

Plan działań

Numer sprawy: 2021PL665028

Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Dane kontaktowe organizacji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Polska

1. Informacje organizacyjne

Proszę podać ograniczoną liczbę kluczowych danych liczbowych dotyczących Państwa organizacji. Liczby oznaczone* są obowiązkowe.

| PRACOWNICY I UCZNIOWIE | W PRZELICZENIU NA PEŁNE ETATY |
|--|--|
| Pracownicy naukowcy ogółem = pracownicy, stypendyści, stażyści, doktoranci, studenci studiów dziennych lub zaocznych zatrudnieni na etacie lub na czas określony w projektach*. | 784,81 (pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni) |
| W tym zagraniczni (tj. obcokrajowcy)*. | 19,78 |
| W tym finansowanych ze środków zewnętrznych (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)*. | 16 |
| W tym kobiety*. | 351 |
| W tym naukowcy na poziomach R3 lub R4 = Naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status kierownika badań lub profesora.* | 402,99 |
| W tym na poziomie R2 = w większości organizacji po uzyskaniu stopnia naukowego doktora*. | 335,44 |
| W tym na poziomie R1 = w większości organizacji odpowiadający doktorantom*. | 46,38 |
| Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy)* | 8 945 |
| Łączna liczba pracowników (w tym władze uczelni, pracownicy administracji, pracownicy dydaktyczni i badacze)* | 1 832,22 |
| FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy) | € (średni kurs NBP z dn. 31.12.2023 r.) |
| Całkowity roczny budżet organizacji | 56 551 034,96 |
| Roczne finansowanie badań naukowych (środki przeznaczone na badania) | 29 366 996,32 |
| Roczne środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkursowej z innymi organizacjami - w tym finansowanie z UE) | 29 342 824,28 |
| Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania naukowe | 24 172,03 |

PROFIL ORGANIZACYJNY (bardzo krótki opis organizacji, maks. 100 słów)

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (KUL) to pierwszy uniwersytet Lublina i najstarszy uniwersytet katolicki w Europie Środkowo-Wschodniej (zał. w 1918 r.). Od ponad 100 lat Uczelnia prowadzi działalność badawczą i kształci studentów polskich oraz zagranicznych aktualnie na ośmiu wydziałach (Teologii; Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji; Filozofii; Nauk Humanistycznych; Nauk Społecznych; Nauk Przyrodniczych i Technicznych; Wydział Medyczny; filia KUL w Stalowej Woli) zlokalizowanych na trzech kampusach. W strukturze Uczelni funkcjonuje także Szkoła Doktorska kształcąca w 14 dyscyplinach. W ramach działalności naukowej pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni realizują aktualnie ponad 100 projektów badawczych lub z komponentem badawczym finansowanych z różnych źródeł zewnętrznych.

2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

Prosimy o przedstawienie organizacji pod kątem mocnych i słabych stron obecnej praktyki w ramach czterech działów tematycznych Karty i Kodeksu w Państwa organizacji.

| Aspekty etyczne i zawodowe* |
|---|
| <p>Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)</p> <p>Ogólnie, mocnymi stronami uczelni w zakresie zasad Karty i Kodeksu są:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wewnątrzuczelniane rozwiązania prawne z właściwym dostępem do regulacji prawnych (tj. dokumenty strategiczne, wewnętrzne: regulaminy, instrukcje, zarządzenia) dotyczących aspektów etycznych i zawodowych Uczelni. <p>A do słabych stron można zaliczyć:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wiele dokumentów wymaga przeglądu, weryfikacji i aktualizacji, - pomimo umieszczenia wykazu wewnętrznych regulacji w elektronicznej bazie dokumentów („Monitor KUL”), pracownicy naukowcy mają trudność w odnalezieniu interesujących ich dokumentów ze względu na ogólną liczbę zamieszczonych tam regulacji, - mała liczba dokumentów dotyczących aspektów etycznych i zawodowych dostępna jest w języku angielskim dla pracownika naukowego cudzoziemca. <p>Odnosząc się do wyników badania kwestionariuszowego, ponad 9/10 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL przestrzegają przepisów prawa regulujących prowadzenie działalności naukowej (zobowiązania umowne i prawne), przestrzegają prawa własności intelektualnej (odpowiedzialność zawodowa) oraz przestrzegają przepisów prawa i regulacji w zakresie BHP, ochrony i poufności danych (dobra praktyka w badaniach naukowych). Blisko 9/10 pracowników KUL uważa, że uniwersytet zapewnia wolność wyboru tematyki i metody badawczej (wolność prowadzenia badań naukowych), a pracownicy prowadzą swoją działalność naukową z poszanowaniem zasad etycznych (zasady etyczne) oraz mają poczucie odpowiedzialności przed pracodawcą i grantodawcami, stosując zasady efektywnego i zgodnego z prawem gospodarowania publicznymi środkami finansowymi (odpowiedzialność). Ponad 4/5 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL podejmują działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie (zaangażowanie społeczne), prowadzą badania doniosłe społecznie będące oryginalnym wkładem w rozwój nauki (odpowiedzialność zawodowa) oraz podlegają przejrzystej i regularnej ocenie okresowej (system ocen pracowników). Ponad 3/4 pracowników KUL uważa, że uniwersytet zapewnia wolność przekonań i wypowiedzi (wolność prowadzenia badań naukowych), pracownicy nie są dyskryminowani ze względu na swoje przekonania lub cechy (brak dyskryminacji) i podejmują działania na rzecz rozpowszechniania i wykorzystania wyników swoich badań (upowszechnianie, wykorzystanie wyników). Wedle opinii około 3/4 respondentów pracownicy KUL znają cele strategiczne uczelni i znają mechanizmy finansowania badań (profesjonalne podejście).</p> <p>Ranking trzech najlepiej ocenionych zasad w tej kategorii to: zobowiązania umowne i prawne, dobra praktyka w badaniach naukowych, przestrzeganie praw własności intelektualnej, a najslabiej zostały ocenione: brak dyskryminacji, wolność przekonań i wypowiedzi, profesjonalne podejście.</p> <p>Zgodnie z opiniami kadry akademickiej i wynikami wewnętrznej analizy, obszar aspektów etycznych i zawodowych nie wymaga zmian i specjalnych działań, a jedynie uporządkowania i intensyfikacji działań informacyjnych oraz wzmocnienia przyjętych rozwiązań w celu promocji i upowszechnienia wśród pracowników naukowych, w tym cudzoziemców.</p> |

