

PLAN DZIAŁAŃ

Numer sprawy: **2023PL178824**

Nazwa organizacji poddanej przeglądowi: **Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu**

Dane kontaktowe: wyb. Ludwika Pasteura 1, 50-367 Wrocław

DATA ZŁOŻENIA WNIOSKU: 19.12.2024

DATA WYSŁANIA DEKLARACJI POPARCIA DLA ZASAD KARTY I KODEKSU: 15.12.2023

1. INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Podaj ograniczoną liczbę kluczowych danych liczbowych dotyczących Twojej organizacji. Liczby oznaczone * są obowiązkowe.

PRACOWNICY I STUDENCI	FTE (w przeliczeniu na pełny etat)
<i>Łączna liczba badaczy = pracownicy, stypendyści, doktoranci. studenci zaangażowani w badania w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin</i>	862,11
<i>W tym obcokrajowcy</i>	4,53
<i>W tym osoby finansowane ze środków zewnętrznych (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)</i>	0,5
<i>W tym kobiety</i>	442,83
<i>W tym naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora (stopień R3 lub R4).</i>	274,5
<i>W tym naukowcy posiadający stopień R2 = w większości organizacji odpowiadających stopniowi doktora habilitowanego</i>	394,08

<i>W tym naukowcy posiadający stopień R1 = w większości organizacji odpowiadających stopniowi doktora</i>	77
<i>Całkowita liczba studentów (jeśli dotyczy)</i>	6368
<i>Całkowita liczba pracowników (w tym kadra zarządzająca, administracyjna, dydaktyczna i badawcza)</i>	2020,46
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy)	€
<i>Całkowity roczny budżet organizacyjny</i>	31877783,03
<i>Roczne organizacyjne bezpośrednie finansowanie rządowe (przeznaczone na badania)</i>	27235946,03
<i>Roczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w konkursie z innymi organizacjami - w tym finansowanie UE)</i>	5592446,44
<i>Coroczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania</i>	268280,23
PROFIL ORGANIZACYJNY	
UMW specjalizuje się w kształceniu i prowadzeniu badań naukowych w naukach medycznych, o zdrowiu i farmaceutycznych. W 2023 roku uczelnia otworzyła filię w Wałbrzychu. Według rankingu Times Higher Education World University Rankings 2024 UMW okazał się najlepszą uczelnią w Polsce oraz liderem w dziedzinie medycyny klinicznej i przedklinicznej. W UMW studiuje około 6000 studentów, na 10 kierunkach, w języku polskim i angielskim. UMW oferuje także studia doktoranckie i podyplomowe. Rocznie UMW pozyskuje około 50 projektów badawczych finansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych i publikuje blisko 1600 prac badawczych w renomowanych czasopismach naukowych	

