

GAP ANALIZA LUK – PRZEGLĄD
WERSJA 2.00 Z DNIA 28.06.2022 R.

Case number: 2020PL573903

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

ul. Akademicka 14 18-400 Łomża, tel. +48 86 215 59 50, email: biuro@pwsip.edu.pl, webpage:
www.pwsip.edu.pl/

DATA ZATWIERDZENIA KARTY I KODEKSU: 04.11.2020

Proszę podać wynik analizy GAP swojej organizacji poniżej. Jeśli Państwa organizacja nie spełnia obecnie w pełni kryteriów, proszę wymienić, czy ustawodawstwo krajowe lub organizacyjne może ograniczać wdrażanie Karty, inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub nowe propozycje, które mogą zaradzić obecnej sytuacji.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: przegląd analizy GAP

<p>W jakim stopniu Państwa organizacja spełnia następujące zasady?</p>	<p>Realizacja: ++ = w pełni zaimplementowane +/- = prawie, ale nie w pełni zaimplementowane - / + = częściowo wdrożone - = niewystarczająco wdrożone</p>	<p>W przypadku -, - / + lub +/-, proszę wskazać faktyczną „lukę” pomiędzy zasadą a obecną praktyką w Państwa organizacji. W stosownych przypadkach należy wymienić wszelkie krajowe / regionalne przepisy lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrażanie</p>	<p>Podjęte inicjatywy i / lub sugestie dotyczące poprawy:</p>
<p>Aspekty etyczne i zawodowe</p>			
<p>1. Wolność badań naukowych</p>	<p>+/-</p>	<p>Ustawa <i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> z dnia 20.07.2018 r. jest gwarantem wolności w zakresie prowadzenie badań naukowych w polskich uczelniach. ANS w Łomży respektuje i przestrzega tych przepisów, co znajduje odzwierciedlenie w <i>Dziale I §4 pkt. 1 Statutu PWSliP w Łomży</i> wprowadzonego <i>Uchwałą Senatu Nr 49/20 z dnia 29.10.2020 r.</i>, który mówi, że w swoich działaniach Uczelnia kieruje się zasadami wolności nauczania, badań naukowych oraz twórczości artystycznej. Wolność ta jest respektowana zarówno w zakresie przekonań i wypowiedzi, jak też wyboru tematu oraz metod badawczych. Jednym z celów przyjętej <i>Uchwałą Senatu nr 26/2012 z dnia 26.04.2012 Strategii Rozwoju PWSliP w Łomży na lata 2012 – 2020</i> było stworzenie systemowych możliwości prowadzenia</p>	<p>Przyjęcie w roku 2022 Uchwałą Senatu nowej <i>Strategii Rozwoju ANSŁ w Łomży na lata 2022-2030</i>, która w swoich założeniach nadal zakłada ciągłe dbanie o wysokie standardy etyczne w prowadzonej działalności badawczej</p>

		<p>badań naukowych i wdrożeniowych we wszystkich obszarach objętych kształceniem przy jednoczesnym wskazaniu obszarów priorytetowych. Pracownicy Uczelni są zobowiązani do przestrzegania zasad etycznych przy prowadzeniu badań naukowych. W celu kontroli przestrzegania tych zasad <i>Uchwałą Senatu nr 71/2012 z dnia 12.07.2012 r.</i> powołano <i>Senacką Komisję ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP</i> oraz <i>Uchwałą Senatu nr 87/2015 z dnia 05.11.2015</i> powołano <i>Senacką Komisję Odwoławczą ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP</i>. Komisje opiniują projekty badań naukowych z udziałem ludzi, prowadzone w ramach prac realizowanych przez studentów i pracowników ANS w Łomży w zakresie zgodności projektu badawczego z zasadami etyki badań naukowych na podstawie znowelizowanego <i>Regulaminu działania Senackiej Komisji ds. Etyki badań naukowych</i> oraz <i>Senackiej Komisji odwoławczej ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP</i> w Łomży przyjętego <i>Uchwałą Senatu Nr 13/2021 dnia 22.04.2021 r.</i></p> <p>Wniosek: <i>Brak Strategii Rozwoju ANS w Łomży na lata 2022-2030</i></p>	
2.Zasady etyczne	+/+	<p>Obowiązkiem pracowników i studentów ANS w Łomży, prowadzących badania naukowe z udziałem ludzi, jest ochrona zdrowia, prywatności i godności człowieka poddawanego badaniom, z uwzględnieniem w szczególności wieku, płci, kultury, przynależności etnicznej, religii, poglądów politycznych czy pochodzenia społecznego. Jeżeli istnieje jakakolwiek obawa, że planowany do realizacji projekt badawczy może w jakikolwiek sposób zagrażać bezpieczeństwu uczestnika badania lub godzić w jego godność, to projekt taki kieruje się do Senackiej Komisji ds.</p>	<p>Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i></p>

		<p>Etyki Badań Naukowych ANS w Łomży. Senacka Komisja ds. Etyki Badań Naukowych ANS w Łomży opiniuje wówczas taki projekt</p> <p>w zakresie jego zgodności z zasadami etyki badań naukowych, przy uwzględnieniu kryteriów etycznych oraz celowości i wykonalności projektu. Od negatywnej decyzji naukowiec może się odwołać do Senackiej Komisji Odwoławczej ds. Etyki Badań Naukowych ANS w Łomży. Komisje realizują swoje zadania w sposób bezstronny i wolny od wszelkich wpływów, które mogłyby zaważyć na obiektywizmie opinii.</p> <p>Podstawą działania obu Komisji są w szczególności: Deklaracja Helsińska, Konwencja Rady Europy o Prawach Człowieka i Biomedycynie, Zasady Dobrej Praktyki Klinicznej, Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi oraz inne regulacje prawne.</p> <p><i>Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, znowelizowany przez Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk w dniu 25 czerwca 2020 r., powstał w oparciu o podstawowe zasady etyki, za które uznaje się godność człowieka, prawdomówność, uczciwość, uznanie prawa do wolności przekonań i prawa własności oraz obowiązek przestrzegania zaciągniętych zobowiązań. Kodeks przedstawia kryteria stosownych praktyk w prowadzeniu badań naukowych, a także wprowadza wzorce postępowania, które należy stosować w sytuacjach, budzących wątpliwości w zakresie etyki.</i></p>	
--	--	--	--

		Wniosek: Niewystarczająca znajomość <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>	
3.Odpowiedzialność zawodowa	+/+	<p>Zgodnie ze Statutem ANS w Łomży, do podstawowych obowiązków pracowników badawczo-dydaktycznych należy prowadzenie badań naukowych, prac rozwojowych oraz rozwijanie twórczości naukowej. Pracownicy badawczo-dydaktyczni są w pełni świadomi, iż prowadzone przez nich badania muszą przynosić istotną nową wartość dla społeczeństwa, a wszelkie formy plagiatu są zakazane. W Uczelni funkcjonuje <i>Procedura składania, archiwizowania oraz kontroli antyplagiatowej prac dyplomowych</i> (wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 8/2019) i oraz <i>Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych</i>, przyjęty <i>Uchwałą Senatu nr 79/2019 z dnia 25.09.2019 r.</i></p> <p>Nad kwestią oryginalności i standardów prowadzenia badań czuwa <i>Senacka Komisja ds. Etyki Badań Naukowych</i>, działająca w oparciu o swój znowelizowany regulamin (przyjęty <i>Uchwałą Senatu nr 13/2021 z dnia 22.04.2021 r.</i>), a także <i>Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni</i> (przyjęty <i>Uchwałą Senatu Nr 78/2019 z dnia 25.09.2019r.</i>). Ewentualne nieprawidłowości w zakresie oryginalności i standardów prowadzenia badań kierowane są do <i>Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej ds. Nauczycieli Akademickich</i> powołanej <i>Uchwałą Senatu Nr 62/2020 z dn.18.12.2020 r.</i></p>	Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>

		Wniosek: Niewystarczająca znajomość <i>Europejskiej Karty Naukowca i Kodeku Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych HRS4R</i>	
4.Profesjonalne podejście	-/+	<p><i>Zarządzeniem Rektora Nr 73/2018 z dnia 28.06.2018 r. powołano Dział Nauki i Projektów, jako jednostkę organizacyjną właściwą do tworzenia warunków stanowiących podstawę do prowadzenia badań naukowych. Do podstawowych zadań Działu należy obsługa administracyjna realizacji projektów badawczych, udzielanie pomocy kierownikom tematów przy rozliczaniu projektów, pomoc w sporządzaniu kosztorysów, aneksów i porozumień, pomoc merytoryczna przy opracowaniu wniosków o pozyskanie funduszy na projekty naukowo-badawcze, współpraca w zakresie realizacji projektów z Zespołami Projektowymi, a także informowanie pracowników badawczo-dydaktycznych o możliwościach uczestnictwa w projektach badawczych. Ponadto zakres obowiązków pracowników Działu obejmuje upowszechnianie oraz gromadzenie informacji nt. działalności naukowo-badawczej Uczelni, przygotowywanie wniosków w związku z oceną parametryczną jednostki, przygotowywanie do ministra właściwego ds. nauki wniosków dotyczących finansowania nauki, prowadzenie bazy danych dotyczących realizowanych tematów badawczych oraz prowadzenie zagadnień związanych z ochroną patentową i informacją patentową.</i></p> <p><i>Zarządzeniem Rektora w PWSliP w Łomży Nr 121/2019 z dnia 28.11.2019 r. został przyjęty Regulamin działalności badawczej PWSliP w Łomży, który zawiera dokładne</i></p>	Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych</i> zapisu dotyczącego ustanowienia nieformalnych kryteriów naboru np. kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego np. prowadzenie projektów, uczestnictwo w projektach międzynarodowych, pozyskiwanie grantów na działalność

