



Państwowa Wyższa Szkoła
Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

RAPORT HRS4R PWSiP W ŁOMŻY

HUMAN RESOURCES EXCELLENCE in RESEARCH

**Analiza procedur wewnętrznych Państwowej Wyższej Szkoły
Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży**

Łomża, październik 2021 r.



1. INFORMACJE OGÓLNE

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży została powołana 22 czerwca 2004 roku. Podczas pierwszej inauguracji immatrykulowanych zostało trzystu studentów na dwóch kierunkach studiów. Od tego czasu nastąpił dynamiczny rozkwit PWSiIP – związany z poszerzeniem oferty edukacyjnej i powstaniem nowoczesnej infrastruktury i bazy laboratoryjnej. Obecnie uczelnia kształci na szesnastu kierunkach, w tym posiada uprawnienia do prowadzenia kierunków magisterskich w trzech obszarach wiedzy: nauk o zdrowiu (pielęgniarstwo, fizjoterapia), nauk społecznych (administracja, zarządzanie, prawo) oraz nauk technicznych (informatyka, technologia żywności i żywienie człowieka).

Wyjątkowość łomżyńskiej placówki została podkreślona poprzez pierwsze określenie jej misji – „Misją szkoły jest tworzenie małych i średnich przedsiębiorstw” –, która w 2012 roku przez Senat PWSiIP została przeformułowana na „Kształcimy Praktyków”. Przykładem dobrych rozwiązań w zakresie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest powoływanie przez Wydziały Uczelni Rad Praktyków. Ich funkcjonowanie ma na celu zacieśnianie współpracy nauki z biznesem. Rada stanowi gremium doradcze i opiniujące dla władz i pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziałów oraz Uczelni. Zaangażowana jest w tworzenie programu studiów i praktyk zawodowych. Uczelnia przygotowuje także raporty i plany wdrożeniowe na potrzeby przedsiębiorstw lokalnych oraz regionalnych.

Dzięki przystąpieniu do realizacji projektu infrastrukturalnego w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013 studenci PWSiIP zdobywają wykształcenie w laboratoriach wyposażonych w nowoczesną aparaturę. Wpływ na wysoką jakość kształcenia ma, unikatowa w skali kraju, baza laboratoryjna i techniczna, zwłaszcza w obszarze kierunków: Technologia żywności i żywienie człowieka, Informatyka, Automatyka i robotyka. Wyposażenie laboratoriów jest stale modernizowane, m.in. dzięki ministerialnym dofinansowaniom pozyskanym przez Uczelnię w ramach dwóch inicjatyw: Dydaktycznej Inicjatywy Doskonałości oraz Inicjatywy Wsparcia Dążenia do Doskonałości. Dzięki temu, studenci nabywają umiejętności praktyczne podczas zajęć z wykorzystaniem urządzeń o najwyższym standardzie przemysłowym.

Uczelnia jest liderem w pozyskiwaniu środków unijnych. W prestiżowym Rankingu Szkół Wyższych Perspektywy otrzymała w 2021 roku najwyższą z możliwych notę za efektywność pozyskiwania środków zewnętrznych.

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży realizuje swoją działalność w budynkach zlokalizowanych przy ul. Akademickiej 14, ul. Akademickiej 1 oraz przy ul. Wiejskiej 16 w Łomży. W 2020 r. Uczelnia pozyskała kolejny budynek przy ul. Akademickiej 20. W obiektach PWSiIP w Łomży znajdują się bardzo dobrze wyposażone sale wykładowe i seminaryjne, pracownie i laboratoria umożliwiające wysoki poziom kształcenia na profilu praktycznym. Podczas zajęć studenci mają możliwość nabywania kompetencji w warunkach wiernie odwzorowujących te, z którymi zetkną się na stanowiskach pracy. W dyspozycji Uczelni znajdują się m.in.



- hala laboratoryjna do nowoczesnego przetwórstwa rolno spożywczego wyposażona m.in. w aparaty technologiczne dla przemysłu zbożowego, piekarskiego, owocowo warzywnego i fermentacyjnego; aparaty technologiczne dla przetwórstwa mleka, mięsa, tłuszczów; aparaty technologiczne dla przemysłu koncentratów spożywczych, gastronomii, pakowania; aparaty dla biotechnologii,
- Centrum Symulacji Medycznej (sala umiejętności pielęgniarskich – symulująca oddział szpitalny, salę chorych, stanowisko pielęgniarskie, stanowisko/pokój zabiegowy, pomieszczenia do przygotowywania leków oraz inne opcjonalne pomieszczenia np. łazienka z wyposażeniem dla osób niepełnosprawnych, do mycia pacjentów leżących; sala symulacji wysokiej wierności – wyposażona w sprzęt typowy dla sali szpitalnej i zaawansowany symulator pacjenta; sala OSCE – przeznaczona do organizacji egzaminów OSCE, poza egzaminami sala jest również wykorzystywana do innych celów, np. nauka resuscytacji czy ćwiczeń z pacjentami standaryzowanymi, zamiennie mogąca służyć, jako sala do debryfingu, jak również poprowadzenia symulacji wysokiej wierności; sala do nauki umiejętności technicznych - przeznaczona do nauki zawartych w efektach kształcenia umiejętności technicznych z wykorzystaniem trenerów),
- pracownie kosmetyczne (wyposażone w wysokiej klasy sprzęt kosmetyczny np. aparat do oczyszczania wodorowego, laser kosmetyczny, radiotermolizę, Dermapen, aparat do badania skóry),
- pracownie fizjoterapii (pracownia kinezyterapii – przystosowana do ćwiczeń w systemie ciężarkowo-bloczkowym, ćwiczeń w odciążeniu, w odciążeniu z oporem, samowspomagane itp., ćwiczeń biernych, czynno-biernych, izometrycznych; indywidualnej pracy z terapeutą, gimnastyki korekcyjnej czy relaksacji poizometrycznej, pracownia fizjologii wysiłku fizycznego, pracownia anatomiczna),
- pracownie do praktycznej nauki zawodu na kierunkach Informatyka oraz Automatyka i robotyka,
- pracownie językowe, w tym wyposażone w kabiny tłumaczeniowe,
- sala symulacji rozpraw sądowych,
- Centrum Mediacji.

PWSiP jest także wydawcą anglojęzycznego czasopisma z zakresu nauk stosowanych PolishJournal of Applied Sciences.

Najważniejsze atuty uczelni to:

- znakomita baza materialna,
- prowadzenie kierunków studiów, które korespondują ze specyfiką gospodarczą regionu,
- rozwój polegający na uruchamianiu nowych kierunków oraz specjalizacji,
- sukcesy w zakresie pozyskiwania i wdrażania projektów UE w obszarze naukowo-dydaktycznym.



