



*Strategia HR  
dla Naukowców Uniwersytetu  
Jagiellońskiego*

**Uniwersytet Jagielloński**

Kraków, listopad 2016

**Spis treści:**

1. Wprowadzenie
2. O Uniwersytecie Jagiellońskim
3. Metodologia
4. Analiza wewnętrzna wraz z planem działania na lata 2016-2019
5. Monitoring działań

## 1. WPROWADZENIE

Uniwersytet Jagielloński, jako jednostka prowadząca badania naukowe na wiatowym poziomie, chce brać udział w Europejskiej Przestrzeni Badawczej (European Research Area, ERA), która jest głównym polem realizacji polityki naukowo-badawczej Unii Europejskiej. To jedno ze zobowiązań sztańdarowej strategii „Europa 2020”, tzw. „Unii Innowacji”. Jej rozwój jest niezbędnym, by przeciwdziałać fragmentacji działań naukowych prowadzonych w Unii Europejskiej, a przez to wzmocnić konkurencyjność.

Do głównych priorytetów Uniwersytetu Jagiellońskiego należą:

1) jako i efektywność badań naukowych poprzez:

- optymalizację współpracy i konkurencji transnarodowej
- zwiększenie skuteczności krajowych systemów badawczych
- otwarcie rynku pracy dla naukowców
- tworzenie Europejskiego Konsorcjum Infrastruktury Badawczej

2) wzrost poziomu internacjonalizacji

3) jako poziomu nauczania.

W związku z powyższym Uniwersytet Jagielloński zobowiązuje się do stosowania najwyższych standardów w rekrutacji pracowników na wszystkich poziomach, a także do zagwarantowania Naukowcom możliwie najlepszych warunków do wykonywania pracy z poszanowaniem zasad etycznych i w zgodzie z zasadami równości szans oraz zachowaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Dlatego te władze Uczelni podjęły decyzję o rozpoczęciu procesu implementacji zapisów *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i stosowanych praktyk tak, by stać się pracodawcą atrakcyjnym w skali międzynarodowej i bardziej konkurencyjnym w Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

## 2. O UNIWERSYTECIE JAGIELLO SKIM

Uniwersytet Jagiello ski jest najstarsz uczelni w Polsce i jedn z najstarszych w tym regionie Europy. Ufundowany został 12 maja 1364 roku przez króla polskiego Kazimierza Wielkiego. Studium generale – tak wówczas nazywano Uniwersytet — składało si z trzech wydziałów: sztuk wyzwolonych, medycyny i prawa. Za ycia fundatora funkcjonowały tylko dwa pierwsze. Po mierci króla uczelnia przestała istnie . Po nieudanych próbach jej odnowienia w latach dziewi dziesi tych XIV wieku, została ponownie ufundowana przez króla Władysława Jagieł 26 lipca 1400 roku. Do odnowienia przyczynił si zapis testamentowy zmarłej w 1399 roku królowej Jadwigi. Struktura uniwersytetu została dopełniona przez wydział teologiczny powołany formalnie ju w roku 1397. W XV wieku uniwersytet prze ył jedn z najlepszych faz swego rozwoju. Przyci gał wówczas studentów z całej Europy. Swoj nazw – Uniwersytet Jagiello ski uczelnia nosi od roku 1817. W ród słynnych absolwentów Uniwersytetu warto wspomnie m. in. astronoma Mikołaja Kopernika, króla Jana Sobieskiego, papie a Jana Pawła II. Studiowała tu równie laureatka nagrody Nobla w dziedzinie literatury Wisława Szymborska.

Obecnie Uniwersytet Jagiello ski to uczelnia szczyc ca si redniowieczn tradycj , któr łączy z dynamicznym rozwojem nowoczesnych kierunków nauki, gdzie na 15 wydziałach kształci si ok. 50 000 studentów i doktorantów. Uniwersytet oferuj 87 kierunków studiów i 142 specjalno ci. Na sukces uczelni obecnie pracuje około 4000 pracowników naukowych i 3433 administracyjnych.

W Rankingu Szkół Wy szych 2012, 2013 i 2015 „Perspektyw” i „Rzeczpospolitej” Uniwersytet Jagiello ski został uznany za najlepsz uczelni w Polsce. W rankingu Perspektywy Univeristy Ranking w 2016 r. Collegium Medicum UJ uznano za najlepsz uczelni medyczn w Polsce. Uczelnia zaj ła 41. miejsce w rankingu brytyjskiego tygodnika „Times Higher Education” stu najlepszych placówek naukowych dwudziestu rynków wschodz cych. W ogólnowiatowym rankingu szanghajskim jest klasyfikowany w pi tej setce. Według ogólnowiatowego rankingu publikowanego przez The Times Higher Education Supplement (QS World University Rankings) Uniwersytet Jagiello ski plasuje si pomi dzy miejscem 431 a 440, w rankingu The Best Global Universities – U.S. News & World Report zajmuje 340 miejsce, za w rankingu Center for World University Rankings zaj łą pomi dzy miejscem 601 a 800.

Według Webometrycznego Rankingu Uniwersytetów świata ze stycznia 2015, pokazującego zaangażowanie instytucji akademickich w istnienie w sieci Web, uczelnia zajmuje 1. miejsce w Polsce wśród uniwersytetów, a na świecie 287. pośród wszystkich uczelni.

Jako jedyna uczelnia w kraju, Uniwersytet Jagielloński jest członkiem wielu stowarzyszeń zrzeszających najbardziej prestiżowe uniwersytety świata, m.in. CERIC (Central European Research Infrastructure Consortium), Grupy Coimbra (Coimbra Group Universities), Uniwersytecka Sieć Współpracy (The Guild of European Research Intensive Universities), Europaeum czy Sieci Utrechckiej (Utrecht Network).

