

MAJ 2021 - SIERPIEŃ 2023

# **SPRAWOZDANIE**

**Z DZIAŁAŃ ZESPOŁU ROBOCZEGO  
DS. WDRAŻANIA EUROPEJSKIEJ KARTY  
NAUKOWCA, KODEKSU  
POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI  
PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH  
I POLITYKI OTWARTEJ, PRZEJRZYSTEJ  
I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NA UJ**

## **PRZYGOTOWANIE:**

Małgorzata Grzelewska, Zastępca Kanclerza ds. ogólnych,  
Przewodnicząca Zespołu Roboczego

Joanna Maj

Bożena Stanio

# INFORMACJE PODSTAWOWE

Zespół Roboczy ds. wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ został powołany Decyzją nr 15 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 6 kwietnia 2021 roku.

Do zadań Zespołu Roboczego należy:

- przegląd wewnętrznych aktów prawnych i praktyk stosowanych na UJ według kryterium zgodności z celami, terminami oraz zasadami Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki OTM-R;
- inicjowanie działań służących efektywnemu wdrożeniu zasad wynikających z przyznanego Uniwersytetowi wyróżnienia HR Excellence in Research;
- aktualizowanie planu działań na lata 2021–2024 i monitorowanie stopnia realizacji celów określonych w Strategii HR dla naukowców Uniwersytetu Jagiellońskiego;
- raportowanie postępów wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki OTM-R Komitetowi Sterującemu oraz Komisji Europejskiej.

## Zespół od dnia 13 lutego 2023 r. działa w następującym składzie:

1. mgr Małgorzata Grzelewska – zastępca Kanclerza ds. ogólnych UJ, przewodnicząca;
2. prof. dr hab. Tomasz Guzik – Wydział Lekarski UJ CM;
3. prof. dr hab. Alicja Józkowicz – Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii UJ;
4. dr hab. Katarzyna Kuras, prof. UJ – Wydział Historyczny UJ;
5. dr hab. Maciej Ulas, prof. UJ – Wydział Matematyki i Informatyki UJ;
6. dr hab. Katarzyna Kurpiewska – Wydział Chemii UJ;
7. dr hab. Marcin Grabowski – Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych UJ;
8. dr Anna Sławik – Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ;
9. mgr Maciej Wcisło – Towarzystwo Doktorantów UJ;
10. mgr Aleksandra Weiss – Centrum Wsparcia Nauki UJ;
11. mgr Monika Rzepka – Dział Spraw Osobowych UJ CM;
12. mgr Edyta Serwatka – Centrum Spraw Osobowych UJ;
13. mgr Bożena Stanio – Centrum Spraw Osobowych UJ;
14. mgr Justyna Sikora – Centrum Spraw Osobowych UJ;
15. mgr Kinga Nastalek-Fałowska – Zespół Radców Prawnych UJ.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# DZIAŁALNOŚĆ ZESPOŁU

W okresie od maja 2021 do sierpnia 2023 odbyło się dziesięć spotkań Zespołu Roboczego ds. wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ.

W oparciu o rekomendacje ekspertów Komisji Europejskiej, którzy w roku 2020 dokonali okresowej oceny stopnia wdrożenia strategii HRS4R (*Internal Review*) w UJ, Zespół wyznaczył następujące priorytety działań na lata 2021-2023:

## **doskonalenie polityki rekrutacyjnej (OTMR), w szczególności:**

- określenie transparentnych kryteriów rekrutacyjnych dla kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w UJ;
- określenie jasnych zasad powoływania komisji konkursowych, ich zadań i zasad działania;
- opracowanie procedury odwoławczej od decyzji komisji konkursowej;
- stworzenie mechanizmów kontroli wdrażania polityki OTMR;
- standaryzacja dokumentacji, w tym opracowanie nowych wzorów dokumentów związanych z rekrutacją w języku polskim i angielskim;

**aktualizacja obowiązującego Planu Działań, w tym zdefiniowanie nowych ambitnych zadań w perspektywie średnio- i długookresowej; uwzględniających założenia nowej Strategii Rozwoju UJ do 2030r. i programu Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza;**

## **doskonalenie polityki informacyjnej dotyczącej strategii HRS4R w UJ, w szczególności:**

- utworzenie nowej strony internetowej, która stanie się podstawowym źródłem informacji dla naukowców dotyczących założeń Europejskiej Karty Naukowca, zasad Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców, warunków zatrudnienia, pracy i perspektyw rozwoju w Uniwersytecie;
- zapewnienie dostępu do informacji i dokumentów związanych z realizacją strategii HRS4R w UJ w języku angielskim.





