

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 *.	812,9 (pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni)
W tym zagraniczni (tj. obcokrajowcy) *.	33,5
W tym finansowanych ze środków zewnętrznych (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą) *.	26
W tym kobiety *.	362,3
W tym naukowcy na poziomach R3 lub R4 = Naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj posiadający status kierownika badań lub profesora. *	416,13
W tym na poziomie R2 = w większości organizacji po uzyskaniu stopnia naukowego doktora *.	345,75
W tym na poziomie R1 = w większości organizacji odpowiadający doktorantom *.	51
Łączna liczba studentów (jeśli dotyczy) *	9 020+798 = 9 818
Łączna liczba pracowników (w tym władze uczelni, pracownicy administracji, pracownicy dydaktyczni i badacze)*	1 028,05+791,36 = 1 819,41
FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok budżetowy)	€ (średni kurs NBP z dn. 31.05.2022 r.)
Całkowity roczny budżet organizacji	49 149 641,58
Roczne finansowanie badań naukowych (środki przeznaczone na badania)	26 942 936,45
Roczne środki finansowe na badania pozyskane z instytucji zewnętrznych (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkursowej z innymi organizacjami - w tym finansowanie z UE)	3 869 241,19
Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania naukowe	7 277,73

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 siedmiu wydziałach (Teologii; Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji; Filozofii; Nauk Humanistycznych; Nauk Społecznych; Nauk Ścisłych i Nauk o Zdrowiu; filia KUL w Stalowej Woli) zlokalizowanych na trzech kampusach. W strukturze Uczelni funkcjonuje także Szkoła Doktorska kształcąca w 11 dyscyplinach. W ramach działalności naukowej pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni realizują aktualnie ponad 90 projektów badawczych 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*

Mocne i słabe strony (maks. 800 słów)

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

- wewnątrzuczelniane rozwiązania prawne z właściwym dostępem do regulacji prawnych (tj. dokumenty strategiczne, wewnętrzne: regulaminy, instrukcje, zarządzenia) dotyczących aspektów etycznych i zawodowych Uczelni.

A do słabych stron można zaliczyć:

- 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,

- funkcjonowanie aktualnych regulacji wewnętrznych Uczelni poza obiegiem elektronicznym (poza „Monitorem KUL”), niedostępnych online ze względu na rok ich opublikowania,

- mała liczba dokumentów dotyczących aspektów etycznych i zawodowych dostępna jest w języku angielskim dla pracownika naukowego cudzoziemca.

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).

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.

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.

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,
- sporadyczne wykorzystywanie platformy EURAXESS do publikacji ofert pracy,
- brak tłumaczeń najważniejszych dokumentów związanych z procesem wyboru i zatrudnienia pracownika naukowego cudzoziemca (np. Regulamin wynagradzania, 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,
 - brak tłumaczeń najważniejszych dokumentów z zakresu warunków pracy na język angielski dla pracownika naukowego cudzoziemca.