2. METODOLOGIA

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży wyraziła poparcie dla Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Deklaracji Poparcia dla Karty i Kodeksu z dnia 02 listopada 2020, przesłanej do Komisji Europejskiej. Zarządzeniem Rektora nr68/21 z dnia 31.08.2021 r. powołano:

Komitet Nadzorujący:

Nazwisko	Stanowisko	Linia/dział zarządzania
Sylwia Chojnowska	Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą	Władze Uczelni
Małgorzata Knaś	Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu	Wydział Nauk o Zdrowiu
Sylwia Jaskuła-Korporowicz	Dziekan Wydziału Nauk Społecznych i Humanistycznych	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Aneta Wiktorzak	Dziekan Wydziału Informatyki i Nauk o Żywności	Wydział Informatyki i Nauk o Żywności
Danuta Zysk	Radca Prawny	Biuro Prawne
Beata Siekierska	Kierownik Działu	Dział Spraw Osobowych

Zespół Wdrożeniowy ds. Logo HR Excellence in Research:

Nazwisko	Stanowisko	Linia/dział zarządzania
Anna Szafranek	Pracownik badawczo-dydaktyczny	Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Tomasz Waldziński	Pracownik badawczo-dydaktyczny	Wydział Nauk o Zdrowiu



Grzegorz Rubin	Pracownik badawczo-dydaktyczny	Wydział Informatyki i Nauk o Żywności
Marta Nawrocka	Referent administracyjny	Biuro Prawne
Monika Chaberek	Specjalista ds. osobowych	Dział Spraw Osobowych
Anna Chrzanowska	Specjalista ds. administracyjnych	Dział Nauki i Projektów
Sylwia Just	Specjalista ds. administracyjnych	Dział Nauki i Projektów

Do zadań Komitetu należała analiza przepisów prawnych w zakresie wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uczelni, przeprowadzenie analizy wewnętrznej przepisów obowiązujących w PWSiP w Łomży oraz analiza ankiety przeprowadzonej wśród nauczycieli akademickich, oraz opracowanie i przygotowanie dokumentacji niezbędnej do wystąpienia z wnioskiem do Komisji Europejskiej o przyznanie logo „HR Excellence in Research”.

2.1. Analiza dokumentacji wewnętrznej

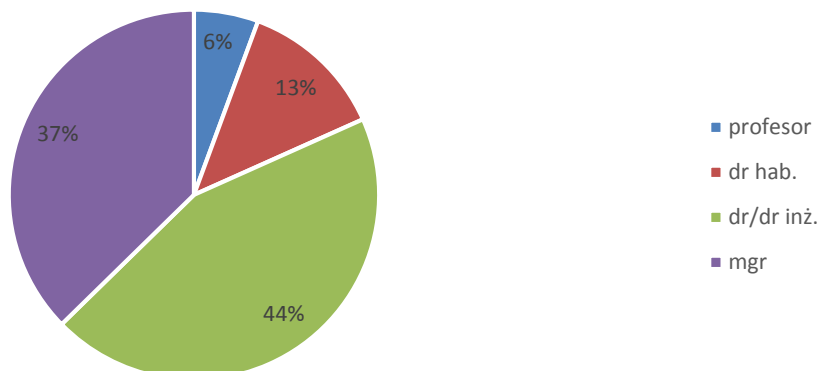
Członkowie Komitetu Nadzorującego oraz Zespołu Wdrożeniowego dokonali analizy wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży. Wykaz wszystkich aktów prawnych, które poddano analizie, i które posłużyły do przygotowania niniejszego raportu, znajduje się w Załączniku nr 1.

2.2. Wyniki badania ankietowego

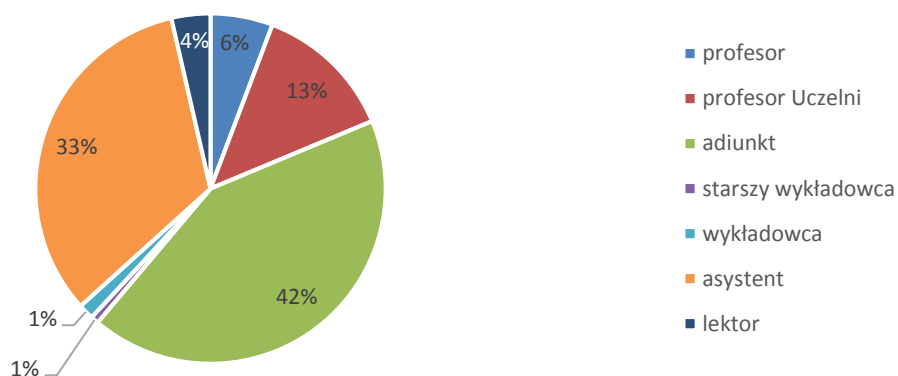
W ramach analizy wewnętrznej, przeprowadzono ankietę wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w PWSiP w Łomży. Ankieta została opracowana w wewnętrznym serwisie internetowym, który służy do przeprowadzania ankiet elektronicznych dla ogółu lub dowolnych podgrup społeczności uczelnianej. Kwestionariusz zawierał 40 kryteriów, które są wymagane w procesie ubiegania się o przyznanie logo „HR Excellence in Research”. Uczelnia zwróciła się z prośbą do pracowników o określenie w jakim stopniu, ich zdaniem, poszczególne kryteria są spełniane przez Uczelnię. Odpowiedzi były udzielane w skali od 1 do 5, gdzie poszczególne wartości oznaczały: 1 – w ogóle, 2 – w małym stopniu, 3 – w przeciętnym stopniu, 4 – w dużym stopniu, 5 – w bardzo dużym stopniu. W ankiecie umieszczono skrótowe opisy każdego z kryteriów, w celu wyjaśnienia ich pracownikom oraz umożliwienia im zapoznania się z treścią Karty i Kodeksu.

Ankieta skierowana do 145 nauczycieli akademickich obecnie zatrudnionych w Uczelni. Poprawnie kwestionariusz wypełniło 139 pracowników, co oznacza wskaźnik udziału w badaniu na poziomie 96%. Wśród osób, które wypełniły ankietę, najliczniejszą grupę stanowili pracownicy posiadający stopień naukowy doktora (44% wszystkich respondentów) (Wykres 1), zatrudnieni na stanowisku adiunkta (42%) (Wykres 2).