		<p>wytyczne w zakresie mechanizmów finansowania badań, procesu składania wniosków o przyznanie finansowania oraz wykaz innych dokumentów, wymaganych przy złożeniu wniosku. Zarządzeniem Rektora Nr 72/2020 z dnia 02.07.2020 r. została wprowadzona <i>Procedura składania wniosków o dofinansowanie projektów dotyczących prowadzenia prac badawczych</i>, którą stosuje się w przypadku ubiegania się nauczycieli akademickich o dofinansowanie projektów badawczych w zakresie badań podstawowych, badań stosowanych, badań przemysłowych oraz prac rozwojowych.</p> <p>Na stronie internetowej Uczelni na bieżąco umieszczane są informacje m.in. o wydarzeniach naukowych i konkursach organizowanych przez Narodowe Centrum Nauki oraz Narodowe Centrum Badań i Rozwoju na realizację projektów badawczych: https://ansl.edu.pl/badania/zrodla-finansowania .</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSł dotyczących ustanowienia nieformalnych kryterium naboru np. kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego np. prowadzenie projektów, uczestnictwo w projektach międzynarodowych, pozyskiwanie grantów na działalność</p>	
5.Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów	-/+	Każdy pracownik zatrudniany w ANS w Łomży wraz z umową o pracę podpisuje załączane do akt osobowych oświadczenie o zapoznaniu się z <i>Regulaminem organizacyjnym</i> oraz <i>Statutem ANS w Łomży</i> wraz z jednoczesnym zobowiązaniem	Rozszerzenie o Kodeks Etyki Pracowników Naukowych podpisywanego przez nauczycieli akademickich oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem

		<p>się do ich przestrzegania, a co za tym idzie, do przestrzegania wszelkich innych uregulowań wewnętrznych wydawanych na ich podstawie. Pracownicy uczelni są zapoznawani z przepisami wewnętrznymi za pośrednictwem strony internetowej Uczelni, gdzie zamieszczane są zarządzenia i uchwały zawierające procedury dotyczące min. praw własności intelektualnej. Wsparcia w tym zakresie udziela także Dział Nauki i Projektów, którego zadaniem jest między innymi tworzenie odpowiednich warunków stanowiących podstawę do prowadzenia badań naukowych, w tym organizacji seminariów i szkoleń poświęconych praktycznym aspektom zarządzania projektami badawczymi.</p> <p>Wniosek: Znajomość krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki organizacji szkoleń i pracy, w tym przepisów dotyczących praw własności intelektualnej</p>	<p>organizacyjnym oraz Statutem ANS w Łomży wraz ze zobowiązaniem się do ich przestrzegania.</p> <p>Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa</p> <p>Opracowywanie materiałów informacyjnych dla pracowników naukowych i publikacja ich na stronie internetowej dotyczących najważniejszych zmian w przepisach i aktach prawnych wewnętrznych i krajowych.</p>
6.Odpowiedzialność	+/-	<p>Priorytetowe kierunki prowadzonych na Uczelni badań naukowych określa Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą wraz z Dziekanami Wydziałów. Działalność badawczą ANS w Łomży koordynuje Dział Nauki i Projektów podlegający Prorektorowi ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą na podstawie <i>Regulaminu Organizacyjnego</i> wprowadzonego <i>Zarządzeniem Rektora PWSliP Nr 73/2018 z dnia 28.06.2018 r.</i> Dział Nauki i Projektów weryfikuje celowość i rzetelność wydatkowania przyznanych na działalność badawczą środków finansowych. Do jego zadań należy również wsparcie administracyjne obszaru badań naukowych, prowadzenie bazy danych o zadaniach i projektach badawczych, przygotowanie opracowań i sprawozdań z zakresu działalności badawczej</p>	<p>Optymalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w ANS w Łomży. Nowelizacja <i>Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej</i></p>

		<p>Uczelni, w tym przygotowanie rocznych sprawozdań z działalności naukowo-badawczej do ministra właściwego do spraw edukacji i nauki. Dział jest również odpowiedzialny za współpracę</p> <p>z zewnętrznymi podmiotami zamawiającymi badania naukowe oraz z innymi jednostkami naukowo-badawczymi. Prowadzi także zagadnienia związane z ochroną patentową i informacją patentową. W celu zachowania przejrzystych i dostępnych dla wszystkich zasad prowadzenia działalności badawczej w ANS w Łomży zostało wprowadzonych szereg regulaminów i procedur. Działalność badawczą w PWSliP w Łomży reguluje przyjęty <i>Zarządzeniem Rektora w PWSliP w Łomży Nr 121/19 z dnia 28.11.2019 r. Regulamin działalności badawczej PWSliP w Łomży</i>, który określa w szczególności zasady prowadzenia działalności badawczej przez pracowników badawczo-dydaktycznych, zawiera procedurę ubiegania się pracowników i studentów o finansowanie/dofinansowanie udziału w wydarzeniach o charakterze naukowym oraz wydania publikacji, jak również zasady organizacji wydarzeń o charakterze naukowym. <i>Zarządzeniem Rektora Nr 72/2020 z dnia 02.07.2020 r.</i> została wprowadzona <i>Procedura składania wniosków o dofinansowanie projektów dotyczących prowadzenia prac badawczych</i>, którą stosuje się w przypadku ubiegania się nauczycieli akademickich o dofinansowanie projektów badawczych w zakresie badań podstawowych, badań stosowanych, badań przemysłowych oraz prac rozwojowych. Dodatkowo <i>Uchwałą Senatu nr 78/2019 z dnia 25.09.2019 r.</i> wprowadzono <i>Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej</i>. Uczelnia udostępnia infrastrukturę badawczą w pierwszej kolejności swoim pracownikom i studentom, a następnie osobom</p>	
--	--	---	--

		<p>i podmiotom zewnętrznym do prowadzenia badań naukowych oraz prac rozwojowych. Nadzór nad infrastrukturą prowadzą kierownicy jednostek organizacyjnych lub inne osoby wskazane przez kierowników jednostek. Dostęp do niej jest zabezpieczony przed osobami nieupoważnionymi.</p> <p>Prawa i obowiązki uczelni, pracowników i studentów w zakresie ochrony i korzystania z praw autorskich, praw pokrewnych i praw własności przemysłowej, zasady wynagradzania twórców, zasady i procedury komercjalizacji oraz zasady korzystania z majątku Uczelni wykorzystywanego do komercjalizacji, jak również świadczenia usług w zakresie działalności naukowej reguluje <i>Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży</i> określony <i>Uchwałą Senatu nr 79/2019 z dnia 25.09.2019 r.</i></p> <p>Wsparcie w obiegu dokumentów związanych z działalnością badawczą zapewnia wprowadzony <i>Zarządzeniem Rektora nr 16/15 z dnia 14.04.2015 r. Elektroniczny System Wymiany Dokumentów</i>, za pośrednictwem którego pracownicy Uczelni mogą wnioskować o przyznanie środków finansowych na publikacje naukowe, udział w konferencjach naukowych i organizację wydarzeń naukowych.</p> <p>Wniosek: Brak przejrzystości w procedurach określającej korzystanie z infrastruktury badawczej</p>	
--	--	---	--

7.Dobre praktyki badawcze	+/-	<p>Celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy została powołana <i>Zarządzeniem Rektora Nr 33/2021 Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy</i>, której głównymi zadaniami jest m.in. dokonywanie przeglądu warunków pracy, dokonywanie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy. Wszyscy pracownicy Uczelni przechodzą obowiązkowe szkolenia, za których organizację i odbycie odpowiedzialny jest pracodawca na podstawie przepisów Kodeksu Pracy. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed rozpoczęciem pracy przechodzi szkolenie wstępne oraz instruktaż stanowiskowy a do akt osobowych pracownika załączana jest karta szkolenia wstępnego bhp, oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami z zakresu ochrony przeciwpożarowej obowiązującymi na terenie Uczelni wraz ze obowiązaniem do przestrzegania Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego oraz oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym. W trakcie zatrudnienia pracownicy przechodzą wymagane prawem szkolenia okresowe. Celem rzetelnej realizacji nałożonych na pracodawcę obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w Uczelni zatrudniony jest Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Sprawy ochrony danych osobowych uregulowane są <i>Zarządzeniem Rektora Nr 64/18 w sprawie ochrony danych osobowych w PWSliP w Łomży.</i></p>	Przeprowadzenie szkolenia dla naukowców z Open Acces i zarządzania danymi w projekcie badawczym
---------------------------	-----	--	---