# POLITYKA OTMR

W zakresie Polityki OTMR członkowie Zespołu dokonali przeglądu wewnętrznych regulacji oraz praktyk dotyczących m.in. organizacji postępowań konkursowych i zasad funkcjonowania komisji konkursowych na Wydziałach i w jednostkach pozawydziałowych pod kątem ich zgodności z zasadami Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców, w tym, w szczególności:

- zasadą jawności informacji: kandydat biorący udział w postępowaniu konkursowym powinien mieć zapewniony dostęp m.in. do informacji dotyczących składu komisji konkursowych, wymagań kwalifikacyjnych i kryteriów oceny;
- zasadą oceny opartej na kompetencjach: skład komisji (reprezentacja dyscyplin/specjalizacji) zapewnia przeprowadzenie oceny kandydatów wyłącznie w oparciu o kryteria merytoryczne;
- zasadą zrównoważonego składu komisji (skład komisji powinien zapewniać zrównoważoną reprezentację płci).

Wnioski z przeprowadzonych analiz stanowiły podstawę do sformułowania założeń polityki OTMR w UJ. Podjęte przez Zespół prace dotyczyły:

- określenia celów, zakresu i zasad polityki OTM-R w UJ, która służyć ma zapewnieniu transparentnych i porównywalnych na poziomie międzynarodowym zasad i procedur rekrutacji oraz sprzyjać rozwojowi przyjaznego naukowcom ekosystemu badawczego,
- określenia zasad związanych z rekrutacją na stanowiska w obszarze badawczym (naukowców i osób zaangażowanych w realizację projektów badawczych),
- opracowania treści i wzorów ogłoszeń konkursowych,
- określenia ścieżki publikacji ogłoszeń konkursowych i wyników prowadzonych postępowań,
- wypracowania procedury odwoławczej od decyzji komisji konkursowej,
- określenia zasad powoływania i trybu pracy komisji konkursowych,
- szkoleń dla członków komisji konkursowych i pracowników obsługujących proces rekrutacji (zgodnie z Europejską Kartą Naukowca, Kodeksem Postępowania przy Rekrutacji),
- profesjonalizacji komunikacji z kandydatem,
- wypracowania systemu monitorowania procesu rekrutacji w celu jego doskonalenia.







Projekt dokumentu Polityka Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji na Uniwersytecie Jagiellońskim przygotowany przez Zespół został przedłożony Komitetowi Sterującemu do akceptacji, a następnie skierowany do konsultacji związków zawodowych działających w Uniwersytecie. Po pozytywnym zaopiniowaniu projektu przez związki zawodowe, weryfikacji przez Zespół Radców Prawnych i ostatecznej akceptacji przez władze Uniwersytetu, polityka OTMR została wdrożona Zarządzeniem nr 61 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 28 kwietnia 2022 r. i opublikowana w Biuletynie Informacji Publicznej UJ oraz na stronie HRS4R zarówno w języku polskim, jak i angielskim.

Dokument ten jest narzędziem realizacji strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego w obszarze kadrowym i zobowiązań wynikających z przyznanego Uczelni wyróżnienia HR Excellence in Research i reguluje następujące aspekty:

- organizację postępowania konkursowego
- publikację informacji o konkursach
- składanie dokumentów aplikacyjnych
- funkcjonowanie komisji konkursowych
- ocenę i selekcję kandydatów
- procedurę odwoławczą
- rozstrzygnięcia i publikację wyników
- system kontroli jakości procesu rekrutacji