Rekrutacja i dobór kadr*

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Ogólnie mocnymi stronami Uczelni w zakresie zasad Karty i Kodeksu są:

- systematyczny wzrost parametrów umiędzynarodowienia (tj. liczba pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych cudzoziemców pracujących na Uczelni),
- korzystne warunki bytowe dla pracowników naukowych cudzoziemców,
- posiadanie tłumaczeń podstawowych dokumentów z zakresu rekrutacji na język angielski dla pracownika naukowego cudzoziemca,
- transparentne procedury dotyczące funkcjonowania komisji rekrutacyjnych.

A do słabych stron można zaliczyć:

- brak jednolitego dokumentu ujmującego zasady rekrutacji (OTM-R),
- brak ustandaryzowanego wzorca naukowego CV w wersjach językowych (polski/angielski),
- brak ustandaryzowanych zasad formułowania informacji zwrotnej kandydatom uczestniczącym w procesie rekrutacji,
- brak tłumaczeń najważniejszych dokumentów związanych z procesem wyboru i zatrudnienia pracownika naukowego cudzoziemca (np. wzorzec dwujęzycznej umowy o pracę).

Odnosząc się do wyników badania kwestionariuszowego, około 4/5 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że konkursy na KUL są otwarte, a dokumentacja konkursowa jest precyzyjna i upubliczniana z odpowiednim wyprzedzeniem (rekrutacja - Kodeks) oraz, że informacje o rekrutacji, jej kryteriach i warunkach zatrudnienia są jasno sformułowane i łatwo dostępne (przejrzystość).

Nieco mniej niż 3/4 pracowników uważa, że na KUL obowiązują jasno określone standardy zatrudniania (rekrutacja), w skład komisji konkursowych wchodzi doświadczeni pracownicy (dobór kadr) oraz, że w procesie rekrutacji pracowników uwzględniany jest ich cały zakres doświadczenia zawodowego (ocena zasług). Nieco mniej niż 3/4 pracowników uważa również, że komisje konkursowe na KUL uznają mobilność kandydatów za cenny wkład w jego rozwój zawodowy (uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności) oraz, że KUL rekrutując naukowców ze stopniem doktora, określa jasne zasady rekrutacji i warunki późniejszego zatrudnienia (stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora). Ponad 2/3 respondentów uznaje, że komisje konkursowe na KUL właściwie oceniają kwalifikacje akademickie i zawodowe (uznawanie kwalifikacji) oraz, że komisje konkursowe przy ocenie kandydatów uwzględniają cały przebieg ich kariery zawodowej i zwracają uwagę na faktyczne ich osiągnięcia (staż pracy). Mniej niż 2/3 respondentów uznaje, że komisje konkursowe na KUL przy ocenie akceptują przerwy w przebiegu kariery kandydatów (odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów).

Ranking trzech najlepiej ocenionych zasad w tej kategorii to: rekrutacja (Kodeks), przejrzystość, dobór kadr, a najslabiej zostały ocenione: rekrutacja, uznawanie kwalifikacji, ocena zasług.

Krajowe przepisy dokładnie regulują rekrutację naukowców na wszystkich etapach ich rozwoju naukowego (R1-R4). Dodatkowe regulacje pochodzą z regulaminów, uchwał grantodawców finansujących koszty osobowe (np. zatrudnienie na stanowisku post-doc) w ramach implementacji projektów naukowych. Dodatkowo, Uczelnia planuje opracowanie i wdrożenie strategii OTM-R KUL, która wzmocni ale także uzupełni dotychczasowe praktyki Uniwersytetu w tym zakresie.

Warunki pracy*

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Ogólnie, mocnymi stronami uczelni w zakresie zasad Karty i Kodeksu są:

- stabilność zatrudnienia,
- funkcjonowanie ZFŚS, programu wsparcia socjalnego dla wszystkich pracowników,
- możliwość uzyskania dodatkowego wynagrodzenia z grantów, projektów naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych,
- zaplecze związane z zakwaterowaniem oraz posiadana infrastruktura lokalowa (kampusy, budynki),
- zbiór opracowanych wewnętrznych aktów prawnych regulujących warunki pracy.