2. MOCNE I SŁABE STRONY OBECNEJ PRAKTYKI

Proszę przedstawić przegląd Państwa organizacji pod kątem obecnych mocnych i słabych stron praktyki w ramach czterech tematycznych obszarach Karty i Kodeksu.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
Aspekty etyczne i zawodowe	MOCNE STRONY <i>Wolność i wsparcie badań</i> UMW wspiera i gwarantuje wolność badań naukowych, zapewniając prawo wyboru kierunków i metodologii badań. Wysokie standardy badawcze czuwają Komisja Etyki i Bioetyki, Centrum Zarządzania Projektami, Centrum Jakości i Ewaluacji Nauki oraz regulacje wewnętrzne. Tematyka prac dotyczy własności intelektualnej, przygotowania i realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, wykorzystania infrastruktury badawczej, ochrony danych i obowiązków badacza. <i>Zgodność z przepisami i równe traktowanie</i> UMW przestrzega krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki pracy oraz zapewnia dostęp i finansowanie szkoleń. Uczelnia wdrożyła Plan Równości Płci oraz procedury zapobiegające niepożądanym zjawiskom, takim jak znęcanie się i nierówne traktowanie, wsparte powołaniem Pełnomocników Rektora ds. Równego Traktowania. <i>Wsparcie w obszarze zarządzania finansowego projektami badawczymi</i> Naukowcy mają obowiązek przestrzegać krajowych i wewnętrznych przepisów dotyczących zarządzania finansami. Wsparcie w tym obszarze zapewnia Centrum Zarządzania Projektami, które oferuje cykliczne szkolenia z zakresu pozyskiwania środków na badania, realizacji i raportowania projektów oraz komercjalizacji wyników. Dodatkowe wsparcie możliwe jest również za pośrednictwem Pionu Finansowego.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
	<i>Upowszechnianie i odpowiedzialność społeczna</i> UMW priorytetowo traktuje upowszechnianie wyników badań i odpowiedzialność społeczną. Do dokumentowania i archiwizacji dorobku naukowo-dydaktycznego służy system informatyczny Repozytorium UMW. Umożliwia pracownikom, doktorantom i studentom deponowanie, przechowywanie i udostępnianie swojego dorobku naukowego na warunkach otwartej licencji. Uczelnia angażuje się w różnorodne inicjatywy społeczne, edukacyjne i profilaktyczne, których celem jest upowszechnianie wyników badań i promocja nauki o wymiernym wpływie społecznym i gospodarczym. Innowacyjne wyniki badań są szeroko udostępniane w społeczności akademickiej i poza nią za pośrednictwem podręczników, publikacji, konferencji, festiwali naukowych i mediów społecznościowych. SŁABE STRONY <i>Ograniczona świadomość i dostępność</i> Znaczna część społeczności akademickiej ma ograniczoną świadomość istniejących regulacji, narzędzi i możliwości, jakie daje UMW, szczególnie w obszarach takich jak odzyskiwanie danych i upowszechnianie wyników badań. Choć regulacje i narzędzia są ogólnodostępne, często trudno je znaleźć na stronie internetowej. <i>Luki w polityce komunikacyjnej</i> Istnieje potrzeba optymalizacji strategii komunikacyjnych poprzez utworzenie intranetu oraz wzmocnienie działań informacyjnych związanych z etycznymi i zawodowymi aspektami badań. Choć ankieta przeprowadzona wśród badaczy i doktorantów z grup R1-R4 wykazała ogólną pozytywną ocenę tych obszarów, wewnętrzna analiza wskazała konkretne obszary wymagające poprawy.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
Rekrutacja i selekcja	MOCNE STRONY <i>Ustrukturyzowany proces rekrutacji na stanowiska pracowników naukowych</i> Rekrutacja pracowników naukowych odbywa się w ramach trzyetapowego konkursu, zgodnie z ustawą o szkolnictwie wyższym i nauce oraz wewnętrznymi przepisami UMW. Decyzje rekrutacyjne opierają się na dogłębnej analizie potrzeb dydaktycznych, obciążenia pracą, rekordów publikacji i utrzymaniu modelu mistrz-uczeń, zapewniając równowagę między stanowiskami R1-R4. <i>Kompleksowe przepisy</i> Wewnętrzne przepisy rekrutacyjne, które są oparte na przepisach krajowych i są z nimi zgodne, określają kryteria wyboru członków komisji, procedury operacyjne, harmonogramy publikacji ogłoszeń o pracę i etapy konkursu. <i>Jasno określone standardy oceny</i> Zarządzenie rektora określa kryteria, które nauczyciele akademicki muszą spełnić, aby ubiegać się o stanowisko w UMW. Kandydaci są oceniani na podstawie kwalifikacji akademickich, doświadczenia w nauczaniu, wskaźników bibliometrycznych (np. IF, indeks Hirscha), zaangażowania w projekty badawcze, rekomendacji i współpracy międzynarodowej. Mobilność naukowa jest wysoko ceniona jako znaczący wkład w rozwój zawodowy. <i>Wykwalifikowane komisje konkursowe</i> Komisje składają się z członków posiadających odpowiednie doświadczenie i wiedzę praktyczną dostosowaną do potrzeb jednostki. Zgodnie z Planem Równości Płci uniwersytet zapewnia równowagę płci i ułatwia dostęp niedoreprezentowanym grupom i powracającym naukowcom.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
	SŁABE STRONY <i>Rozproszona dokumentacja</i> Przepisy i wytyczne dotyczące rekrutacji, chociaż zgodne z prawem krajowym, są rozproszone w wielu dokumentach, co zmniejsza przejrzystość procesu. <i>Brak dostępności</i> Podstawowe dokumenty i formularze zgłoszeniowe są niedostępne w języku angielskim, co komplikuje proces dla kandydatów zagranicznych. <i>Obciążenie administracyjne</i> Proces rekrutacji wymaga nadmiernej dokumentacji i braku odpowiednich mechanizmów monitorowania, co czyni go czasochłonnym i nieefektywnym. <i>Luki w procesach komunikacyjnych</i> Wyniki ankiety podkreślają wyzwania w ocenie procesów rekrutacyjnych ze względu na ograniczoną znajomość procedur. Brak ujednoliconego dokumentu szczegółowo opisującego zasady i wymagania kwalifikacyjne pogłębia ten problem. Wewnętrzna analiza wskazuje na potrzebę udoskonalenia polityki komunikacyjnej, w tym opracowania intranetu i wzmocnienia rozpowszechniania informacji na temat kwestii etycznych i zawodowych. <i>Potrzeba udoskonalenia procedur</i> Wprowadzenie i wdrożenie polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji (OTMR) jest niezbędne, aby zapewnić ustrukturyzowany dostęp do informacji rekrutacyjnych, narzędzi monitorujących i zoptymalizowanych procesów administracyjnych. Wymagane jest również szkolenie członków komisji rekrutacyjnych.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
Warunki pracy	MOCNE STRONY <i>Regulacje prawne i stabilność zatrudnienia</i> Ten obszar jest w dużym stopniu regulowany przez regulacje zewnętrzne, na które wpływ ma baza kliniczna UMW. Regulacje wewnętrzne są zgodne z krajowymi i europejskimi ramami, w tym z Planem Równości Płci, Regulaminem Wynagrodzeń i Regulaminem Pracy. UMW zapewnia stabilne zatrudnienie poprzez umowy o pracę i terminowe wypłaty wynagrodzeń, które obejmują dodatkowe świadczenia, takie jak Fundusz Świadczeń Socjalnych i roczne premie. <i>Możliwości uzyskania dodatkowego dochodu</i> Naukowcy w UMW mogą uzyskać dodatkowy dochód dzięki grantom i zewnętrznym finansowanym projektom badawczym. <i>Wpływ na decyzje i ochrona własności intelektualnej</i> Pracownicy i doktoranci zaangażowani w działalność naukową mają zagwarantowaną reprezentację w organach doradczych i decyzyjnych uniwersytetu. Jasne i wdrożone regulacje chronią prawa własności intelektualnej naukowców. <i>Wsparcie dla interdyscyplinarności i rozwój infrastruktury</i> UMW zachęca do współpracy interdyscyplinarnej, szczególnie w publikacjach naukowych. Uniwersytet stale inwestuje w rozwój przestrzeni badawczej, sprzęt i infrastrukturę techniczną, w tym w budowę lub nabywanie obiektów laboratoryjnych. SŁABE STRONY <i>Luki w komunikacji wewnętrznej</i> Pomimo istniejących przepisów i procesów wielu badaczy, w tym doktorantów i kierowników projektów, nie ma świadomości zasad, którymi kieruje się uczelnia w odniesieniu do warunków pracy, ich podstaw prawnych oraz