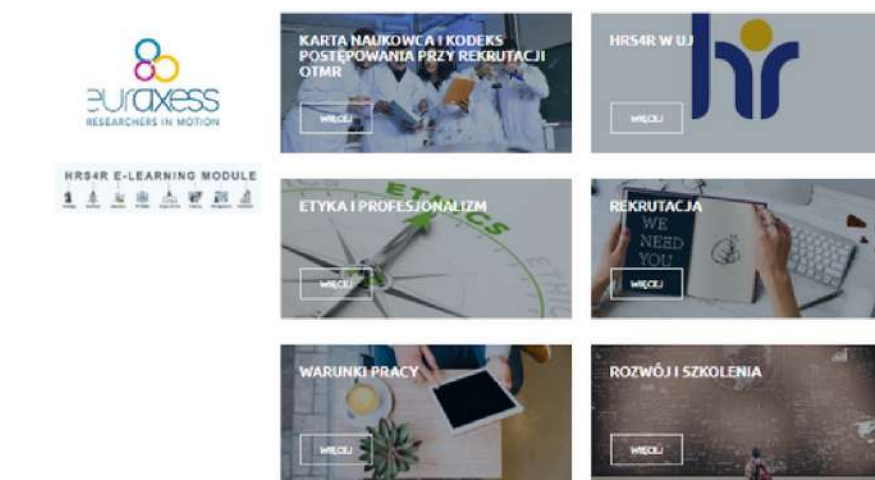
Równoległe z pracą nad Polityką OTMR, członkowie Zespołu przygotowali wstępne propozycje nowych wzorów ogłoszeń konkursowych, które uwzględniają zapisy i zasady postępowania zgodne z Kodeksem i Europejską Kartą Naukowca. Na ich podstawie zespół Centrum Spraw Osobowych opracował wersje ostateczne i wprowadził je w życie.

# WWW HRS4R

## Nowy portal: [www.hrs4r.uj.edu.pl](http://www.hrs4r.uj.edu.pl)

W wyniku prac Zespołu opracowana i uruchomiona została nowa strona internetowa HRS4R, której struktura odzwierciedla 4 główne obszary Europejskiej Karty Naukowca takie jak: etyka, rekrutacja, warunki pracy, szkolenia i rozwój. Stworzenie portalu w polskiej i angielskiej wersji językowej miało na celu uporządkowanie i powiązanie rozproszonych treści na podstronach www uniwersytetu, tak aby strona spełniała swoją rolę informacyjną i wizerunkową.

Strona HRS4R zawiera istotne informacje dla pracowników dotyczące kluczowych dokumentów związanych z Logo HR, procedur rekrutacyjnych, infrastruktury badawczej uniwersytetu, mobilności międzynarodowej naukowców, konkursów, grantów.





# WWW HRS4R

Nowy portal:  
[https://international.iro.uj.edu.pl/en\\_GB/hr-excellence-in-research](https://international.iro.uj.edu.pl/en_GB/hr-excellence-in-research)

international Visitors' Office

REGISTRATION ABOUT US BEFORE ARRIVAL HR EXCELLENCE IN RESEARCH WORKING AT JU

## HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ADDRESS: JAGIELLOŃSKA UNIWERSYTET W KRAKOWIE

POLICIES AND GUIDELINES

### HR Excellence in Research Award

On 9 December 2022, the European Commission awarded the Jagiellońska University with the prestigious HR Excellence in Research Award.

The award is given to institutions that provide excellent working conditions for researchers, demonstrate transparent recruitment procedures and implement the recommendations of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

The award is one of the actions undertaken by the European Commission in the framework of the Horizon Research Strategy for Researchers (HRS4R) with a view to creating an attractive and open labour market for researchers in the European Union.

HRS4R acknowledged institutions commit themselves to respect the principles of the Charter and the Code, they continuously improve their practices and are subject to regular evaluation by experts appointed by the EC.