A do słabych stron można zaliczyć:

- system płacowy uzależniony od otrzymywanej ministerialnej subwencji,
- brak sprzętu teleinformatycznego do wypożyczenia na okres pracy zdalnej.

Odnosząc się do wyników badania kwestionariuszowego, ponad 4/5 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że KUL zapewnia stabilne warunki zatrudnienia (stabilizacja oraz stałe zatrudnienie) oraz, że umożliwi i wspiera mobilność pracowników w różnych wymiarach (wartość mobilności). Ponad 3/4 respondentów zgadza się z opinią, że pracownicy KUL mają swoich przedstawicieli we wszystkich kluczowych organach KUL (wpływ na organy decyzyjne) oraz, że KUL zapewnia pracownikom naukowym właściwą ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej (prawa własności intelektualnej). 3/4 pracowników KUL uważa, że KUL zapewnia pracownikom warunki pracy, które pozwalają na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (warunki pracy), pozytywnie odnosi się do zespołowych osiągnięć pracowników (współautorstwo) oraz zapewnia naukowcom, zwłaszcza młodszym warunki do korzystania z prawa do uznania współautorstwa oraz publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów naukowych (współautorstwo). Blisko 3/4 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL są uznawani za profesjonalistów i tak są traktowani przez pracodawcę (uznanie zawodu) oraz, że zasady na KUL obligują kierowników katedr do wspierania rozwoju podwładnych (rozwój kariery naukowej). 2/3 respondentów lub blisko 2/3 uważa, że KUL dba o zachowanie równowagi płci w strukturze organizacyjnej uczelni (równowaga płci), zapewnia dostęp do doradztwa zawodowego oraz zapewnia pracownikom odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych (środowisko badań naukowych). Ponad 3/5 respondentów uważa, że KUL dba o zachowanie równowagi między działalnością badawczą a dydaktyczną (nauczanie) oraz, że na KUL istnieją odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów i sporów w miejscu pracy (skargi i apelacje). 3/5 respondentów uważa, że KUL oferuje pracownikom atrakcyjne warunki wynagradzania (finansowanie i wynagrodzenie).

Ranking trzech najlepiej ocenionych zasad w tej kategorii to: stabilizacja oraz stałe zatrudnienie, wartość mobilności, wpływ na organy decyzyjne, a najslabiej zostały ocenione: finansowanie i wynagrodzenie, środowisko badań naukowych, nauczanie.

Jak wynika z badania wewnętrznego, naukowcy dobrze oceniają stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu z tego zakresu.

Szkolenie i rozwój *

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

Ogólnie, mocnymi stronami uczelni w zakresie zasad Karty i Kodeksu są:

- zdolność organizacyjna do wprowadzenia innowacyjnych zmian,
- umiejętność pozyskania finansowania szkoleń dot. rozwoju naukowego ze środków zewnętrznych,
- stworzenie warunków do rozwoju naukowego (np. szkolenia, konferencje o różnej randze),
- wysokiej jakości system rozwiązań informatycznych funkcjonującej platformy eKUL,
- wysoki poziom merytoryczny kadry naukowej i administracyjnej utożsamiającej się z misją katolickiego uniwersytetu,
- opracowanie szkolenia z zakresu BHP, danych osobowych w języku angielskim.

A do słabych stron można zaliczyć:

- brak nowoczesnego systemu szkoleń, stosującego zaawansowane technologie informatyczne, umożliwiającego zdobywanie indywidualnych kwalifikacji i umiejętności związanych z dynamicznym rozwojem uczelni,

- niewłaściwa polityka powierzenia indywidualnych zakresów obowiązków pracowniczych związanych z poszczególnymi stanowiskami pracy;
- niewielka liczba nowoczesnych programów ułatwiająca godzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej osób studiujących i zatrudnionych,
- funkcjonowanie rozwiązań dotyczących relacji z opiekunem naukowym na zasadzie dobrej praktyki, tj. brak sformalizowania tej relacji,
- brak centralnego, ogólnego harmonogramu szkoleń,
- organizacja szkoleń w godzinach uniemożliwiających udział (np. szkolenie w czasie zajęć dydaktycznych);
- brak ofert szkoleniowych dla pracowników naukowych cudzoziemców.

Odnosząc się do wyników badania kwestionariuszowego, około 9/10 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL dbają o własny rozwój naukowy, uczestnicząc w seminariach, konferencjach naukowych, szkoleniach itp. (kontynuacja rozwoju naukowego). Około 4/5 pracowników KUL uważa, że KUL wspiera rozwój kariery naukowej pracowników (dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju w różnych formach). Nieco mniej niż 3/4 respondentów ocenia, że doświadczeni pracownicy KUL wspierają rozwój młodszej kadry naukowej (nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania) oraz, że nowy/młodszy pracownik może liczyć na opiekę i doradztwo ze strony pracowników samodzielnych (relacje z opiekunem naukowym). Ponad 2/3 pracowników uważa, że KUL zapewnia młodym naukowcom pomoc ze strony doświadczonych pracowników (opieka naukowa) oraz, że informacje na temat możliwości rozwoju są na KUL łatwo dostępne.