### 3. METODOLOGIA

Strategia HR Uniwersytetu Jagiellońskiego powstała w efekcie pracy zespołu ds. spraw opracowania Strategii HR *Excellence in Research*, w skład której weszli przedstawiciele:

- Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, tj. Kierownik i Zastępca Kierownika,
  - Biura Analiz Instytucjonalnych i Raportowania, tj. Kierownik - pełniący jednocześnie funkcję Prodziekana ds. Rozwoju Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej oraz Zastępca Kierownika,
  - Działu Organizacji UJ,
  - Collegium Medicum UJ, tj. Kierownik Działu Nauki i Współpracy Międzynarodowej UJ CM
- Zespół pracował pod ścisłym nadzorem przedstawicieli władz Uczelni:

Prorektora do spraw polityki kadrowej i finansowej, Prorektora do spraw badań naukowych i funduszy strukturalnych oraz Prorektora do spraw rozwoju i konsultował swoje działania z reprezentantami środowiska naukowego podczas obrad Kolegium Rektorskiego, Kolegium Rektorsko-Dziekańskiego i Komisji Rektorskiej ds. badań naukowych i współpracy międzynarodowej.

Pierwszym etapem działania powołanego Zespołu w procesie aplikowania o logo hr dla UJ była weryfikacja wytycznych zawartych w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz *Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników*.

Drugim etapem działania była analiza dokumentów prawa zewnętrznego i wewnętrznego dotyczących naukowców oraz opinie pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i doktorantów UJ.

Akty prawne obowiązujące w UJ zostały poddane analizie zgodnie z obszarami wskazanymi w Kodeksie. Zespół opracował dwa narzędzia do zbierania danych: szablon do analizy dokumentacji prawnej i istniejących rozwiazań w UJ oraz ankiet do badania opinii naukowców w zakresie HR Excellence. Oba narzędzia wzorowały się na przykładach opublikowanych na stronie: <http://ec.europa.eu/euraxess/rights> („Example of a standard template for the internal analysis”).

Ankieta składała się z 3 pytań dotyczących danych respondenta, 40 obowiązkowych pytań ankietowych oraz 4 pytań otwartych (nieobowiązkowych) i obejmowała wszystkie zagadnienia określone w Kodeksie i Karcie.

Ankieta została opracowana przez specjalistkę ds. badań i analiz, zatrudnionego na Wydziale Filozoficznym UJ.

Trzecim etapem działań było opracowanie planu działań, w oparciu o przeprowadzoną analizę, mającego na celu uspoźnienie obowiązujących procedur w UJ w odniesieniu do zapisów w Kartce i Kodeksie.

#### 4. ANALIZA WEWN TRZNA WRAZ Z PLANEM DZIAŁANIA NA LATA 2016-2018

<p align="center"><b>Analiza aktów prawnych oraz dokumentów wewn trznych i praktyk obowijczych w UJ</b></p> <p align="center"><b>ETYKA I PROFESJONALIZM</b></p>	
<p>Obszar obejmuje analiz w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karta Naukowca oraz Kodeksu Post powania przy rekrutacji pracowników naukowych, tj.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wolno bada naukowych</li> <li>2. Zasady etyczne</li> <li>3. Odpowiedzialno zawodowa</li> <li>4. Profesjonalne podej cie</li> <li>5. Zobowizania wynikaj ce z umowy lub przepisów</li> <li>6. Odpowiedzialno</li> <li>7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych</li> <li>8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</li> <li>9. Zaanga owanie społeczne</li> <li>10. Zasada niedyskryminacji</li> <li>11. Systemy oceny pracowników</li> </ol>	
<p><i>Odpowiednie prawodawstwo krajowe</i></p>	<p><i>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki obowijczych w UJ</i></p>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wy szym Ustawa Prawo własno ci przemysłowej Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych Ustawa o ochronie baz danych Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji Ustawa o zasadach finansowania nauki Ustawa o finansach publicznych Ustawa o odpowiedzialno ci za naruszenie dyscypliny finansów publicznych Kodeks Karny Kodeks pracy Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotycz cy rzetelno ci bada naukowych i starania o fundusze na badania przyj ty Uchwał nr 20/2016 Rady NCN Kodeks Dobre praktyki w szkołach wy szych, KRASP FRP 2007 r. Kodeks etyczny laureatów i beneficjentów FNP przyj ty uchwalony przez Zarz d Fundacji, 2008 r.</p>	<p>Uchwała Senatu Uniwersytetu Jagiello skiego z dnia 7 czerwca 2006 roku Statut Uniwersytetu Jagiello skiego.  Uchwała Senatu Uniwersytetu Jagiello skiego z dnia 25 czerwca 2003 r. Akademicki Kodeks Warto ci.  Strategia rozwoju UJ 2014-2020.  Uchwała Rady Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiello skiego w Krakowie z dnia 4 grudnia 2014 roku Kodeks Etyki Doktoranta UJ.  Uchwała nr 102/VI/2015 Senatu Uniwersytetu Jagiello skiego z dnia 24 czerwca 2015 r. Regulamin zarz dzania własno ci intelektualn oraz zasady komercjalizacji w Uniwersytecie Jagiello skim.  Uchwała nr 59/IV/2015 Senatu Uniwersytetu Jagiello skiego z dnia 29 kwietnia 2015 r.</p>