HRS4R Info Day 2022

HRS4R recognition

Timeline

THE EUROPEAN CHARTER AND THE CODE OF CONDUCT FOR RECRUITMENT

OTMR IN JU

STRATEGY AND ACTION PLAN

JU HRS4R TEAM

BEST PRACTICES AND INTERNAL REGULATIONS

JU VALUES

REGISTRATION  
ABOUT US  
BEFORE ARRIVAL  
HR EXCELLENCE IN RESEARCH  
WORKING AT JU

INTERNATIONAL VISITORS' OFFICE

RESEARCH UNIVERSITY  
LTD EUROPE  
hr  
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

© 2016-2023 Jagiellońska University in Kraków, JU Website  
Accessibility statement Privacy Policy Cookie settings

# BADANIE PROCESU ZATRUDNIENIA I ADAPTACJI

## Ankieta

Z inicjatywy Zespołu została opracowana i przeprowadzona *Ankieta dotycząca procesu zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy na UJ*, której celem była analiza potrzeb w procesie zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy UJ i ocena obecnie obowiązujących praktyk i procedur wewnętrznych, w tym:

- ocena jakości procesu adaptacji i zatrudniania pracowników z zagranicy,
- identyfikacja wiodących źródeł informacji o ofertach pracy w UJ,
- identyfikacja czynników wpływających na decyzje o ubieganiu się o pracę w UJ,
- określenie problemów, z jakimi spotykają się nowozatrudnieni pracownicy z zagranicy i ich potrzeb,
- usprawnienie procesu zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy,
- ocena oferowanych form opieki nad nowymi pracownikami UJ (funkcji mentora).



### ANKIETA INTERNETOWA

- PRZEPROWADZONA W OKRESIE 30.07.2021. – 15.09.2021.
- ADRESOWANA DO 123 PRACOWNIKÓW (OBCOKRAJOWCÓW) ZATRUDNIONYCH W UJ W CIĄGU OSTATNICH 3 LAT
- CEL ANKIETY: DOSKONALENIE PROCESÓW ZATRUDNIANIA I ADAPTACJI PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY
- POZIOM ZWROTU Z ANKIETY 25%



Wyniki badania wskazały na konieczność:

- zapewnienia większej transparentności procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców (dokumenty rekrutacyjne muszą być dostępne w języku angielskim oraz ścieżka dotarcia do dokumentów powinna być uproszczona),
- zmniejszenia obciążenia administracyjnego – ograniczenia liczby dokumentów koniecznych do uzupełnienia/przesłania na etapie rekrutacji,
- usystematyzowanego programu opieki w procesie adaptacji jako wyróżnika UJ,
- zwiększenia rozpoznawalności UJ za granicą,
- poprawy jakości procesu rekrutacji i adaptacji poprzez lepsze przygotowanie osób odpowiedzialnych za ten obszar kadrowy (rozwój kompetencji językowych, wielokulturowych),
- promocji dostępnej na UJ infrastruktury badawczej, pracy w międzynarodowych zespołach projektowych, możliwości finansowania grantów, jako czynników wspierających rozwój zawodowy i zachęcających do podjęcia pracy na Uczelni.



# WYNIKI ANKIETY

## Opracowanie raportu

Raport z badania zawierający szczegółowe opracowanie wyników został przedstawiony władzom Uczelni na spotkaniu Rady UJ ds. odpowiedzialnego wsparcia i zrównoważonego rozwoju w dniu 19.10.2021 roku oraz przekazany prof. dr. hab. Piotrowi Jedynakowi, Prorektorowi ds. finansowych i kadrowych, a zarazem Przewodniczącemu Komitetu Sterującego ds. monitorowania wdrażania Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych i Polityki Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ. Wnioski wynikające z badania dotyczące organizacji procesu rekrutacji pracowników, zostały uwzględnione w opracowanej polityce OTMR. Rekomendacje związane z procesem adaptacji pracowników znalazły odzwierciedlenie w pracach nad założeniami nowego programu, który powstał jako efekt współpracy Zespołu Roboczego z przedstawicielami: Wydziału Nauk o Zdrowiu UJ CM, Centrum Wsparcia Nauki UJ, Działu Współpracy Międzynarodowej UJ, Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Działu ds. Osób Niepełnosprawnych UJ, Działu ds. szkoleń i rozwoju pracowników Centrum Spraw Osobowych UJ oraz Działu Spraw Osobowych UJ Collegium Medicum.







# ADAPTACJA NOWEGO PRACOWNIKA

## ONBOARDING

Uzupełnieniem programu adaptacji jest opracowane przez Zespół - *Kompendium dla nowego pracownika* dostępne w formie interaktywnej, które ma ułatwić pracownikom asymilację w nowym miejscu pracy i zapewnić szybki i łatwy dostęp do najważniejszych informacji dotyczących Uniwersytetu, organizacji pracy, regulacji wewnętrznych, oferty dla pracowników.