Ranking trzech najlepiej ocenionych zasad w tej kategorii to: kontynuacja rozwoju zawodowego, dostęp do szkoleń naukowych, relacje z opiekunem naukowym, a najslabiej zostały ocenione: dostępność informacji, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, relacje z opiekunem naukowym.

Analizując wyniki badania Analizy rozbieżności, naukowcy dobrze oceniają stopień wdrożenia zasad Karty i Kodeksu z tego zakresu wskazując jednocześnie te zasady, których implementacja wymaga podjęcia dodatkowych działań. (np. działania informacyjne).

3. Działania

Proponowane działania

| L.p. | Działanie | Zasada(-y) analizy rozbieżności [GAP] | Termin (co najmniej kwartał/semestr roku) | Jednostka odpowiedzialna | Wskaźniki / cel(e) |
|------|--|--|---|---|--|
| 1. | Zintensyfikowanie działań informacyjnych w obszarze możliwości zewnętrznego finansowania badań naukowych | (+/-) 4. Profesjonalne podejście | IV kwartał 2024 | Dział Projektów Naukowych, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Dział Spraw Pracowniczych, administracja wydziałowa | raporty, protokoły, dane statystyczne cel: wzrost liczby, opracowanych artykułów naukowych, przeprowadzonych badań, uzyskanych stopni naukowych, zadowolenie z tej formy wsparcia będzie badane ankietowo (anonimowe ankiety) |
| 2. | Opracowanie i wdrożenie polityki zarządzania otwartymi danymi badawczymi | (+/-) 7. Dobra praktyka w badaniach naukowych, (++) 31. Prawa własności intelektualnej | IV kwartał 2025 | Dział Repozytorium i Pozycjonowania Wydawnictw, Biblioteka Uniwersytecka, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej | zarządzenie cel: wystandaryzowane zasad zarządzania otwartymi danymi badawczymi i ich upowszechnienie wśród społeczności akademickiej |
| 3. | Opracowanie procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych | (+/-) 7. Dobra praktyka w badaniach naukowych, (++) 31. Prawa własności intelektualnej | I kwartał 2026 | Dział Repozytorium i Pozycjonowania Wydawnictw, Dział Teleinformatyczny | instrukcja procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych cel: wystandaryzowane procedur przechowywania i archiwizowania danych badawczych oraz ich upowszechnienie wśród społeczności akademickiej |
| 4. | Określenie zasad zgłaszania przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania | (+/-) 10. Brak dyskryminacji; (+/-) 34. Skargi i apelacje, (++) 1. Wolność prowadzenia badań naukowych | IV kwartał 2024 | Dział Organizacyjno-Prawny, Pełnomocnik ds. równego traktowania | aktualizacja zarządzenia dot. zasad przyjmowania, rozpatrywania oraz załatwiania skarg i wniosków cel: opracowanie narzędzi umożliwiających |

| | | | | | |
|----|--|---|---------------------------|--|---|
| | | | | | pracownikom zgłaszanie przypadków dyskryminacji z określeniem form reagowania |
| 5. | Opracowanie dobrych praktyk w zakresie korzystania z zasobów informatycznych Uczelni | (+/-) 23. Środowisko badań naukowych | III kwartał 2025 | Dział Teleinformatyczny, Pełnomocnik ds. cyfryzacji i informatyki | przewodnik – dobre praktyki w zakresie korzystania z zasobów informatycznych Uczelni cel: upowszechnienie dobrych praktyk w zakresie korzystania z zasobów informatycznych wśród pracowników Uczelni |
| 6. | Opracowanie planu modernizacji sprzętu komputerowego, badawczego | (+/-) 23. Środowisko badań naukowych | III kwartał 2025 | Dział Teleinformatyczny, Pełnomocnik Rektora KUL ds. cyfryzacji i informatyki | dokument: plan modernizacji sprzętu komputerowego, badawczego cel: zaplanowanie działań dot. modernizacji posiadanego przez KUL sprzętu komputerowego, badawczego a następnie jego wdrożenie |
| 7. | Cykliczne spotkania z przedstawicielami nauczycieli akademickich (R1-R4) w zakresie badania warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego | (+/-) 24. Warunki pracy, (++) 35. Wpływ na organy decyzyjne | IV kwartał 2024 – IV 2026 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Prorektor ds. Nauki i Kadr, Dział Spraw Pracowniczych | harmonogram spotkań przedstawicieli władz ze środowiskiem naukowym (min. 2 / rok akademicki), przewidujemy, że łącznie około 15-20% pracowników naukowych w weźmie udział w spotkaniach cel: umożliwienie pracownikom naukowym dyskusji z przedstawicielami władz, zgłaszania postulatów, propozycji nowych rozwiązań w zakresie badania warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego, zadowolenie z tej formy komunikacji będzie badane ankietowo (anonimowe ankiety) |
| 8. | Ewaluacja i aktualizacja oferty wsparcia pracowników KUL w | (+/-) 24. Warunki pracy | IV kwartał 2024 | Dział Spraw Pracowniczych | badanie ankietowe, przewidujemy, że łącznie |