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 i 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),
- wewnętrzuczelniane rozwiązania prawne z dostępem do obowiązujących regulacji prawnych,
- 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 zawansowane technologie informatyczne, umożliwiającego zbywanie 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 najsłabiej 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.	Monitorowanie stanu ewaluacji pracowników naukowych, dążenie do podnoszenia ich wynagrodzeń oraz rozwój systemu premiowania	Uznanie zawodu, Finansowanie i wynagrodzenie	III kwartał 2024	Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Dział Spraw Pracowniczych, administracja wydziałowa	raporty, protokoły, dane statystyczne cel: wzrost liczby uzyskanych stopni naukowych
2.	Zakup elementów infrastruktury teleinformatycznej, wyposażenia finansowany ze środków zewnętrznych (projekty UE i in.)	Środowisko badań naukowych	III kwartał 2024	Dział Teleinformatyczny, Dział Zakupów i Zamówień Publicznych, Dział Projektów Akademickich, Dział Projektów Naukowych	liczba przeprowadzonych postępowań zakupowych; protokoły zdawczo-odbiorcze z wykazem zakupów cel: nabycie nowych środków trwałych, aparatury i rozbudowa posiadanych zasobów w celu posiadania kompleksowej infrastruktury badawczej umożliwiającej i podnoszącej standardy prowadzenia badań naukowych
3.	Opracowanie Regulaminu Katedr	Warunki pracy, Nauczanie, Kontynuacja rozwoju naukowego, Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	III kwartał 2023	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
4.	Opracowanie polityki zarządzania HR dla pracowników naukowych	Rozwój kariery naukowej	III kwartał 2024	Dział Spraw Pracowniczych, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, dziekani wydziałów	opracowany dokument cel: opracowanie i upowszechnienie zasad, warunków regulujących rozwój kariery naukowej KUL
5.	Opracowanie i wdrożenie zasad pilotażowego programu	Dostęp do doradztwa zawodowego	III kwartał 2024	Biuro Karier	regulamin

	doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL				cel: opracowanie i upowszechnienie pilotażowego programu doradztwa zawodowego dla pracowników naukowych KUL
6.	Wprowadzenie zmian w Regulaminie Pracy	Nauczanie	II kwartał 2023	Dział Organizacyjno-Prawny, Dział Spraw Pracowniczych, Dział Kształcenia, Prorektor ds. kształcenia	zaktualizowana wersja Regulaminu Pracy cel: uregulowanie kwestii dot. powierzenia zajęć dydaktycznych i upowszechnienie wśród pracowników naukowych raporty
7.	Kontynuowanie systemu finansowania badań naukowych	Finansowanie i wynagrodzenie	III kwartał 2024	Dział Projektów Naukowych, Dział Kształcenia, Dział Projektów Akademickich	cel: utrzymanie możliwości otrzymania dodatkowego wynagrodzenia
8.	Monitoring realizowanych mobilności	Wartość mobilności	III kwartał 2024	Dział Współpracy z Zagranicą, koordynatorzy wydziałowi programu Erasmus+, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, administracja wydziałowa	dane statystyczne cel: pozyskanie danych dotyczących mobilności wyjazdowej, przyjazdowej, długo- i krótkoterminowej
9.	Kontynuacja dobrych praktyk	Prawa własności intelektualnej	III kwartał 2024	Rzecznik Patentowy	liczba zgłoszeń do Urzędu Patentowego RP cel: monitoring nowych zgłoszeń patentowych, wzorów użytkowych
10.	Upowszechnienie „Kodeksu Etyki pracownika naukowego PAN” na stronie www (Vademecum Naukowca)	Współautorstwo, Zasady etyczne, Profesjonalne podejście	IV kwartał 2022	Dział Ewaluacji Działalności Naukowej	wpis na stronie www, liczba wejść odwiedzających na stronę www cel: promocja zasad „Kodeksu etyki pracownika naukowego PAN” na stronie www („Vademecum Naukowca”) wśród społeczności akademickiej
11.	Kontynuacja rozwiązań, dobrych praktyk w zakresie składania skarg i apelacji	Skargi i apelacje	III kwartał 2024	Pełnomocnik Rektora KUL ds. przeciwdziałania mobbingowi, Rzecznik Akademicki, CAiM KUL	dane statystyczne cel: pozyskanie danych dotyczących liczby i typów, składanych skarg, apelacji
12.	Kontynuacja działań i	Wpływ na organy	III kwartał 2024	Dział Organizacyjno-Prawny	protokoły z posiedzeń