Wykres 1. Struktura procentowa respondentów według stopnia naukowego

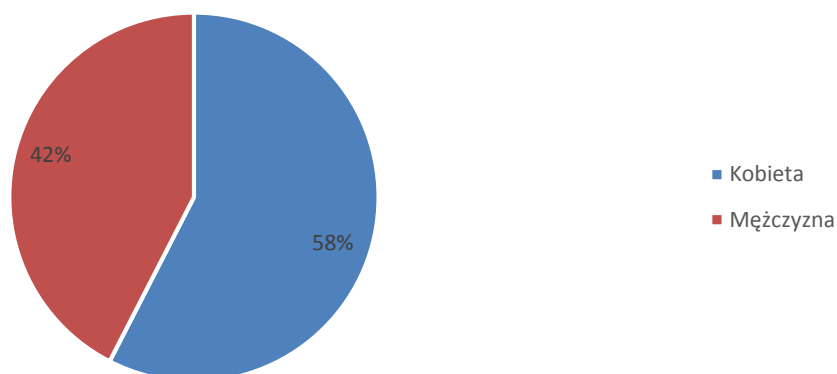


Wykres 2. Struktura procentowa respondentów według stanowiska

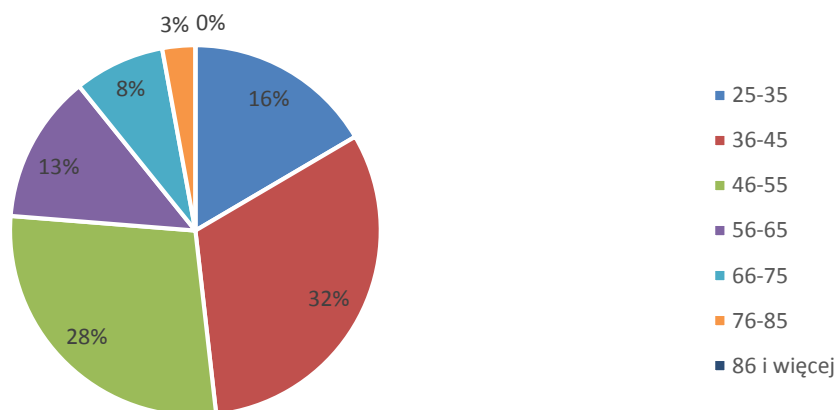


Większości odpowiedzi udzieliły kobiety (58%) (Wykres 3). Najczęściej kwestionariusz wypełniały osoby w wieku 36-55 lat (łącznie 60% wszystkich respondentów) (Wykres 4).

Wykres 3. Struktura procentowa respondentów według płci



Wykres 4. Struktura procentowa respondentów według wieku

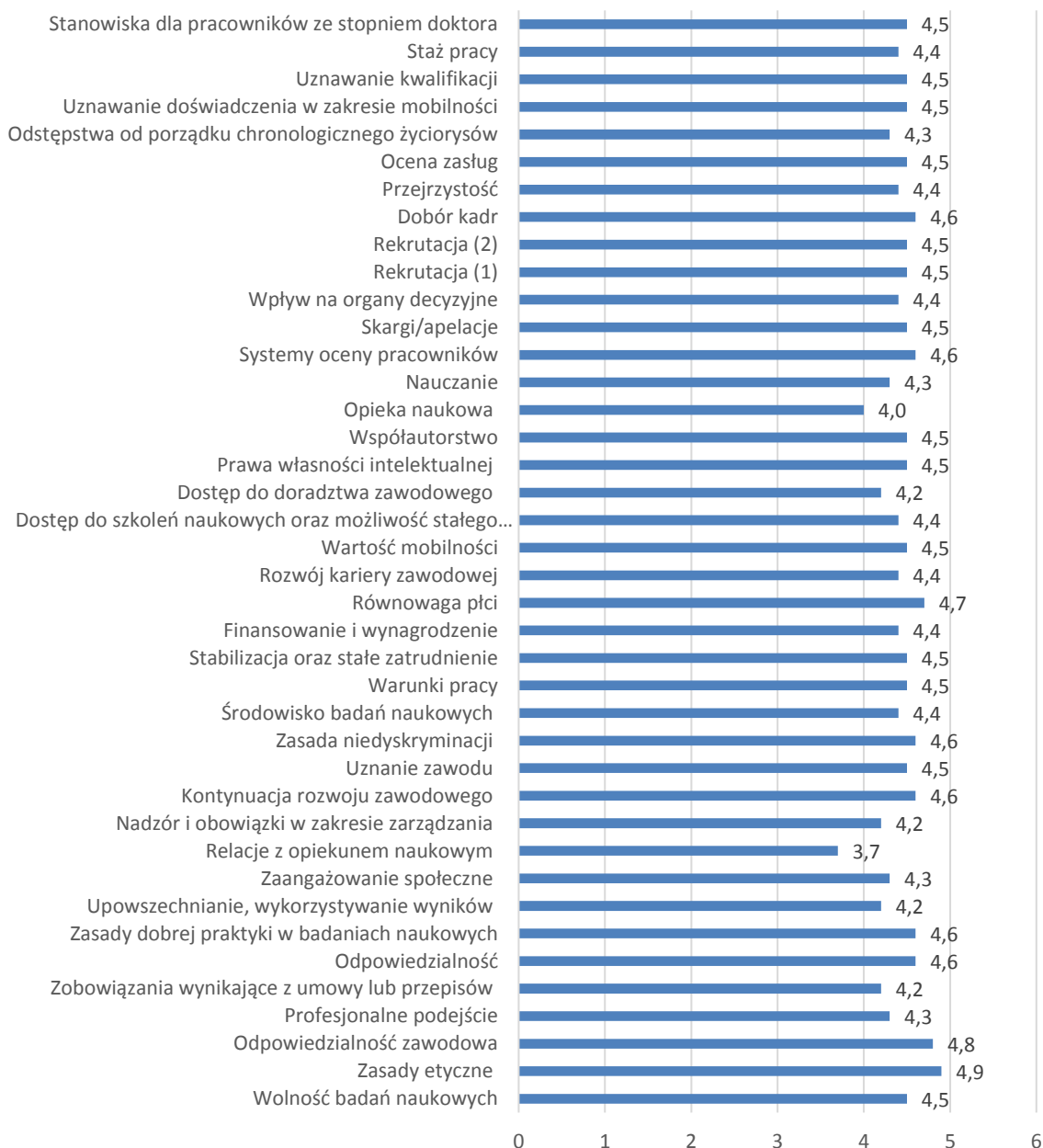


3. WYNIKI ANALIZY WEWNĘTRZNEJ

Analiza wewnętrznych przepisów Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży wykazała, że założenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych są przestrzegane na Uczelni.

Przeprowadzone badanie ankietowe daje podstawy do stwierdzenia, że nauczyciele akademicy znają i przestrzegają przepisów w zakresie przewidzianym Kartą i Kodeksem, a także dobrze oceniają funkcjonowanie Uczelni w tym zakresie. Szczegółowe wyniki ankiety zostały przedstawione na wykresie poniżej.

Wykres 5. Wyniki przeprowadzonej ankiety (wartości średnie)



W dalszej części raportu szczegółowo przedstawiono i opisano poszczególne zagadnienia znajdujące się w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, oraz przedstawiono planowane do podjęcia działania.