**PIERWSZE KROKI**

- HR UJ
- HR Przewodnik
- Europejska Karta Naukowca
- Informacja dot. zatrudnienia w UJ
- Warunki pracy
- Urlopy
- Pensum dydaktyczne
- Bezpieczeństwo i równe traktowanie
- Sekcja Ochrony Informacji Niejawnych i Spraw Obronnych
- Kalendarz akademicki
- Kalendarz wydarzeń
- Pomoc IT

**WARTO WIEDZIEĆ O UJ**

- Historia UJ
- Struktura UJ
- Strategia Rozwoju UJ w latach 2021-2030
- Obiekty UJ
- Małopolskie Centrum Biotechnologii
- Centrum Kopernika Badań Interdyscyplinarnych UJ
- Jagiellońskie Centrum Rozwoju Leków
- Muzea UJ
- Biblioteki i Archiwum UJ
- Ogród Botaniczny UJ
- Obserwatorium Astronomiczne UJ
- Kampus UJ
- Międzynarodowe sieci współpracy

**KANALY INFORMACYJNE**

- NEWSy
- Elektron
- Miesięcznik
- Podcasty
- Aplikacje
- Cafe Nauka
- f
- @
- t
- v
- in
- s

**STREFA DLA PRACOWNIKA I RODZINY**

- Karty Multisport
- Pakiety medyczne
- Wycieczki turystyczne
- Zapomogi
- Dofinansowanie wypoczynku
- Dofinansowania dla dzieci i młodzieży
- Pożyczki na cele mieszkaniowe
- Domy Pracy Twórczej
- Lokale mieszkalne i hotele asystentki
- UJ dla seniorów
- UJ dla dzieci
- UJ jako instytucja dostępna
- Wsparcie ze strony Rzecznika Praw i Wartości Akademickich
- Wsparcie w kwestiach rozwiązywania sporów
- Wsparcie dla osób z niepełnosprawnością
- Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji
- Pomoc w sytuacjach kryzysowych
- Organizacje związkowe działające na UJ

**UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE**

**KOMPENDIUM dla nowego pracownika**

**OBLIGATORYJNE SZKOLENIA WSTĘPNE**

- Szkolenia BHP
- Szkolenie ppoż.
- Szkolenia z zakresu ochrony danych
- Szkolenie z zakresu ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych
- Zasady ewakuacji
- Instruktaż stanowiskowy

**REGULACJE PRAWNE**

- Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce
- Kodeks pracy
- Statut UJ
- Akademicki Kodeks Wartości
- Kompetencje Rektora, Prorektorów oraz Kanclerza UJ
- Regulamin organizacyjny UJ
- Regulamin pracy UJ
- Regulamin pracy zdalnej na UJ
- Regulamin wynagradzania pracowników UJ
- Regulamin zarządzania własnością intelektualną w UJ
- Procedura antymobbingowa
- Regulamin świadczeń socjalnych UJ
- Ochrona danych
- Rejestracja dorobku publikacyjnego pracowników
- Regulamin projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych

**PERSPEKTYWY ROZWOJU**

- Oferta szkoleń UJ
- Dodatkowe formy kształcenia:
  - Kształcenie podyplomowe
  - Szkolenia Wszechniczy UJ
  - Kursy językowe
  - Wyjazdy zagraniczne

Wejdź na: [www.uj.edu.pl](http://www.uj.edu.pl)

**hr**  
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# BADANIE STOPNIA WDROŻENIA W UJ ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA

## Ankieta

Zespół na bieżąco monitoruje realizację założeń Europejskiej Karty Naukowca, analizuje mocne i słabe strony obecnych praktyk i oczekiwania społeczności akademickiej. W ramach działań monitorujących, w maju 2023 r., została opracowana i przeprowadzona ankieta dotycząca stopnia wdrożenia w Uniwersytecie Jagiellońskim zasad Europejskiej Karty Naukowca. Struktura ankiety i zawarte w niej pytania były powtórzeniem badania przeprowadzonego w 2016 r. Ankietę uzupełniono o pytania z obszaru „rekrutacja i selekcja”, które dotyczyły opieki medycznej, znajomości procedury OTM-R, procesu wdrażania nowych pracowników oraz założeń HRS4R. W ankiecie, dostępnej w dwóch wersjach językowych (polskiej i angielskiej), wzięło udział 598 osób. W 35 pytaniach zamkniętych (na 44) procent odpowiedzi pozytywnych był większy niż negatywnych. Pytania zostały pogrupowane w czterech obszarach tematycznych odpowiadających czterem filarom EKN:

- Etyka i profesjonalizm
- Rekrutacja i selekcja
- Warunki i bezpieczeństwo pracy
- Rozwój i szkolenia

### ANKIETA INTERNETOWA

- PRZEPROWADZONA W OKRESIE 08.05.2023. – 21.05.2023.

- ADRESOWANA DO PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH I BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH

- CEL ANKIETY: BADANIE STOPNIA WDROŻENIA W UJ ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA

- POZIOM ZWROTU Z ANKIETY: 15%

- STRUKTURA ZAWODOWA RESPONDENTÓW: DOMINACJA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH ADIUNKTÓW I PROFESORÓW



### PODSUMOWANIE WYNIKÓW (MOCNYCH STRON):

- pracownicy biorą udział w oferowanych im szkoleniach i możliwościach rozwoju i są do tego zachęceni;
- przeważnie uważają, że ich obecna rola umożliwia realizację osobistych celów zawodowych;
- większość badaczy wie, że UJ zdobyło nagrodę HR Excellence in Research;
- indywidualne role badawcze są jasno określone;
- UJ prowadzi rekrutację w oparciu o obiektywną ocenę osiągnięć i przejrzyste zasady;
- naukowcy z UJ są entuzjastycznie nastawieni i zmotywowani do swojej pracy badawczej i cieszą się wolnością badań naukowych;
- uczelnia umożliwia deponowanie, archiwizację i udostępnianie danych badawczych poprzez Repozytorium Otwartych Danych Badawczych;
- większość badaczy zna założenia Uniwersyteckiego Kodeksu Postępowania.



# BADANIE STOPNIA WDROŻENIA W UJ ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA

## Ankieta

Obok mocnych stron, ankieta pozwoliła zdiagnozować istotne obszary w polityce HR UJ, które wymagają podjęcia działań naprawczych i/lub rozwojowych, oraz określić oczekiwania kadry akademickiej wobec uczelni. W odpowiedzi na zidentyfikowane problemy, Zespół HRS4R przygotował propozycję działań na kolejnych 36 miesięcy w 4 obszarach.

## ETYKA I PROFESJONALIZM

### PROPOZYCJE DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH NA KOLEJNYCH 36 MIESIĘCY

- 1** Tworzenie i wdrażanie standardów, procedur i wytycznych mających na celu zapewnienie równowagi płci i niedyskryminacji w zatrudnianiu pracowników (działanie ujęte w Planie Równości Płci dla UJ na lata 2022-2025)
- 2** Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci wśród kadry zarządzającej i na stanowiskach decyzyjnych (działanie ujęte w Planie Równości Płci dla UJ na lata 2022-2025)
- 3** Wprowadzenie regularnych szkoleń związanych z tematyką równości płci, równouprawnienia i różnorodności (działanie ujęte w Planie Równości Płci dla UJ na lata 2022-2025)
- 4** Wymiana najlepszych praktyk pomiędzy uczelniami Una Europa w ramach Diversity Council - Rady działającej na rzecz różnorodności

## REKRUTACJA I SELEKCJA

### PROPOZYCJE DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH NA KOLEJNYCH 36 MIESIĘCY

- 1** Kontynuacja szkoleń dla komisji konkursowych i pracowników odpowiedzialnych za obsługę procesu rekrutacyjnego dotyczących polityki OTM-R i zasad oceny (spójność z zapisami Strategii Rozwoju UJ, Cel IV. Działanie 4: Doskonalenie sprawności operacyjnej procesów personalnych - zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami i standardami UE, w tym EKN)
- 2** Wypracowanie standardów adaptacji nowych pracowników i szkolenie kadry zarządzającej (działanie ujęte w Strategii Rozwoju UJ, Cel IV. Działanie 1: Rekrutacja i adaptacja pracowników)
- 3** Podejmowanie działań zwiększających widoczność HR Excellence in Research w polityce i kulturze UJ (spójność z zapisami Strategii Rozwoju UJ, Cel IV. Działanie 4: Doskonalenie sprawności operacyjnej procesów personalnych)