	funkcjonujących rozwiązań w zakresie uczestnictwa w organach decyzyjnych Uczelni	decyzyjne			organów decyzyjnych cel: monitoring reprezentacji w gremiach zarządczych
13.	Monitoring wolości prowadzenia badań naukowych	Wolność prowadzenia badań naukowych	III kwartał 2024	Dział Projektów Naukowych, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej	zakres treści z raportów sprawozdawczych z działalności naukowej cel: utrzymanie stanu jakości prowadzonych badań naukowych
14.	Powołanie Uniwersyteckiej Komisji Bioetycznej	Zasady etyczne	I kwartał 2023	Dział Organizacyjno-Prawny	zarządzenie Rektora KUL cel: upowszechnienie zasad etycznych wśród społeczności akademickiej i wydawanie stosownych zezwoleń
15.	Monitorowanie negatywnych aspektów wykonywanej pracy naukowej i raportowanie	Odpowiedzialność zawodowa	IV kwartał 2022	Dział Spraw Pracowniczych, dyrektorzy instytutów, komisje dyscyplinarne	protokoły cel: zapobieganie negatywnym działaniom, praktykom związanym z prowadzeniem badań naukowych (np. znaczenie społeczne, oryginalność prac, poszanowania praw własności intelektualnej)
16.	Opracowanie i wdrożenie instrukcji formularza zgłoszeniowego propozycji projektu	Profesjonalne podejście	IV kwartał 2022	Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Akademickich	zarządzenie, instrukcja cel: uproszczenie procedur
17.	Tłumaczenie Statutu KUL na język angielski	Profesjonalne podejście	IV kwartał 2022	Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Akademickich	dokument w języku angielskim cel: poznanie zasad i regulacji dotyczących funkcjonowania Uczelni przez pracowników naukowych cudzoziemców
18.	Umieszczenie najważniejszych dokumentów na stronie www („Vademecum Naukowca”) wraz z tłumaczeniem wybranych dokumentów na język angielski	Zobowiązania umowne i prawne, Dobra praktyka w badaniach naukowych, Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	IV kwartał 2022, II kwartał 2023	Dział Ewaluacji Naukowej	wpis na stronie www, liczba wejść odwiedzających na stronę www, dokumenty w języku angielskim cel: poznanie zasad i

					regulacji dotyczących funkcjonowania Uczelni przez pracowników naukowych cudzoziemców
19.	Działania informacyjne w zakresie regulacji czasu pracy w grantach, projektach	Odpowiedzialność	I kwartał 2023	Dział Projektów Naukowych, Dział Projektów Akademickich	komunikaty na platformie eKUL, informacje na stronie www jednostek administracyjnych cel: poznanie zasad i regulacji dotyczących możliwości oraz raportowania czasu pracy w projektach
20.	Prezentacja i promocja rezultatów badań naukowych przez Centrum Komercjalizacji Nauki oraz Akademię Nowoczesnych Mediów	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	III kwartał 2023	Centrum Komercjalizacji Nauki, Akademia Nowoczesnych Mediów	komunikaty na platformie eKUL, 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
21.	Kontynuacja działań Zespołu Ekspertów	Zaangażowanie społeczne	IV kwartał 2022	Akademia Nowoczesnych Mediów	informacje na stronie www KUL, liczba wejść odbiorców na stronę www cel: analiza i przekazanie w odpowiedniej formie komentarzy, uwag krytycznych dotyczących aktualnych wydarzeń szerszemu odbiorcy (społeczność akademicka, pozaakademicka)
22.	Opracowanie Planu Równości Płci KUL i jego upowszednienie	Brak dyskryminacji, Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, Kontynuacja rozwoju naukowego, Dobór kard (Kodeks)	IV kwartał 2022	Prorektor ds. studentów, doktorantów i rozwoju, powołany zespół do opracowania PRP KUL, Dział Organizacyjno-Prawny, Dział Strategii i Rozwoju	zarządzenie, dokument: Plan Równości Płci cel: przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia oraz realizacja polityki