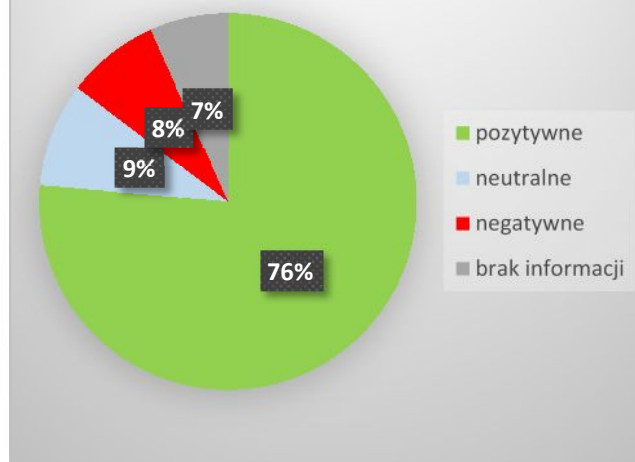


<p>Rzetelno w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p> <p>Kodeks Etyki Lekarskiej</p> <p>Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi, 2016</p> <p>Zasady Dobrej Praktyki Klinicznej</p> <p>Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 02.05.2012 r. w sprawie Dobrej Praktyki Klinicznej</p> <p>Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 30.04.2004 r. w sprawie obowiązków ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej badacza i sponsora.</p> <p>Ustawa z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej;</p> <p>Ustawa z 05.12.1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentystry;</p> <p>Ustawa z 06.09.2001 r. Prawo farmaceutyczne;</p> <p>ustawa z 1.07.2005 r. o pobieraniu, przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów;</p> <p>Ustawa z 21.01. 2005 r. o dowiadzeniach na zwierzętach;</p> <p>Ustawa z 15.01. 2015 r. o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów naukowych lub edukacyjnych;</p> <p>Ustawa z 22.06.2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych,</p> <p>Ustawa z 26.06.2003 r. o ochronie prawnej odmian roślin;</p> <p>Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r.</p> <p>Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce, MNiSW 2011 r.</p> <p>Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2.05.2012 r. w sprawie Dobrej Praktyki Klinicznej.</p>	<p>Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej w Uniwersytecie Jagiellońskim.</p> <p>Zarządzenie nr 102 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 1 października 2014 roku w sprawie powołania Komisji Bioetycznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w na kadencję 2014-2017</p> <p>Regulamin Komisji Bioetycznej Uniwersytetu Jagiellońskiego</p> <p>Zarządzenie nr 37 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 2 czerwca 2016 roku w sprawie: wprowadzenia Regulaminu udostępniania podmiotom zewnętrznym znaków towarowych Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz zgłaszania nowych znaków towarowych Uniwersytetu Jagiellońskiego przez jednostki organizacyjne UJ</p> <p>Zarządzenie nr 56 Rektora UJ z 11 lipca 2016 roku w sprawie Regulaminu postępowania w zakresie przygotowania i realizacji w Uniwersytecie Jagiellońskim projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.</p> <p>Zarządzenie nr 16 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 9 lutego 2015 roku w sprawie: realizacji prac zleconych Uniwersytetowi Jagiellońskiemu przez podmioty zewnętrzne</p> <p>Zarządzenie nr 3/2015 Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. Collegium Medicum z dnia 6 maja 2015 roku w sprawie: wprowadzenia „Regulaminu realizacji prac zleconych Uniwersytetowi Jagiellońskiemu - Collegium Medicum przez podmioty zewnętrzne”</p> <p>Zarządzenie nr 5/2011 Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. Collegium Medicum z dnia 29 kwietnia 2011 w sprawie: wprowadzenia Regulaminu zatrudniania i wynagradzania osób realizujących w Uniwersytecie Jagiellońskim – Collegium Medicum zadania na rzecz projektów finansowanych z programów</p>
--	---

	<p>mi dzynarodowych, funduszy europejskich, w tym strukturalnych i pomocowych.</p> <p>Zarz dzenie Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z dnia 30 wrze nia 2015 r. w sprawie zasad wynagradzania nauczycieli akademickich oraz innych osób prowadz cych zaj cia dydaktyczne w Uniwersytecie Jagiello skim oraz w Uniwersytecie Jagiello skim – Collegium Medicum</p> <p>Zarz dzenie nr 86 Rektora UJ z 27 sierpnia 2014 roku w sprawie wprowadzenia Instrukcji kancelaryjnej Uniwersytetu Jagiello skiego, Jednolitego rzeczowego wykazu akt Uniwersytetu Jagiello skiego oraz Instrukcji archiwalnej Uniwersytetu Jagiello skiego.</p> <p>Zarz dzenie nr 106 Rektora UJ z 12 pa dziernika 2015 roku wprowadzenia Instrukcji obiegu dokumentów finansowo-ksi gowych Uniwersytetu Jagiello skiego</p> <p>Zarz dzenie nr 30 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 28 marca 2011 roku w sprawie: zasad podziału dotacji na Działalno Statutow (DS) – cz ci przeznaczonej na utrzymanie potencjału badawczego</p> <p>Zarz dzenie nr 6/2015 Prorektora UJ ds. CM z dnia 3 lipca 2015 roku w sprawie: zmiany Zarz dzenia nr 15/09 Prorektora UJ ds. CM z dnia 29 czerwca 2009 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu odbywania podró y słu bowych za granic w UJ CM</p> <p>Zarz dzenie nr 86 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 26 lipca 2013 roku w sprawie: ustalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Jagiello skiego</p> <p>Zarz dzenie nr 66 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 21 listopada 2005 roku w sprawie: ujednolicenia systemu bezpiecze stwa pracy i nauczania przy procesach wymagaj cych stosowania substancji niebezpiecznych</p>
--	--

	<p>Zarz dzenie nr 29 Rektora UJ z 24 marca 2006 r. w sprawie wprowadzenia Instrukcji zarz dzania systemem informatycznym słu cym do przetwarzania danych osobowych w Uniwersytecie Jagiello skim</p> <p>Zarz dzenie nr 22 Rektora UJ z 9 marca 2006 r. w sprawie wprowadzenia Polityki bezpiecze stwa danych osobowych przetwarzanych w Uniwersytecie Jagiello skim</p> <p>Zarz dzenie nr 42 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 26 czerwca 2008 roku w sprawie: organizacji i funkcjonowania ochrony informacji niejawnych oraz post powania z dokumentami niejawnymi</p> <p>Zarz dzenie nr 7/2011 Prorektora Uniwersytetu Jagiello skiego ds. Collegium Medicum z dnia 23 maja 2011 roku w sprawie: wprowadzenia procedur post powania z odpadami medycznymi i weterynaryjnymi w Uniwersytecie Jagiello skim - Collegium Medicum</p> <p>Zarz dzenie nr 119 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 8 grudnia 2014 roku w sprawie: wprowadzenia Procedury antymobbingowej w Uniwersytecie Jagiello skim</p> <p>Komunikat Prorektora d/s Polityki Kadrowej i Finansowej z 9.IV.2008 r. w sprawie zatrudniania cudzoziemców.</p> <p>Zarz dzenie nr 55 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 6 lipca 2016 roku w sprawie: okresowych ocen nauczycieli akademickich Uniwersytetu Jagiello skiego w roku 2016</p> <p>Zarz dzenie nr 35 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 2 czerwca 2008 roku w sprawie: regulaminów nagród dla nauczycieli akademickich i pracowników nieb d cych nauczycielami akademickimi UJ.</p>
<p>Wyniki przeprowadzonych bada ankietowych dotycz cych realizacji w Uczelni zasad „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu post powania przy rekrutacji pracowników naukowych” w obszarze Etyka i profesjonalizm:</p>	

## Etyka i profesjonalizm



	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	Pyt.4	Pyt.5	Pyt.6	Pyt.7	Pyt.8	Pyt.9	Pyt.10	Pyt.11
negatywne	5%	4%	6%	4%	11%	8%	8%	13%	11%	13%	4%
pozytywne	89%	86%	78%	72%	65%	78%	77%	61%	72%	73%	90%
brak informacji	2%	6%	7%	16%	12%	5%	5%	9%	4%	5%	2%

Pracownicy **bardzo dobrze** ocenili:

- wolno w wyborze problemów i metod badawczych – pyt.1,
- stosowanie się w swoich badaniach do zasad etycznych swoich dyscyplin – pyt.2,
- unikanie wszelkich wykroczeń wobec praw i zasad własności intelektualnej oraz uczciwość badawczej – pyt.3,
- praktyk informowania przełożonych i grantodawców o ważnych wydarzeniach związanych z postępem, opóźnieniem lub zakończeniem projektu – pyt.4,
- wiadomość swojej odpowiedzialności - prawnej i etycznej - wobec instytucji państwowych i społeczeństwa – pyt.6,
- stosowanie się do prawa i zasad związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy - pyt.7,
- dbałość o popularyzację wyników swoich badań – pyt.9,
- wiadomość objęcia systemem regularnej oceny jakości swojej pracy – pyt.11.

Pracownicy **dobrze** ocenili:

- wiadomość zobowiązań wynikających z międzynarodowego i krajowego prawodawstwa dotyczącego ich pracy – pyt.5,
- dokładanie starań, aby wszystkie wyniki badań zostały skutecznie i szeroko zakomunikowane lub efektywnie wdrożone komercyjnie – pyt.8,

- brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, pochodzenie, przekonania, język, status ekonomiczny i niepełnosprawność – pyt.10.

W tym obszarze tematycznym nie było pytań ocenionych **niewystarczająco lub źle**.

Analiza wyników badań ankietowych ukazuje, że naukowcy z reguły wysoko oceniają etyczny aspekt środowiska naukowego w UJ.

Wyniki ankiet jednoznacznie wskazują na wystarczające regulacje prawne umożliwiającej implementację analizowanego obszaru w UJ. Głównym lukiem natomiast jest niedoinformowanie pracowników naukowych o obowiązujących przepisach, poprzez utrudniony dostęp do zapisów i dokumentów wewnętrznych, które są rozproszone na stronach Uczelni.

### **Proponowane działania w obszarze etyka i profesjonalizm:**

1. Utworzenie informacyjnego akademickiego serwisu społecznościowego.

Działanie ma na celu ułatwienie dostępu do informacji dla pracowników naukowych w zakresie obowiązujących regulacji w UJ w obszarze etyka i profesjonalizm. W serwisie powstanie tematyczna wyszukiwarka aktów prawnych obowiązujących w UJ, dzięki czemu możliwe będzie sprawne wyszukiwanie odpowiednich regulacji wewnętrznych. Takie działanie jest niezbędne, aby analizowany obszar został skutecznie zaimplementowany na Uczelni. Wiadomość i wiedza w zakresie obowiązujących regulacji jest niezbędnym elementem skutecznego wdrożenia zasad Karty i Kodeksu w UJ.

### **Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiedzialna za realizację działania:**

Biurowo Analiz Instytucjonalnych i Raportowania Uniwersytetu Jagiellońskiego

**Harmonogram realizacji działania** (z uwzględnieniem fazy: przygotowawczej; przygotowawczo-wdrożeniowej; wdrożeniowej):

Obszar	2017												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Etyka i profesjonalizm													

## REKRUTACJA I SELEKCJA

Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karta Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, tj.:

1. Rekrutacja
2. Procedury rekrutacji
3. Procedury doboru kadr
4. Przejrzystość
5. Kryteria oceny
6. Odstępstwa od porządku chronologicznego cyfrych
7. Uznawanie do wiadomości w zakresie mobilności
8. Uznawanie kwalifikacji
9. Staż pracy
10. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

<i>Odpowiednie prawodawstwo krajowe</i>	<i>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki obowiązujące w UJ</i>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym                      Ustawa o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopniach i tytułach w zakresie sztuki                      Kodeks Pracy                      Rozporządzenie MNiSW z dnia 05 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej                      Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 29 września 2011 r. w sprawie centralnego wykazu nauczycieli akademickich i pracowników naukowych                      Rozporządzenie MPiPS w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca                      Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)                      Rozporządzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego                      Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym</p>	<p>Uchwała Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 7 czerwca 2006 roku Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego.                      Strategia rozwoju UJ 2014-2020.                      Zarządzenie nr 55 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 6 lipca 2016 roku w sprawie: okresowych ocen nauczycieli akademickich Uniwersytetu Jagiellońskiego w roku 2016.                      Zarządzenie nr 35 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 2 czerwca 2008 roku w sprawie: regulaminów nagród dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi UJ.                      Zarządzenie nr 56 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 11 lipca 2016 roku w sprawie Regulaminu postępowania w zakresie przygotowania i realizacji w Uniwersytecie Jagiellońskim projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.                      Zarządzenie nr 34 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 26 kwietnia 2013 r. w sprawie: wprowadzenia Regulaminu zatrudniania i wynagradzania osób</p>