		<p>Regulacje te zobowiązują wszystkich pracowników do stosowania się do zapisów zawartych w dokumentach: <i>Polityka Bezpieczeństwa Ochrony Danych Osobowych</i> oraz <i>Instrukcja Zarządzania Systemem Informatycznym i wykazem zabezpieczeń</i>, stanowiących załączniki do ww. Zarządzenia. Celem zapewnienia właściwego nadzoru i zarządzania zbiorami danych osobowych w Uczelni powołany został Inspektor Ochrony Danych oraz Administrator Systemów Informatycznych. Administrator Systemów Informatycznych pełni również rolę osoby odpowiedzialnej za tworzenie kopii bezpieczeństwa i odzyskiwanie danych zapisanych w systemach teleinformatycznych.</p> <p>Wniosek: Brak wystarczającej znajomości idei Open Access oraz umiejętności w tworzeniu Planów Zarządzania Danymi w projekcie badawczym</p>	
8.Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	-/+	<p>W celu propagowania i rozpowszechniania wyników prac badawczych prowadzonych przez pracowników Uczelni, powołane zostało Wydawnictwo ANS w Łomży. Do zadań Wydawnictwa należy obsługa procesu wydawniczego publikacji ANS w Łomży, a w szczególności podręczników, monografii, naukowych czasopism wydawanych przez Uczelnię i wydawnictw informacyjnych. Wydawnictwo prowadzi również działalność marketingową i promocyjną, zajmuje się dystrybucją podręczników i wydawnictw Uczelni, w tym sprzedażą na miejscu oraz wysyłkową bibliotekom, hurtowniom, księgarniom, odbiorcom indywidualnym, oraz w ramach wymiany międzyuczelnianej i wymiany z innymi instytucjami.</p>	<p>Organizacja cyklicznych spotkań, na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje ANSŁ</p> <p>Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji.</p>

		<p>Od 2015 roku Uczelnia wydaje anglojęzyczne czasopismo pn. „Polish Journal of Applied Sciences”. Czasopismo ukazuje się co kwartał i jest wydawane w trybie otwartego dostępu. Publikowane są w nim recenzowane, oryginalne prace badawcze oraz artykuły przeglądowe.</p> <p>W Uczelni funkcjonuje <i>Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych</i>, który określa zasady i procedury komercjalizacji badań.</p> <p>Wniosek: Brak znajomości i rozumienia narzędzi, jakimi dysponuje ANSł w kontekście upowszechniania i możliwości komercjalizacji wyników badań</p>	
9.Zaangażowanie społeczne	-/+	<p>ANS w Łomży współpracuje z otoczeniem biznesowym oraz społecznym, m. in. w zakresie opracowania oferty edukacyjnej studiów podyplomowych zgodnej z wymogami lokalnego rynku pracy. Doskonałym przykładem dobrych rozwiązań w zakresie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym są powoływane przez Wydziały Rady Praktyków. Ich funkcjonowanie ma na celu zacieśnienie współpracy nauki z biznesem. Rada stanowi gremium doradcze i opiniujące dla władz i pracowników badawczo-dydaktycznych oraz Uczelni. Dodatkowo Uczelnia przygotowuje raporty i plany wdrożeniowe na potrzeby przedsiębiorstw lokalnych oraz regionalnych.</p> <p>Na Uczelni prowadzone są różnego rodzaju projekty, mające na celu propagowanie wiedzy i wyników prowadzonych</p>	Organizacja cyklicznych spotkań, na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię

		<p>badań wśród społeczeństwa, takie jak Akademia Sześciolatka, Uniwersytet Otwarty, Konkursy Wiedzy, realizacja projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej takich jak m. in. „Moja Pasja - Moja Przyszłość”.</p> <p>Akademia Sześciolatka to cykliczna impreza, która odbywa się w murach Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży. Spotkania organizowane są co miesiąc, tematykę każdego z nich przygotowuje inny Wydział. Studenci pod okiem wykładowców organizują ciekawe zajęcia przedstawiające dany kierunek studiów. <i>Uchwałą Senatu nr 26/2015</i> powołano <i>Uniwersytet Otwarty (UO) Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży</i>. Zadaniem Uniwersytetu jest zapewnienie jego Słuchaczom możliwości rozwoju społecznej i artystycznej aktywności, a przede wszystkim interdyscyplinarne nastawienie do wiedzy oraz ukonstytuowanie jej na solidnych podwalinach humanistycznych. Pogodzenie nauk humanistycznych z paradygmatem kształcenia zawodowego, umożliwi wszystkim Słuchaczom Uniwersytetu Otwartego – bez względu na ich wiek, status społeczny i wykształcenie – wyjście z zamkniętego kręgu nauk empirycznych i zmierzenie się z etosem Uniwersytetu, jako miejsca kształtującego światopogląd oraz społecznie odpowiedzialne postawy. Wykładowcami UO są wybitni naukowcy, rozpoznawalni w kraju i zagranicą. Poprzez działalność Uniwersytetu Otwartego docieramy do mieszkańców miasta i regionu, angażujemy się na polu aktywności humanistycznej, integrujemy lokalne środowiska intelektualne. Wydziały cyklicznie podejmują działania w zakresie organizacji Konkursów Wiedzy dla młodzieży, których jednym z celów ma być popularyzacja wiedzy. Jednym z takich Konkursów jest</p>	
--	--	---	--

		<p>Łomżyński Konkurs Matematycznych który doczekał się już 9 edycji. Uczelnia stara się również pozyskiwać środki z funduszy Europejskich na realizację projektów mających na celu popularyzację nauki. Jednym z takich projektów jest projekt pt. „Moja pasja – moja przyszłość”. Głównym celem projektu było zapobieganie wykluczeniu uczniów szkół podstawowych i średnich z powiatu łomżyńskiego oraz stworzenie warunków do rozwijania ich pasji w zakresie nauki i wiedzy poprzez organizację zajęć w ANSŁ. Pozostałe cele projektu zostały określone następująco: - popularyzacja wiedzy akademickiej wśród dzieci i młodzieży z powiatu łomżyńskiego; - wsparcie w rozwoju różnorodnych pasji i zainteresowań dzieci i młodzieży; - wsparcie w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej; - upowszechnienie dostępu do środowiska akademickiego osobom z terenów wiejskich; - wzmacnianie relacji pomiędzy Uczelnią a społecznością uczniowską; - popularyzacja osiągnięć nauki wśród społeczności uczniowskiej; - wzajemne wykreowanie nowych potrzeb edukacyjnych i kierunków kształcenia; - włączanie dzieci i młodzieży do społeczności akademickiej ANSŁ.</p> <p>Wniosek: Działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie</p>		
10.	Zasada niedyskryminacji	+/-	<p>Zasada niedyskryminacji została dokładnie określona w <i>Załączniku nr 2 do Regulaminu pracy</i>. Każdy nowy pracownik przy podpisywaniu umowy o pracę musi zapoznać się z „<i>Informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu</i>” i potwierdzić to na piśmie. Ponadto pracownicy niepełnosprawni są zapoznawani i podpisują oświadczenia o zapoznaniu się z przysługującymi im prawami. Przy ustalaniu wszelkiego rodzaju komisji lub innych ciał kolegialnych Uczelnia, w miarę możliwości, stara się zapewnić</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki Równości Płci</i> z uwzględnieniem zasad niedyskryminacji</p> <p>Opracowanie, przeprowadzenie i raportowanie raz na rok do Komitetu Nadzorującego badanie odczuć naukowców w zakresie równości płci i niedyskryminacji na etapie zatrudniania</p>

		<p>równy udział kobiet i mężczyzn w ich składzie. Uczelnia zapewnia również równe szanse kobietom poprzez umożliwianie im powrotu do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego.</p> <p>Wniosek: Brak dokumentu określającego zasady niedyskryminacji</p>	
11.Systemy oceny pracowników	+/-	<p>Nauczyciele akademicki, z wyjątkiem Rektora, podlegają okresowej ocenie. Ocena okresowa dokonywana jest nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek Rektora. Dziekan Wydziału dokonuje oceny w stosunku do nauczycieli akademickich zatrudnionych w danym Wydziale, a Dziekanów - Rektor. Podstawę oceny nauczyciela akademickiego stanowią jego osiągnięcia w trzech podstawowych obszarach działalności – naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym. Przy ocenie osiągnięć między innymi uwzględnia się wyniki hospitacji; publikacje i opinie studentów. Przy ocenie aktywności w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych uwzględnia się między innymi awanse naukowe; uczestnictwo w pracach badawczych, publikacje naukowe, wdrożenia, projekty i ekspertyzy, udział w konferencjach naukowych, studiach podyplomowych i szkoleniach. Przy ocenie aktywności w pracach organizacyjnych Uczelni uwzględnia się między innymi udział w komisjach i zespołach, udział w organizowaniu konferencji, pracę w organach Uczelni. Ocena okresową sporządza się na arkuszu oceny zatwierdzonym przez <i>Senat</i> <i>Uchwałą</i> <i>Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019 r.</i> i wprowadzonym <i>Zarządzeniem</i> <i>Rektora</i> <i>nr 124/2019 z dn. 02.12.2019 r.</i> Ocena nauczyciela akademickiego</p>	<p>Powołanie zespołu i aktualizowanie <i>Procedury awansowania nauczycieli akademickich</i> oraz wypracowanie zasady przenoszenia pracowników ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne.</p>

