prorektor ds. Nauki, Dziekani Wydziałów, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Jednorazowe
		Poszerzenie systemu motywacji.	Marzec 2018	Prorektor ds. Nauki, Dziekani, Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Jednorazowe
		Rozwój oferty socjalnej SUM.	Marzec 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Prorektor ds. Nauki, Dziekani, Dział Płac, Dział Karier Studentckich i Promocji Uczelni	Jednorazowe



		Stworzenie przejrzystej informacji o możliwej ścieżce kariery, opisanej w „Pakiecie informacyjnym” – patrz pkt. 21.	Od grudnia 2017	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni	Ciągłe, systematyczne
	Zasada nr 29. <i>Wartość mobilności</i> str. 50	Stałe informowanie o pojawiających się możliwościach współpracy, przekazywane za pośrednictwem newsletterów, informacji na stronie internetowej Działu ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej i Centrum Transferu Technologii.	Już realizowane	Centrum Transferu Technologii, Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Ciągłe
	Zasada nr 30. <i>Doradztwo zawodowe</i> str. 51	Wprowadzenie doradztwa zawodowego dla pracowników oraz doktorantów.	Wrzesień 2017	Kierownicy jednostek organizacyjnych SUM	Jednorazowe
		Poszerzenie kompetencji Działu Karier Studenckich i Promocji Uczelni o doradztwo zawodowe ukierunkowane na pracowników Uczelni.	Styczeń 2018	Rektor, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni	Jednorazowe



	Zasada nr 31. <i>Prawa własności intelektualnej</i> str. 52	Uproszczenie i wyjaśnienie drogi zgłaszania powstałych projektów wynalazczych, w celu zabezpieczenia ochrony praw własności intelektualnej (wprowadzenie Formularza zgłoszeń projektów wynalazczych, dodanie informacji na stronie Uczelni, jak zgłaszać projekty wynalazcze).	Już zrealizowano w maju 2017 r.	Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Jednorazowe
		Zabezpieczanie praw własności intelektualnej w zawieranych umowach o realizacji projektów z podmiotami zewnętrznymi.	Już realizowane	Centrum Transferu Technologii/ Dział ds. Nauki i Współpracy Międzynarodowej	Ciągłe
	Zasada nr 33. <i>Nauczanie</i> str. 54	Zmiany w systemie oceny pracowników, pozwalające w większym stopniu docenić wartość pracy dydaktycznej.	Styczeń 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Rektor, Dziekani Wydziałów	Jednorazowe
	Zasada nr 34. <i>Skargi i apelacje</i> str. 55	Opis procedury skarg i apelacji zostanie zawarty w „Pakiecie informacyjnym” (patrz pkt. 21).	Od grudnia 2017	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych, Dział Płac, Dział Karier Studenckich i Promocji Uczelni	Ciągłe



OBSZAR IV: <i>Kształcenie</i> str. 57	Zasada nr 37. <i>Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</i> str. 58	Wprowadzenie oraz stosowanie przez Dziekanów Wydziałów kryterium doświadczenia w rozwijaniu młodej kadry naukowej, jako jednego z podstawowych wymogów stawianych kandydatom do objęcia funkcji kierowniczych w Uczelni.	Od marca 2018	Dziekani Wydziałów wspólnie z Działem ds. Pracowniczych i Socjalnych	Ciągłe
	Zasada nr 39. <i>Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</i> str. 59	Wprowadzenie corocznej analizy uczestnictwa naukowców celem regularnej oceny skuteczności form podnoszenia kwalifikacji.	Od marca 2018	Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych	Ciągłe, systematyczne



W kolejnej tabeli przedstawiono harmonogram działań o charakterze jednorazowym.

OBSZAR	ZASADA	2016			2017				2018			
KWARTAŁ		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
OBSZAR I: Zasady etyczne i zawodowe	6. Odpowiedzialność											
	7. Dobra praktyka w badaniach naukowych	Zrealizowano		Zrealizowano								
	8. Upowszechnianie wykorzystywanie wyników				Zrealizowano							
	9. Zaangażowanie społeczne											
	13. Rekrutacja zasady											
OBSZAR II: Rekrutacja	14. Dobór Kadr											
	16. Ocena zasług											
	17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów											
	18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności											
	20. Staż pracy											
	28. Rozwój kariery zawodowej											
OBSZAR III: Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	30. Doradztwo zawodowe											
	31. Prawa własności intelektualnej					Zrealizowano						
	32. Nauczanie											



Monitoring działań wdrażających Strategię

Wyznaczone w Strategii terminy realizacji poszczególnych działań zostały przedyskutowane i ustalone z osobami odpowiedzialnymi merytorycznie i administracyjnie za ich realizację. Plan działań został stworzony z dużą dozą ostrożności, aby każda odpowiedzialna jednostka mogła realizować zadania sukcesywnie i w zaplanowanym terminie.

Monitoring realizacji w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach zasad *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników* będzie prowadzone przez Zespół ds. *Logo HR Excellence in Research* z zastrzeżeniem, że spotkania monitorujące odbywać się będą:

- 1) co 6 miesięcy, w celu oceny progresu w wykonywaniu zaplanowanych zadań. Na spotkaniach tych zostanie oceniony postęp wdrażania strategii, poprzez oznaczenie w niej zadań już wykonanych. Raporty ze spotkań zostaną opublikowane na stronie www.logohr.sum.edu.pl;
- 2) po upływie dwóch lat od przyznania Logo HR Excellence in Research, w celu zaudytowania własnej oceny efektów wdrożenia Strategii.



Wyniki zostaną opublikowane na stronie internetowej SUM poświęconej Logo HR Excellence in Research (www.logohr.sum.edu.pl).

Po upływie 4 lat od przyznania Logo HR Excellence in Research, Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach zaprosi zewnętrznych ekspertów Komisji Europejskiej w celu przeprowadzenia analizy zewnętrznej w zakresie realizacji niniejszej Strategii. Ta procedura będzie powtarzana każdorazowo co 4 lata. Raport z analizy zewnętrznej zostanie opu-

blikowany na stronie internetowej SUM poświęconej Logo HR Excellence in Research (www.logohr.sum.edu.pl).

Niniejsza Strategia zostaje umieszczona na stronie internetowej Uniwersytetu dedykowanej Logo HR Excellence in Research: www.logohr.sum.edu.pl oraz na stronie głównej Uczelni: www.sum.edu.pl.



ŚLĄSKI UNIWERSYTET MEDYCZNY
W KATOWICACH

Medical
University
of Silesia,
Katowice, Poland

2017