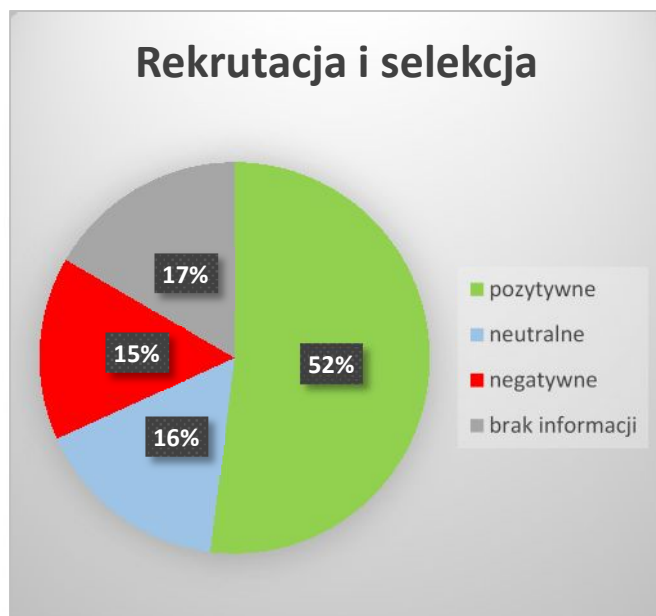
oraz w post powaniu o nadanie tytułu profesora  
 Departament Wymiany Mi dzynarodowej  
 MNiSW, poradnik:  
<http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-wyksztalcenia/dla-uczelni.html> oraz  
 poradnik:<http://www.nauka.gov.pl/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/>

uczestnicz cych w Uniwersytecie Jagiello skim w realizacji projektów współfinansowanych ze ródeł innych ni okre lone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wy szym.

Komunikat nr 30 Prorektora UJ ds. polityki kadrowej i finansowej z 22 listopada 2011 roku w sprawie: dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich dla których UJ stanowi podstawowe miejsce pracy.

Pismo okólne nr 4 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 11 lipca 2012 roku w sprawie: realizacji przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wy szym dotycz cych zakazu powstania stosunku bezpo redniej podległo ci słu bowej pomi dzy pracownikami uczelni.

Wyniki przeprowadzonych bada ankietowych dotycz cych realizacji w Uczelni zasad „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu post powania przy rekrutacji pracowników naukowych” w obszarze rekrutacja i selekcja:



	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	Pyt.4	Pyt.5	Pyt.6	Pyt.7	Pyt.8	Pyt.9	Pyt.10
negatywne	15%	17%	15%	21%	13%	14%	21%	13%	12%	9%
pozytywne	59%	60%	61%	54%	56%	35%	40%	55%	53%	46%
Brak informacji	7%	5%	12%	10%	14%	34%	22%	15%	17%	30%

W tym obszarze nie było pytań ocenionych **bardzo dobrze**.

Pracownicy **dobrze** ocenili:

- zatrudnianie na podstawie sprawiedliwych kryteriów – pyt.1,
- otwarte, efektywne i przejrzyste procedury obowiązujące przy zatrudnianiu – pyt.2,
- podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika naukowego UJ przez ciała kolektywne składające się z osób o różnorodnym doświadczeniu i ekspertyzie – pyt.3,
- zatrudnianie w oparciu o szerokie kryteria i metody selekcyjne, nie tylko kryteria bibliometryczne – pyt.5,
- ocen formalnych i nieformalnych kwalifikacji zawodowych pracowników UJ dokonywanych w trakcie procesu zatrudniania w sposób adekwatny i dostosowany do specyfiki stanowiska i obszaru badawczego – pyt.8,
- zatrudnianie w oparciu o obiektywne oceny osiągnięć, a nie reputację instytucji, z której pochodzi – pyt.9.

Pracownicy **jako niewystarczająco** ocenili:

- informowanie w procesie zatrudnienia o kryteriach selekcji, liczbie dostępnych stanowisk oraz możliwościach rozwoju kariery – pyt.4,
- wpływ przerw w karierze naukowej w procesie zatrudnienia – pyt.6,
- nagradzanie w trakcie procesu zatrudniania za doświadczenia w obszarze różnorodnych branż i obszarów badawczych – pyt.7,
- kryteria i zasady przyjmowania na stanowiska – pyt.10.

Nie było pytań ocenionych **le**.

Wyniki ankiet jednoznacznie wskazują na niewystarczające działania w zakresie:

- oceny formalnych i nieformalnych kwalifikacji zawodowych dokonywanych w trakcie procesu zatrudniania w sposób adekwatny i dostosowany do specyfiki stanowiska i obszaru badawczego;
- motywacyjnego systemu wynagradzania;
- zasad zatrudniania na stanowiskach.

### **Proponowane działania w obszarze etyka i profesjonalizm:**

1. Zmiana Statutu UJ w obszarze: dział VIII pracownicy
2. Opracowanie Regulaminu określającego zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe, naukowo-dydaktyczne i dydaktyczne.
3. Wprowadzenie procedur w sprawie okresowej oceny działalności naukowej pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego.
4. Stworzenie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie oceny i rekrutacji.



Działanie ma na celu stworzenie jednolitego systemu zatrudniania w Uniwersytecie Jagiellońskim opartego na jasnych i przejrzystych zasadach uwzględniających kwalifikacje, umiejętności i osiągnięcia naukowe pracowników

**Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiedzialna za realizację działania:**

Prorektor do spraw polityki kadrowej i finansowej  
 Prorektor do spraw badań naukowych i funduszy strukturalnych  
 Prorektor do spraw rozwoju

**Harmonogram realizacji działania** (z uwzględnieniem fazy: przygotowawczej; przygotowawczo-wdroeniowej;; wdroeniowej):

Obszar	2016	2017				2018				2019		
	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.
Rekrutacja i selekcja												