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
	możliwości jakie zatrudnienie w UMW daje pracownikom, regulacji dotyczących formalnych ścieżek rozwoju kariery, zasad dostępu do infrastruktury badawczej czy istnienia procedur i działań równościowych, w tym sposobów zgłaszania zjawisk niepożądanych. Sytuację pogarszają rozproszone informacje na temat finansowania rozwoju zawodowego. Ten obszar otrzymał najwyższy odsetek odpowiedzi negatywnych (16,31%) spośród czterech ocenianych obszarów w badaniu ankietowym. Ponadto ponad 25% respondentów wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”, co podkreśla potrzebę poprawy komunikacji. Istnieje pilna potrzeba usprawnienia kanałów komunikacji, utworzenia intranetu w celu scentralizowanego dostępu do informacji i optymalizacji rozpowszechniania istniejących polityk i zasobów. Jest to szczególnie ważne, biorąc pod uwagę, że obszar ten jest ściśle regulowany przez krajowe przepisy dotyczące szkolnictwa wyższego i prawa pracy.
Szkolenia i rozwój	MOCNE STRONY <i>Wsparcie dla doktorantów</i> UMW oferuje kompleksowe wsparcie dla doktorantów, którzy korzystają z Indywidualnego Planu Badawczego, zapewniającego jasne i systematyczne podejście do działalności badawczej przez cztery lata. Począwszy od roku akademickiego 2024/2025 wprowadzono nowy program mentoringu, który będzie wymagał co najmniej pięciu dwugodzinnych spotkań rocznie między promotorami (mentorami) a doktorantami. <i>Zaangażowanie w rozwój zawodowy i naukowy</i> W UMW niezwykle istotne jest zaangażowanie w rozwój zawodowy i naukowy. Doświadczona kadra akademicka odgrywa aktywną rolę jako mentorzy, doradcy i koordynatorzy, zapewniając cenne wskazówki i wsparcie doktorantom i badaczom rozpoczynającym karierę naukową. UMW kładzie duży nacisk na uczenie się przez całe życie, oferując liczne możliwości rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji poprzez warsztaty, studia podyplomowe i konferencje. Uniwersytet przeznacza fundusze na programy szkoleniowe, wyjazdy stażowe, udział w konferencjach i koszty publikacji. Ostatnie aktualizacje przepisów wewnętrznych dotyczących szkoleń wprowadziły m.in. osobny budżet szkoleń dla nauczycieli akademickich oraz procedurę wnioskowania o dofinansowanie.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
	<i>Wewnętrzna infrastruktura szkoleniowa</i> W ostatnich tygodniach na UMW uruchomiono wewnętrzną platformę e-learningową, która ułatwia dostęp do programów szkoleniowych zarówno pracownikom, jak i studentom oraz doktorantom, promując kulturę ciągłego uczenia się. W UMW funkcjonuje Centrum Kształcenia Podyplomowego zapewniające specjalistyczne szkolenia dla pracowników służby zdrowia, w tym kursy dla lekarzy, dentystów, pielęgniarek i ratowników medycznych. Studia podyplomowe i kursy specjalizacyjne są dostępne w języku polskim i angielskim. Działania rozwojowe są zgodne ze Strategią UMW na lata 2021–2028, która kładzie nacisk na rozwój działalności naukowej wywierającej wpływ na postęp medycyny. SŁABE STRONY <i>Brak klarownych ścieżek rozwoju kariery</i> Istnieje znaczna luka w udostępnianiu i rozpowszechnianiu informacji o możliwych ścieżkach kariery i rozwoju zawodowego w ramach UMW rozwoju kariery i ścieżkach rozwoju. Utrudnia to naukowcom pełne zrozumienie ich potencjalnej ścieżki kariery w ramach uczelni. Ponadto, brakuje ujednoliconych zasad i wytycznych dotyczących finansowania działań z zakresu rozwoju zawodowego ze względu na dużą ilość budżetów, z których te działania mogą być finansowane, co z kolei prowadzi do problemów komunikacyjnych i wpływa na efektywność i szybkość procesu uzyskiwania dofinansowania. <i>Wyzwania związane z wdrażaniem nowych pracowników i mentoringiem</i> UMW nie ma sformalizowanego procesu wdrażania nowych badaczy, co prowadzi do niespójności w sposobie integracji naukowców na wczesnym etapie kariery z uczelnią. Podczas, gdy wsparcie dla mniej doświadczonych badaczy jest zapewniane w ramach jednostek organizacyjnych, pomoc ta jest często nieformalna i brakuje jej ujednoliconego podejścia. Brakuje również wyznaczonych mentorów/ „buddy’ch” ,przypisanych do nowych pracowników przez kierownika danej jednostki organizacyjnej. Kierownicy i starsi pracownicy naukowcy nie zawsze przeznaczają wystarczającą ilość czasu na wdrożenie do pracy nowych pracowników.

OBSZARY TEMATYCZNE W KARCIE I KODEKSIE	MOCNE I SŁABE STRONY
	Kierownicy nie zawsze posiadają odpowiednią wiedzę lub umiejętności, aby skutecznie udzielać informacji zwrotnej pracownikom lub przekazywać informacje dotyczące możliwości rozwoju kariery. Przepływ informacji związanych z rozwojem zawodowym i finansowaniem jest często fragmentaryczny, przez co pracownicy nie mają jasności, jak uzyskać dostęp do niezbędnych zasobów.

3. DZIAŁANIA

Plan działań i Strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na witrynie internetowej organizacji.

Proszę podać link do podstrony dedykowanej Strategii HR i Planu Działań:

*URL: <https://www.umw.edu.pl/pl/hr-excellence-research>

Proszę wskazać listę wszystkich indywidualnych działań, które należy podjąć w HRS4R organizacji, które dotyczą zidentyfikowanych w analizie luk słabych i mocnych stron organizacji:

Wykaz skrótów użytych w Planie Działań:

CI - Centrum Informatyczne

DSP - Dział Spraw Pracowniczych

DG - Dyrektor Generalna

CJNiE - Centrum Jakości Nauki i Ewaluacji

CZP - Centrum Zarządzania Projektami

BG - Biblioteka Główna

DWM - Dział Współpracy Międzynarodowej

DOP - Dział Organizacyjno - Prawny

RN - Prorektor ds. Nauki

RD - Prorektor ds. Studentów i Dydaktyki

RRK - Prorektor ds. Rozwoju Kadry

PRD - Przewodniczący Rady Dyscypliny
 BRD - Biuro Rady Dyscypliny
 SD - Szkoła Doktorska
 BSD - Biuro Szkoły Doktorskiej
 CKJK - Centrum Kultury Jakości Kształcenia