| | | | | | |
|-----|---|---|---------------------------|---|---|
| | zakresie Work-Life Balance | | | | około 15-20% pracowników naukowych w weźmie udział w badaniu cel: ewaluacja oraz opracowanie zaktualizowanej oferty wsparcia pracowników KUL w zakresie Work-Life Balance, zadowolenie z tej formy wsparcia będzie badane ankietowo (anonimowe ankiety) |
| 9. | Aktualizacja regulaminu pro jakościowego sposobu wynagradzania dla nauczycieli akademickich i pracowników naukowych prowadzących szczególnie wysokiej jakości działalność naukową | (+/-) 26. Finansowanie i wynagrodzenie, (++) 35. Stabilizacja i stałe zatrudnienie, (++) 22. Uznanie zawodu, (++) 11. System ocen pracowników | I kwartał 2025 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Prorektor ds. Nauki i Kadr, Dział Organizacyjno-Prawny | aktualizacja regulaminu cel: dostosowanie regulaminu pro jakościowego sposobu wynagradzania do zgłaszanych nowych form działalności naukowej |
| 10. | Wdrożenie Planu równości płci i działań równościowych KUL oraz kontynuacja szkoleń z zakresu Planu | (+/-) 27. Równowaga płci, (++) 1. Wolność prowadzenia badań naukowych | IV kwartał 2024 – IV 2026 | Pełnomocnik ds. równego traktowania | publikacja sprawozdań rocznych z działalności pełnomocnika (tj. przeprowadzenie szkoleń świadomościowych, analizy luk) obejmujących do 2025 r. około 20% członków społeczności akademickiej cel: rozpowszechnienie informacji o stanie równości płci i zrealizowanych działaniach równościowych na Uczelni |
| 11. | Opracowanie uczelnianej Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych | (--) 28. Rozwój kariery naukowej | I kwartał 2025 | Dział Spraw Pracowniczych, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, dziekani wydziałów | opracowany dokument: Strategia cel: opracowanie i upowszechnienie zasad, warunków regulujących rozwój kariery naukowej KUL |
| 12. | Opracowanie zasad indywidualnego określania wysokości pensum dydaktycznego | (+/-) 33. Nauczanie, (++) 3. Odpowiedzialność zawodowa, (++) 5. | II kwartał 2025 | Dział Spraw Pracowniczych, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, dziekani wydziałów | aktualizacja Regulaminu Pracy cel: zaktualizowanie i |

| | | | | | |
|-----|---|--|------------------|--|--|
| | | Zobowiązania umowne i prawne | | | upowszechnienie nowych regulacji dot. wysokości pensum dydaktycznego (np. w przypadku otrzymania prestiżowego grantu badawczego) wśród społeczności akademickiej |
| 13. | Wdrożenie zasad opracowywania i monitorowania indywidualnych planów rozwoju naukowego pracowników | (--) 36. Relacje z opiekunem naukowym, (-/+) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, (-/+) 40. Opieka naukowa | III kwartał 2025 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Prorektor ds. Nauki i Kadr, Dział Organizacyjno-Prawny, dziekani wydziałów | zarządzenie wraz z wzorcami dokumentów cel: określenie przejrzystych zasad opracowywania i monitorowania planów rozwoju naukowego umożliwiających analizę etapu rozwoju naukowego |
| 14. | Wdrożenie ewaluacji opiekunów naukowych, w tym kierowników katedr | (--) 36. Relacje z opiekunem naukowym, (-/+) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, (-/+) 40. Opieka naukowa | III kwartał 2025 | Dział Organizacyjno-Prawny, dziekani wydziałów | dokument: zarządzenie cel: określenie przejrzystych zasad oceny pracowników naukowych pełniących funkcje kierowników katedr, opiekunów naukowych |
| 15. | Opracowanie regulaminu katedr | (+/-) 24. Warunki pracy, (+/-) 33. Nauczanie, (-/+) 38. Kontynuacja rozwoju naukowego, (-/+) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania | III kwartał 2025 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Dział Spraw Pracowniczych, Dział Organizacyjno-Prawny, Uniwersytecka Komisja ds. Kadry Naukowej | dokument: regulamin katedr cel: uregulowanie kwestii dot. opieki nad zespołem katedry przez kierowników i upowszechnienie zasad wśród pracowników naukowych |
| 16. | Opracowanie katalogu dobrych praktyk w zakresie opieki naukowej | (--) 36. Relacje z opiekunem naukowym, (-/+) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, (-/+) 40. Opieka naukowa | IV kwartał 2025 | Dział Strategii i Rozwoju Uniwersytetu, Szkoła Doktorska KUL | dokument: poradnik cel: postępowanie wg jasno sformułowanych zasad dotyczących dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego |
| 17. | Budowa bazy wiedzy o aktualnych regulaminach, wytycznych dotyczących pracy pracownika naukowego | (-/+) 38. Kontynuacja rozwoju naukowego, (-/+) 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | II kwartał 2025 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Biblioteka Uniwersytecka, Wydawnictwo KUL, Dział Organizacyjno-Prawny | strona www, liczba wejść odwiedzających na stronę www, zadowolenie z tej formy wsparcia będzie badane za pomocą oceny gwiazdkowej (pięcigwiazdkowy system oceny, gdzie jedna |