3.1. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: w swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów



budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży

Ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* z dnia 20.07.2018 r. jest gwarantem wolności w zakresie prowadzenia badań naukowych w polskich uczelniach. PWSliP w Łomży respektuje i przestrzega tych przepisów, co znajduje odzwierciedlenie w *Dziale I §4 pkt. 1 Statutu PWSliP w Łomży* wprowadzonego *Uchwałą Senatu Nr 49/20 z dnia 29.10.2020 r.*, 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 *Uchwałą Senatu nr 26/2012 z dnia 26.04.2012 Strategii Rozwoju PWSliP w Łomży na lata 2012 – 2020* było stworzenie systemowych możliwości prowadzenia 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 *Uchwałą Senatu nr 71/2012 z dnia 12.07.2012 r.* powołano *Senacką Komisję ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP* oraz *Uchwałą Senatu nr 87/2015 z dnia 05.11.2015* powołano *Senacką Komisję Odwoławczą ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP*. Komisje opiniują projekty badań naukowych z udziałem ludzi, prowadzone w ramach prac realizowanych przez studentów i pracowników PWSliP w Łomży w zakresie zgodności projektu badawczego z zasadami etyki badań naukowych na podstawie znowelizowanego *Regulaminu działania Senackiej Komisji ds. Etyki badań naukowych oraz Senackiej Komisji odwoławczej ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP w Łomży* przyjętego *Uchwałą Senatu Nr 13/2021 dnia 22.04.2021 r.*

Planowane działania: Przyjęcie w roku 2021 *Uchwałą Senatu* nowej *Strategii Rozwoju PWSliP w Łomży na lata 2021-2030*, która w swoich założeniach nadal zakłada ciągłe dbanie o wysokie standardy etyczne w prowadzonej działalności badawczej,

3.2. ZASADY ETYCZNE

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Wynik badania ankietowego: 4,9

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży



Obowiązkiem pracowników i studentów PWSliP 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. Etyki Badań Naukowych PWSliP w Łomży. Senacka Komisja ds. Etyki Badań Naukowych PWSliP w Łomży opiniuje wówczas taki projekt 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 PWSliP w Łomży. Komisje realizują swoje zadania w sposób bezstronny i wolny od wszelkich wpływów, które mogłyby zaważyć na obiektywizmie opinii.

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.

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.

Planowane działania: brak.

3.3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAWODOWA

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

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

Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone.

W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Wynik badania ankietowego: 4,8

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży



Zgodnie ze Statutem PWSiIP 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 *Procedura składania, archiwizowania oraz kontroli antyplagiatowej prac dyplomowych* (wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 8/2019) i oraz *Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych*, przyjęty Uchwałą Senatu nr 79/2019 z dnia 25.09.2019 r.

Nad kwestią oryginalności i standardów prowadzenia badań czuwa *Senacka Komisja ds. Etyki Badań Naukowych*, działająca w oparciu o swój znowelizowany regulamin (przyjęty Uchwałą Senatu nr 13/2021 z dnia 22.04.2021 r.), a także *Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni* (przyjęty Uchwałą Senatu Nr 78/2019 z dnia 25.09.2019r.). Ewentualne nieprawidłowości w zakresie oryginalności i standardów prowadzenia badań kierowane są do *Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej ds. Nauczycieli Akademickich* powołanej Uchwałą Senatu Nr 62/2020 z dn.18.12.2020 r.

Planowane działania: Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami *The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*.

3.4. PROFESJONALNE PODEJŚCIE

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.

Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Wynik badania ankietowego: 4,3

Przepisy obowiązujące w PWSiIP w Łomży

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.

Zarządzeniem Rektora w PWSiP w Łomży Nr 121/2019 z dnia 28.11.2019 r. został przyjęty Regulamin działalności badawczej PWSiP w Łomży, który zawiera dokładne 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 Procedura składania wniosków o dofinansowanie projektów dotyczących prowadzenia prac badawczych, którą stosuje się w przypadku ubiegania się nauczycieli akademickich o dofinansowanie projektów badawczych w zakresie badań podstawowych, badań stosowanych, badań przemysłowych oraz prac rozwojowych.

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://www.pwsip.edu.pl/badania/>

Planowane działania: brak.

3.5. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: znam krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i pracy, w tym przepisy dotyczące praw własności intelektualnej.

Wynik badania ankietowego: 4,2

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Każdy pracownik zatrudniany w PWSiP w Łomży wraz z umową o pracę podpisuje załączane do akt osobowych oświadczenie o zapoznaniu się z *Regulaminem organizacyjnym* oraz *Statutem PWSiP w Łomży* wraz z jednoczesnym zobowiązaniem 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.

Planowane działania:



1. Rozszerzenie o Kodeks Etyki Pracowników Naukowych podpisywanego przez nauczycieli akademickich oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem organizacyjnym oraz Statutem PWSiIP w Łomży wraz ze zobowiązaniem się do ich przestrzegania.
2. Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa.
3. Zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni zakładki z najważniejszymi aktualnymi przepisami krajowymi dotyczącymi szkolnictwa wyższego.

3.6. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne.

Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Wynik badania ankietowego: 4,6

Przepisy obowiązujące w PWSiIP w Łomży

Priorytetowe kierunki prowadzonych na Uczelni badań naukowych określa Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą wraz z Dziekanami Wydziałów. Działalność badawczą PWSiIP w Łomży koordynuje Dział Nauki i Projektów podlegający Prorektorowi ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą na podstawie *Regulaminu Organizacyjnego* wprowadzonego *Zarządzeniem Rektora PWSiIP Nr 73/2018 z dnia 28.06.2018 r.* Dział Nauki i Projektów weryfikuje celowość i rzetelność wydatkowania przyznanego 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 Uczelni, w tym przygotowanie rocznych sprawozdań z działalności naukowo-badawczej do ministra właściwego do spraw edukacji i nauki. Dział jest również odpowiedzialny za współpracę 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 PWSiIP w Łomży zostało wprowadzonych szereg regulaminów i procedur.



Działalność badawczą w PWSiIP w Łomży reguluje przyjęty *Zarządzeniem Rektora w PWSiIP w Łomży Nr 121/19 z dnia 28.11.2019 r. Regulamin działalności badawczej PWSiIP w Łomży*, 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.

Zarządzeniem Rektora Nr 72/2020 z dnia 02.07.2020 r. została wprowadzona *Procedura składania wniosków o dofinansowanie projektów dotyczących prowadzenia prac badawczych*, 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 *Uchwałą Senatu nr 78/2019 z dnia 25.09.2019 r.* wprowadzono *Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej*. Uczelnia udostępnia infrastrukturę badawczą w pierwszej kolejności swoim pracownikom i studentom, a następnie osobom 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.

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 *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* określony *Uchwałą Senatu nr 79/2019 z dnia 25.09.2019 r.*

Wsparcie w obiegu dokumentów związanych z działalnością badawczą zapewnia wprowadzony *Zarządzeniem Rektora nr 16/15 z dnia 14.04.2015 r. Elektroniczny System Wymiany Dokumentów*, za pośrednictwem którego pracownicy Uczelni mogą wnioskować o przyznanie środków finansowych na publikacje naukowe, udział w konferencjach naukowych i organizację wydarzeń naukowych.