		<p>zatrudnionego na Wydziale zostaje mu przedstawiona przez Dziekana na piśmie. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje odwołanie od otrzymanej oceny do Rektora. O możliwości odwołania informuje się osobę ocenianą. Wyniki przeprowadzonej oceny nauczyciela akademickiego oraz wnioski wynikające z takiej oceny mają wpływ na podwyższenie lub obniżenie wysokości uposażenia, awanse, premiovania i wyróżnienia, powierzanie stanowisk kierowniczych, możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.</p> <p>Za szczególne osiągnięcia naukowe bądź organizacyjne pracownikom badawczo- dydaktycznym przyznawane są nagrody rektora zgodnie z postanowieniami <i>Regulaminu przyznawania nagród Rektora PWSliP w Łomży nauczycielom akademickim</i> zaopiniowanego przez <i>Senat Uchwałą Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019 r.</i> i wprowadzonego <i>Zarządzeniem Rektora nr 124/2019 z dn. 02.12.2019 r.</i></p> <p>Wniosek: Brak jasnych zasad przenoszenia pracowników ze stanowisk badawczo-dydaktycznych na dydaktyczne</p>	
Rekrutacja i selekcja			
12.Rekrutacja (1 – standardy)	+/-	<p>Zgodnie z Ustawą prawo o szkolnictwie wyższym oraz Statutem Uczelni zatrudnienie nauczyciela akademickiego, w tym na stanowisko badawczo – dydaktyczne, w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony lub nieokreślony następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego ogłasza Rektor na wniosek Dziekana lub z własnej inicjatywy, przez podanie jego warunków do publicznej wiadomości. Komisję konkursową</p>	Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i>

		<p>do zatrudnienia nauczyciela akademickiego powołuje Rektor w składzie minimum trzech osób. W ogłoszeniu o konkursie podawane jest co najmniej miejsce zatrudnienia, określenie stanowiska pracy, wymagania (tj. kryteria kwalifikacyjne) stawiane kandydatom oraz sposób ich dokumentowania, a także termin składania dokumentów oraz termin ogłoszenia jego wyników. Kryteriami kwalifikacyjnymi branymi pod uwagę przy zatrudnieniu nauczyciela akademickiego w Uczelni są w szczególności osiągnięcia, naukowe, dydaktyczne i organizacyjne kandydata oraz jego doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy poza szkolnictwem wyższym. Kryteria podawane są adekwatnie do rodzaju oferowanego stanowiska oraz w wyważonym stopniu szczegółowości, tak, aby nie zniechęcać kandydatów. Obowiązkiem przewodniczącego komisji konkursowej jest przedstawienie Rektorowi informacji o przebiegu konkursu oraz o rozstrzygnięciu proponowanym przez komisję w formie listy rankingowej zgłoszonych kandydatów. W razie wątpliwości, Rektor ma prawo zwrócić się o wyrażenie opinii o dorobku naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym kandydata do specjalisty z zakresu danej dyscypliny naukowej.</p> <p>Wniosek: Brak dokumentu określającego standardy oraz efektywne przejrzyste procedury zatrudniania pracowników naukowych</p>	
13.Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	+/-	<p>Zgodnie z <i>Ustawą prawo o szkolnictwie wyższymi nauce</i> oraz <i>Statutem Uczelni</i> zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony dłuższy niż 3 msc. lub nieokreślony następuje po</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i></p> <p>Przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania</p>

		<p>przeprowadzeniu otwartego konkursu. Konkurs ogłasza Rektor na wniosek Dziekana lub z własnej inicjatywy. Informację o konkursie umieszcza się na stronie Uczelni i MEiN na 30 dni przed konkursem oraz udostępnia się również w jęz. angielskim na stronach internetowych KE przeznaczonych dla publikacji ofert pracy dla naukowców również w terminie 30 dni przed konkursem. W ogłoszeniu o konkursie podawane jest co najmniej miejsce zatrudnienia, określenie stanowiska pracy, wymagania (tj. kryteria kwalifikacyjne) stawiane kandydatom oraz sposób ich dokumentowania, formę zatrudnienia i wymiar czasu pracy, a także termin składania dokumentów i termin ogłoszenia jego wyników. Komisję konkursową do zatrudnienia nauczyciela akademickiego powołuje Rektor w składzie od 3 do 5 osób.</p> <p>Wniosek: Brak polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R) oraz brak jasnych procedur określających zasady funkcjonowania Komisji konkursowych</p>	<p>nauczycieli akademickich uwzględniającego ogólne kryteria doboru, konieczność ujęcia w składzie Komisji przedstawicieli obu płci oraz doświadczonych praktyków, jak i naukowców</p> <p>Przygotowanie materiałów dotyczących zasad przeprowadzania konkursów w celu przeszkolenia kandydatów na członków Komisji Konkursowych.</p> <p>Przygotowanie w formie e-learningu szkolenia dla członków Komisji Konkursowych dotyczących zasad przeprowadzania konkursów i zasad pracy Komisji Konkursowych</p> <p>Przeprowadzenie badania wśród członków Komisji w zakresie przydatności treści szkoleniowych oraz ocena poziomu satysfakcji z przyswojonych treści i udziału w szkoleniu</p> <p>Ustandaryzowanie zapisów np. w formie szablonu ofert pracy dla naukowców umieszczanych na stronie Euraxess – z uwzględnieniem zapisu w części „Informacje dodatkowe”: Uczelnia oferuje możliwości rozwoju zawodowego.</p>
14.Dobór kadr (Kodeks)	+/-	<p>Komisje Konkursowe do przeprowadzenia konkursów na zatrudnienie nauczyciela akademickiego powołuje Rektor w drodze zarządzenia w składzie od trzech do pięciu osób posiadających wiedzę i doświadczenie adekwatne do</p>	<p>Przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniającego ogólne kryteria</p>

		<p>oferowanego stanowiska oraz w miarę możliwości zachowując odpowiednią równowagę płci. Komisja Konkursowa rozpatruje kandydatury zgłoszone na konkurs po zapoznaniu się ze złożonymi dokumentami. Może dodatkowo przeprowadzić rozmowy z kandydatami. Następnie przedstawia opinię Rektorowi, w której rekomenduje kandydata do zatrudnienia wraz z uzasadnieniem i oceną wszystkich kandydatów. Jeżeli żaden z kandydatów nie spełnia wymaganych kryteriów nie przedstawia żadnych rekomendacji. Ostateczną decyzję o zatrudnieniu danej osoby podejmuje Rektor.</p> <p>Wniosek: Brak jasnych procedur określający zasady funkcjonowania Komisji konkursowych</p>	<p>doboru, konieczność ujęcia w składzie Komisji przedstawicieli obu płci oraz doświadczonych praktyków, jak i naukowców</p>
15.Przejrzystość (Kodeks)	+/-	<p>Zgodnie z postanowieniami <i>Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym</i> oraz <i>Statutu ANS w Łomży</i> kandydaci do pracy są informowani o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru w drodze publicznej publikacji treści ogłoszenia o oferowanym stanowisku na stronach internetowych Uczelni i MEiN oraz w jęz. angielskim KE przeznaczonych dla publikacji ofert pracy dla naukowców na 30 dni przed konkursem. W analogiczny sposób kandydaci informowani są o wynikach przeprowadzonej rekrutacji.</p> <p>Wniosek: Brak jasnych procedur określający zasady funkcjonowania Komisji konkursowych oraz sposobu i potrzebie przekazywania wyników prac komisji.</p>	<p>Przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniający m.in. zasady informowania kandydatów o wynikach konkursu oraz możliwości pozyskania oceny kandydata otrzymanej w postępowaniu konkursowym na dane stanowisko.</p>
16.Ocena zasług (Kodeks)	+/-	<p>W procesie doboru kadr, na podstawie zapisów <i>Statutu ANS w Łomży</i> dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich, uwzględnia się kompleksowy zakres doświadczenia kandydatów obejmujący osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i</p>	<p>Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> zapisu dotyczącego ustanowienia kryterium doświadczenia</p>

		<p>organizacyjne kandydata oraz jego doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy poza szkolnictwem wyższym. Kryteria doboru kandydata określane są adekwatnie do rodzaju oferowanego stanowiska i w wyważonym stopniu szczegółowości.</p> <p>Nauczycielem akademickim może być osoba, która posiada odpowiednie kwalifikacje i spełnia wymagania określone w <i>Statucie Uczelni i Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> oraz prowadzi działalność naukową lub bierze udział w prowadzeniu działalności naukowej, albo też posiada odpowiednie kompetencje pozwalające na prawidłową realizację zajęć w ramach programu studiów. Nauczyciele mogą być zatrudniani na stanowiskach dydaktycznych albo badawczo-dydaktycznych. Na stanowiskach dydaktycznych podstawowym obowiązkiem nauczyciela akademickiego jest kształcenie i wychowanie studentów. Z kolei na stanowiskach badawczo-dydaktycznych dodatkowo wymagane jest prowadzenie działalności naukowej.</p> <p>W przypadku już zatrudnionych pracowników, którym kończy się umowa na czas określony, podstawą decyzji do jej przedłużenia są wyniki okresowej oceny nauczyciela akademickiego uzyskane w systemie oceniania zgodnie z <i>Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży Nr 124/2019 z dnia 02.12.2019r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania nagród Rektora PWSliP w Łomży nauczycielom akademickim, arkuszy okresowej oceny nauczyciela akademickiego zatrudnionego w PWSliP w Łomży oraz Regulaminu nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi</i>. Ocena dokonywana jest w trzech podstawowych obszarach:</p>	<p>praktycznego kandydatów na stanowiska dydaktyczne.</p>
--	--	--	---

