

ZARZĄDZENIE NR 109

Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie z dnia 5 października 2023 r.

w sprawie realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research”

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.), w związku z zarządzeniem nr 94 Rektora ZUT z dnia 26 lipca 2022 r. w sprawie realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research” oraz przedłożonym przez ZUT Komisji Europejskiej i zatwierdzonym w dniu 1.09.2023 r. raportem uzupełniającym, zarządza się, co następuje:

§ 1.

Harmonogram działań na lata 2023-2026 przygotowany na podstawie ewaluacji dotychczasowych prac i oceny postępów wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, do których realizacji zobowiązał się ZUT, ich opis, wykaz jednostek organizacyjnych ZUT odpowiedzialnych za realizację określonych działań oraz termin ich wykonania określa załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Komitet Ewaluacyjny ds. monitorowania działań związanych z wyróżnieniem „HR Excellence in Research” sprawuje systematyczny monitoring postępu wykonania działań Uczelni oraz przygotowuje ZUT do oceny zewnętrznej dokonywanej przez Ekspertów Komisji Europejskiej, zgodnie z harmonogramem planowanym przez KE.

§ 3.

Kierownicy jednostek organizacyjnych ZUT, o których mowa w załączniku:

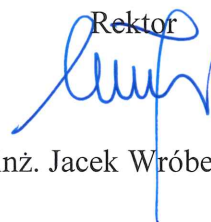
- 1) są odpowiedzialni za prawidłowość, rzetelność i terminowość realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research”;
- 2) na miesiąc przed upływem terminu sfinalizowania działań, o którym mowa w załączniku, przekazują Komitetowi Ewaluacyjnemu informację nt. faktycznego postępu prac; w przypadku działań, których termin wykonania określony jest jako „Działanie ciągłe – cały okres raportowy” – dwa razy do roku (do 15 czerwca i 15 grudnia) wraz z dowodami realizacji działania, które określone są osobno dla każdego zadania;
- 3) każdorazowo, na prośbę członków Komitetu Ewaluacyjnego, raportują postęp realizacji określonego działania przez jednostkę.

§ 4.

Traci moc zarządzenie nr 94 Rektora ZUT z dnia 26 lipca 2022 r. w sprawie realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research”.

§ 5.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor


dr hab. inż. Jacek Wróbel, prof. ZUT

**Harmonogram działań Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie
w zakresie wyróżnienia *HR Excellence in Research* na lata 2023-2026**

Lp.	Działanie	Opis	Jednostka organizacyjna ZUT odpowiedzialna za realizację	Termin realizacji
			Jednostka nadzorująca	
1. [A29]	Wspieranie naukowców w ubieganiu się o fundusze zewnętrzne na badania oraz wizyty naukowe za granicą	<p>Wspieranie naukowców w działaniach dot. pozyskiwania środków na prowadzenie badań naukowych oraz promowanie międzynarodowej mobilności. Działanie realizowane poprzez prowadzenie szkoleń oraz indywidualnych konsultacji w tym zakresie.</p> <p>Wskaźniki: liczba złożonych wniosków (50 rocznie), liczba szkoleń i ich uczestników (5 rocznie).</p> <p>Dowody: raporty operacyjne jednostek wspierających, wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, zdjęcia, zaproszenia).</p>	<p>Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTT)/ Dział Mobilności Międzynarodowej</p> <p>Dział Nauki</p>	Działanie ciągłe.
2. [A30]	Sesje szkoleniowe dla dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych i pracowników w celu zapoznania ich z procedurami ZUT	<p>Informowanie o nowych procedurach i przypominanie już istniejących oraz omawianie zagadnień z nimi związanych.</p> <p>Wskaźnik: liczba spotkań (min. 2 razy w roku).</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, zdjęcia, zaproszenia).</p>	<p>Dział Kadr</p> <p>Dział Kadr</p>	Działanie ciągłe.
3. [A31]	Stworzenie bazy dla młodych naukowców (doktorantów) zawierającej oferty: - programów dofinansowujących B+R, - stypendialne, - krótkoterminowej mobilności, - pracy	<p>Zakładka na stronie Szkoły Doktorskiej zawierająca informacje nt. źródeł dofinansowania/ofert pracy/ stypendiów/krótkoterminowej mobilności.</p> <p>Wskaźnik: liczba ofert .</p> <p>Dowód: uruchomiono zakładkę na stronie internetowej.</p>	<p>Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTT) / Dział Mobilności Międzynarodowej /Dział Nauki</p> <p>Szkoła Doktorska</p>	ZREALIZOWANO