Planowane działania: Optymalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w PWSiIP w Łomży. Nowelizacja *Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej*

3.7. ZASADY DOBREJ PRAKTYKI W BADANIACH NAUKOWYCH

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego



dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Wynik badania ankietowego: 4,6

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży

Celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy została powołana *Zarządzeniem Rektora Nr 33/2021 Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy*, 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.

Sprawy ochrony danych osobowych uregulowane są *Zarządzeniem Rektora Nr 64/18 w sprawie ochrony danych osobowych w PWSliP w Łomży*. Regulacje te zobowiązują wszystkich pracowników do stosowania się do zapisów zawartych w dokumentach: *Polityka Bezpieczeństwa Ochrony Danych Osobowych* oraz *Instrukcja Zarządzania Systemem Informatycznym i wykazem zabezpieczeń*, 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.

Planowane działania: brak.

3.8. UPOWSZECHNIENIE, WYKORZYSTANIE WYNIKÓW

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



Wynik badania ankietowego: 4,2

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

W celu propagowania i rozpowszechniania wyników prac badawczych prowadzonych przez pracowników Uczelni, powołane zostało Wydawnictwo PWSiP w Łomży. Do zadań Wydawnictwa należy obsługa procesu wydawniczego publikacji PWSiP 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.

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. W Uczelni funkcjonuje *Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych*, który określa zasady i procedury komercjalizacji badań.

Planowane działania:

1. Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje PWSiP.
2. Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji.

3.9. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Wynik badania ankietowego: 4,3

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

PWSiP 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.

Na Uczelni prowadzone są różnego rodzaju projekty, mające na celu propagowanie wiedzy i wyników prowadzonych 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”.

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. *Uchwałą Senatu nr 26/2015* powołano *Uniwersytet Otwarty (UO) Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży*. 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 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 PWSiP. 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 PWSiP.



Planowane działania: Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię.

3.10. RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: na etapie szkoleniowym naukowiec powinien ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji.

Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

Wynik badania ankietowego: 3,7

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 *Uchwałą Senatu Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019 r.* (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.

Planowane działania: Zespół uznał, że istnieje konieczność podjęcia działań doskonalących w tym obszarze. Działania będą polegały na wprowadzeniu i wdrożeniu 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. Celem doprecyzowania oraz sformalizowania planowanych i oczekiwanych od pracownika badawczo – dydaktycznego rezultatów jego pracy naukowej byłoby zobowiązanie Dziekanów Wydziałów (na podstawie stosownego zarządzenia Rektora) do określenia dla każdego pracownika zatrudnionego na stanowisku asystenta bądź adiunkta ścieżki rozwoju jego kariery naukowej.

3.11. NADZÓR I OBOWIĄZKI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców



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

Wynik badania ankietowego: 4,2

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 umożliwia koordynowanie przebiegu awansów naukowych. Funkcjonujący w uczelni system ocen okresowych nauczycieli akademickich oraz regulamin przyznawania nagród Rektora PWSiP w Łomży nauczycielom akademickim przyjęty *Uchwałą Senatu Nr 124/2019 z dn. 02.12.2019 r.* 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.

Planowane działania: Cykliczne spotkania z pracownikami mające na celu motywowanie młodych pracowników do rozwoju naukowego, wskazanie możliwości ścieżki rozwoju oraz pomoc w określeniu tematów badawczych młodemu naukowcowi.

3.12. KONTYNUACJA ROZWOJU ZAWODOWEGO

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Wynik badania ankietowego: 4,6

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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. *Zarządzeniem Rektora nr 32/2021* przyjęto w dniu



21.04.2021r. *Procedurę Awansowania Nauczycieli Akademickich*, dokładnie określającą wymagania i precyzyjnie opisującą ścieżki awansowania nauczycieli akademickich w PWSiP w Łomży. Działalność naukowa jest również szczególnie premiowana przez Uczelnianą Komisję ds. Orderów i Odznaczeń Państwowych przy sporządzaniu wniosków o ich nadanie.

Planowane działania: brak.

3.13. UZNANIE ZAWODU

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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. *Zarządzeniem Rektora nr 32/2021* przyjęto w dniu 21.04.2021r. *Procedurę Awansowania Nauczycieli Akademickich*, dokładnie określającą wymagania i precyzyjnie opisującą ścieżki awansowania nauczycieli akademickich w PWSiP w Łomży. Działalność naukowa jest również szczególnie premiowana przez Uczelnianą Komisję ds. Orderów i Odznaczeń Państwowych przy sporządzaniu wniosków o ich nadanie.

Planowane działania: brak.

3.14. ZASADA NIEDYSKRYMINACJI

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Wynik badania ankietowego: 4,6

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Zasada niedyskryminacji została dokładnie określona w *Złączniku nr 2 do Regulaminu pracy*. Każdy nowy pracownik przy podpisywaniu umowy o pracę musi zapoznać się z „*Informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu*” 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 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.

Planowane działania: brak.

3.15. ŚRODOWISKO BADAŃ NAUKOWYCH

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

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Zgodnie z *Regulaminem Organizacyjnym* wprowadzonym *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 Uczelni działają dwie katedry: Katedra Nauk Prawnych na Wydziale Nauk Społecznych i Humanistycznych oraz Katedra Nauk Medycznych na Wydziale Nauk o Zdrowiu.

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.

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 *Umowa nr 66/KZp/20* z firmą Index Copernicus Sp z o.o. z Warszawy na okres październik 2020 – sierpień 2023 na przeprowadzenia szkoleń oraz świadczenie usług doradczych 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.

Dodatkowo w ramach prowadzonej współpracy międzynarodowej pracownicy biorą udział w wyjazdach organizowanych w ramach programu ERASMUS+. Zasady udziału określa *Uchwała Senatu Nr 43/2018 z dnia w sprawie przyjęcia zasad realizacji mobilności studentów i pracowników PWSiIP w Łomży w ramach programu ERASMUS+*. Pracownicy chętnie korzystają z możliwości, jakie daje program, wyjeżdżając zarówno w celach szkoleniowych, jak i w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych za granicą.

W latach 2019-2020 pracownicy naukowcy realizowali 62 zadania badawcze w różnych dyscyplinach nauki. Od 05.02.2020r. PWSiIP w Łomży prowadzi projekt badawczy w konsorcjum z firmą prywatną InConTech Sp. z o.o. w Białymstoku pn. „Prace badawcze nad systemem wspomagania 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.

Planowane działania: rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych.

3.16. WARUNKI PRACY

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiIP w Łomży

Mając na względzie efektywne wyniki badań naukowych oraz konieczność umożliwienia pracownikom badawczo-dydaktycznym godziwego pogodzenia życia rodzinnego i pracy Uczelni, 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.