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
Utworzenie intranetu i zbudowanie wewnętrznego kanału informacyjnego dla pracowników UMW w polskiej i angielskiej wersji językowej	Podobszary 1 - 40	3Q2025	CI, DSP, DG, Dział Komunikacji i Marketingu	(I) Wewnętrzny serwis internetowy umożliwiający dostęp do informacji po zalogowaniu się (T) Wszyscy pracownicy UMW, w szczególności naukowcy na każdym etapie kariery mają zapewniony dostęp do aktualnych informacji dot. wspierania badań, ścieżki kariery, obowiązujących przepisów, procesów i procedur wewnętrznych, realizowanych aktywności itp.
Opracowanie Kodeksu Etyki dla pracowników UMW i scalenie z regulaminem Komisji Etyki	2. Zasady etyczne	3Q2025	Komisja ds. Etyki Zespół Radców Prawnych Komisje Dyscyplinarne, rzecznik, CJNIE, Komisja Bioetyczna, CZP, DSP	(I) Zarządzenie Rektora (wewnętrzny akt prawny) opublikowane na stronie internetowej UMW. (T) Pracownicy UMW i doktoranci mają zapewniony dostęp do jednolitego dokumentu zawierającego informacje o uniwersalnych wartościach etycznych oraz

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
				wynikających z nich zasad etycznego postępowania pracowników zatrudnionych w UMW, a także tryb powoływania, odwoływania oraz zadania Komisji Etyki
Stworzenie oświadczenia o zapoznaniu się ze Statutem oraz Regulaminem zarządzania prawami własności intelektualnej na etapie zatrudnienia	3. Odpowiedzialność zawodowa	1Q2025	DSP	(I) Oświadczenie dodane do pakietu dokumentów kadrowych wydawanych kandydatowi do pracy (T) Nowozatrudnieni pracownicy UMW mają wiedzę na temat obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych
Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie obowiązujących wewnętrznych regulacji: - dot. wsparcia informatycznego i możliwości odzyskiwania danych	7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	4Q2025	CI, DSP, CZP	(I) Zakładka intranetowa z niezbędnymi informacjami (T) Pracownicy prowadzący badania naukowe mają szybki dostęp do informacji dotyczących wsparcia informatycznego w zakresie odzyskiwania danych
Rozpowszechnienie wśród naukowców informacji w sprawie możliwości i narzędzi upowszechniania wyników, które obowiązują i funkcjonują w UMW	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	4Q2025	DSP, CZP, CJNIE, BG	(I) Przewodnik/informator w formie elektronicznej zawierający niezbędne informacje dla nowych pracowników (I2) Zakładka intranetowa z niezbędnymi informacjami i linkami

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
				odsyłającymi do szczegółowych regulacji wewnętrznych (T) Pracownicy, szczególnie nowozatrudnieni mają zapewniony szybki dostęp do informacji niezbędnych na etapie wdrożenia się do pracy w UMW
Przetłumaczenie na język angielski głównych aktów prawnych (m.in. Statut, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania itp.)	Podobszary 1 - 40	1Q2026	DSP, DWM, DOP	(I) Akty prawne dostępne w angielskiej wersji językowej na stronie www Uczelni (T) Pracownicy i kandydaci do pracy nieposługujący się j. polskim mają zapewniony dostęp do najważniejszych regulacji wewnętrznych w Uczelni
Stworzenie procedury OTMR - w ramach Polityki Personalnej w języku polskim i angielskim zawierającej: - wzór ogłoszenia z klauzulami informacyjnymi i oświadczeniami dla kandydatów. - zapisy dot. różnorodności doświadczenia członków komisji, równowagi płci, możliwości pochodzenia z różnych branż, możliwości zaangażowania eksperta z zewnątrz, lektora	Podobszary 12 – 21	3Q2025	DSP, BRD, RN, PRD, Dziekanaty	(I) Zarządzenie Rektora (wewnętrzny akt prawny) - wprowadzający Politykę Personalną z procedurą OTMR opublikowane na stronie internetowej UMW. (T) Wdrożenie w UMW zasad polityki OTM-R jako powszechnej obligatoryjnej i jednolitej procedury

Proponowane działania (<i>Actions</i> – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (<i>Indicator(s)</i> – I) / Cel(e) (<i>Target(s)</i> – T)
języka angielskiego - dot. informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań - kryteria wyboru kandydata wraz z ich wagą Zmiana i dostosowanie regulaminu konkursów na stanowiska NA do procedury OTMR				postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych
Szkolenia/ instrukcje dla członków komisji konkursowych: - dot. brania pod uwagę całego zakresu doświadczenia kandydatów - dot. przerw w przebiegu kariery oraz odstępstw od porządku chronologicznego - dot. mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca	16. Ocena zasług (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych) 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks postępowania przy rekrutacji)	4Q025	DSP (HR)	(I) Szkolenie w formie webinaru/prezentacji online na platformie szkoleniowej i na intranecie - raz na 2 lata (T) Certyfikat/zaświadczenie zapoznania się ze szkoleniem dostarczany do DSP/akt osobowych przez każdego członka komisji

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
	pracowników naukowych)			
Stworzenie systemu monitorowania i nadzoru procesu rekrutacji naukowców, w tym monitorowanie danych ilościowych	Podobszary 12 – 21	1Q2025	DSP (HR), Dziekanaty, BRD,	(I) Raport roczny dla władz uczelnie pozwalający na ocenę procesu rekrutacji pracowników naukowych (T) Monitorowanie informacji zwrotnych w obszarze realizacji procedury OTM-R, umożliwiające optymalizację i działania naprawcze
Weryfikacja i aktualizacja zarządzenia dot. kryteriów na stanowiska akademickie opartych o elastyczny dobór kadr (równoważenie wskaźników bibliometrycznych innym czynnikiem, np. doświadczeniem), aktualizacja regulaminu konkursów	16. Ocena zasług (Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych)	2Q2025	DSP,PRD,RD,BG, RRK,RN	(I) Aktualizacja zarządzenia Rektora (wewnętrzny akt prawny) opublikowana na stronie internetowej UMW. (T) Wszyscy pracownicy na stanowiskach akademickich mają wiedzę i dostęp do zasad awansu zawodowego. (T2) Kandydaci do pracy mają dostęp do wymaganych kryteriów na stanowisko nauczyciela akademickiego
Powołanie rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych	22. Uznanie zawodu	3Q2026	DSP, BSD, PRD, Władze Uczelni, Rada Naukowa	(I) Zarządzenie Rektora (wewnętrzny akt prawny) opublikowane na stronie internetowej UMW.