## WARUNKI I BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, tj.:

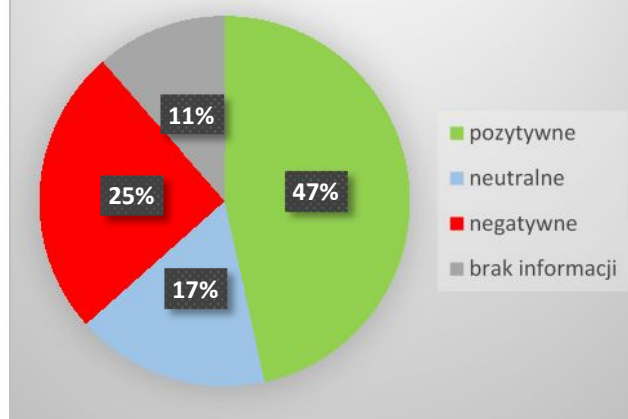
1. Uznanie zawodu
2. środowisko badań naukowych
3. Warunki pracy
4. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
5. Finansowanie i wynagrodzenie
6. Równowaga płci
7. Rozwój kariery zawodowej
8. Wartości mobilności
9. Dostęp do doradztwa zawodowego
10. Prawa Własności Intelktualnej
11. Współautorstwo
12. Nauczanie
13. Skargi / apelacje
14. Wpływ na organy decyzyjne

<i>Odpowiednie prawodawstwo krajowe</i>	<i>Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki obowiązujące w UJ</i>
<p>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym                      Ustawa o finansowaniu nauki                      Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych                      Ustawa o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz stopniach i tytułach w zakresie sztuki                      Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych                      Ustawa o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej                      Ustawa o ochronie przeciwpożarowej                      Ustawa o służbie medycyny pracy                      Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi                      Ustawa o substancjach chemicznych i ich mieszaninach                      Ustawa o organizmach genetycznie zmodyfikowanych                      Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych                      Ustawa o ochronie baz danych                      Ustawa Prawo własności przemysłowej</p>	<p>Uchwała Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 7 czerwca 2006 roku Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego.</p> <p>Uchwała nr 46/IV/2015 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie: Regulaminu studiów doktoranckich.</p> <p>Strategia rozwoju UJ 2014-2020.</p> <p>Komunikat Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. badań naukowych i funduszy strukturalnych z 11 lipca 2016 r. w sprawie: wprowadzenia Programu wsparcia dla naukowców UJ aplikujących o granty European Research Council (ERC).</p> <p>Uchwała nr 40/III/2016 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 23 marca 2016 roku w sprawie: ustalania pensum dydaktycznego na rok akademicki 2016/2017, warunków jego obniżenia oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych.</p>

<p>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</p> <p>Ustawa o zwi zkach zawodowych</p> <p>Uchwała nr 20/2016 Rady Narodowego Centrum Nauki w sprawie przyj cia zasad rzetelno ci bada naukowych</p> <p>Kodeks pracy</p> <p>Rozporz dzenie MNiSW w sprawie kryteriów oceny osi gni osoby ubiegaj cej si o nadanie stopnia doktora habilitowanego</p> <p>Rozporz dzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu post powania wyja niaj cego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich.</p> <p>Rozporz dzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wy szego z 11.12.2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za prac i przyznawania innych wiadcze zwi zanych z prac dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej</p> <p>Rozporz dzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bhp</p> <p>Rozporz dzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiada budynki i ich usytuowanie</p> <p>Ustawa z 20.05. 2010 r. o wyrobach medycznych</p> <p>Rozporz dzenie Ministra Zdrowia z 18.02.2011 r. w sprawie bezpiecznego stosowania promieniowania jonizuj cego dla wszystkich rodzajów ekspozycji medycznej</p> <p>Rozporz dzenie Ministra Zdrowia z 30.12.2004 r. w sprawie bezpiecze stwa i higieny pracy zwi zanej z wyst powaniem w miejscu pracy czynników chemicznych</p> <p>Rozporz dzenie Ministra Zdrowia z 22.04. 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w rodowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo nara onych na te czynniki</p> <p>Rozporz dzenia MNiSW w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania doktorantom stypendiów ministra za wybitne osi gni cia</p> <p>Rozporz dzenia MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich</p>	<p>Zarz dzenie nr 119 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 8 grudnia 2014 roku w sprawie: wprowadzenia Procedury antymobbingowej w Uniwersytecie Jagiello skim.</p> <p>Zarz dzenie nr 102 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 30 wrze nia 2015 roku w sprawie: zasad wynagradzania nauczycieli akademickich oraz innych osób prowadz cych zaj cia dydaktyczne w Uniwersytecie Jagiello skim oraz w Uniwersytecie Jagiello skim – Collegium Medicum.</p> <p>Zarz dzenie nr 86 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 26 lipca 2013 roku w sprawie: ustalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Jagiello skiego</p> <p>Zarz dzenie nr 128 Rektora UJ z 31 grudnia 2012 roku w sprawie zasad przeprowadzania szkole pracowników Uniwersytetu Jagiello skiego z zakresu bezpiecze stwa i higieny pracy</p> <p>Zarz dzenie nr 117 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 27 listopada 2014 roku w sprawie: zasad przydzielania i u ywania w Uniwersytecie Jagiello skim rodków ochrony indywidualnej, odzie y i obuwia roboczego</p> <p>Zarz dzenie nr 129 Rektora UJ z 31 grudnia 2012 roku w sprawie obowi zku dostosowania u ytkowanych w Uniwersytecie Jagiello skim maszyn do minimalnych wymaga dotycz cych bezpiecze stwa i higieny pracy</p> <p>Zarz dzenie nr 66 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 21 listopada 2005 roku w sprawie: ujednocilenia systemu bezpiecze stwa pracy i nauczania przy procesach wymagaj cych stosowania substancji niebezpiecznych.</p> <p>Decyzja nr 42 Rektora Uniwersytetu Jagiello skiego z 11 grudnia 2014 roku w sprawie powołania rzeczników</p>
--	--