# BADANIE STOPNIA WDROŻENIA W UJ ZASAD EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA

## Ankieta

### WARUNKI PRACY

#### PROPOZYCJE DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH NA KOLEJNYCH 36 MIESIĘCY

- 1 Opracowanie i wdrożenie zasad i standardów pracy sprzyjających zachowaniu równowagi pracy i życia osobistego (działanie ujęte w Planie Równości Płci dla UJ na lata 2022-2025)
- 2 Wdrożenie regularnego systemu pomiaru satysfakcji pracowników (działanie ujęte w Planie Równości Płci dla UJ na lata 2022-2025)
- 3 Dalszy rozwój doradztwa zawodowego i programu mentoringu dla naukowców (IDUB Dział. 16, IPRK/Indywidualny program rozwoju pracowników; IDUB, Dział 14 Zarządzanie talentami – mentoring dla doktorantów; wspólne działania Una Futura)
- 4 Doskonalenie systemu oceny nauczycieli akademickich, m.in. uznanie wartości mobilności, współpracy interdyscyplinarnej, otwartej nauki, zaangażowania społecznego (spójność z działaniami COARA i UNA RESIN/Futura)
- 5 Opracowanie modelu ścieżki kariery naukowej w UJ (spójność z działaniami UNA RESIN/Futura oraz z zapisami Strategii Rozwoju UJ, Cel IV. Działanie 2: Rozwój pracowników i ścieżki kariery)

### ROZWÓJ I SZKOLENIA

#### PROPOZYCJE DZIAŁAŃ NAPRAWCZYCH NA KOLEJNYCH 36 MIESIĘCY

- 1 Opracowanie zintegrowanego systemu rozwoju kompetencji na wszystkich etapach kariery akademickiej (spójność z zapisami Strategii Rozwoju UJ, Cel IV. Działanie 4: Doskonalenie sprawności operacyjnej procesów personalnych; działania ujęte w programie IDUB. Dział. 13, Dział 15)



**SPOTKANIE KOMITETU STERUJĄCEGO DS. MONITOROWANIA WDRAŻANIA EUROPEJSKIEJ KARTY NAUKOWCA, KODEKSU POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH I POLITYKI OTWARTEJ, PRZEJRZYTEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NA UJ W DNIU 11 LIPCA 2023 R.**

W dniu 11 lipca 2023 r. odbyło się spotkanie Komitetu Sterującego HRS4R. Celem spotkania było podsumowanie dotychczasowej działalności Zespołu HRS4R, przedstawienie wyników ankiety dotyczącej stopnia wdrożenia w Uniwersytecie zasad Europejskiej Karty Naukowca przeprowadzonej w maju 2023 r. oraz podjęcie przez Komitet Sterujący decyzji strategicznych odnośnie działań rozwojowych i naprawczych na lata 2023-2026.



Zespół Roboczy ds. wdrażania EKN dokonał aktualizacji Planu Działań na kolejne lata. W odpowiedzi na wyniki przeprowadzonej ankiety, a także w powiązaniu ze Strategią Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego na lata 2021-2030 oraz założeniami Programu Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza, Zespół sformułował propozycję 13 nowych zadań, które zostały zaakceptowane przez Komitet Sterujący i przyjęte do realizacji.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