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
nauczycieli akademickich Uczelni w ramach Rady Naukowej				(T) Młodzi naukowcy, doktoranci i studenci mogą korzystać z rad i czerpać z doświadczenia uznanych naukowców
Przeszkolenie kierowników jednostek w zakresie rejestru czynników szkodliwych i ryzyk na stanowisku pracy Przewodnik/instrukcja dla kierowników odnośnie wyposażania stanowiska pracy, zakupu sprzętu komputerowego, procesu onboardingu itd.	23. Środowisko badań naukowych	4Q2025	DSP, BHP, Radcy prawni, kierownicy jednostek organizacyjnych, Z-ca Dyr. Ds. Infrastruktury, CZP, CI, Zamówienia Publiczne, Dział Zakupów	(I1) Szkolenie w formie webinaru/prezentacji online na platformie szkoleniowej i na intranecie (I2) Zaświadczenie o odbyciu szkolenia przez kierowników dostarczane do DSP (I3) Publikacja przewodnika/instrukcji na intranecie (T1iT2) Zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy (T3) Optymalizacja procesu onboardingu, zapewnienie najbardziej stymulującego środowiska badań naukowych
Weryfikacja i aktualizacja infrastruktury i aparatury badawczej	23. Środowisko badań naukowych	4Q2026	Dział Zarządzania Majątkiem, Dział Zakupów, Dział Zamówień Publicznych, CI,	(I1)Raport inwentaryzacyjny dla Władz Uczelni (I2) Narzędzie/wyszukiwarka do identyfikacji i wyszukiwania sprzętu i aparatury badawczej na stronie

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
			kierownicy jednostek organizacyjnych	www Uczelni (T1 i T2) Pracownicy naukowcy mają możliwości szybkiego wyszukiwania i zlokalizowania sprzętu i aparatury badawczej
Zwiększenie dostępności informacji odnośnie obowiązujących przepisów wewnętrznych i zewnętrznych, które gwarantują m.in. zachowanie work-life balance, koordynacja i synchronizacja z działaniami zaplanowanymi w ramach GEP	24. Warunki pracy	3Q2026	DSP, Dział Komunikacji i Marketingu, Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania	(I) Informacje umieszczone na stronie www/intranecie (T) Wszyscy pracownicy UMW mają zapewniony dostęp do informacji nt. przepisów i procedur dot. m.in. możliwości pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy i work - life balance
Przeprowadzenie kampanii informacyjnej o obowiązujących przepisach prawnych na uczelni w zakresie równości płci i przepisów dotyczących przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym - mobbingowi i nierównemu traktowaniu oraz procedur dotyczących zgłaszania takich zjawisk - skorelowane z kampanią informacyjną w ramach Planu Równości Płci dla UMW	27. Równowaga płci 34. Skargi/apelacje	4Q2025	DSP, Zespół ds. Równego Traktowania, Pełnomocnicy Rektora ds. Równego Traktowania, Dział Komunikacji i Marketingu	(I) Informacje umieszczone na stronie www/intranecie (T) Wszyscy pracownicy UMW mają zapewniony dostęp do informacji nt. przepisów i procedur dot. kwestii równościowych
Opracowanie przewodnika po ścieżkach kariery naukowej w UMW	28. Rozwój kariery zawodowej	1Q2026	DSP.CZP,BRD, SD	(I)Przewodnik opublikowany w intranecie i na stronie www Uczelni

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
	39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego			(T) Pracownicy UMW (od R1 - R4) oraz doktoranci na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.
Ujednolicenie zasad dot. finansowania rozwoju zawodowego	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 40. Opieka naukowa	2Q2026	Pion Finansowy, CZP, DSP, Zamówienia Publiczne	(I) Opracowanie kompendium dotyczącego możliwości i źródeł finansowania (wewnętrznych i zewnętrznych) różnych form rozwoju naukowego i zawodowego dla nauczycieli akademickich i doktorantów (T) Pracownicy UMW (od R1 - R4) oraz doktoranci na każdym etapie kariery naukowej mają zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość finansowania rozwoju naukowego i zawodowego.
Usprawnienie komunikacji/upowszechniania wiedzy na temat dostępu i możliwości rozwoju zawodowego, źródeł finansowania rozwoju zawodowego, regulaminu szkoleń, procedur dot. staży i innych aktywności wspierających rozwój zawodowy naukowców	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego	1Q2026	DSP, CI, Pion Finansowy, CZP , Dział Komunikacji i Marketingu	(I) Zakładka na intranecie/stronie www zawierająca niezbędne informacje, linki i kontakty do jednostek merytorycznych, w tym kompendium o źródłach finansowania (I) Cykliczny mailing do pracowników