<p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków przyznawania stypendiów osobom, którym wszczęto przewód doktorski</p> <p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osobami za granic w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób</p> <p>Rozporządzenie MNiSW w sprawie podejmowania i odbywania przez cudzoziemców studiów i szkoleń oraz ich uczestniczenia w badaniach naukowych i pracach rozwojowych</p> <p>Zapisy karty ECHE (Erasmus University Charter for Higher Education)</p> <p>Rzetelność w badaniach naukowych oraz poszanowanie własności intelektualnej, MNiSW 2012 r.</p>	<p>dyscyplinarnych do spraw nauczycieli akademickich.</p> <p>Zarządzenie Nr 6/2014 Prorektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ds. Collegium Medicum z dnia 17 kwietnia 2014 roku w sprawie: wprowadzenia procedur postępowania w związku z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi</p> <p>Regulamin odbywania podróży służbowych za granic w Uniwersytecie Jagiellońskim - Collegium Medicum.</p> <p>Uchwała nr 7/II/2007 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z 28 lutego 2007 roku (z późniejszymi zmianami Zarządzenie nr 13 Rektora UJ) w sprawie zasad i trybu kierowania pracownikami, doktorantami i studentami za granic w celach naukowych, dydaktycznych lub szkoleniowych.</p> <p>Zarządzenie nr 10 Rektora UJ z 15 marca 2007 w sprawie zasad i trybu kierowania pracownikami, doktorantami i studentami za granic w celach naukowych, dydaktycznych lub szkoleniowych.</p> <p>Komunikat nr 12 Prorektora UJ ds. badań i współpracy międzynarodowej z 31 marca 2010. w sprawie wyjazdów na konferencje zagraniczne i spotkania w ramach konsorcjów naukowych.</p> <p>Regulamin zarządzania własnością intelektualną oraz zasady komercjalizacji w Uniwersytecie Jagiellońskim przyjęty Uchwałą nr 102/VI/2015.</p>
<p>Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych dotyczących realizacji w Uczelni zasad „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” w obszarze warunków i bezpieczeństwa pracy:</p>	

## Warunki i bezpieczeństwo pracy



	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	Pyt.4	Pyt.5	Pyt.6	Pyt.7	Pyt.8	Pyt.9	Pyt.10	Pyt.11	Pyt.12	Pyt.13	Pyt.14
negatywne	23%	22%	32%	35%	63%	15%	19%	23%	31%	14%	13%	36%	12%	13%
pozytywne	54%	59%	49%	42%	16%	69%	48%	36%	27%	49%	61%	47%	33%	62%
Brak informacji	6%	2%	3%	4%	3%	6%	11%	17%	24%	20%	11%	3%	40%	10%

W tym obszarze nie było pytań ocenionych **bardzo dobrze**.

Pracownicy **dobrze** ocenili:

- szansę awansu naukowego i zawodowego bez względu na zajmowane stanowisko i płeć – pyt.6,
- możliwość sformalizowanej, indywidualnej ścieżki rozwoju kariery – pyt.7,
- czerpania korzyści z praw intelektualnych dotyczących wypracowanych przez siebie efektów pracy – pyt.10,
- docenianie za współautorstwo badań – pyt.11,
- możliwość aktywnego uczestnictwa w ciałach kolektywnych podejmujących decyzje istotne dla przyszłości instytucji, w której są zatrudnieni – pyt.14.

Pracownicy **jako niewystarczająco** ocenili:

- traktowanie ich jako profesjonalistów od najwcześniejszych etapów rozwoju kariery (studia doktoranckie) – pyt.1,
- możliwość prowadzenia swoich badań w inspirującym i dobrze wyposażonym środowisku badawczym – pyt.2,
- możliwość pracy w środowisku pozwalającym na zachowanie równowagi między pracą a życiem rodzinnym – pyt.3,
- możliwość korzystania z procedur odwoławczych, szczególnie w zakresie mediacji i rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy – pyt.13.

Wyniki ankiet jednoznacznie wskazują na niewystarczające działania w zakresie:  
- sposobu wynagradzania pracowników,

- doceniania za mobilność ,
- wpływu liczby godzin dydaktycznych na prowadzenie badań naukowych
- dostępu do doradztwa w zakresie rozwoju kariery zawodowej.

**Proponowane działania w obszarze etyka i profesjonalizm:**

1. Opracowanie Regulaminu wynagradzania w Uniwersytecie Jagiellońskim
2. Opracowanie Regulaminu zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w UJ w realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.
3. Utworzenie zespołu ds. wspierania mobilności naukowców.
  1. Wprowadzenie obowiązkowego przedmiotu pod nazwą Zarządzanie rozwojem kariery naukowej na studiach doktoranckich.
  2. Opracowanie procedur dotyczących rozliczania pensum dydaktycznego.
  3. Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe.
  4. Uwzględnienie w istniejących regulacjach dostępu młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej.

Działanie ma na celu stworzenie jednolitego systemu wynagradzania w Uniwersytecie Jagiellońskim opartego na przejrzystych zasadach uwzględniających specyfikę stanowiska, kwalifikacje pracownicze i umiejętności wraz z uwzględnieniem wartości mobilności. Ponadto celem planowanych działań jest również stworzenie dogodnych warunków dla rozwoju kariery naukowej poprzez wspieranie mobilności, dostępu do doradztwa zawodowego oraz ograniczenie dydaktyki na rzecz badań naukowych.

**Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiedzialna za realizację działania:**

Prorektor do spraw polityki kadrowej i finansowej  
 Prorektor do spraw badań naukowych i funduszy strukturalnych  
 Prorektor do spraw dydaktyki  
 Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów  
 Dział Spraw Osobowych

**Harmonogram realizacji działania** (z uwzględnieniem fazy: przygotowawczej; przygotowawczo-wdroeniowej;; wdroeniowej):

Obszar	2017				2018				2019		
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.
Warunki i bezpieczeństwo pracy											

## ROZWÓJ I SZKOLENIA

Obszar obejmuje analizę w zakresie zgodnym z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, tj.:

1. Relacje z opiekunem naukowym
2. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
3. Kontynuacja rozwoju zawodowego
4. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego
5. Opieka naukowa