		<p>naukowym, dydaktycznym i organizacyjnym. Przy ocenie osiągnięć dydaktycznych bierze się pod uwagę między innymi wyniki hospitacji i opinie studentów; osiągnięcia naukowe – m.in. awanse naukowe, uczestnictwo w pracach badawczych, publikacje naukowe, wdrożenia, projekty i ekspertyzy, udział w konferencjach naukowych, studiach podyplomowych i szkoleniach; osiągnięcia organizacyjne– m.in. udział w komisjach i zespołach problemowych, udział w organizowaniu konferencji, pracę w organach Uczelni.</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSł dotyczących ustanowienia kryterium doświadczenia praktycznego kandydatów</p>	
17.Odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie (Kodeks)	+/+	<p>W procesie rekrutacji i selekcji kadr Uczelnia, stosując się do szeroko rozumianej, określonej w <i>Kodeksie pracy</i>, zasady równego traktowania, nie dyskryminuje kandydatów i pracowników ze względu na przerwy w przebiegu kariery zawodowej. Pozytywnie postrzegane jest przerywanie kariery naukowej na rzecz zdobycia praktycznych umiejętności, które Uczelnia postrzega jako ewolucję kariery zmierzającą do wykorzystania nauki w praktyce i komercjalizacji badań naukowych. Z oczywistych względów Uczelnia akceptuje także przerwy w karierze ze względu na wykorzystanie urlopów naukowych, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich czy wychowawczych.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	n/a
18.Uznanie doświadczenia związanego z mobilnością (Kodeks)	+/-	<p>Uczelnia pozytywnie odnosi się do dywersyfikacji doświadczenia związanego z mobilnością wynikającą z pracy w innych krajach czy innych środowiskach naukowych oraz</p>	Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> zapisu uznającego wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności,

		<p>zdobywania doświadczenia praktycznego poprzez pracę różnych organizacjach sektora prywatnego lub państwowego. Uczelnia dostrzega i docenia tego rodzaju doświadczenie w procesie doboru kandydatów oraz awansów pracowników.</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSŁ dotyczących uznania wszelkiego doświadczenia 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, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.</p>	<p>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, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.</p>
19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	+/-	<p>Powoływane zarządzeniami Rektora, Wydziałowe Komisje Konkursowe oceniające kandydatów do pracy ustalane są w składzie adekwatnym do oferowanego stanowiska, czyli takim, by możliwa była staranna analiza kwalifikacji i doświadczenia kandydatów, w tym z uwzględnieniem mobilności międzynarodowej. Uznawanie kwalifikacji w zakresie nostryfikacji tytułów naukowych odbywa się na podstawie rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. poz. 1877)</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSŁ dotyczących ustanowienia nieformalnych kryterium naboru np. kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego</p>	<p>Opracowanie i uwzględnienie w <i>Polityce zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> zapisu dotyczącego ustanowienia nieformalnych kryterium naboru np. kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego np. prowadzenie projektów, uczestnictwo w projektach międzynarodowych, pozyskiwanie grantów</p>

		np. prowadzenie projektów, uczestnictwo w projektach międzynarodowych, pozyskiwanie grantów na działalność	
20.Staż pracy (Kodeks)	+/+	<p>Podstawowymi kryteriami kwalifikacyjnymi branymi pod uwagę przy zatrudnieniu nauczycieli akademickich w Uczelni są przede wszystkim osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne kandydata oraz jego doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy poza szkolnictwem wyższym. Kryteria podawane są adekwatnie do rodzaju oferowanego stanowiska oraz w wyważonym stopniu szczegółowości. Wymagania odnośnie stażu pracy ustalane są na minimalnym poziomie odpowiadającym potrzebom oferowanego stanowiska.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	n/a
21.Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	+/+	<p>Zgodnie ze Statutem obowiązującym w Uczelni, na stanowisku adiunkta w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych może być zatrudniona osoba, która posiada co najmniej stopień naukowy doktora, istotny dorobek naukowy lub odbyte krajowe lub zagraniczne, co najmniej roczne staże naukowe (podstawą ubiegania się o stanowisko adiunkta nie może być osiągnięcia naukowe złożone w celu nadania stopnia doktora), ma co najmniej roczny staż pracy po uzyskaniu stopnia doktora oraz doświadczenie dydaktyczne nie krótsze niż 5 lat. Na stanowisku profesora w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych może być zatrudniona osoba, która posiada co najmniej stopień doktora, wyróżniający i uznany w środowisku krajowym lub międzynarodowym dorobek naukowy w reprezentowanej specjalności w tym: autorstwo</p>	n/a

		<p>co najmniej 1 recenzowanej monografii naukowej lub cykl publikacji naukowych opublikowanych w czasopismach z listy MEiN lub recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych, które mają znaczący wpływ na rozwój dyscypliny naukowej, reprezentowanej przez kandydata (podstawą ubiegania się o stanowisko profesora uczelni nie może być osiągnięcie negatywnie ocenione w postępowaniu awansowym, ani publikacje będące podstawą zatrudnienia na stanowisku adiunkta), uczestniczenie w pracach zespołów badawczych realizujących projekty finansowane w drodze konkursów krajowych lub zagranicznych, odbycie łącznie co najmniej trzymiesięcznego stażu naukowego w ośrodkach naukowych lub prowadzenie badań naukowych lub prac rozwojowych we współpracy z uczelniami lub instytucjami naukowymi (w tym zagranicznymi), czynny udział w ogólnopolskich lub międzynarodowych konferencjach naukowych, cytowania publikacji według bazy bibliograficznej wymaganej podczas ewaluacji jakości działalności naukowej, udokumentowane osiągnięcia organizacyjne, w tym w zakresie organizacji działalności naukowej oraz udokumentowane podnoszenie kompetencji zawodowych, dorobek</p> <p>w zakresie kształcenia kadr naukowych, w tym promotorstwo lub promotorstwo pomocnicze w co najmniej jednym przewodzie doktorskim, co najmniej 10-letnie doświadczenie badawczo-dydaktyczne. Zatrudnienie w ramach pierwszej umowy o pracę np. na stanowisku asystenta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora może nastąpić zgodnie z <i>Ustawą z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i> (z późn. zm.) na czas nieokreślony lub okres nie dłuższy niż 4 lata, z możliwością</p>	
--	--	--	--

		<p>przedłużenia na czas nieokreślony po uzyskaniu pozytywnej oceny. Na stanowisku asystenta może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	
Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne			
22. Uznanie zawodu	+/+	<p>Pracownicy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, są w sposób wyjątkowy i preferencyjny traktowani przez Uczelnię. Przejawia się to między innymi tym, iż od początku zatrudnienia, pracownicy na stanowiskach badawczo - dydaktycznych mają do wypracowania znacznie niższe pensje dydaktyczne. <i>Zarządzeniem Rektora nr 23/2021</i> przyjęto w dniu 21.04.2021r. <i>Procedurę Awansowania Nauczycieli Akademickich</i>, dokładnie określającą wymagania i precyzyjnie opisującą ścieżki awansowania nauczycieli akademickich w ANS w Łomży. Działalność naukowa jest również szczególnie premiowana przez Uczelnią Komisję ds. Orderów i Odznaczeń Państwowych przy sporządzaniu wniosków o ich nadanie.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	n/a
23. Środowisko badań naukowych	+/-	<p>Zgodnie z <i>Regulaminem Organizacyjnym</i> wprowadzonym <i>Zarządzeniem Rektora Nr 70/2017 z dnia 29.09.2017r. w Uczelni mogą funkcjonować katedry, których zadaniem jest organizowanie pracy badawczej w danej dyscyplinie naukowej. Obecnie w</i></p>	<p>Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych.</p>

		<p><i>Uczelni działają dwie katedry: Katedra Nauk Prawnych na Wydziale Nauk Społecznych i Humanistycznych oraz Katedra Nauk Medycznych na Wydziale Nauk o Zdrowiu.</i></p> <p>Uczelnia stara się zapewnić pracownikom odpowiednie zaplecze do prowadzenia badań naukowych, w tym infrastrukturę techniczną i informatyczną, oraz możliwość komunikacji i współpracy na odległość. W roku 2012 oddano do użytku kompleks budynków, w którym znajdują się nowoczesnie wyposażone laboratoria przystosowane do prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz badań naukowych w zakresie technologii żywności oraz automatyki i robotyki. W 2015 roku Uczelni przyznano dotacje na utrzymanie specjalnych urządzeń badawczych, które przeznaczone były na utrzymanie aparatury w gotowości do prowadzenia badań naukowych. W 2019 roku oraz w roku 2020 zwiększony został m.in. potencjał dydaktyczno-badawczy Uczelni w ramach Dydaktycznej Inicjatywy Doskonałości, a w roku 2021 r. w ramach Inicjatywy Wsparcia Dążenia do Doskonałości - programów Ministerstwa Edukacji i Nauki.</p> <p>Dział Nauki i Projektów organizuje specjalistyczne szkolenia dla pracowników z zakresu planowania oraz realizacji badań naukowych, a także zachęca naukowców do podejmowania starań o zewnętrzne finansowanie ich projektów badawczych, zapewniając im jednocześnie pomoc w opracowaniu wniosków. W dniu 12.10.2020r. została podpisana <i>Umowa nr 66/KZp/20</i> z firmą Index Copernicus Sp z o.o. z Warszawy na okres październik 2020 – sierpień 2023 na przeprowadzenia szkoleń oraz świadczenie usług doradczych</p>	<p>Znowelizowanie <i>Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni</i> i wdrożenie go w SWD w celu usprawnienia procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury.</p> <p>Stworzenie prostej procedury określającej działania, jakie pracownik badawczo-dydaktyczny powinien podjąć, aby nawiązać współpracę naukową z podmiotem zewnętrznym w tym w zakresie odbywania zagranicznych i krajowych staży naukowych</p>
--	--	---	---

		<p>z zakresu podnoszenia potencjału naukowego Uczelni. Usługi są świadczone dla dwóch grup pracowników: pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dla pracowników administrujących danymi dotyczącymi działalności naukowej. Szkolenia dotyczą przepisów prawnych regulujących ocenę efektów działalności naukowej, wpływu społecznego i znaczenia komercjalizacji wyników prac badawczych. Konsulting odbywa się w obszarze możliwości powiększania dorobku naukowego również na potrzeby oceny parametrycznej Uczelni.</p> <p>Dodatkowo w ramach prowadzonej współpracy międzynarodowej pracownicy biorą udział w wyjazdach organizowanych w ramach programu ERASMUS+. Zasady udziału określa <i>Uchwała Senatu Nr 43/2018 z dnia w sprawie przyjęcia zasad realizacji mobilności studentów i pracowników PWSliP w Łomży w ramach programu ERASMUS+</i>. Pracownicy chętnie korzystają z możliwości, jakie daje program, wyjeżdżając zarówno w celach szkoleniowych, jak i w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych za granicą.</p> <p>W latach 2019-2020 pracownicy naukowcy realizowali 62 zadania badawcze w różnych dyscyplinach nauki. Od 05.02.2020r. PWSliP w Łomży prowadzi projekt badawczy w konsorcjum z firmą prywatną InConTech Sp. z o.o. w Białymstoku pn. „Prace badawcze nad systemem wspomaganie działań proekologicznych na rzecz poprawy czystości powietrza”, nr projektu: WND-RPPD.01.02.01-20-0153/19, budżet projektu: 1 970 100,00 zł. Termin realizacji projektu to 31.03.2022r.</p>	
--	--	--	--

		<p>Wniosek: Infrastruktura badawcza, która jest w posiadaniu Uczelni nie może być wykorzystywana do badań komercyjnych</p> <p>Brak szerokich sieci badawczych umożliwiających współpracę badaczy ze środowiska Uczelni z innymi ośrodkami</p>	
24. Warunki pracy	+/-	<p>Mając na względzie efektywne wyniki badań naukowych oraz konieczność umożliwienia pracownikom badawczo-dydaktycznym godziwego pogodzenia życia rodzinnego i pracy Uczelnia, na podstawie wewnętrznych uregulowań, udziela pracownikom badawczo-dydaktycznym znacznych zniżek pensum dydaktycznego. W planowaniu zajęć dydaktycznych dla pracowników badawczo-dydaktycznych uwzględnia się aktualnie prowadzone przez nich badania tak, aby nie kolidowały one z ich prowadzeniem. Dodatkowo, na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów, Uczelnia udziela urlopów naukowych oraz nie stawia przeszkód w przypadku próśb o obniżenie wysokości etatu ze względu na prowadzone prace badawcze.</p> <p>Wniosek: Brak procedur i standardów dostępności m.in. w zakresie dostępności architektonicznej i cyfrowej</p>	<p>Stworzenie procedur i standardów dostępności uwzględniających również pracowników naukowych w ramach projektu „PWSliP w Łomży dostępna i bez barier”</p> <p>Opracowanie i wdrożenie <i>Programu Równowagi Praca – Życie z</i> uwzględnieniem działań i instrumentów odnoszących się np. do: organizacji czasu pracy (w tym zasad pracy zdalnej), kwestii urlopowych, wsparcia w opiece nad zależnymi członkami rodziny (w tym nad małymi dziećmi, starszymi rodzicami); działań prozdrowotnych (z uwzględnieniem zmian w strukturze wydatków z ZFŚS).</p>
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	+/-	<p>Mając na uwadze, iż stabilność zatrudnienia w sposób istotny wpływać może na jakość badań oraz osiągnięcia naukowe pracowników, uczelnia w praktyce stosuje zasadę szybkiej ścieżki przejścia na umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunku do pracowników badawczo-dydaktycznych prowadzących badania naukowe. Ustawa z dnia 20.07.2018r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wprowadziła nowe</p>	<p>Wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo – dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo – badawczych np. skracających zatrudnienie pracownika badawczo-naukowego na czas określony z obecnych maksymalnie 33 miesięcy do maksymalnie 24 miesięcy, po tym czasie</p>

		<p>rozwiązania w zakresie nawiązania stosunku pracy z pracownikami badawczo-dydaktycznymi, w tym zasadę, zgodnie z którą jedyną podstawą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę. Ma ona zastosowanie do wszystkich grup pracowników Uczelni, niezależnie od zajmowanego stanowiska i posiadanego stopnia lub tytułu naukowego. Kolejną istotną zasadą wynikającą z w/w ustawy jest zatrudnienie nauczycieli akademickich w sposób gwarantujący im większą niż dotychczas stabilizację zatrudnienia. Nauczyciel akademicki może być zatrudniony na czas nieokreślony z ustawowymi wyjątkami, a o trwałości jego stosunku pracy będzie decydować wynik jego okresowej oceny. Dlatego pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim w danej uczelni może być zawarta na czas nieokreślony albo na czas określony do 4 lat. Biorąc pod uwagę powyższe ponad 80% umów o pracę z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi w grupie badawczo-dydaktycznej, zawartych jest na czas nieokreślony.</p> <p>Wniosek: Brak procedur w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo – dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo – badawczych</p>	- w przypadku pozytywnego wyniku oceny pracownika, zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony
26.Finansowanie i wynagrodzenia	+/+	<p>Na każdym etapie kariery zawodowej Uczelnia wspiera rozwój działalności naukowej swoich pracowników poprzez dofinansowywanie do 100% kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych (<i>Zasady dofinansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników zatrudnionych w PWSliP przyjęte Zarządzeniami Rektora: Nr 2/2018 z dnia 03.01.2018r. oraz Nr 25/2021 z dnia 30.04.2021r.</i>), a także dofinansowuje/finansuje pracownikom uczestnictwo w</p>	n/a

		<p>konferencjach naukowych, warsztatach i szkoleniach. Uczelnia wspiera też finansowo pracowników badawczo-dydaktycznych przy organizacji przez nich konferencji i seminariów naukowych (<i>Regulamin działalności badawczej PWSliP w Łomży przyjęty Zarządzeniem Rektora Nr 121/19 z dnia 28.11.2019 r.</i>), a także przy wyjazdach w ramach programu Erasmus+ (<i>Zasady realizacji mobilności studentów i pracowników PWSliP w Łomży w ramach programu ERASMUS+</i>), bądź innych naukowych kontaktach międzynarodowych. Możliwości stałego rozwoju pracowników są wspierane i motywowane również poprzez system nagradzania pracowników za działalność naukową (<i>Regulamin przyznawania nagród Rektora PWSliP w Łomży Nauczycielom akademickim wprowadzony Zarządzeniem Rektora Nr 124/2019 w dniu 02.12.2019 r.</i>). Mając na uwadze, iż stabilność zatrudnienia w sposób istotny wpływać może na rozwój kariery naukowej pracowników, uczelnia w praktyce stosuje zasadę szybkiej ścieżki przejścia na umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunku do pracowników badawczo-dydaktycznych prowadzących badania naukowe. W efekcie takich działań większość pracowników badawczo-dydaktycznych posiada zapis o bezterminowości w swoich umowach o pracę. Sprawę stabilności zatrudnienia pod względem formalnym uregulowała wprowadzona ostatnio w 2016 roku nowelizacja Kodeksu Pracy dopuszczając zawieranie umów o pracę na czas określony jedynie do 33 miesięcy.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	
--	--	--	--

27. Równowaga płci	+/-	<p>Zasada niedyskryminacji została dokładnie określona w Załączniku nr 2 do Regulaminu Pracy Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży wprowadzonym Zarządzeniem Nr 81/2019 Rektora PWSliP w Łomży z dnia 13.09.2019 r. (z późn. zm.): „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu jest niedopuszczalna”. Każdy nowy pracownik przy podpisywaniu umowy o pracę musi zapoznać się z „Informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu” i potwierdzić to na piśmie. Przy ustalaniu wszelkiego rodzaju komisji lub innych ciał kolegialnych Uczelnia, w miarę możliwości, stara się zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w ich składzie. Uczelnia zapewnia również równe szanse kobietom poprzez umożliwianie im łagodnego powrotu do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego.</p> <p>Wniosek: Brak dokumentu <i>Polityka Równości Płci</i></p>	<p>Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki Równości Płci</i> z uwzględnieniem zasad niedyskryminacji</p> <p>Opracować, przeprowadzać i raportować raz na rok do Komitetu Nadzorującego badanie odczuć naukowców w zakresie równości płci i niedyskryminacji</p>
28. Rozwój kariery zawodowej	+/-	<p><i>Procedura awansowania nauczycieli akademickich zatrudnionych w PWSliP w Łomży, przyjęta Zarządzeniem Rektora Nr 23/2021 w dniu 29.04.2021r.</i> bardzo szczegółowo określa wymagania i precyzyjnie opisuje ścieżki awansowania nauczycieli akademickich zatrudnionych w PWSliP w Łomży na stanowiska: profesora uczelni, adiunkta i asystenta. Jasność i przejrzystość zapisów w/w Procedury ułatwia</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie „Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa).</p> <p>Opracowanie i przyjęcie procedury dotyczącej Zarządzania talentami w</p>