Planowane działania: brak.

3.17. STABILIZACJA ORAZ STAŁE ZATRUDNIENIE



Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w *dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony*. Ma ona na celu zapobieżenie mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, zapobieżenie nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów o pracę na czas określony, poprawienie dostępu do szkoleń dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz zapewnienie, aby pracownicy zatrudnieni na czas określony byli informowani o dostępnych stałych stanowiskach pracy. Dyrektywa Rady 1999/70/WE w sprawie „Ramowego porozumienia w sprawie zatrudnienia na czas określony”, zawarta przez ETUC, UNICE oraz CEEP, przyjęta w dniu 28 czerwca 1999r.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 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 decydował 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.

Planowane działania: Pomimo, iż prawo polskie dość dobrze reguluje problem stabilności zatrudnienia ograniczając możliwość zawierania umów o pracę na czas określony jedynie do 33 miesięcy, za celowe uznać by można wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów korzystniejszych w stosunku do pracowników badawczo–dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo–badawczych.

3.18. FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi.



Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSiIP w Łomży

Na każdym etapie kariery zawodowej Uczelnia wspiera rozwój działalności naukowej swoich pracowników poprzez dofinansowywanie do 100% kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych (*Zasady dofinansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników zatrudnionych w PWSiIP przyjęte Zarządzeniami Rektora: Nr 2/2018 z dnia 03.01.2018r. oraz Nr 25/2021 z dnia 30.04.2021r.*), a także dofinansowuje/finansuje pracownikom uczestnictwo w konferencjach naukowych, warsztatach i szkoleniach. Uczelnia wspiera też finansowo pracowników badawczo–dydaktycznych przy organizacji przez nich konferencji i seminariów naukowych (*Regulamin działalności badawczej PWSiIP w Łomży przyjęty Zarządzeniem Rektora Nr 121/19 z dnia 28.11.2019 r.*), a także przy wyjazdach w ramach programu Erasmus+ (*Zasady realizacji mobilności studentów i pracowników PWSiIP w Łomży w ramach programu ERASMUS+*), bądź innych naukowych kontaktach międzynarodowych. Możliwości stałego rozwoju pracowników są wspierane i motywowane również poprzez system nagradzania pracowników za działalność naukową (*Regulamin przyznawania nagród Rektora PWSiIP w Łomży Nauczycielom akademickim wprowadzony Zarządzeniem Rektora Nr 124/2019 w dniu 02.12.2019r.*). 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.

Planowane działania: brak.

3.19. RÓWNOWAGA PŁCI

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Wynik badania ankietowego: 4,7



Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 PWSiP w Łomży z dnia 13.09.2019r.* (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.

Planowane działania: brak.

3.20. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Procedura awansowania nauczycieli akademickich zatrudnionych w PWSiP w Łomży, przyjęta *Zarządzeniem Rektora Nr 23/2021 w dniu 29.04.2021r.* bardzo szczegółowo określa wymagania i precyzyjnie opisuje ścieżki awansowania nauczycieli akademickich zatrudnionych w PWSiP w Łomży na stanowiska: profesora uczelni, adiunkta i asystenta. Jasność i przejrzystość zapisów w/w Procedury ułatwia 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.

Zgodnie z przyjętymi *Zarządzeniem Rektora Nr 2/2018 Zasadami dofinansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników zatrudnionych w PWSiP w Łomży*, 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.

Planowane działania: Brak

3.21. WARTOŚĆ MOBILNOŚCI

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników.

Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 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.

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://pwsip.edu.pl/dwz/erasmus/uczelnie-partnerskie-ka-103>, <https://pwsip.edu.pl/dwz/erasmus/uczelnie-partnerskie-ka-107>. PWSiP 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://pwsip.edu.pl/dwz/umowy-miedzynarodowe>.

Planowane działania: brak.



3.22. DOSTĘP DO SZKOLEŃ NAUKOWYCH ORAZ MOŻLIWOŚĆ STAŁEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji.

Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Uczelni zapewnia pracownikom na każdym etapie kariery zawodowej możliwość rozwoju zawodowego. *Zarządzenie Rektora nr 2/2018 z dnia 03.01.2018 r.* z późniejszymi zmianami określa zasady dofinansowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników PWSiP w Łomży. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w PWSiP 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.

W ramach projektów realizowanych przez PWSiP 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.

Planowane działania: Brak

3.23. DOSTĘP DO DORADZTWA ZAWODOWEGO

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

Wynik badania ankietowego: 4,2

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

W PWSiP w Łomży w ramach *Regulaminu Organizacyjnego* wprowadzonego *Zarządzeniem Rektora PWSiP Nr 73/2018 z dnia 28.06.2018 r.* 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 PWSiP w Łomży, a także badaniem losów absolwentów

Planowane działania: rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników PWSiP w Łomży

3.24. PRAWA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży w celu ochrony interesów twórców dóbr intelektualnych oraz Uczelni ustaliła na mocy *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*. 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 *Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży* należy do obowiązków pracowników Uczelni.

Planowane działania: brak.

3.25. WSPÓŁAUTORSTWO

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do



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

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Obowiązujący w PWSiP w Łomży *Arkusze oceny nauczyciela akademickiego zatrudnionego w PWSiP w Łomży na stanowisku badawczo – dydaktycznym*, zatwierdzony *Uchwałą Senatu Nr 124/2019 z dn. 02.12.2019r.* 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.

Planowane działania: brak.

3.26. OPIEKA NAUKOWA

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczyć osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni.

Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Wynik badania ankietowego: 4,0

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 *Uchwałą Senatu Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019 r.* (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.

Planowane działania: 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.

3.27. NAUCZANIE

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Wynik badania ankietowego: 4,3

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży

Uwzględniając fakt, iż dydaktyka jest istotnym elementem rozwoju naukowego naukowców lecz jednocześnie nie może nadmiernie ich obciążać, w *Regulaminie Pracy PWSliP w Łomży z dnia 13.09.2019r.* (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.

Planowane działania: brak.



3.28. SYSTEMY OCENY PRACOWNIKÓW

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję.

Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Wynik badania ankietowego: 4,6

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży

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. Ocenę okresową sporządza się na arkuszu oceny zatwierdzonym przez *Senat Uchwałą Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019r.* i wprowadzonym *Zarządzeniem Rektora nr 124/2019 z dn. 02.12.2019r.* Ocena nauczyciela akademickiego 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, premiowania i wyróżnienia, powierzanie stanowisk kierowniczych, możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Za szczególne osiągnięcia naukowe bądź organizacyjne pracownikom badawczo-dydaktycznym przyznawane są nagrody rektora zgodnie z postanowieniami *Regulaminu przyznawania nagród Rektora PWSliP w Łomży nauczycielom akademickim* zaopiniowanego przez *Senat Uchwałą Nr 95/2019 z dn. 28.11.2019r.* i wprowadzonego *Zarządzeniem Rektora nr 124/2019 z dn. 02.12.2019r.*



Planowane działania: brak.