| | | | | | |
|-----|---|--|-----------------|---|---|
| | | | | | gwiazdka oznacza najniższą ocenę, a pięć gwiazdek oznacza najlepszą) cel: rozpowszechnienie aktualnych zasad, wytycznych wśród społeczności akademickiej i kandydatów do pracy w KUL |
| 18. | Budowa ogólnouczelnianej bazy wiedzy o aktualnej ofercie szkoleniowej wewnętrznej i zewnętrznej oraz bazy materiałów szkoleniowej | (-/+) 38. Kontynuacja rozwoju naukowego, (-/+) 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | IV kwartał 2025 | Uniwersyteckie Centrum Rozwijania Kompetencji; Akademia Nowoczesnych Mediów i Komunikacji; Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Akademickich, Dział Teleinformatyczny | baza szkoleniowa, baza wiedzy w zasobach Moodle KUL, zadowolenie z tej formy wsparcia będzie badane za pomocą oceny gwiazdkowej (pięciogwiazdkowy system oceny, gdzie jedna gwiazdka oznacza najniższą ocenę, a pięć gwiazdek oznacza najlepszą) cel: poznanie i zapewnienie dostępu do wiedzy i najlepszych praktyk dotyczących pełnienia zadań w zakresie opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki dokument: regulamin |
| 19. | Opracowanie i wdrożenie zasad pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL | (--) 30. Dostęp do doradztwa zawodowego | IV kwartał 2025 | Biuro Karier | cel: opracowanie i upowszechnienie pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL |
| 20. | Wprowadzenie i upowszechnienie „Kodeksu Etyki pracownika naukowego PAN” na stronie www (Vademecum Naukowca) | (++) 30. Współautorstwo, (+/-) 2. Zasady etyczne, (+/) 4. Profesjonalne podejście | IV kwartał 2024 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Dział Organizacyjno-Prawny | dokument: zarządzenie, strona www, liczba wejść odwiedzających na stronę www cel: promocja zasad „Kodeksu etyki pracownika |

| | | | | | |
|-----|---|---|-----------------------------------|--|--|
| | | | | | naukowego PAN” na stronie www („Vademecum Naukowca”) wśród społeczności akademickiej |
| 21. | Opracowanie OTM-R KUL i upowszechnienie dokumentu | (+/-) 12. Rekrutacja, (+/-) 13. Rekrutacja (kodeks), (+/-) 14. Dobór kard (Kodeks), (+/-) 15. Przezrystość (kodeks), (++) 20. Staż pracy (kodeks), (++) 21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks) | IV kwartał 2025 – II kwartał 2026 | Dział Spraw Pracowniczych, Dział Organizacyjno-Prawny, Dział Ewaluacji Pracowników Naukowych, dziekani wydziałów | OTM-R KUL, zarządzenie cel: określenie transparentnych zasad rekrutacji pracowników naukowych, także cudzoziemców |
| 22. | Wystandardyzowanie elementów CV | (+/-) 16. Ocena zasług (Kodeks), (+/-) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (kodeks), (+/-) 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks), (-/+ 19. Uznanie kwalifikacji (kodeks), (++) 29. Wartość mobilności | IV kwartał 2024 | Dział Ewaluacji Działalności Naukowej | formularz w j. polskim i j. angielskim cel: uzyskanie pełnej informacji o umiejętnościach i kompetencjach kandydata w procesie rekrutacji pracownika naukowego |
| 23. | Opracowanie i wdrożenie instrukcji formularza zgłoszeniowego propozycji projektu | (+/-) 4. Profesjonalne podejście | IV kwartał 2024 | Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Akademickich | zarządzenie, instrukcja cel: uproszczenie procedur związanych z procesem składania i oceny formularza propozycji projektu |
| 24. | Podjęcie działań informacyjnych w zakresie regulacji czasu pracy w grantach, projektach | (++) 6. Odpowiedzialność | III kwartał 2025 | Dział Spraw Pracowniczych, Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Akademickich | komunikaty na platformie eKUL, informacje na stronie www jednostek administracyjnych, cel: poznanie zasad i regulacji dotyczących raportowania czasu pracy w projektach |
| 25. | Prezentacja i promocja rezultatów badań naukowych przez Centrum | (++) 8. Upowszechnianie, | IV kwartał 2024 – IV kwartał 2026 | Centrum Komercjalizacji Nauki, Akademia | komunikaty na platformie eKUL, posty w mediach |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---------------------|---|
| | Komerccjalizacji Nauki oraz Akademię Nowoczesnych Mediów | wykorzystywanie wyników, (++) 9. Zaangażowanie społeczne | | Nowoczesnych Mediów | społecznościowych KUL, publikacja nagrań na kanale YT KUL (tłumaczenie podpisów na j. ang.), informacje na stronie www jednostek wydziałowych, liczba podpisanych umów na komercjalizację prac badawczych cel: prezentacja i promocja rezultatów prac badawczych społeczności akademickiej oraz opracowanie ofert współpracy (komercjalizacji) podmiotom z otoczenia społeczno-gospodarczego |
|--|--|--|--|---------------------|---|

Ustanowienie „Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach 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 zamierzają Państwo wdrożyć/ wdrażają zasady Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji. Pomimo, że działania mogą się w pewnym stopniu pokrywać z działaniami wymienionymi powyżej, prosimy o krótki komentarz prezentujący takie wdrożenie. W tym przypadku prosimy o wskazanie powiązań pomiędzy zasadami Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji a powyższym Planem działań.(maks.1000 słów)*.

KUL podpisując deklarację poparcia dla zasad Karty i Kodeksu rozpoczął starania o uzyskanie wyróżnienia HR Excellence in Research. W tym celu, Uczelnia wdroży zaplanowane działania (Plan działań) oraz opracuje OTM-R KUL, jako integralną część strategii HRS4R, będące zbieżnymi z celami Strategii rozwoju KUL oraz Strategii umiędzynarodawiania KUL. Jednocześnie warto zaznaczyć, że z przeprowadzonej Analizy rozbieżności wynika, że Uczelnia od wielu lat wdraża zasady i ich poszczególne elementy (łącznie 25 zasad) dlatego zaplanowano 12 działań dotyczących kontynuacji i monitoringu aktualnych rozwiązań.

Chociaż krajowe przepisy dokładnie regulują rekrutację naukowców na wszystkich etapach ich rozwoju naukowego (R1-R4) a dodatkowe regulacje pochodzą z regulaminów, uchwał grantodawców finansujących koszty osobowe (np. zatrudnienie na stanowisku post-doc) w ramach implementacji projektów naukowych, Uczelnia planuje opracowanie i wdrożenie strategii OTM-R KUL, która wzmocni ale także uzupełni dotychczasowe praktyki Uniwersytetu w tym zakresie. Przykładowe korelacje pomiędzy zaprojektowanymi działaniami a obszarami polityki OTM-R KUL to:

10. Wdrożenie Planu równości płci KUL oraz kontynuacja szkoleń z zakresu Planu
11. Opracowanie uczelnianej Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych polityki zarządzania HR dla pracowników naukowych
12. Opracowanie zasad indywidualnego określania wysokości pensum dydaktycznego
13. Wdrożenie zasad opracowywania i monitorowania indywidualnych planów rozwoju naukowego pracowników
21. Opracowanie OTM-R KUL i upowszechnienie dokumentu
22. Wystandaryzowanie elementów CV

Jeśli Państwa organizacja posiada już strategię rekrutacji, która wdraża zasady Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji, prosimy o podanie linku do strony internetowej, na której można odnaleźć tę strategię: URL: <http://www.yoursite.com>

4. Wdrożenie

Ogólne podsumowanie oczekiwanego procesu wdrażania Planu Działań: (maks. 1000 słów)

Na poziomie strategicznym, w proces implementacji, monitoringu i nadzorowania strategii HRS4R będą zaangażowane następujące zespoły: 1) Zespół koordynująco-zarządzający ds. HR Excellence in Research (Zarządzenie Prorektora ds. nauki i kadr KUL nr ROP-0102-11/21 z dn. 17.12.2021 r.), który będzie odpowiedzialny za składanie raportów rocznych z monitoringu realizacji założeń zawartych w strategii HRS4R i Planie działań; 2) Zespół ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań, który zostanie powołany oddzielnym zarządzeniem, będzie odpowiadał za nadzór procesu implementacji Planu działań oraz strategii HRS4R na podstawie opracowanego harmonogramu działań, oraz 3) Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL, którego celem będzie ocena stopnia realizacji założeń OTM-R KUL. Szczegółowe cele, zadania, formy pracy zespołów oraz ich dokładna struktura wraz z obsadą zostanie przedstawiona w odpowiednich zarządzeniach. W powyższy proces zostaną zaangażowani są reprezentanci badaczy wszystkich poziomów (R1-R4), doktoranci oraz pracownicy administracji. Uczelnia dopuszcza w zależności od potrzeb możliwość zaangażowanie w proces wdrożeniowy zewnętrznych interesariuszy. Prace wdrożeniowe będzie nadzorować bezpośrednio przewodnicząca Zespołu koordynująco-zarządzającego da. HR Excellence in Research: Prorektor ds. nauki i kadr.

Należy upewnić się, że zawarto wszystkie aspekty, na które zwrócono uwagę w poniższej liście kontrolnej, a które należy opisać szczegółowo:

W jaki sposób komitet wdrażający i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postępy?*

Szczegółowy opis i uzasadnienie (maks. 500 słów)

Powołane zespoły, tj. Zespół ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL, do osiągnięcia celów i realizacji określonych zadań będą organizować systematyczne spotkania członków zespołu, zaproszonych interesariuszy, ekspertów i przeprowadzać konsultacje z interesariuszami (np. pracownicy naukowcy R1-R4, doktoranci, pracownicy administracyjni). W ramach opracowywania Planu działań wskazano jednostki administracyjne Uczelni oraz osoby pełniące szczególne funkcje (np. pełnomocnicy Rektora) odpowiedzialne za poszczególne działania. Ich przedstawiciele zostaną włączeni do Zespołu ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań w celu koordynacji realizowanych działań. Zostanie opracowany system wewnętrznej komunikacji (dedykowana skrzynka emailowa, wyznaczenie osób do kontaktu, narzędzie online do raportowania) a także system dokumentacji zrealizowanych działań. Wszystkie jednostki i zespoły zaangażowane w prace wdrożeniowe, monitoringowe będą wymieniać się informacjami o ich zakresie i postępie prac. Ponadto opracowany zostanie harmonogram prac oraz posiedzeń roboczych i sprawozdawczych Zespołu ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespołu ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL a wyniki będą raportowane Zespołowi koordynująco-zarządzającemu ds. HR Excellence in Research.

W jaki sposób zamierają Państwo zaangażować społeczność naukową, zainteresowanych stron, w proces wdrażania?*

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Zaangażowanie społeczności naukowej, zainteresowanych stron w proces wdrażania będzie realizowane w następujący sposób: 1) w skład zespołów, tj. Zespół ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL, zostaną włączeni reprezentanci pracowników naukowych wszystkich poziomów (R1-R4), wszystkich wydziałów KUL oraz pracowników administracyjnych; 2) informacja o wdrożonych rozwiązaniach będzie przekazana podczas spotkań władz Uczelni ze społecznością akademicką, które mają charakter otwarty (informacja o spotkaniu, jego terminie i szczegółowej tematyce wraz z zaproszeniem do uczestnictwa przekazywana jest wszystkim pracownikom Uczelni), 3) opracowane dokumenty (tj. regulaminy, zarządzenia, kodeksy) będą udostępniane wszystkim pracownikom naukowym oraz doktorantom KUL za pośrednictwem platformy eKUL, zasobów Moodle (baza wiedzy - Vademecum Naukowca), Monitor KUL; 4) społeczność naukowa będzie zaangażowana w proces wdrażania uczestnicząc w kolejnym badaniu ankietowym w celu wypracowania nowej wersji Analizy potrzeb. Następnie, członkowie poszczególnych grup roboczych dokonają analizy danych typu *desk research*.

Jak będzie wyglądać proces dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R? Musi być ona uwzględniona w strategii badawczej jako nadrzędna polityka HR.

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Realizacja strategii HRS4R zostanie ujęta w nowych wersjach dokumentów strategicznych KUL: Strategia rozwoju KUL oraz Strategia umiędzynaradawiania KUL. Polityka dopasowywania polityki organizacyjnej uczelni z HRS4R została już uwzględniona w wybranych działaniach nowej Strategii rozwoju IDUB – uczelnia badawcza. Jeśli będzie konieczne, uaktualnieniu zostanie poddana treść Statutu KUL.

W jaki sposób zapewnią Państwo realizację proponowanych działań?*

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Realizacja proponowanych działań zostanie zapewniona przez dedykowane do tego zasoby osobowe, kadrowe (pracownicy naukowcy R1-R4, administracji, a zwłaszcza kierownicy poszczególnych jednostek administracyjnych, doktoranci KUL). Uczelnia zapewni także zasoby finansowe (własne lub pochodzące ze źródeł zewnętrznych), w tym na proces przekładu na język angielski dokumentów dotyczących procesu wdrożenia zasad Karty i Kodeksu.

W jaki sposób będą Państwo monitorować postępy (harmonogram)?*

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Zostanie opracowany harmonogram prac oraz posiedzeń roboczych i sprawozdawczych Zespołu ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespołu ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL a wyniki będą raportowane (raporty, sprawozdania, zestawienia, wersje robocze dokumentów) Zespołowi koordynująco-zarządzającemu ds. HR Excellence in Research. Każde spotkanie jednostek będzie protokołowane. Ponadto, realizacja zaplanowanych w ramach Planu działań prac została ujęta w określonych ramach czasowych (co najmniej kwartał/rok). Dopuszcza się zmiany harmonogramu ale tylko w uzasadnionych przypadkach.

W jaki sposób będą Państwo mierzyć postęp (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny (wdrażania HRS4R)?*

Szczegółowy opis i należyte uzasadnienie (maks. 500 słów)

Zgodnie z harmonogramem prac, jednostki administracyjne Uczelni oraz osoby pełniące określone funkcje odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań zobligowane są do przekazywania Zespołowi ds. wdrożenia i monitoringu Planu działań i Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL wszelkich opracowanych, zaktualizowanych dokumentów, regulaminów, wytycznych, sprawozdań, podsumowań zrealizowanych działań, np. działań informacyjnych, szkoleń i in. Dokumentacja obejmie także przyjęte wewnętrzne akty prawne, sformalizowane procedury, harmonogramy szkoleń i listy obecności, dokumentację postępowań konkursowych i rekrutacyjnych i in. Uczelnia opracuje i przyjmie strategię komunikowania o opracowanych w ramach Planu działań rezultatów z wykorzystaniem istniejących zasobów informatycznych: wewnętrzna platforma eKUL, zasoby Moodle (baza wiedzy – Vademecum naukowca), Monitor KUL. Pomiar postępu w realizacji strategii HRS4R będzie wynikiem kolejnego badania typu *desk reseach* i badania ankietowego.

Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu wdrożenia: (maks. 1000 słów)

Komunikaty o postępach prac wdrożeniowych będą opublikowane na stronie głównej www KUL, w zakładce poświęconej procedurze HR Excellence in Research. Dodatkowo, artykuły przeglądowe dotyczące strategii HRS4R będą publikowane w wewnętrznym czasopiśmie „Przegląd Uniwersytecki”.