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
	rozwoju zawodowego 40. Opieka naukowa			i doktorantów UMW (T) Pracownicy UMW mają na każdym etapie kariery naukowej zapewniony dostęp do informacji nt. możliwość rozwoju naukowego i zawodowego.
Stworzenie i wdrożenie wewnętrznej platformy szkoleniowej	28. Rozwój kariery zawodowej 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 40. Opieka naukowa	3Q2025 r	CI, CKJK, DSP	(I) Dostęp do platformy dla pracowników UMW (T) Zwiększenie dostępności oraz optymalizacja czasu
Przeszkolenie kierowników jednostek/promotorów/opiekunów naukowych z obszaru komunikacji, przekazywania informacji zwrotnej itp. coachingu i mentoringu, zarządzania zespołem, wdrażania nowych pracowników w ramach dobrych praktyk w sprawowaniu opieki na młodymi naukowcami Stworzenie funkcji buddy'ego dla młodych/początkujących naukowców, rozpoczynających pracę	28. Rozwój kariery zawodowej 40. Opieka naukowa	4Q2026	DSP, BRD,SD, kierownicy jednostek organizacyjnych	(I) Szkolenia w formie webinaru/prezentacji online na platformie szkoleniowej i na intranecie - wymagane przy obejmowaniu funkcji kierownika/promotora/opiekuna naukowego (I2) Wyznaczenie przez kierownika jednostki osoby na początku każdego roku akademickiego, która będzie pełnić funkcję "buddy'ego" przez cały rok

Proponowane działania (Actions – A)	Zasada w analizie luk	Termin realizacji (kwartał)	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźnik(i) (Indicator(s) – I) / Cel(e) (Target(s) – T)
				(I3) Certyfikat/zaświadczenie zapoznania się ze szkoleniem dostarczany do DSP/akt osobowych (T1, T2 i T3) Zapewnienie optymalnego poziomu zarządzania jednostką i zespołem, w tym jednakowego poziomu opieki/wdrożenie do pracy dla wszystkich początkujących naukowców, rozpoczynających karierę w UMW

Ustanowienie otwartej polityki rekrutacji jest kluczowym elementem strategii HRS4R. Proszę również wskazać, w jaki sposób organizacja będzie korzystać z otwartych i przejrzystych zasad procesów rekrutacji opartych na kwalifikacjach pracowników, oraz w jaki sposób zamierza wdrażać / wdraża te zasady. Choć niektóre z działań wymienionych powyżej mogą się częściowo pokrywać, proszę podać krótki komentarz demonstrujący tę implementację. Jeśli tak, proszę podać link pomiędzy listą kontrolną OTM-R a ogólnym planem działania:

Opracowanie i wdrożenie procedury OTM-R jest jednym z kluczowych działań zaplanowanych w ramach Strategii HR dla kadry akademickiej Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu (UMW). Procedura OTM-R będzie integralną częścią szerszej Polityki HR, nad którą pracuje Zespół HR, aktywnie uczestniczący w procesie aplikacyjnym do nagrody HR Excellence in Research.

Celem Polityki HR będzie zdefiniowanie, zaprojektowanie i upowszechnienie modelu zarządzania zasobami ludzkimi, który podkreśla kluczową rolę pracowników na Uniwersytecie. Zasady przyjęte w Polityce będą miały zastosowanie do wszystkich pracowników uczelni i będą wspierać rozwój osobisty i zawodowy wszystkich osób zatrudnionych na Uniwersytecie, tworząc satysfakcjonujące i bezpieczne środowisko pracy. Procedura OTM-R będzie odnosić

się do procesu rekrutacji nauczycieli akademickich, który różni się od rekrutacji pracowników niebędących nauczycielami przede wszystkim tym, że jest w większym stopniu uwarunkowany przepisami krajowymi.

UMW od kilku lat korzysta z dobrych praktyk i zaleceń zawartych w Karcie i Kodeksie. Jednocześnie należy podkreślić, że działania Zespołu HR, zwłaszcza w zakresie procesu rekrutacji, narzędzi i rozwiązań w tym zakresie, w dużej mierze skupiły się na pracownikach niebędących nauczycielami. Proces rekrutacji nauczycieli akademickich na Uczelni regulują wewnętrzne procedury, takie jak Regulamin przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (załącznik nr 6 do Statutu WUM) oraz kryteria ustalone w Zarządzeniu Rektora (zarządzenie nr 254/XVI R/2021) w sprawie kryteriów, jakie musi uzyskać nauczyciel akademicki, aby ubiegać się o stanowisko w UMW. Przygotowana lista kontrolna OTM-R wskazuje na obszary, które należy usprawnić w procedurach rekrutacyjnych, a które zostały zidentyfikowane w analizie luk. Należą do nich m.in.:

- szkolenia dla członków komisji konkursowych z zakresu uwzględniania całego zakresu doświadczenia kandydatów, przerw w karierze, odstępstw od porządku chronologicznego oraz mobilności jako cennego wkładu w rozwój zawodowy
- standaryzacja procesu aplikacyjnego (tj. szablon ogłoszenia, klauzule informacyjne)
- standaryzacja procesu udzielania informacji zwrotnej kandydatom
- opracowanie systemu kontroli jakości dla OTM-R

Powyższe działania wpisują się w Plan działań i są określone w Strategii HR dla Pracowników Naukowych Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu zatwierdzonej przez Senat WUM w dniu 27 listopada 2024 r. i wprowadzonej zarządzeniem Rektora nr 274/XVI R/2024 z dnia 17 grudnia 2024 r.

Opracowanie i wdrożenie procedury OTM-R jako elementu Polityki HR pozwoli na dalszą poprawę warunków pracy i procesów rekrutacyjnych.

Koordynatorem działań w tym zakresie będzie Dział Spraw Pracowniczych we współpracy z Zespołem ds. Wdrożenia Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, Grupą Monitorującą oraz właściwymi komórkami merytorycznym.