				Uniwersytetu	antymobbingowej zgodnie z katolickim charakterem Uczelni
23.	Opracowanie Kodeksu dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego	Relacje z opiekunem naukowym, Opieka naukowa	IV kwartał 2022	Dział Strategii i Rozwoju Uniwersytetu; Szkoła Doktorska KUL	zarządzenie cel: postępowanie wg jasno sformułowanych zasad dotyczących dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego
24.	Opracowanie uczelnianej Strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, Kontynuacja rozwoju naukowego	II kwartał 2023	Dział Strategii i Rozwoju Uniwersytetu; dyrektorzy instytutów	zarządzenie w sprawie uzupełnienia Strategii Rozwoju KUL cel: upowszechnienie wiedzy o konkretnych narzędziach i procedurach umożliwiających efektywne metody zarządzania na każdym etapie rozwoju kariery naukowej
25.	Budowa ogólnouczelnianej platformy szkoleń	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, Kontynuacja rozwoju naukowego, Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	I kwartał 2023	Uniwersyteckie Centrum Rozwijania Kompetencji; Akademia Nowoczesnych Mediów i Komunikacji; Dział Teleinformatyczny	platforma i baza szkoleniowa 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
26.	Opracowanie OTM-R KUL i upowszechnienie dokumentu	Rekrutacja, Rekrutacja (kodeks), Dobór kard (Kodeks), Przejrzystość (kodeks), Staż pracy (kodeks), Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	III kwartał 2024	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
27.	Tłumaczenie OTM-R KUL	Rekrutacja, Rekrutacja (kodeks), Dobór kard (Kodeks),	III kwartał 2024	Dział Repozytorium i Pozycjonowania Wydawnictw	OTM-R w j. angielskim cel: upowszechnienie

		Przejrzystość (kodeks), Staż pracy (kodeks), Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)			transparentnych zasad rekrutacji wśród pracowników naukowych cudzoziemców
28.	Wystandardyzowanie elementów CV	Ocena zasług (Kodeks), Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (kodeks)	III kwartał 2023	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
29.	Opracowanie informacji dla członków komisji rekrutacyjnych oraz monitoring wdrożenia	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	IV kwartał 2024	komisje wydziałowe, konkursowe, rekrutacyjne, Dział Spraw Pracowniczych	protokoły, element treści ogłoszenia, oferty o pracę cel: utrzymanie statusu oceny stopnia wdrożenia standardów jakości procesu rekrutacji
30.	Opracowanie wytycznych dla komisji konkursowych w zakresie uznawania kwalifikacji nieformalnych	Uznawanie kwalifikacji (kodeks)	II kwartał 2023	Dział Ewaluacji Działalności Naukowej, Dział Kształcenia, Uniwersyteckie Centrum Rozwijania Kompetencji	regulacje cel: uznanie kwalifikacji nieformalnych w procesie rekrutacji

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:

4. Opracowanie polityki zarządzania HR dla pracowników naukowych

- 13. Kontynuacja działań i funkcjonujących rozwiązań w zakresie uczestnictwa w organach decyzyjnych Uczelni
- 18. Tłumaczenie Statutu KUL na język angielski
- 23. Opracowanie Planu Równości Płci KUL i jego upowszednienie
- 27. Opracowanie uczelnianej Strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery
- 29. Przygotowanie zamian w postanowieniach Regulaminu pracy i aktualizacja zakresów obowiązków nauczyciela akademickiego w formie załącznika do umowy o pracę
- 30. Opracowanie OTM-R KUL i upowszechnienie dokumentu
- 32. Tłumaczenie OTM-R KUL
- 33. Wystandaryzowanie elementów CV
- 32. Opracowanie informacji dla członków komisji rekrutacyjnych oraz monitoring wdrożenia
- 33. Opracowanie wytycznych dla komisji konkursowych w zakresie uznawania kwalifikacji nieformalnych

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, Monitor KUL, strona www (zakładka: Vademecum Naukowca"); 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 umiędzynarodawiania KUL. 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) na tłumaczenie na język angielski najważniejszych 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, Monitor KUL, strona www (zakładka: „Vademecum Naukowca”). 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”.