		<p>pracownikom badawczo-dydaktycznym planowanie przebiegu własnej kariery zawodowej. Pracownicy badawczo-dydaktyczni, po spełnieniu wymagań określonych w Procedurze, mogą sami wnioskować o awans na wyższe stanowisko, albo otrzymać awans na wniosek Dziekana lub z inicjatywy Rektora. Nauczyciele akademicy mogą też awansować na stanowiska kierownicze.</p> <p>Zgodnie z przyjętymi <i>Zarządzeniem Rektora Nr 2/2018 Zasadami dofinansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników zatrudnionych w PWSliP w Łomży</i>, nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni, jako podstawowym miejscu pracy przysługuje prawo do ubiegania się zarówno o dofinansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formie przewodów doktorskich, postępowań habilitacyjnych, postępowań o nadanie tytułu naukowego, a także dofinansowanie kursów, warsztatów, szkoleń i seminariów, których odbycie może ułatwić rozwój kariery zawodowej.</p> <p>Wniosek: Brak dokumentu określającego strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony.</p>	<p>uczelni, która dotyczy zarówno wyróżniających się studentów, jak i pracowników naukowych. Hasłem promującym przedsięwzięcie może być „Jak zostać naukowcem?” czy też „Kształcimy dla innych”</p>
29.Wartość mobilności	+/-	<p>Uczelnia uznaje wartość mobilności pracowników za jeden z kluczowych aspektów rozwoju ich kariery zawodowej oraz możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń w międzynarodowym środowisku naukowym. Cel ten jest realizowany między innymi i przez realizowanie mobilności pracowników Uczelni w</p>	<p>Opracowanie i wdrożenie „Przewodnik ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa), w której uznaje się wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem</p>

		<p>ramach programu Erasmus+, poprzez propagowanie wyjazdów dydaktycznych i szkoleniowych oraz uznawanie tych działań w ścieżce kariery zawodowej, uczestnictwo w międzynarodowych projektach takich jak wizyty studyjne, rozwijanie nowych form współpracy poprzez mobilność i wymianę trans-graniczną.</p> <p>Kluczowym obszarem działalności Uczelni jest współpraca zagraniczna (w ramach programu Erasmus+) z krajami Unii Europejskiej, oraz rozwój współpracy z Białorusią, Ukrainą, Gruzją, Albanią, Kirgistanem i Japonią. W ramach tej współpracy Uczelnia podpisała szereg umów bilateralnych o współdziałaniu w zakresie m. in. mobilności pracowników, studentów. Wykaz podpisanych umów międzynarodowych znajduje się na stronie internetowej Uczelni: https://ansl.edu.pl/dwz/erasmus/uczelnie-partnerskie-ka-103, https://ansl.edu.pl/dwz/erasmus/uczelnie-partnerskie-ka-107, https://ansl.edu.pl/en/index.php/cooperation/partners..</p> <p>ANSŁ niezależnie od umów zawartych w ramach wymiany Erasmus+ ma podpisane umowy międzynarodowe, tzw. memoranda o współpracy z uczelniami/podmiotami międzynarodowymi w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Portugalii, Słowacji, Białorusi, Tajwanie, Meksyku, Czechach, Gruzji, Ukrainie. Wykaz podpisanych umów znajduje się na stronie internetowej: https://ansl.edu.pl/dwz/umowy-miedzynarodowe, https://ansl.edu.pl/en/index.php/cooperation/international-agreements.</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSŁ w których uznaje się wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy</p>	<p>państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery</p>
--	--	---	--

		naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery	
30.Dostęp do doradztwa zawodowego	-/+	<p>W ANS w Łomży w ramach <i>Regulaminu Organizacyjnego</i> wprowadzonego <i>Zarządzeniem Rektora PWSliP Nr 73/2018 z dnia 28.06.2018 r.</i> z późniejszymi zmianami zostało powołane Biuro Karier, w ramach którego działalność prowadzi doradca ds. przedsiębiorczości i doradca zawodowy. Biuro Karier zajmuje się zawodową promocją oraz aktywizacją studentów i absolwentów ANS w Łomży, a także badaniem losów absolwentów</p> <p>Wniosek: Brak komórki organizacyjnej na uczelni, która pozwalałaby na konsultacje pracownika w związku z rozwojem jego ścieżki kariery</p>	Rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników ANS w Łomży, w tym dla pracowników naukowych
31.Prawa własności intelektualnej	+/-	<p>Akademia Nauk Stosowanych w Łomży w celu ochrony interesów twórców dóbr intelektualnych oraz Uczelni ustaliła na mocy <i>Uchwały Senatu Nr 79/2019 z dn. 25.09.2019r. Zasady zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.</i> Uczelnia zapewnia dobrom intelektualnym własnym, jak i powierzonym Uczelni na mocy stosownych aktów prawnych, należyłą ochronę prawną. Uczelnia wspiera rozwój działalności twórczej i wynalazczej, w szczególności zapewniając pomoc w zakresie ochrony własności intelektualnej oraz możliwość korzystania z infrastruktury oraz bazy technologicznej Uczelni przy wsparciu i na zasadach określonych w Uczelni. Przestrzeganie postanowień <i>Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac</i></p>	Opracowanie szkolenie w formie e-learningowe dla młodych naukowców z zakresu ochrony praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

		<p>rozwojowych w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży należy do obowiązków pracowników Uczelni.</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSŁ w których uznaje się, iż naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej powinni czerpać 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.</p>	
32.Współautorstwo	+/-	<p>Obowiązujący w ANS w Łomży <i>Arkusze oceny nauczyciela akademickiego zatrudnionego w PWSliP w Łomży na stanowisku badawczo – dydaktycznym</i>, zatwierdzony <i>Uchwałą Senatu Nr 124/2019 z dn. 02.12.2019r.</i> uwzględnia przyznawanie punktów za współautorstwo publikacji, współuczestnictwo w realizacji grantów, współudział w przygotowaniu wniosku o uruchomienie nowego kierunku studiów, nowej specjalności, programu studiów podyplomowych bądź kursów czy przygotowaniu nowego stanowiska dydaktycznego. Władze Uczelni pozytywnie się odnoszą i w jakikolwiek sposób nie ograniczają prawa pracowników do publikacji oraz do wymieniania na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp., niezależnie od swoich opiekunów.</p> <p>Wniosek: Brak zapisów w dokumentach ANSŁ dotyczących konieczności doceniania współautorstwa przy ocenie kadry</p>	<p>Opracowanie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa), w którym znajdzie się zapis o konieczności doceniania współautorstwa z pracownikami innych jednostek naukowych przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ona dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych.</p>

		naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych.	
33.Nauczanie	-/+	<p>Uwzględniając fakt, iż dydaktyka jest istotnym elementem rozwoju naukowego naukowców lecz jednocześnie nie może nadmiernie ich obciążać, w <i>Regulaminie Pracy PWSliP w Łomży z dnia 13.09.2019r.</i> (z późn.zm.) określono dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo–dydaktycznych znacznie niższe wymiary pensum dydaktycznego w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, ze szczególnym uwzględnieniem młodych pracowników. Przykładowo, pensum asystenta zatrudnionego na stanowisku badawczo-dydaktycznym wynosi 240 h, a asystenta na stanowisku dydaktycznym 360 h. W przypadku profesorów jest to odpowiednio 180 i 300 h, dla profesorów uczelni odpowiednio 210 i 300 h, a w przypadku adiunktów w stosunku do dydaktyków jest to odpowiednio 240 i 360h oraz 300/360 h dla wykładowców. Ponadto, w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych, wysokość ich miesięcznych uposażeń jest zwyczajowo wyższa i są oni preferencyjnie traktowani przy podwyżkach wynagrodzeń.</p> <p>Wniosek: Brak jasnych zasad przenoszenia pracowników ze stanowisk badawczo-dydaktycznych na dydaktyczne, co</p>	Powołanie zespołu i wypracowanie z Władzami Uczelni zasady przenoszenia pracowników ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne oraz zaktualizowanie Procedury awansowania nauczycieli akademickich.

		wprowadza dezinformację wśród pracowników oraz jest czynnikiem demotywującym w pracy	
34.Skargi/odwołania	+/+	<p>ANS w Łomży nie akceptuje mobbingu ani żadnych innych form przemocy psychicznej. Uczelnia zobowiązana jest zapobiegać mobbingowi w miejscu pracy oraz zobowiązuje pracowników do niepodejmowania działań mogących mieć znamiona mobbingu, jak również przeciwdziałania stosowaniu mobbingu przez inne osoby. Działania te zostały uregulowane <i>Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży Nr 14/15 z dnia 20.03.2015 r. w sprawie polityki antymobbingowej w PWSliP w Łomży</i>. Złożone skargi rozpatruje Komisja Antymobbingowa. Funkcje bezstronnych rzeczników, których rolą jest rozpatrywanie skarg i wniosków w zakresie etyki badań naukowych realizowanych przez naukowców pełni w ANS w Łomży powołana przez Senat, działająca na podstawie regulaminu <i>Senacka Komisja Odwoławcza ds. Etyki Badań Naukowych</i>.</p> <p>Każdy nauczyciel akademicki ma prawo do zgłoszenia odwołania od oceny pracowniczej do <i>Odwoławczej Komisji Oceniającej ds. oceny nauczycieli akademickich</i> powołanej <i>Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży Nr 13/19 z dnia 11.02.2019 r.</i></p> <p>Dodatkowo, na zasadach ogólnie obowiązujących, każdy pracownik może złożyć skargę lub wniosek do kierownika jednostki jakim jest Rektor ANS w Łomży.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	n/a