Jeśli Twoja organizacja posiada już strategię rekrutacyjną, która wdraża zasady Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji, podaj link do strony internetowej, pod którym można znaleźć tę strategię na stronie internetowej Twojej organizacji:

*URL: brak

4. WDROŻENIE

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań:

W proces implementacji, monitoringu i nadzorowania Strategii HR dla pracowników naukowych w Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu (Zarządzenie rektora nr 274/XVI R/2024 z dnia 17 grudnia 2024 r.) zaangażowane będą następujące zespoły:

1. Na poziomie strategicznym: Komitet Sterujący, powołany zarządzeniem rektora nr 281/XVI R/z dnia 18 grudnia 2024, w skład którego wchodzi władze rektorskie UMW, przewodniczący rad dyscyplin naukowych oraz dyrektorzy jednostek administracyjnych. Komitet Sterujący będzie podejmował kluczowe decyzje strategiczne i raportował postępy w implementacji bezpośrednio do rektora UMW. Przewodniczącym komitetu Sterującego jest Prorektor ds. Rozwoju ds., Kadry Akademickiej, a zastępcą przewodniczącego Prorektor ds. Nauki.
2. Na poziomie strategiczno – operacyjnym: Zespół ds. wdrożenia zasad Europejskiej Kary Naukowca i Kodeksu Postępowania w rekrutacji pracowników naukowych, powołany zarządzeniem rektora nr 208/XVI R/2023 z dnia 11 grudnia 2023 r. w skład którego wchodzi przedstawiciele władz i pracowników administracji, przedstawiciele naukowców wszystkich poziomów (R1-R4) oraz doktoranci. Zespół ds. Wdrożenia był odpowiedzialny za przeprowadzenie Analiz luk i stworzenie Planu Działań, stanowiącego integralną część Strategii HR dla pracowników naukowych w UMW. Do dalszych zadań Zespołu będzie należeć m.in. przeprowadzenie procesu implementacji Strategii HR w UMW oraz udział w opracowaniu i wdrożeniu procedury OTM-R.
3. Na poziomie operacyjnym: Grupa Monitorująca, powołana zarządzeniem rektora nr 281/XVI R/2024 z dnia 18 grudnia 2024 r., w skład której wchodzi przedstawiciele naukowców z każdego poziomu (R1-R4), reprezentujący każdą z trzech dyscyplin naukowych (medyczna, nauki o zdrowiu o farmacja). Głównym zadaniem Grupy Monitorującej będzie ocena efektów wdrażania Strategii HR na poziomie operacyjnym oraz wsparcie Zespołu ds. Wdrożenia w opracowaniu procedury OTM-R. Utworzony zostanie system oceny jakości dla systemu OTM-R. Weryfikacja postępów będzie się odbywała za pomocą stworzonego systemu wskaźników, wskazanego w Planie Działań.

Upewnij się, że wdrożenie obejmuje również wszystkie aspekty zaznaczone na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać.

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
W jaki sposób zespół wdrażający i/lub komitet sterujący będą regularnie nadzorować postępy?	Grupy robocze (G1 – G4) pracujące dotychczas nad poszczególnymi zadaniami w ramach Zespołu ds. Wdrożenia będą wspomagać merytorycznie jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych zadań. Wyznaczeni koordynatorzy każdej grupy roboczej będą odpowiedzialni za kontakt na poziomie operacyjnym z przedstawicielami właściwych jednostek organizacyjnych. Wszyscy pracownicy uczelni i istniejące już zespoły i komisje zostały zobowiązane do współpracy z Zespołem ds. Wdrożenia w celu umożliwienia optymalnej realizacji każdego z etapów prac i zadań. Opracowany zostanie harmonogram prac Grupy Monitorującej oraz Komitetu Sterującego. Wyznaczony członek Zespołu ds. Wdrożenia zapewni właściwą komunikację między poszczególnymi jednostkami oraz będzie informować o postępach w realizacji przyjętego planu Grupę Monitorującą. Spotkania Zespołu ds., Wdrożenia będą odbywać w miarę potrzeb, ale nie rzadziej niż trzy razy w roku. Spotkania Grupy Monitorującej będą odbywać się według ustalonego harmonogramu minimum trzy razy w roku. Komitet Sterujący będzie spotykał się minimum raz w roku we celu przyjęcia sprawozdania od Grupy Monitorującej z realizacji procesu wdrażania.
W jaki sposób zamierza się zaangażować społeczność naukową, swoich głównych interesariuszy, w proces wdrażania?	W skład Zespołu ds. Wdrożenia wchodzi przedstawiciele naukowców wszystkich poziomów (R1_R4), doktoranci, pracownicy administracji oraz przedstawiciele władz administracyjnych UMW. Grupa Monitorująca składa się z reprezentantów naukowców z poziomów R1-R4. Komitet Sterujący stanowią władze rektorskie uczelni, przewodniczący rad dyscyplin oraz dyrektorzy jednostek administracyjnych zajmujących się zarządzaniem projektami, komercjalizacją i transferem technologii oraz obsługą prawną Uczelni. Wszystkie spotkania Zespołu ds. Wdrożenia (w tym również spotkania poszczególnych Grup Roboczych w ramach Zespołu) i Grupy Monitorującej będą realizowane w formule otwartej, a informacje o tematyce, miejscu i czasie spotkań publikowane będą z wyprzedzeniem na stronie internetowej poświęconej wdrażaniu strategii HR dla pracowników naukowych oraz rozsyłane drogą mailową do wszystkich pracowników. W celu ułatwienia komunikacji z Zespołem ds. Wdrożenia zostanie utworzony adres mailowy, pod który będzie można zgłaszać uwagi i pytania dotyczące realizacji strategii HR. Raporty z postępu prac będą dostępne na stronie internetowej dedykowanej HR Excellence in Research. Kampania informacyjna dotycząca wyróżnienia HR Excellence in Research rozpoczęła się jeszcze przed złożeniem deklaracji o poparciu zasad Karty i Kodeksu w związku z tym, że uzyskanie