4. [A32]	Sesje szkoleniowe dla kierowników w zakresie rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi	<p>Celem sesji szkoleniowych jest szczegółowe zapoznanie kierowników jednostek organizacyjnych, biorących udział w procesie rekrutacji do swoich zespołów z zasadami Karty i Kodeksu oraz polityką O-TMR.</p> <p>Wskaźniki: liczba sesji szkoleniowych, sumaryczna liczba uczestników: 80% pracowników pełniących funkcje kierownicze.</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, zaproszenia).</p>	Dział Kadr	Do końca 2023r.
			Dział Kadr	
5. [A33]	Stworzenie przestrzeni do zajmowania się dziećmi przy wybranych jednostkach organizacyjnych uczelni	<p>Planuje się sukcesywne tworzenie przestrzeni wspierających aktywność młodych matek, które z jakichś powodów będą musiały zaopiekować się dzieckiem w miejscu pracy. Dzięki wydzieleniu odpowiedniej przestrzeni kobiety będą mogły nakarmić czy przewinąć swoje dziecko, a także spędzić z nim ustawową przerwę w pracy. Docelowo pomieszczenia takie powinny być wyposażone w m.in. wygodne miejsce do siedzenia (np. fotel/kanapa), przewijak oraz zapewniać dostęp do infrastruktury kuchennej (lodówka, mikrofalówka).</p> <p>Ponadto, dla nieco starszych dzieci przewiduje się zabezpieczenie gier, zabawek czy kolorowanek, aby czas spędzony w pracy rodzica był jak najbardziej komfortowy i atrakcyjny, a dla matki pobyt w pracy z dzieckiem pozbawiony zbędnego stresu.</p> <p>Wskaźnik: min. 3 (realizacja uzależniona od dostępnego finansowania).</p> <p>Dowody: wewnętrzne wiadomości o uruchomieniu pokoju, zdjęcia.</p>	Dział Kadr / Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni / Kanclerz	Działanie ciągłe.
			Kanclerz	
6. [A34]	Działania zwiększające dostępność ZUT dla osób ze szczególnymi potrzebami, głównie w zakresie rekrutacji, kształcenia, prowadzenia badań naukowych	Przegląd i aktualizacja dokumentów wewnętrznych (m. n. aktów prawnych i procedur z zakresu dotyczącego rekrutacji i prowadzenia badań naukowych) pod kątem dostępności i wprowadzenie zapisów gwarantujących realizację polityki dostępności uczelni, równych szans, niedyskryminacji i wdrażania racjonalnych dostosowań. Dodatkowo, w ramach realizacji działania zostanie opracowany standard dostępności na ZUT (architektoniczny, cyfrowy, informacyjno-komunikacyjny, szkoleniowy).	Prorektor ds. studenckich, (Pełnomocnik ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami) we współpracy z Pełnomocnikiem ds. równego traktowania	Do końca 2023 r.

		<p>W ramach działania realizowane będą także szkolenia dla pracowników z zakresu zwiększania dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami (np. szkolenia z zakresu świadomości niepełnosprawności i zasad wsparcia, PJM (Polski Język Migowy), aktualny standard WCAG (dostępność cyfrowa) itp.).</p> <p>Wskaźniki: Liczba uczestników biorących udział w szkoleniach - 25 % nauczycieli akademickich i doktorantów (udział w min. 1 szkoleniu).</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, materiały szkoleniowe, zaproszenia).</p>	<p>Prorektor ds. studenckich - BON</p>	
7. [A35]	Szkolenie nauczycieli akademickich i doktorantów z zakresu komunikacji naukowej	<p>Profesjonalne szkolenie dla naukowców z komunikacji naukowej i popularyzacji nauki. Jego celem jest nabycie przez pracowników kompetencji w zakresie komunikacji naukowej, co przełoży się na zwiększenie dostępności wyników badań. Szkolenie będzie zawierało praktyczne wskazówki i zestawy ćwiczeń dla naukowców, którzy chcą budować relacje ze światem nienaukowym (np. mediami) i informować go o prowadzonych przez siebie badaniach. Dodatkowo, w ramach realizacji działania powstanie baza ekspertów ZUT, którzy będą stałymi komentatorami wydarzeń o charakterze naukowym w mediach lokalnych i ogólnopolskich.</p> <p>Wskaźnik: 120 osób (15 grup po 8 osób).</p> <p>Dowody: wewnętrzna dokumentacja szkoleń (np. agenda, lista uczestników, materiały szkoleniowe, zaproszenia).</p>	<p>Rzecznik prasowy ZUT</p>	<p>Do końca 2023 r. (start II kwartał 2022 r.)</p>
			<p>Rzecznik prasowy ZUT</p>	
8. [A36]	Opracowanie poradnika dot. rozwoju kariery naukowej dla doktorantów	<p>Poradnik w formie cyfrowej i/ lub papierowej obejmujący w przystępny sposób opisane akty w tym zakresie obowiązujące na uczelni, możliwości finansowania badań, upowszechniania wyników, mobilności, propagowanie otwartego dostępu (zachęcanie do publikowania otwartego, przez to można uzyskać większą widoczność swoich badań na świecie) itp. Forma poradnika dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami.</p> <p>Dowody: stworzony przewodnik (opublikowany na stronie internetowej).</p>	<p>Dział Nauki; Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTT) / Dział Mobilności Międzynarodowej / Dyrektor Szkoły Doktorskiej / Rada ds. Nauki / Doradca zawodowy Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT</p>	<p>Do końca III kwartału 2023 r.</p>
			<p>Dział Nauki</p>	

9. [A37]	Stworzenie strony: Równi i Transparentni oraz jej bieżąca aktualizacja	<p>Dedykowana strona internetowa, która zawierać będzie wszystkie informacje nt. istniejących w uczelni procedur/zasad postępowania wobec zachowań o charakterze mobbingu, konfliktów, w tym konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami, czy dyskryminacji. Na stronie znajdują się również informacje nt. inicjatyw równościowych podejmowanych przez uczelnię, szkoleń, a także kontakt do osób, do których można się zwrócić w ww. zakresach, w tym do psychologa</p> <p>Dowody: stworzona strona https://www.rowni.zut.edu.pl</p>	Biuro Rektora / Pełnomocnik ds. równego traktowania	ZREALIZOWANO
			Pełnomocnik ds. równego traktowania	
10. [A38]	Zapewnienie wsparcia psychologicznego pracownikom i doktorantom	<p>Zatrudnienie bądź współpraca z psychologiem w zakresie radzenia sobie z konfliktem, sporem, sytuacjami trudnymi dotyczącymi pracy i zakłóceń we współpracy oraz doraźnej pomocy w sytuacjach kryzysowych, w tym związanych z sytuacją zagrożenia epidemicznego.</p> <p>W ramach wsparcia psychologicznego prowadzone będą zarówno konsultacje, jak i szkolenia z zakresu wsparcia psychologicznego i komunikacji interpersonalnej oraz inicjowane działania o charakterze profilaktycznym w obszarze wsparcia psychologicznego.</p> <p>Wskaźnik: zatrudnienie psychologa.</p> <p>Dowody: wewnętrzne wiadomości o uruchomieniu doradztwa, informacje na stronie internetowej.</p>	Rektor ZUT / Biuro Rektora	ZREALIZOWANO
			Rektor ZUT	
11. [A39]	Szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i konfliktom, naruszeniu zasad etyki	<p>Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowania, rozwiązywania konfliktów i sporów. Szkolenia dla: pracowników uczelni i doktorantów.</p> <p>Wskaźnik: 80 % pracowników uczelni i 80% doktorantów.</p> <p>Dowody: wewnętrzny rejestr, lista uczestników.</p>	Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni	Do końca 2023 r.
			Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni	
12. [A40]	Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) oraz utworzenie punktu	Punktem konsultacyjnym będzie sekcja ds. otwartej nauki, która będzie świadczyć doradztwo w zakresie publikowania otwartego i otwierania danych badawczych.	Biblioteka Główna / Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT / Dział Promocji	ZREALIZOWANO

	konsultacyjnego w zakresie Otwartej Nauki	<p>Materiały informacyjne i promocyjne w zakresie OA upowszechniane będą w dedykowanych zakładkach stron uczelni.</p> <p>Wskaźnik: utworzenie Punktu Konsultacyjnego Otwartej Nauki; liczba konsultacji (20 rocznie).</p> <p>Dowód: rejestr konsultacji.</p>	Koordinator ds. otwartego dostępu w ZUT	
13. [A41]	Monitoring postępów wdrażania Planu Równości Płci w ZUT	<p>Wymogiem Komisji Europejskiej wobec organizacji aplikujących do programu Horyzont Europa o pozyskanie dofinansowania na realizację projektu jest opracowanie planu działań w zakresie równości płci (Gender Equality Plan). Plan Równości Płci ZUT opracowany w 2021 roku, został wprowadzony zarządzeniem nr 21 Rektora ZUT z dnia 10.02.2022 r. Obejmuje on realizację 13 działań odpowiadających 5 głównym celom:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uświadamianie społeczności ZUT na temat dyskryminacji i zasady równego traktowania. 2. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci wśród wszystkich grup pracowniczych. 3. Dążenie do równoważenia reprezentacji płci osób studiujących. 4. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet. 5. Przeciwdziałanie wszelkim zjawiskom dyskryminacji. <p>Wskaźniki: 1 szkolenie rocznie, coroczna analiza pod kątem trendów związanych z płcią, monitorowanie zachowań dyskryminacyjnych zgłaszanych przez pracowników.</p> <p>Dowody: raporty wewnętrzne, rejestr wewnętrzny.</p>	Pełnomocnik ds. równego traktowania / Zespół ds. równego traktowania w ZUT	Do końca III kwartału 2024 r.
			Pełnomocnik ds. równego traktowania	
14. [A42]	Poprawa komunikacji: poprawa komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, w tym atrakcyjności	<p>Uruchomiona zostanie zupełnie nowa strona internetowa ZUT (bardziej przyjazna w obsłudze). Najciekawsze informacje mają być publikowane w języku angielskim, również w mediach społecznościowych. Komunikacja wewnętrzna dotycząca aktualności i regulacji ma obejmować wszystkich pracowników i wszystkie grupy naukowców (w tym R1).</p> <p>Wskaźniki: utworzenie nowej strony internetowej, posty w mediach społecznościowych i informacje na stronie internetowej o sukcesach ZUT (1 na miesiąc).</p> <p>Dowody: wydruk nowej strony internetowej, wydruk postów w mediach społecznościowych.</p>	Rzecznik prasowy ZUT	Do końca 2024r.
			Rzecznik prasowy ZUT	

15. [A43]	Monitorowanie poszczególnych grup naukowców (R1, R2, R3, R4) według płci	<p>Zmiany w strukturze poszczególnych grup naukowców będą monitorowane raz w roku w celu ewaluacji rozwoju kariery pracowników. Zgodnie z zaleceniami przyjęto definicję R2 (doktorat + 5 lat).</p> <p>Wskaźnik: aktualne statystyki grupy naukowców na ostatni dzień roku.</p> <p>Dowód: raport z grafiką (w tym struktura R1 - R4 według płci).</p>	Dział Kadr	Działanie ciągłe.
			Dział Kadr	