35.Udział w organach decyzyjnych	+/-	<p>Zgodnie ze <i>Statutem ANS w Łomży</i>, uczelnianym organem kolegialnym jest Senat. W skład Senatu wchodzi nauczyciele akademicy, przy czym przedstawiciele nauczycieli akademickich posiadający co najmniej stopień naukowy doktora stanowią nie mniej niż 50% składu Senatu, a przedstawiciele nauczycieli akademickich nieposiadających stopnia doktora oraz przedstawiciele pracowników nie będących nauczycielami akademickimi stanowią nie mniej niż 25% składu Senatu.</p> <p>Ponadto, nauczyciele akademicy są członkami m. in. Uczelnianej Rady ds. Jakości Kształcenia, Senackiej Komisji ds. Etyki Bada Naukowych, Senackiej Komisji Odwoławczej ds. Badań Naukowych, Odwoławczej Komisji Oceniającej ds. Nauczycieli Akademickich ANS w Łomży. Nauczyciele mają tym samym realny wpływ na decyzje podejmowane na Uczelni, w wielu aspektach jej działalności.</p> <p>Wniosek: Brak wymaganych działań</p>	n/a
Trening i rozwój			
36.Relacje z opiekunem naukowym	-/-	<p>Zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami funkcjonującymi w Uczelni za inspirowanie rozwoju badawczo - dydaktycznego podległych pracowników odpowiedzialni są Dziekani Wydziałów, którzy w miarę potrzeb mogą wyznaczać opiekunów specjalności, pracowni, zespołów dydaktycznych i kół naukowych. Działania Dziekanów Wydziałów w zakresie budowania konstruktywnych i pozytywnych relacji z początkującymi pracownikami naukowymi wspierane są przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą oraz podległy mu Dział Nauki i Projektów, co ułatwia tworzenie</p>	<p>Wprowadzenie i wdrożenie szczegółowych wytycznych, w zakresie: procedury wyznaczania opiekuna z uwzględnieniem adekwatnych kryteriów jego doboru, obowiązków wynikających z pełnienia funkcji opiekuna, planu pracy/współpracy, harmonogramu spotkań, opieki, pomocy i monitorowania postępów pracy młodego naukowca/pracownika.</p>

		<p>odpowiednich warunków do prowadzenia badań naukowych i dobór kadry osobowej w zespołach projektowych oraz umożliwiania koordynowanie przebiegu awansów naukowych.</p> <p>Funkcjonujący w Uczelni system ocen okresowych nauczycieli akademickich i przyznawania nagród nauczycielom akademickim przyjęty <i>Uchwałą Senatu Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019 r. (wraz z późn. zm.)</i> wspiera budowanie pozytywnych relacji, w których przełożony pełni funkcję opiekuna, mentora i doradcy w celu zapewnienia rozwoju kariery zawodowej oraz osiągnięcia zamierzonych celów danej jednostki.</p> <p>Wniosek: Brak określonych regulacji dot. współpracy młodego naukowca z opiekunem</p>	
37.Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	-/+	<p>Zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami funkcjonującymi w Uczelni za inspirowanie rozwoju naukowo - dydaktycznego podległych pracowników odpowiedzialni są Dziekani Wydziałów oraz Kierownicy Katedr/Zakładów, którzy w miarę potrzeb mogą wyznaczać opiekunów specjalności, pracowni, zespołów dydaktycznych i kół naukowych. Działania Dziekanów w zakresie budowania konstruktywnych i pozytywnych relacji z początkującymi pracownikami naukowymi wspierane są przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą oraz podległy mu Dział Nauki i Projektów, co ułatwia tworzenie odpowiednich warunków do prowadzenia badań naukowych i dobór kadry osobowej w zespołach projektowych oraz umożliwiania koordynowanie przebiegu awansów naukowych.</p>	<p>Cykliczne spotkania z pracownikami mające na celu motywowanie młodych pracowników do rozwoju naukowego, wskazaniu możliwości ścieżki rozwoju oraz pomoc w określeniu tematów badawczych młodemu naukowcowi.</p>

		<p>Funkcjonujący w uczelni system ocen okresowych nauczycieli akademickich oraz regulamin przyznawania nagród Rektora ANS w Łomży nauczycielom akademickim przyjęty <i>Uchwałą Senatu Nr 124/2019 z dn. 02.12.2019 r.</i> wspiera budowanie pozytywnych relacji, w których przełożony pełni funkcję opiekuna, mentora i doradcy w celu zapewnienia rozwoju kariery zawodowej oraz osiągnięcia zamierzonych celów danej jednostki.</p> <p>Wniosek: Brak określonych regulacji dot. współpracy młodego naukowca z opiekunem</p>	
38.Kontynuacja rozwoju zawodowego	+/-	<p>Pracownicy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, są w sposób wyjątkowy i preferencyjny traktowani przez Uczelnię. Przejawia się to między innymi tym, iż od początku zatrudnienia, pracownicy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych mają do wypracowania znacznie niższe pensje dydaktyczne, przy jednocześnie wyższych uposażeniach i preferencyjnym traktowaniu przy podwyżkach wynagrodzeń, w stosunku do pracowników dydaktycznych. <i>Zarządzeniem Rektora nr 23/2021</i> przyjęto w dniu 21.04.2021r. <i>Procedurę Awansowania Nauczycieli Akademickich</i>, dokładnie określającą wymagania i precyzyjnie opisującą ścieżki awansowania nauczycieli akademickich w ANS w Łomży. Działalność naukowa jest również szczególnie premiowana przez Uczelnię Komisją ds. Orderów i Odznaczeń Państwowych przy sporządzaniu wniosków o ich nadanie.</p> <p>Wniosek: Brak kompendium wiedzy dla pracownika naukowego uwzględniającego m.in. warunki rozwoju zawodowego.</p>	Opracowanie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa).

		Brak dokumentu stanowiącego zbiór zasad i celów w zakresie rozwoju zawodowego pracownika naukowego.	
39.Dostęp do szkoleń naukowych	+/-	<p>Uczelni zapewnia pracownikom na każdym etapie kariery zawodowej możliwość rozwoju zawodowego. <i>Zarządzenie Rektora nr 2/2018 z dnia 03.01.2018 r.</i> z późniejszymi zmianami określa zasady dofinansowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników ANS w Łomży. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w ANS w Łomży jako podstawowym miejscu pracy oraz pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje prawo do ubiegania się o dofinansowanie kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formie kursów, warsztatów, szkoleń i seminariów, konferencji, studiów podyplomowych, studiów doktoranckich, przewodów doktorskich, postępowań habilitacyjnych oraz postępowań o nadanie tytułu naukowego.</p> <p>W ramach projektów realizowanych przez ANS w Łomży organizowane są szkolenia dla pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych z zakresu realizacji projektów związanych z prowadzeniem badań naukowych m.in. w 2021 r. odbyły się szkolenia pn. „Zarządzanie projektami Prince 2 Foundation”, „Prawo zamówień publicznych i zasada konkurencyjności w projektach unijnych”. Dział Nauki i Projektów zapewnia wsparcie w zakresie pozyskiwania i rozliczania środków na działalność badawczo-rozwojową.</p>	Opracowanie „Przewodnika ANS w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa).

		Wniosek: Brak dokumentu stanowiącego zbiór zasad i celów w zakresie rozwoju zawodowego pracownika naukowego.	
40.Opieka naukowa	-/-	<p>Zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami funkcjonującymi w Uczelni za inspirowanie rozwoju badawczo-dydaktycznego podległych pracowników odpowiedzialni są Dziekani Wydziałów, którzy w miarę potrzeb mogą wyznaczać opiekunów specjalności, pracowni, zespołów dydaktycznych i kół naukowych. Działania Dziekanów Wydziałów w zakresie budowania konstruktywnych i pozytywnych relacji z początkującymi pracownikami naukowymi wspierane są przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą oraz podległy mu Dział Nauki i Projektów, co ułatwia tworzenie odpowiednich warunków do prowadzenia badań naukowych i dobór kadry osobowej w zespołach projektowych oraz umożliwia koordynowanie przebiegu awansów naukowych. Funkcjonujący w Uczelni system ocen okresowych nauczycieli akademickich i przyznawania nagród nauczycielom akademickim przyjęty <i>Uchwałą Senatu Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019 r.</i> (wraz z późn. zm.) wspiera budowanie pozytywnych relacji, w których przełożony pełni funkcję opiekuna, mentora i doradcy w celu zapewnienia rozwoju kariery zawodowej oraz osiągnięcia zamierzonych celów danej jednostki.</p> <p>Wniosek: Brak określonych regulacji dot. współpracy młodego naukowca z opiekunem</p>	Wprowadzenie i wdrożenie szczegółowych wytycznych, w zakresie: procedury wyznaczania opiekuna z uwzględnieniem adekwatnych kryteriów jego doboru, obowiązków wynikających z pełnienia funkcji opiekuna, planu pracy/współpracy, harmonogramu spotkań, opieki, pomocy i monitorowania postępów pracy młodego naukowca/pracownika.