*Odpowiednie prawodawstwo krajowe*

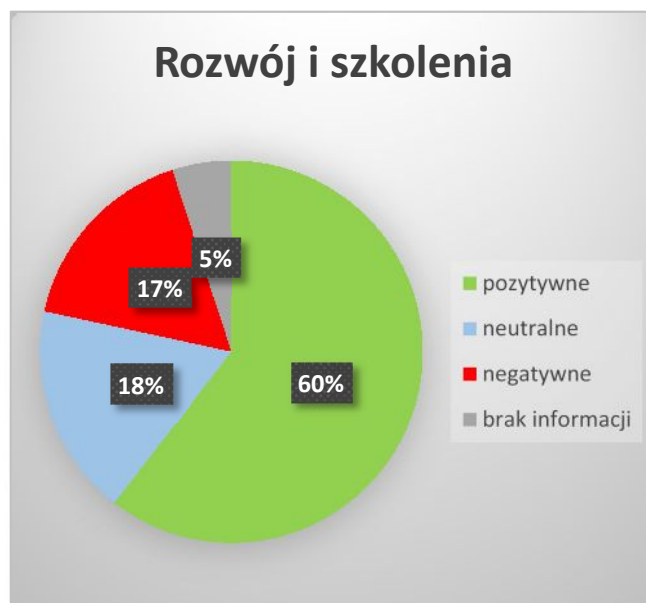
*Aktualne regulacje instytucjonalne i/lub praktyki obowiązujące w UJ*

Kodeks pracy  
Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym  
Dobre praktyki akademickie w zatrudnianiu i w relacjach przełożony - podwładny, MNiSW 2014 r.  
Rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków kierowania osobami za granicą w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych oraz szczególnych uprawnień tych osób  
Rozporządzenie MNiSW w sprawie studiów doktoranckich i stypendiów doktoranckich

Uchwała nr 46/IV/2015 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie Regulaminu studiów doktoranckich.

Zarządzenie nr 10 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 15 marca 2007 roku w sprawie zasad i trybu kierowania pracownikami, doktorantami i studentami za granicę w celach naukowych, dydaktycznych lub szkoleniowych.

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych dotyczących realizacji w Uczelni zasad „Europejskiej Karty Naukowca” oraz „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” w obszarze rozwój i szkolenia:



	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	Pyt.4	Pyt.5
negatywne	16%	15%	17%	21%	15%
pozytywne	67%	67%	61%	44%	63%
Brak informacji	2%	2%	5%	11%	4%

W tym obszarze nie było pytań ocenionych **bardzo dobrze i niewystarczająco**.

Pracownicy **dobrze** ocenili:

- wsparcie naukowe i organizacyjne od swoich bezpośrednich przełożonych – pyt.1,
- pomoc młodszym kolegom i koleżankom w rozwoju kompetencji i kariery – pyt.2,
- stałe i doskonalenie się w zakresie swoich umiejętności i kompetencji na wszystkich szczeblach kariery – pyt.3,
- możliwość korzystania z wiedzy i doświadczenia swoich przełożonych w celu rozwoju swojej kariery – pyt.5.

Wyniki ankiet jednoznacznie wskazują na niewystarczające działania w zakresie:

- możliwość korzystania z szerokiej puli dopasowanej do siebie metod rozwoju kariery naukowej.

### Proponowane działania w obszarze etyka i profesjonalizm:

1. Rozszerzenie zadań Biura Karier poprzez wprowadzenie doradztwa zawodowego dla pracowników oraz doktorantów.
2. Rozszerzenie zadań Centrum Doskonalenia Dydaktyki Akademickiej - Ars Docendi UJ, pozawydziałowej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Nadzór nad działalnością Centrum sprawuje Prorektor UJ ds. dydaktyki. Celem działania Centrum jest doskonalenie kompetencji dydaktycznych oraz wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich i doktorantów UJ ars docendi o doradztwo w zakresie rozwoju kariery naukowej (kursy i szkolenia zawodowe).
3. Rozszerzenie zakresu tematycznego szkoleń i kursów dla pracowników naukowych.
4. Opracowanie systemu opieki naukowej nad młodymi naukowcami.

Działanie ma na celu stworzenie dogodnych warunków dla rozwoju kariery naukowej dla młodych naukowców oraz budowanie systemu mentoringu w Uniwersytecie Jagiellońskim.

### Jednostka organizacyjna Uczelni odpowiedzialna za realizację działania:

Prorektor do spraw dydaktyki

**Harmonogram realizacji działania** (z uwzględnieniem fazy: przygotowawczej; przygotowawczo-wdrożeniowej;; wdrożeniowej):

Obszar	2017				2018			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Rozwój i szkolenia								



## **Podsumowanie**

W wyniku analizy dokumentów wewnętrznych (zarządze , regulaminów) obowiązujących w Uniwersytecie Jagiellońskim oraz analizy wyników wewnętrznej ankiety wśród pracowników naukowych Zespół do spraw opracowania Strategii HR *Excellence in Research* wykazał spełnienie przez Uniwersytet Jagielloński przeważającej większości zasad włączonych do *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* oraz zdiagnozował obszary, w których wymagane są działania w celu dostosowania wewnętrznych procedur do zapisów w ww. dokumentach. Wiele z kryteriów *Karty* jest uregulowanych przez państwowe akty prawne i inne przepisy prawa, pozostałe regulowane są wewnętrznymi regulacjami UJ.

## 5. MONITORING DZIAŁA

W tym aspekcie wdrożenia w Uniwersytecie Jagiellońskim zasad *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* będzie monitorowanie efektów zadań wyznaczonych w planie działań.

Monitoring realizacji w Uniwersytecie Jagiellońskim będzie prowadzony przez Zespół do spraw wdrożenia Strategii HR *Excellence in Research* dokładnym przeglądem zadań realizowanych przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne.

Spotkania monitorujące odbywać się będą:

- co pół roku w celu sprawdzenia stanu realizacji opracowanego planu działań
- także dorazowo po zakończeniu wdrażania zadania.
- po upływie 2 lat od przyznania Logo HR Excellence in Research, w celu zaudytowania własnej oceny efektów wdrożenia Strategii.