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
	wyróżnienia Logo HR zostało wpisane jako jedno z zadań w strategii „UMW w Świecie Doskonałości Naukowej 2024-2026”. Informacje dotyczące wyróżnienia HR Excellence in Research, proces aplikowania, a także korzyści z posiadania tego wyróżnienia zostały przedstawione podczas otwartej debaty dotyczącej starania się UMW o status uczelni badawczej. Akcja informacyjna została również przeprowadzona w celu zachęcenia pracowników i doktorantów do wzięcia udziału w ankiecie badającej opinie dotyczące stopnia wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w Uczelni. Po dwóch latach od badania ankietowego zostanie ono powtórzone (kwiecień – maj 2026) - uwzględniając także ocenę przeprowadzonych i realizowanych zmian w związku z wdrażaniem strategii HR. Po opracowaniu wyników ankiety, planowana jest organizacja otwartego spotkania/debaty publicznej poświęcone prezentacji społeczności akademickiej stanu realizacji procesu. Szersza kampania informacyjna dla całej społeczności UMW na rzecz upowszechnienia działań została zaplanowana na początek 2025 roku.
Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej uczelni jako naczelną politykę HR.	Pełne wdrożenie zasad Karty i Kodeksu stanowi jeden z celów operacyjnych zaplanowanych w ramach Strategii UMW na lata 2021 – 2028 w obszarze dotyczącym rozwoju działalności naukowej wywierającej wpływ na postęp medycyny. Uzyskanie wyróżnienia HR Excellence in Research stanowi również jedno z zadań, wskazanych w Strategii „UMW w Świecie Doskonałości Naukowej 2024-2026”, której celem jest przygotowanie uczelni do uzyskania statusu uczelni badawczej. Procedura OTM-R, która jest jednym z kluczowych zadań wskazanych w Strategii HR, będzie stanowić integralną część szerszej Polityki Personalnej, której założenia będą obejmować wszystkich pracowników UMW. Wewnętrzne akty prawne powiązane merytorycznie będą w razie potrzeby odpowiednio zmieniane, aby dostosować zapisy do założeń zawartych w Strategii HR dla pracowników naukowych w UMW.
W jaki sposób zapewnione będzie wdrożenie proponowanych działań?	Zaplanowane działania będą realizowane zgodnie z założonym harmonogramem. W przypadku opóźnień w ich realizacji, Grupa Monitorująca, nadzorująca harmonogram prac Zespołu ds. Wdrożenia przeprowadzi analizę czynników mających wpływ na proces wdrożenia, zidentyfikuje ryzyka oraz sformułuje uwagi i zalecenia dla Zespołu ds. Wdrożenia dotyczące ewentualnych dalszych kroków Zespół ds. Wdrożenia podejmie decyzje o podjęciu odpowiednich działań naprawczych. Do realizacji zadań zostaną wybrane osoby o wymaganych kompetencjach w danej dziedzinie. Jeśli działania naprawcze będą na poziomie strategicznym, Zespół ds. Wdrożenia będzie musiał uzyskać aprobatę Komitetu Sterującego.

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
W jaki sposób będą monitorowane postępy/realizacja harmonogramu?	Bieżąca praca grup roboczych w ramach Zespołu ds. Wdrożenia znajdzie odzwierciedlenie w krótkoterminowych raportach z prac, składanych przez koordynatorów zespołów do przewodniczącego Zespołu. Przed każdym spotkaniem Grupy Monitorującej, Zespół ds. wdrożenia będzie przedstawiać Grupie podsumowanie z raportów z prac oraz, w razie potrzeby, aktualizację harmonogramu wdrażania strategii HR dla pracowników naukowych. Jeżeli zaistnieje wskazanie do konieczności wprowadzenia zmian do założonego w Strategii HR Planu działań na poziomie strategicznym Zespół ds. Wdrożenia będzie przekazywał rekomendacje zmian Komitetowi Sterującemu. W przypadku zmian w planie wdrażania Strategii na poziomie merytorycznym czy organizacyjnym, decyzje podejmować będzie Zespół ds. Wdrożenia po uzyskaniu aprobaty lub na podstawie zaleceń Grupy Monitorującej. Grupa Monitorująca będzie składać Komitetowi Sterującemu coroczne sprawozdanie ze swojej działalności, w szczególności z uwzględnieniem raportu z postępu prac Zespołu ds. Wdrożenia i zidentyfikowanych ryzyk związanych z procesem wdrożenia zasad Karty i Kodeksu. Komitet Sterujący składać będzie rektorowi coroczny raport z wynikami monitoringu procesu wdrażania zasad Karty i Kodeksu wraz z ewentualnymi rekomendacjami W razie potrzeb, Zespół ds. Wdrożenia oraz Grupa Monitorująca, przy współpracy z Komitetem Sterującym, będą działać na rzecz zwiększenia wsparcia dla realizowanych działań, np. poprzez włączenie do prac Zespołu eksperta zewnętrznego lub rozszerzenia składu Zespołu.
W jaki sposób mierzone będą postępy/wskaźniki w kontekście następnej oceny (wdrażania HRS4R)?	Zgodnie z harmonogramem prac, wskazane w Planie Działań jednostki administracyjne Uczelni oraz osoby pełniące określone funkcje odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań będą zobowiązane do przekazywania Zespołowi ds. wdrożenia odpowiednią dokumentację w postaci m.in. opracowanych i zaktualizowanych wewnętrznych aktów prawnych, podsumowań zrealizowanych działań, np. działań informacyjnych, szkoleń, w tym harmonogramy szkoleń, listy obecności i in. Zespół ds. Wdrożenia wraz z Komitetem Sterującym i Grupa Monitorująca przed następną oceną przygotuje syntetyczny raport z realizacji Planu działań wraz z osiągniętymi na koniec realizacji wskaźnikami. Raport zostanie opracowany zarówno na podstawie cząstkowych raportów składanych przez Zespół ds. Wdrożenia i Grupę Monitorującą w dwuletnim okresie implementacji Strategii, jak i wyników badania ankietowego, które zostanie powtórzone wśród pracowników naukowych i doktorantów. Ankieta będzie uwzględniać możliwość oceny przez respondentów przeprowadzonych i realizowanych zmian w związku z wdrażaniem strategii HR. Dodatkowo, w raporcie zostaną

Lista kontrolna	Szczegółowy opis i uzasadnienie
	uwzględnione wnioski z dyskusji w ramach planowanego otwartego spotkania/debaty publicznej poświęconego prezentacji społeczności akademickiej stanu realizacji procesu wdrożenia.