3.29. SKARGI/APELACJE

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

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży

PWSliP 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 *Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży Nr 14/15 z dnia 20.03.2015r. w sprawie polityki antymobbingowej w PWSliP w Łomży*. 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 PWSliP w Łomży powołana przez Senat, działająca na podstawie regulaminu *Senacka Komisja Odwoławcza ds. Etyki Badań Naukowych*.

Każdy nauczyciel akademicki ma prawo do zgłoszenia odwołania od oceny pracowniczej do *Odwoławczej Komisji Oceniającej ds. oceny nauczycieli akademickich* powołanej *Zarządzeniem Rektora PWSliP w Łomży Nr 13/19 z dnia 11.02.2019r.*

Dodatkowo, na zasadach ogólnie obowiązujących, każdy pracownik może złożyć skargę lub wniosek do kierownika jednostki jakim jest Rektor PWSliP w Łomży.

Planowane działania: brak.

3.30. WPLYW NA ORGANY DECYZYJNE

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży



Zgodnie ze *Statutem PWSiP w Łomży*, uczelnianym organem kolegialnym jest Senat. W skład Senatu wchodzi nauczyciele akademicki, 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.

Ponadto, nauczyciele akademicki 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 PWSiP w Łomży. Nauczyciele mają tym samym realny wpływ na decyzje podejmowane na Uczelni, w wielu aspektach jej działalności.

Planowane działania: brak.

3.31. REKRUTACJA(1)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej.

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 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 brany 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.

Planowane działania: brak.

3.32. REKRUTACJA (2)

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.

Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiIP w Łomży

Zgodnie z *Ustawą prawo o szkolnictwie wyższymi nauce* oraz *Statutem Uczelni* zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony dłuższy niż 3 msc. lub nieokreślony następuje po 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.

Planowane działania: przyjąć *Regulamin Komisji Konkursowych* do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniający m.in. ogólne kryteria rekrutacji

3.33. DOBÓR KADR

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz



bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Wynik badania ankietowego: 4,6

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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 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 zatrudniania 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.

Planowane działania: Brak

3.34. PRZEJRZYŚĆ

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Zgodnie z postanowieniami *Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym* oraz *Statutu PWSiP w Łomży* 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.

Planowane działania: Przyjęcie Regulaminu Komisji Konkursowych 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.



3.35. OCENA ZASŁUG

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: w procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.

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

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSliP w Łomży

W procesie doboru kadr, na podstawie zapisów *Statutu PWSliP w Łomży* dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich, uwzględnia się kompleksowy zakres doświadczenia kandydatów obejmujący osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne kandydata oraz jego doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy poza szkolnictwem wyższym. Kryteria doboru kandydata określone są adekwatnie do rodzaju oferowanego stanowiska i w wyważonym stopniu szczegółowości.

Nauczycielem akademickim może być osoba, która posiada odpowiednie kwalifikacje i spełnia wymagania określone w *Statucie Uczelni* i *Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* 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.

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 *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.* Ocena dokonywana jest w trzech podstawowych obszarach: 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.

Planowane działania: brak.

3.36. ODSTĘPSTWA OD PORZĄDKU CHRONOLOGICZNEGO ŻYCIORYSÓW

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

Wynik badania ankietowego: 4,3

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

W procesie rekrutacji i selekcji kadr Uczelnia, stosując się do szeroko rozumianej, określonej w *Kodeksie pracy*, 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.

Planowane działania: brak.

3.37. UZNAWANIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE MOBILNOŚCI

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

Uczelnia pozytywnie odnosi się do dywersyfikacji doświadczenia związanego z mobilnością wynikającą z pracy w innych krajach czy innych środowiskach naukowych oraz 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.



Planowane działania: brak.

3.38. UZNAWANIE KWALIFIKACJI

Definicja Europejskiej Karty Naukowca: grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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)

Planowane działania: brak.

3.39. STAŻ PRACY

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

Wynik badania ankietowego: 4,4

Przepisy obowiązujące w PWSiP w Łomży

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.

Planowane działania: brak.



3.40. STANOWISKA DLA PRACOWNIKÓW ZE STOPNIEM DOKTORA

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

Wynik badania ankietowego: 4,5

Przepisy obowiązujące w PWSiIP w Łomży

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 osiągnięcie 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 czelni 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 co najmniej 1 recenzowanej monografii naukowej lub cykl publikacji naukowych opublikowanych w czasopiśmie 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 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 *Ustawą z dnia 20.07.2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (z późn. zm.) na czas nieokreślony lub okres nie dłuższy niż 4 lata, z możliwością przedłużenia na czas nieokreślony po



uzyskaniu pozytywnej oceny. Na stanowisku asystenta może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny.

Planowane działania: brak.

4. PLANOWANE DZIAŁANIA

Analiza wewnętrznych przepisów obowiązujących w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży pod kątem założeń Europejskiej Karty Naukowca oraz przeprowadzone badanie ankietowe wykazało, iż należy dodatkowo przeprowadzić działania precyzujące i usprawniające funkcjonowanie procedur wewnętrznych, które zostały przedstawione w Tabeli 1.



Tabela1. Plan działań

Lp.	Zasady Kodeksu i Karty	Planowane działania	Osoby/komórki odpowiedzialne	Termin
1	Wolność badań naukowych	Przyjęcie w roku 2021 Uchwałą Senatu nowej Strategii Rozwoju PWSiP w Łomży na lata 2021-2030, która w swoich założeniach nadal zakłada ciągłe dbanie o wysokie standardy etyczne w prowadzonej działalności badawczej,	Rektor PWSiP	grudzień 2021
2	Zasady etyczne	Brak	–	–
3	Odpowiedzialność zawodowa	Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	marzec – grudzień 2022
4	Profesjonalne podejście	Brak	–	–
5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Rozszerzenie o Kodeks Etyki Pracowników Naukowych podpisywanego przez nauczycieli akademickich oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem organizacyjnym oraz Statutem PWSiP w Łomży wraz ze zobowiązaniem się do ich przestrzegania.	Dział Spraw Osobowych	luty – październik 2022
		Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	w sposób ciągły
		Zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni zakładki z najważniejszymi aktualnymi przepisami krajowymi dotyczącymi szkolnictwa wyższego.	Dział Nauki i Projektów	w sposób ciągły
6	Odpowiedzialność	Optimalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w PWSiP w Łomży. Nowelizacja Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej	Dział Nauki i Projektów	grudzień 2021 - marzec 2022
7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Brak	–	–
8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje PWSiP.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	w sposób ciągły



		Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji.	Dział Nauki i Projektów	w sposób ciągły
9	Zaangażowanie społeczne	Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	w sposób ciągły
10	Relacje z opiekunem naukowym	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.	Dział Nauki i Projektów, Zespół Wdrożeniowy	luty – kwiecień 2022
11	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	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.	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	w sposób ciągły
12	Kontynuacja rozwoju zawodowego	Brak	–	–
13	Uznanie zawodu	Brak	–	–
14	Zasada niedyskryminacji	Brak	–	–
15	Środowisko badań naukowych	Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych.	Pełnomocnik Rektora ds. Transferu Wiedzy i Technologii	w sposób ciągły
16	Warunki pracy	Brak	–	–
17	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo – dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo – badawczych.	Dział Spraw Osobowych	lipiec 2022 – czerwiec 2023
18	Finansowanie i wynagrodzenie	Brak	–	–



19	Równowaga płci	Brak	–	–
20	Rozwój kariery zawodowej	Brak		
21	Wartość mobilności	Brak	–	–
22	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Brak	-	-
23	Dostęp do doradztwa zawodowego	Rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników PWSiIP w Łomży	Biuro Karier	w sposób ciągły
24	Prawa własności intelektualnej	Brak	–	–
25	Współautorstwo	Brak	–	–
26	Opieka naukowa	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.	Dział Nauki i Projektów, Zespół Wdrożeniowy	luty – kwiecień 2022
27	Nauczanie	Brak	–	–
28	Systemy oceny pracowników	Brak	–	–
29	Skargi/apelacje	Brak	–	–
30	Wpływ na organy decyzyjne	Brak	–	–
31	Rekrutacja (1)	Brak	-	-



32	Rekrutacja (2)	Przyjęcie Regulaminu Komisji Konkursowych do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniający m.in. ogólne kryteria rekrutacji	Dział Spraw Osobowych	listopad 2022 – czerwiec 2023
33	Dobór kadr	Brak	-	-
34	Przejrzystość	Przyjęcie Regulaminu Komisji Konkursowych 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.	Dział Spraw Osobowych	listopad 2022 – czerwiec 2023
35	Ocena zasług	Brak	-	-
36	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	Brak	-	-
37	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Brak	-	-
38	Uznawanie kwalifikacji	Brak	-	-
39	Staż pracy	Brak	-	-
40	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	Brak	-	-

Tabela2. Plan działań – terminarz

Lp.	Planowane działania	2021		2022												2023					
		XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI
1	Przyjęcie w roku 2021 Uchwałą Senatu nowej Strategii Rozwoju PWSiP w Łomży na lata 2021-2030, która w swoich																				



	założeniach nadal zakłada ciągle dbanie o wysokie standardy etyczne w prowadzonej działalności badawczej,																			
2	Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla pracowników naukowych i uczestniczących w procesie rekrutacji w celu zapoznania się z przepisami The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.																			
3	Rozszerzenie o Kodeks Etyki Pracowników Naukowych podpisywanego przez nauczycieli akademickich oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem organizacyjnym oraz Statutem PWSiP w Łomży wraz ze zobowiązaniem się do ich przestrzegania.																			
4	Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa.																			
5	Zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni zakładki z najważniejszymi aktualnymi przepisami krajowymi dotyczącymi szkolnictwa wyższego.																			
6	Optymalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w PWSiP w Łomży. Nowelizacja Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej																			
7	Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje PWSiP.																			



8	Zwiększenie klarowności w publikowanych treściach na stronie internetowej o możliwościach upowszechniania i komercjalizacji wyników badań.																			
9	Organizacja cyklicznych spotkań na których omawiane byłyby możliwości w zakresie upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię.																			
10	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.																			
11	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.																			
12	Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych.																			
13	Wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo –																			



	dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac naukowo – badawczych.																				
14	Rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników PWSiP w Łomży																				
15	Przyjęcie Regulamin Komisji Konkursowych do zatrudniania nauczycieli akademickich uwzględniający m.in. ogólne kryteria rekrutacji																				
16	Przyjęcie Regulaminu Komisji Konkursowych 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.																				

Termin wprowadzenia zmian





5. MONITORING

Wprowadzanie zmian zawartych w Planie działań będzie koordynowane przez Zespół Wdrażający logo „HR Excellence in Research”. Koordynacja obejmuje następujące działania:

1. Kierownicy jednostek organizacyjnych, po zakończeniu realizacji zadań, za które są odpowiedzialni, składają raport do Zespołu Wdrażającego (zgodnie z wykazem określonym w Tabeli 1).
2. Po złożeniu raportów przez osoby odpowiedzialne za poszczególne zadania, Zespół w porozumieniu z Komitetem Nadzorującym, na spotkaniu ewaluacyjnym, oceni stopień realizacji zadań oraz, w razie potrzeby, dokona korekty w przyjętym Planie działań.

Po dwóch latach, zgodnie z formalnymi zasadami związanymi z implementacją *The European Charter for Researchers* and the *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, przeprowadzony zostanie wewnętrzny audyt w zakresie prawidłowej implementacji oraz właściwego funkcjonowania w Uczelni *The European Charter for Researchers* and the *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*.

6. WNIOSKI

Przedstawiona analiza regulacji obowiązujących w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży w zakresie zatrudniania pracowników naukowych oraz warunków pracy naukowców wykazała, że regulacje te są w prawie każdym aspekcie zbieżne z regulacjami zawartymi w *The European Charter for Researchers* and the *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. 39 pytań zawartych w ankiecie uzyskało w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa) średnią ocenę powyżej 4. Średnią ocenę powyżej 4.7 uzyskały 3 pytania. Można więc przyjąć, że obszary, których te pytania dotyczą stanowią bardzo silne strony PWSiP. Tylko 6 pytań uzyskało średnią ocenę niższą niż 4.3. Najniższy wynik, to 3.7 (opieka naukowa). Tak wysoka ocena przepisów i zasad stosowanych w PWSiP bardzo cieszy. Jest jednak kilka obszarów które, w porównaniu do pozostałych, zostały ocenione niżej. W wyniku przeprowadzonej analizy obszary te zostały zidentyfikowane oraz zostały zaplanowane działania mające na celu usprawnienie funkcjonowania uczelni w tych słabiej ocenianych obszarach.

Należy położyć szczególny nacisk na rozwinięcie opieki naukowej nad młodszymi pracownikami naukowymi zatrudnionymi na uczelni. Jest to szczególnie ważne w kontekście rozwoju naukowego uczelni, która jako młoda jednostka naukowa, powinna dbać o jak najszybszy przyrost kadry naukowej o najwyższych kwalifikacjach.

Przyjęcie i stosowanie regulacji zawartych w *The European Charter for Researchers* and the *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* pozwoli na poprawienie funkcjonowania uczelni w zakresach słabiej ocenianych przez pracowników



naukowych zatrudnionych w PWSiP, natomiast w zakresach ocenianych bardzo wysoko, pozwoli tę wysoką ocenę utrzymać.

Raport jest dostępny na stronie PWSiP w Łomży:
<https://pwsip.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research>