# PODSUMOWANIE PRAC ZESPOŁU



# Najważniejsze rezultaty prac Zespołu za okres 2021-2023

- OPRACOWANIE POLITYKI OTWARTEJ TRANSPARENTNEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NA UJ
- PRZYGOTOWANIE PROPOZYCJI WZORÓW DOKUMENTÓW REKRUTACYJNYCH I POZOSTAŁYCH DOKUMENTÓW WYNIKAJĄCYCH Z OTM-R (WZORÓW PROTOKOŁÓW KOMISJI KONKURSOWYCH, WZORU FORMULARZA ODWOŁAŃ DLA KANDYDATA, SCHEMATU PROCESU KONKURSOWEGO, WZORU RAPORTU)
- UTWORZENIE NOWEJ STRONY INTERNETOWEJ POŚWIĘCONEJ HRS4R W POLSKIEJ I ANGIELSKIEJ WERSJI JĘZYKOWEJ
- PRZEPROWADZENIE BADANIA I OPRACOWANIE REKOMENDACJI DOTYCZĄCYCH PROCESU ZATRUDNIANIA I ADAPTACJI W UJ PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY

- OPRACOWANIE PROGRAMU ADAPTACJI DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW (OPRACOWANIE PROPOZYCJI ŚCIEŻEK ADAPTACJI DLA WSZYSTKICH GRUP PRACOWNIKÓW ORAZ PROJEKTU KOMPENDIUM DLA NOWEGO PRACOWNIKA)
- UDOSTĘPNIENIE DOKUMENTÓW REKRUTACYJNYCH W JĘZYKU ANGIELSKIM
- OPRACOWANIE SYSTEMU MONITOROWANIA PROCESU REKRUTACJI PRACOWNIKÓW (W TYM WZORU RAPORTU DOTYCZĄCEGO ANALIZY JAKOŚCIOWEJ I ILOŚCIOWEJ)
- MODYFIKACJA PLANU DZIAŁAŃ NA LATA 2021-2023 ORAZ OPRACOWANIE NOWEGO PLANU DZIAŁAŃ NA LATA 2023-2026 (ZAPEWNIENIE SPÓJNOŚCI Z DOKUMENTAMI I INICJATYWAMI STRATEGICZNYMI UJ, UWZGLĘDNIENIE WYNIKÓW BADANIA INTERIM REVIEW)
- PRZYGOTOWANIE I PRZEPROWADZENIE SZKOLEŃ DLA CZŁONKÓW KOMISJI KONKURSOWYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DZIEKANATÓW WSPIERAJĄCYCH PROCESY KONKURSOWE

- PRZYGOTOWANIE SCHEMATU PROCESU KONKURSOWEGO)
- PRZEPROWADZENIE BADANIA INTERIM REVIEW ORAZ OPRACOWANIE WYNIKÓW I REKOMENDACJI KIERUNKÓW DALSZYCH DZIAŁAŃ
- OPRACOWANIE I ZŁOŻENIE W SYSTEMIE E-TOOL SZCZEGÓŁOWEGO SPRAWOZDANIA Z REALIZACJI DZIAŁAŃ W RAMACH HRS4R





# DZIAŁANIA ZAPLANOWANE NA NAJBLIŻSZE MIESIĄCE

Wśród działań priorytetowych, nad których realizacją czuwać będzie Zespół HRS4R w najbliższych miesiącach wymienić należy:

- przygotowanie do wizyty monitorującej ekspertów Komisji Europejskiej;
- kontynuacja działań służących zwiększeniu świadomości wspólnoty akademickiej na temat zasad Polityki OTM-R w UJ, założeń Europejskiej Karty Naukowca oraz zmian wprowadzonych przez KE w lipcu 2023 r.;
- opracowanie opisu ścieżek rozwoju nauczycieli akademickich (R1 – R4) z uwzględnieniem założeń *European Charter for Researchers*;
- wsparcie naukowców, szczególnie młodych (*early career researchers*) w procesie rozwoju zawodowego;
- proponowanie i wdrażanie rozwiązań, które sprzyjają zachowaniu *work-life balance*.

## Źródła

1. Polityka Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji na UJ
2. Proces adaptacji
3. Kompendium dla nowych pracowników
4. Wzory dokumentów rekrutacyjnych
5. Wyniki ankiety dotyczącej procesu zatrudniania i adaptacji pracowników z zagranicy na UJ
6. Plan Działań HRS4R na lata 2021-2023
7. Plan Działań HRS4R na lata 2023-2026 (Revised Action Plan)
8. Wyniki badania realizacji HRS4R - maj 2023 r.
9. Sprawozdanie z realizacji HRS4R złożone do Komisji Europejskiej, sierpień 2023 r.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH