

### SZABLON 3: OCENA WEWNĘTRZNA

Nazwa organizacji podlegającej ocenie: **Politechnika Wroclawska (PWr)**

Dane kontaktowe organizacji:

**Polska, Wrocław, Wybrzeże Stanisława Wyspiańskiego 27, 50-370 Wrocław**

[www.pwr.edu.pl](http://www.pwr.edu.pl)

Link do opublikowanej wersji strategii HR i planu działania organizacji:

<http://pwr.edu.pl/PWra/europejska-karta-naukowca>

[http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/\\_users/code\\_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany\\_plan\\_dzialan\\_do\\_roku\\_2020.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/_users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany_plan_dzialan_do_roku_2020.pdf)

[http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/\\_users/code\\_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany\\_harmonogram\\_do\\_roku\\_2020.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/_users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany_harmonogram_do_roku_2020.pdf)

Link internetowy do organizacyjnej polityki rekrutacji (zasady OTM-R):<sup>45</sup>

<http://pwr.edu.pl/PWra/europejska-karta-naukowca/otwarta-przejrzysta-i-merytoryczna-rekrutacja-naukowcow-otm-r>

**DATA PRZYSTĄPIENIA DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ: 21.06.2016**

#### 1. INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Proszę podać aktualne dane swojej organizacji. Pola oznaczone \* są obowiązkowe.

<b>KADRA &amp; STUDENCI</b>	<b>PENSUM</b>
łączna liczba naukowców = personel, osoby posiadające stypendia, doktoranci w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania	* 2163 pracownicy + 824 doktoranci = <b>2987</b>
W tym osoby posiadające obce obywatelstwo	* 17 pracownicy + 19 doktoranci = <b>36</b>
W tym osoby finansowane z zewnątrz (tj. dla których organizacja jest organizacją przyjmującą)	* 1
W tym łączna liczba kobiet	* 653 pracownice + 356 doktorantki = <b>1009</b>
W tym łączna liczba osób jest na etapie R3 lub R4 = Badacze o dużym stopniu autonomii, zazwyczaj posiadający status głównego badacza lub profesora.	* <b>511</b> (w tym: 297 na etapie R3 i 214 na etapie R4)
W tym łączna liczba osób jest na etapie R2 = w większości organizacji odpowiadający poziomowi podoktorskiemu	* <b>1277</b>
W tym łączna liczba osób jest na etapie R1 = w większości organizacji odpowiadających poziomowi	* <b>375</b>

doktoranckiemu	
łącna liczba studentów (jeśli dotyczy)	<b>Ok. 28.000 (w tym ok. 600 obcokrajowców)</b>
łącna liczba pracowników (w tym kadry zarządzającej, administracyjnej, dydaktycznej i badawczej)	<b>* 4743</b>
<b>FINANSOWANIE BADAŃ (dane za ostatni rok podatkowy)</b>	<b>€ 33 216 508,62</b>
Całkowity roczny budżet organizacyjny	<b>156 382 097,67</b>
Roczne bezpośrednie finansowanie ze źródeł rządowych w organizacjach (finansowanie blokowe, wykorzystywane w nauczaniu, badaniach, infrastrukturze, ...)	<b>100 020 494,06</b>
Coroczne konkurencyjne finansowanie rządowe (przeznaczone na badania, uzyskane w drodze konkurencji z innymi organizacjami - w tym finansowanie z UE)	<b>15 222 894,40</b>
Roczne finansowanie ze źródeł prywatnych, pozarządowych, przeznaczone na badania	<b>9 486 844,66</b>
<b>PROFIL ORGANIZACYJNY (bardzo krótki opis Twojej organizacji, maks. 100 słów)</b>	
<p>PWr to jedna z trzech najwyżej notowanych uczelni technicznych w Polsce. Zatrudnia niemal 2200 pracowników naukowo-dydaktycznych. Na 16 wydziałach kształci się ponad 28 tys. studentów, w tym ponad 600 obcokrajowców. PWr ma prawie 50 różnych kierunków kształcenia, 30 programów studiów prowadzonych jest w języku angielskim.</p> <p>Kampus PWr składa się z 216 budynków, 414 sal i pracowni wykładowo-ćwiczeniowych, 532 laboratoriów dydaktycznych, 118 laboratoriów komputerowych i 13 laboratoriów akredytowanych.</p> <p>PWr jest zdecydowanym liderem innowacyjności w Polsce pod względem liczby zgłaszanych wynalazków oraz uzyskanych patentów, do tej pory uzyskała ich blisko 1300.</p> <p>PWr współpracuje z samorządem lokalnym, krajowymi i zagranicznymi firmami oraz innymi szkołami wyższymi i jednostkami naukowymi, prowadząc wspólne przedsięwzięcia badawcze.</p>	

## 2. OPIS (MAKSYMALNIE 2 STRONY)

PWr prowadziła i prowadzi działania ukierunkowane na korygowanie i doskonalenie istniejących praktyk, w szczególności w zakresie objętym obszarami tematycznymi Karty i Kodeksu. Wskazania zawarte w Strategii HR uwzględniono w następujących działaniach:

1. **W zakresie aspektów etycznych i zawodowych:** na stronie internetowej PWr udostępniono zbiór ogólnokrajowych wytycznych poświęconych zagadnieniom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego; opracowano i wdrożono nowy *Regulamin Pracy*; opracowano i wdrożono proces informowania pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach; zintensyfikowano współpracę z Regionalnym Punktem Kontaktowym Programów Badawczych Unii Europejskiej; opracowano szereg regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy; przygotowano projekt regulaminu uwzględniającego dostęp młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej; przygotowano dokument dotyczący dobrych praktyk i dostarczenia rozwiązań technicznych dla ochrony danych badawczych; rozpoczęto pracę nad kompleksowym systemem polityki szkoleniowej dla pracowników naukowych.
2. **W zakresie rekrutacji:** zaktualizowano oraz stworzono nowe dokumenty dotyczące rekrutacji pracowników naukowych, m.in.: szablon ogłoszenia o pracę, *Formularz określający mocne i słabe strony dokumentów aplikacyjnych kandydata*, określono *Dobre praktyki i kryteria doboru kandydatów przy przeprowadzaniu konkursu otwartego*, *Formularz informacji zwrotnej dla kandydata*; w celu ułatwienia pierwszych dni pracy opracowano *Przewodnik dla nowo zatrudnionych*, stworzono w ramach strony internetowej PWr zakładkę dedykowaną Polityce OTM-R na naszej uczelni; w oparciu o Listę Kontrolną OTM-R poddano analizie dokumenty dotyczące rekrutacji pracowników naukowych oraz wskazano obszary, gdzie konieczne będzie podjęcie dalszych prac mających na celu wprowadzenie jeszcze wyższych standardów rekrutacji pracowników naukowych.
3. **W zakresie warunków pracy i ubezpieczeń społecznych:** w ramach *Regulaminu Pracy* opracowano nowy rozdział dotyczący ochrony pracy kobiet oraz równego traktowania pracowników w zatrudnianiu, ułatwienia w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, przeciwdziałanie dyskryminacji; rozszerzono zadania Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców; powołano mediatora wewnętrznego; podjęto prace nad stworzeniem uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności; opracowano zasady mające poprawić współpracę pomiędzy promotorem/opiekunem naukowym a doktorantem, w tym *Kodeks dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego*; zaktualizowano *Regulamin Studiów Doktoranckich*.
4. **W zakresie szkoleń:** podjęto próbę opracowania kompleksowego systemu szkoleń oraz wdrożono system upowszechniania informacji o szkoleniach projektowanych dla pracowników naukowych.

Dzięki stworzeniu strony internetowej dedykowanej Europejskiej Karcie Naukowca i zasadom OTM-R PWr zapewnia swoim obecnym jak i przyszłym pracownikom naukowym szybki i łatwy dostęp do dokumentów dotyczących procesów rekrutacji. Link: <http://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca>

Poparcie zasad i wymagań określonych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, a także zobowiązanie do ich przestrzegania jest wynikiem modelu Uczelni określonego w Planie Rozwoju Politechniki Wrocławskiej, będącego integralną częścią Strategii Rozwoju Politechniki Wrocławskiej. Uzyskanie Logo HR i realizacja zadań z tym związanych stanowi wypełnienie założeń Strategii Rozwoju Politechniki Wrocławskiej.

Strategia Rozwoju PWr jest podstawowym narzędziem zarządzania uczelnią, które ma za zadanie stymulować Władze PWr do działań w zakresie kształtowania przyjaznego środowiska dla pracy naukowej i respektowania transparentnych zasad rekrutacji pracowników. W ten sposób realizuje zdefiniowane cele strategiczne takie jak: UMIĘDZYNARODOWIENIE PWR, WZROST AKTYWNOŚCI NAUKOWEJ I PODNIESIENIE PRESTIŻU PWR W KRAJU I NA ŚWIECIE, PODNIESIENIE POZIOMU ADAPTACYJNOŚCI MODELU ORGANIZACJI I KOMPETENCJI.

Cele te stały się inspiracją dla wewnątrzuczelnianych dyskusji, które zaowocowały decyzją o przystąpieniu PWr do procesu uzyskania certyfikatu LOGO HR. Prestiż PWr, jako instytucji stwarzającej naukowcom najlepsze warunki pracy przy realizacji działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej, stał się dla PWr pierwszoplanowym elementem procesu zarządzania kapitałem ludzkim. Dla jego realizacji został powołany na podstawie zarządzenia Rektora zespół, którego zadaniem jest monitorowanie wdrożenia w PWr zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Powołana prze JM Rektora Grupa Monitorująca regularnie weryfikuje stan wykonania zadań z Planu Działań, oceniając efekty wdrażania zasad i wymagań Karty i Kodeksu poprzez:

- określenie procedur i sposobów oceny postępów prac wdrożeniowych,
- opracowanie zasad sporządzania sprawozdań i raportów,
- wypełnianie Kart Kontrolnych,

- przygotowanie metod reakcji na wypadek ryzyka wystąpienia potencjalnych zagrożeń.

W tym stanie rzeczy wszystkie zadania zaplanowane w ramach Strategii HR na lata 2016-2018 i przedstawione w dokumencie *STRATEGIA HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH. Wdrożenie na PWr zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, strona 99, Link: [http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code BAlkUKkpKNVI VBV9XFNBFEZcFiw5Qx00/europejska\\_karta\\_naukowca/s\\_trategia\\_hr\\_dla\\_pracownikow\\_naukowych\\_hrs4r.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code BAlkUKkpKNVI VBV9XFNBFEZcFiw5Qx00/europejska_karta_naukowca/s_trategia_hr_dla_pracownikow_naukowych_hrs4r.pdf) zostały w większości skutecznie i terminowo zrealizowane. Strategia HR stanowi podstawę do procesu dalszego unowocześniania PWr i wdrożenia najwyższych standardów europejskich i światowych – obecnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, a docelowo we wszystkich obszarach działalności PWr.

W realizacji projektu Logo HR biorą bezpośrednio udział przedstawiciele większości jednostek organizacyjnych PWr, w tym: Działu Spraw Osobowych, Biura Karier, Działu Nauczania, Działu ds. Strategii PWr, Działu Zarządzania Projektami, Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej, Biura Prawnego, Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jak również Zastępcę Kanclerza ds. Informatyzacji, Administrator Bezpieczeństwa Informacji, przedstawiciel Rady Doktorantów. Wkład merytoryczny w ramach zespołów zadaniowych powołanych przez Rektora wnoszą także pracownicy naukowcy reprezentujący różne jednostki naukowe.

Za podstawowe cele działań przyjęto:

1. Wdrożenie pożądanego modelu funkcjonowania PWr, jako europejskiej instytucji akademickiej.
2. Zbudowanie nowej jakości w zakresie współdziałania społeczności i Władz PWr na rzecz strategicznego rozwoju Uczelni.
3. Wypracowanie i wdrożenie nowych wzorców postępowania zgodnie z europejskimi standardami, w szczególności w zakresie rekrutacji pracowników naukowych (zasady OTM-R).
4. Podniesienie jakości badań i kształcenia poprzez:
  - stworzenie warunków dla nowoczesnego zarządzania kapitałem ludzkim,
  - zwiększenie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowej naukowców,
  - systemowe wspieranie międzynarodowej i międzysektorowej mobilności naukowców.

Zgodnie ze zmodyfikowanym Planem i Harmonogramem Działań (zmodyfikowany Plan i Harmonogram Działań znajdują się pod linkami [http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLG19XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany\\_plan\\_dzialan\\_do\\_roku\\_2020.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLG19XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany_plan_dzialan_do_roku_2020.pdf), [http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLG19XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany\\_harmonogram\\_do\\_roku\\_2020.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLG19XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany_harmonogram_do_roku_2020.pdf)) w przyszłości zamierza się m.in.:

- przeprowadzić oceny ryzyka zawodowego dla kolejnych stanowisk pracy oraz zaktualizować dokumentację oceny ryzyka zawodowego,
- znowelizować dokumentację dotyczącą przetwarzania danych osobowych w PWr oraz wprowadzić jednolite zasady postępowania z informacją zastrzeżoną jako poufną na podstawie zawieranych z podmiotami trzecimi umów,
- rozszerzyć zakres tematyczny szkoleń i kursów dla pracowników naukowych.

W zakresie realizacji Strategii Rozwoju PWr – w tym wdrożenie Strategii HR – sukcesywnie zwiększa się efektywność działań w zakresie umiędzynarodowienia PWr, poprzez zatrudnianie wykładowców zagranicznych, zwiększanie liczby kształcących się studentów oraz doktorantów z zagranicy, pozyskiwanie przedstawicieli zagranicznych instytucji partnerskich do udziału w realizacji kształcenia. Działania jednostek PWr w zakresie realizacji strategii są ukierunkowane na zwiększanie liczby publikacji w renomowanych czasopismach oraz liczby projektów realizowanych we współpracy z jednostkami międzynarodowymi i organizowaniu konferencji o znaczeniu międzynarodowym, co ma wpływ na wzrost aktywności naukowej i podniesienie prestiżu PWr w kraju i na świecie.

W lutym 2016 roku PWr wdrożyła Politykę Jakości, która stanowi ogół zamierzeń PWr, wynikających ze Strategii Rozwoju, ukierunkowanych na spełnianie oczekiwań interesariuszy, w tym pracowników naukowych. PWr stosuje podejścia projakościowe w każdym aspekcie swojej działalności wypełniając swoje zobowiązania wobec całej społeczności akademickiej poprzez przestrzeganie standardów oraz ciągłe doskonalenie w ramach przypisanych obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Polityka jakości stanowi deklarację i jednocześnie zobowiązanie Kierownictwa PWr do wdrożenia, nadzorowania i doskonalenia działań projakościowych na całej PWr i obejmuje w szczególności działania związane z wdrożeniem zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

### 3. DZIAŁANIE

Zgodnie z Planem Działań i Harmonogramem Działań przyjętym w dokumencie Strategia HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH (HRS4R) (Dokument: STRATEGIA HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH. Wdrożenie na PWr zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, (strona 99, [http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKIQhbX08SIKTUhzEUTgtCgg9ACFDCCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code\\_BAIKUKkpKNVI\\_VBV9XFNBFEZcFiw5Qx00/europejska\\_karta\\_naukowca/s\\_trategia\\_hr\\_dla\\_pracownikow\\_naukowych\\_hrs4r.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKIQhbX08SIKTUhzEUTgtCgg9ACFDCCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code_BAIKUKkpKNVI_VBV9XFNBFEZcFiw5Qx00/europejska_karta_naukowca/s_trategia_hr_dla_pracownikow_naukowych_hrs4r.pdf))) zrealizowano następujące zadania (przedstawiono w tabeli w porządku chronologicznym).

Numer zadania z Planu Działań/obszar Karty i Kodeksu	Cel	Realizacja	Odpowiedzialna jednostka PWr	Termin realizacji	Status realizacji
Przekazanie informacji o Europejskiej Karcie Naukowca i działaniach PWr z nią związanych	Zapoznanie pracowników PWr ze standardami HR dotyczącymi warunków pracy i zasad rekrutacji.	Opublikowanie informacji o przyznaniu PWr wyróżnienia <i>HR Excellence in Research</i> . <a href="http://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca">http://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca</a>	Dział ds. Strategii PWr/ Dział Spraw Osobowych	Czerwiec 2016	Zrealizowano i zapewniono bieżącą aktualizację
Zad. 2 Aspekty etyczne i zawodowe	Wskazanie zasad etycznych, norm postępowania oraz wzorców zachowań obowiązujących pracowników PWr.	Udostępnienie na stronie internetowej PWr zbioru ogólnokrajowych wytycznych poświęconych kwestiom etycznym w obszarze Szkolnictwa Wyższego. <a href="http://pwr.edu.pl/pracownicy/kodeks-etyki">http://pwr.edu.pl/pracownicy/kodeks-etyki</a>	Dział ds. Strategii PWr	Czerwiec 2016	Zrealizowano
Zad. 7 Aspekty etyczne i zawodowe	Uregulowanie kwestii dotyczących: zasad BHP, zabezpieczania narzędzi i urządzeń, ochrony danych osobowych, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i traktowaniu pracowników.	Opracowano i wdrożono nowy <i>Regulamin Pracy</i> (Zarządzenie Wewnętrzne 118/2016), gdzie: <ul style="list-style-type: none"> <li>Rozdział X stanowi o ochronie pracy kobiet oraz pracowników młodocianych,</li> <li>Załącznik nr 1 to informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu.</li> </ul>	Dział Spraw Osobowych	Październik 2016	Zrealizowano
Zad. 23 Warunki pracy oraz ubezpieczenia społeczne					
Zad. 25 Warunki pracy oraz ubezpieczenia społeczne					
Zad. 4 Aspekty etyczne i zawodowe	Systematyczne informowanie pracowników i doktorantów o aktualnie prowadzonych projektach, grantach itp. za pośrednictwem Intranetu.	Kwartalnie aktualizowane i udostępniane pracownikom wykazy: <ul style="list-style-type: none"> <li>projektów zatwierdzonych do realizacji w danym kwartale,</li> <li>realizowanych projektów: międzynarodowych, krajowych i strukturalnych.</li> </ul>	Dział Zarządzania Projektami	Maj 2017	Zrealizowano
Zad. 5	Opracowanie planu działań w	Na 13 wydziałach, w trakcie posiedzeń Rad Wydziału,	Dział Zarządzania	Maj 2017	Zrealizowano

Aspekty etyczne i zawodowe	zakresie rozszerzenia współpracy z Regionalnym Punktem Kontaktowym (RPK) Programów Badawczych Unii Europejskiej na rzecz wsparcia naukowców PWr.	<p>przeprowadzono krótką akcją informacyjną o H2020, Premii na Horyzoncie i Grantach na Granty.</p> <p>Przedstawiciele RPK uczestniczą regularnie w zebraniach Zespołu ds. oceny projektów organizowanych przez DZP, dotyczących projektów składanych do H2020.</p> <p>Dział Zarządzania Projektami (DZP) pomaga w promocji szkoleń organizowanych przez RPK zamieszczając informację w biuletynie, przygotowywanym przez DZP.</p> <p>Realizowany jest bieżący kontakt i wzajemna pomoc dotycząca problemów występujących przy aplikowaniu lub realizacji projektów H2020.</p> <p>Na bieżąco wymieniane były/są informacje nt. składanych/ realizowanych projektów H2020.</p> <p>Osoby zainteresowane składaniem wniosków projektowych do H2020 kierowane są wzajemnie do RPK i DZP.</p> <p>Kilka razy do roku odbywają się spotkania pracowników DZP z przedstawicielami innych PWr oraz RPK dotyczące spraw związanych z H2020, Euraxess'em, JRC (Joint Research Centre), itp.</p>	Projektami		i zapewniono bieżącą aktualizację
Zad. 30 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Rozszerzenie zadań Biura Karier o doradztwo zawodowe dla doktorantów i młodych naukowców oraz wdrożenie systemu rozpowszechniania informacji o doradztwie zawodowym.	<p>Sprawdzenie dostępności oferty szkoleniowej z obszaru doradztwa zawodowego ukierunkowanego na pomoc doktorantom i młodym naukowcom w zakresie kariery zawodowej. Szkolenia dla doradców zawodowych z powyższego zakresu są wskazane ze względu na poszerzenie doradztwa zawodowego o nowe grupy interesariuszy.</p> <p>Udział doradcy zawodowego w Narodowym Kongresie Nauki (26-27.01.2017) poświęconym ścieżkom kariery akademickiej i rozwoju młodej kadry naukowej.</p> <p>Spotkanie Dyrektora Biura Karier z Radą Doktorantów</p>	Biuro Karier	Planowany termin realizacji maj 2017 (Wyznaczono drugi termin realizacji: grudzień 2018)	W trakcie realizacji (wystąpił przejściowy problem kadrowy)

		<p>w celu omówienia współpracy w zakresie pozyskania informacji o potrzebach doktorantów.</p> <p>Przygotowanie ankiety badającej potrzeby doktorantów w zakresie pomocy związanej z karierą zawodową.</p> <p>Przygotowanie wzorcowego planu rozpowszechniania informacji o doradztwie dla doktorantów i młodych naukowców z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych do pracy w przemyśle.</p> <p>Rozpoczęcie pierwszych działań promujących oferowaną doktorantom i młodym naukowcom pomoc. Rozszerzenie grupy docelowej szkoleń z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych na grupę doktorantów i młodych naukowców.</p> <p>Wypromowano i przeprowadzono szkolenie z zakresu tworzenia dokumentów aplikacyjnych. Do oferty Biura Karier na stałe wprowadzono zapis, iż konsultacji z doradcami mogą korzystać również doktoranci <a href="https://biurokarier.pwr.edu.pl/oferta-biura-karier/17/doradztwo-indywidualne">https://biurokarier.pwr.edu.pl/oferta-biura-karier/17/doradztwo-indywidualne</a></p> <p>Z doradztwa w okresie listopad 2017- marzec 2018 skorzystało 5 osób</p>			
Zad. 7 Aspekty etyczne i zawodowe	Zaktualizowanie regulacji w zakresie BHP i poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny.	<p>Aktualizacja <i>Regulaminu Pracy</i>, rozdział Bezpieczeństwo i higiena pracy.</p> <p>Wprowadzenie nowego załącznika do <i>Regulaminu Pracy</i> w sprawie zasad przydzielania środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego oraz norm przydziału środków ochrony higieny osobistej pracownikom PWr.</p> <p>Opracowanie Zarządzenia Wewnętrznego 108/2016 w sprawie organizowania szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy studentów rozpoczynających naukę w PWr.</p> <p>Opracowanie Zarządzenia Wewnętrznego w sprawie stosowania przepisów ustawy o substancjach i preparatach chemicznych w PWr.</p> <p>Aktualizacja Zarządzenia Wewnętrznego w sprawie</p>	Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	Planowany termin realizacji maj 2017 (Wyznaczono drugi termin realizacji: październik 2018)	W trakcie realizacji (związane z procesowaniem nowej ustawy dotyczącej szkolnictwa wyższego, Ustawa 2.0).

		przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w PWr.			
Zad. 40 Szkolenia	Przybliżenie nowym pracownikom naukowym informacji o standardach, wewnętrznych uregulowaniach obowiązujących na PWr oraz ogólnych zasadach jej funkcjonowania.	Przygotowanie specjalnego pakietu dedykowanego zrekrutowanym pracownikom naukowym, w wersji polsko i anglojęzycznej: <i>Politechnika Wroclawska. Witamy.</i> Link: <a href="http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKRGHg/users/code_eCVYRPGYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/hr-excellence/przewodnik.pdf">http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKRGHg/users/code_eCVYRPGYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/hr-excellence/przewodnik.pdf</a>	Dział Spraw Osobowych	Czerwiec 2017	Zrealizowano
Zad. 34 Warunki pracy i ubezpieczenia społecznego	Umożliwienie pracownikom polubownego zakończenia sporu.	Powołanie przez JM Rektora mediatora wewnętrznego na PWr.	Kancelaria Rektora	Lipiec 2017	Zrealizowano
Zad. 13 Rekrutacja	Przegląd i zaktualizowanie regulacji wewnętrznych w zakresie rekrutacji pracowników naukowych z uwzględnieniem zasad OTM-R.	Zaktualizowano <i>Szablon ogłoszenia</i> , poprzez rekomendację, aby: <ul style="list-style-type: none"> <li>do każdego konkursu dołączać Regulamin przeprowadzania konkursu otwartego; dodatkowo Regulaminy udostępniono w specjalnej zakładce dotyczącej zasad OTM-R. Link: <a href="http://pwr.edu.pl/PWra/europejska-karta-naukowca/otwarta-przejrzysta-i-merytoryczna-rekrutacja-naukowcow-otm-r">http://pwr.edu.pl/PWra/europejska-karta-naukowca/otwarta-przejrzysta-i-merytoryczna-rekrutacja-naukowcow-otm-r</a></li> <li>umożliwić przesłanie kompletu dokumentów kandydatów z zagranicy drogą mailową (skany wymaganych dokumentów, ograniczające obciążenia administracyjne kandydatów),</li> <li>w ogłoszeniach o pracę dołączać klauzulę dotyczącą zróżnicowanych kryteriów oceny każdego kandydata. Link: <a href="http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKRGHg/users/code_zAlkeOR5cJrk">http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKRGHg/users/code_zAlkeOR5cJrk</a></li> </ul>	Zespół powołany przez JM Rektora/Dział Spraw Osobowych	Październik 2017 (Zrealizowane Luty 2018)	Zrealizowano



		<a href="#">2WBUqERdeDV0HGG14XR0VG2sEVRNZCIE/otmr/szablon_nowa_klauzula.pdf</a>			
Zad. 15 Rekrutacja	Opracowanie ogólnouczelnianej procedury w zakresie informowania kandydatów o mocnych i słabych stronach ich podań.	Opracowano i rekomendowano do stosowania: <i>Formularz określający mocne i słabe strony dokumentów aplikacyjnych kandydata.</i> Link: <a href="http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SikTUhZeUTgtCgg9ACFDC0RCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKKhg/_users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/hr-excellence/formularz_informacji_zwrotnej.pdf">http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SikTUhZeUTgtCgg9ACFDC0RCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKKhg/_users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/hr-excellence/formularz_informacji_zwrotnej.pdf</a>	Zespół powołany przez JM Rektora/Dział Spraw Osobowych	Październik 2017 (Zrealizowane Luty 2018)	Zrealizowane
Zad. 16 Rekrutacja	Upowszechnienie dobrych praktyk dla stosowania zróżnicowanych kryteriów dotyczących osiągnięć i dorobku naukowego w procesie rekrutacji.	Opracowano i rekomendowano do stosowania: <i>Dobre praktyki i kryteria doboru kandydatów przy przeprowadzaniu konkursu otwartego w PWR</i> Link: <a href="http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SikTUhZeUTgtCgg9ACFDC0RCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKKhg/_users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/hr-excellence/dobre_praktyki_przy_rekrutacji_naukowcow.pdf">http://pwr.edu.pl/fcp/NGBUKOQtTKIQhbx08SikTUhZeUTgtCgg9ACFDC0RCQ3RBG1gnBVcoFW8SBDKKhg/_users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/hr-excellence/dobre_praktyki_przy_rekrutacji_naukowcow.pdf</a>	Zespół powołany przez JM Rektora/Dział Spraw Osobowych	Październik 2017 (Zrealizowane Luty 2018)	Zrealizowane
Zad. 29 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Stworzenie uregulowań w zakresie uznania wartości mobilności w procesie rekrutacji i oceny.	W ramach rekomendowanego do stosowania dokumentu: <i>Dobre praktyki i kryteria doboru kandydatów przy przeprowadzaniu konkursu otwartego</i> wyodrębniono specjalny obszar dotyczący Transferu wiedzy i mobilności.  Zarządzeniem Wewnętrznym 103/2017 włączono w zakres Działu Spraw Międzynarodowych obsługę administracyjno-finansową oraz obsługę procesu zawierania umów w ramach programów mobilnościowych i umów o współpracy.  Ponadto na użytek wewnętrzny stworzono definicję pojęcia mobilność wraz z jego rodzajami.	Zespół powołany przez JM Rektora/Dział Spraw Osobowych	Październik 2017 (Wyznaczono drugi termin realizacji czerwiec 2020)	W trakcie realizacji (Brak jest uregulowań instytucjonalnych na poziomie krajowym dotyczących rozliczania podatku dochodowego dla pracowników obcokrajowców, przenoszenia ubezpieczenia społecznego dla obcokrajowców, oraz administracyjnych dotyczących przenoszenia grantów).

<p>Zad. 4</p> <p>Aspekty etyczne i zawodowe</p>	<p>Uwzględnienie w istniejących regulacjach dostępu młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej.</p> <p>Stworzenie rozwiązań dla ograniczeń formalno-prawnych, organizacyjnych i finansowych związanych z dostępem młodych naukowców i doktorantów do laboratoriów i aparatury badawczej.</p>	<p>Został przygotowany i zaakceptowany przez Biuro Prawne projekt zmian w <i>Regulaminie korzystania z infrastruktury badawczej PWR</i> (ZW 14/2015).</p>	<p>Centrum Wiedzy i Informatyki Naukowo-Technicznej, Biuro Prawne</p>	<p>Październik 2017 (Wyznaczono drugi termin realizacji październik 2019)</p>	<p>W trakcie realizacji (Z uwagi na fakt, że zmiany w Regulaminie wymagają uchwały Senatu, oraz najprawdopodobniej będzie konieczność opracowania nowego dokumentu po uchwaleniu przez Sejm nowej Ustawy o szkolnictwie wyższym (Ustawa 2.0), zasadność wprowadzenia zmian w Regulaminie pozostawiono do rozstrzygnięcia Władzom PWR).</p>
<p>Zad. 7</p> <p>Aspekty etyczne i zawodowe</p>	<p>Opracowanie dobrych praktyk i dostarczenie rozwiązań technicznych dla ochrony danych badawczych</p>	<p>Opracowano <i>Regulamin zabezpieczenia i deponowania danych naukowych przez użytkownika</i> wraz z towarzyszącymi dokumentami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Regulamin zabezpieczenia i deponowania danych naukowych przez użytkownika oraz pracownika PWR.</i></li> <li>• <i>Procedura kontroli dostępu i deponowania Danych Dotyczących Badań Naukowych PWR.</i></li> <li>• <i>Polityka Bezpieczeństwa Danych Dotyczących Badań Naukowych PWR.</i></li> <li>• <i>Polityka Bezpieczeństwa Systemu Informatycznego służącego do Zarządzania Danymi Naukowymi.</i></li> </ul> <p>Rozpoczęto opracowywanie dokumentów w postaci instrukcji szczegółowych.</p>	<p>Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji</p>	<p>Planowany termin realizacji październik 2017 (Wyznaczono drugi termin realizacji: listopad 2018)</p>	<p>W trakcie realizacji (Rozpoczęto opracowywanie dokumentów w postaci instrukcji szczegółowych).</p>
<p>Zad. 33</p> <p>Warunki pracy i ubezpieczenia</p>	<p>Opracowanie zasad mających służyć lepszej współpracy pomiędzy promotorem/</p>	<p>Opracowanie <i>Kodeksu dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego.</i> Dokument opublikowano na stronie internetowej</p>	<p>Dział ds. Strategii PWR</p>	<p>Grudzień 2017</p>	<p>Zrealizowano</p>

społeczne	opiekunem naukowym a doktorantem.	studiów doktoranckich PWr. Link: <a href="https://doktoranci.pwr.edu.pl/pliki/kodeks_dobrych_praktyk_28_11_2017a.pdf">https://doktoranci.pwr.edu.pl/pliki/kodeks_dobrych_praktyk_28_11_2017a.pdf</a>			
Propagowanie właściwych relacji promotor-doktorant		Zredagowanie i propagowanie <i>Kodeksu dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego</i> .	Dział Nauczania	Grudzień 2017	Zrealizowano
Zad. 33 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Zweryfikowanie i dostosowanie zasad zlecania zajęć dydaktycznych pod kątem uwzględnienia czasu poświęconego na szkolenie początkujących naukowców.	Wskazane kwestie były omawiane z Prorektorem ds. Nauczania, będą one rozważane przez Władze PWr przy opracowywaniu nowych Zasad zlecania zajęć dydaktycznych i rozliczania pensum na rok akademicki 2018/2019.	Dział Nauczania	Planowany termin realizacji maj 2018 (Wyznaczono drugi termin realizacji: lipiec 2020)	W trakcie realizacji. Zasady te będą przedmiotem obrad Senatu w czerwcu/lipcu 2018; ostateczne decyzje nie zostały jeszcze podjęte.
Zad. 33 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Aktualizacja Regulaminu studiów doktoranckich.	Opracowano i wprowadzono <i>Regulamin studiów doktoranckich w PWr</i> (ZW 48/2017). Link: <a href="http://doktoranci.pwr.edu.pl/pliki/rsd_2017_2_.pdf">http://doktoranci.pwr.edu.pl/pliki/rsd_2017_2_.pdf</a>	Dział Nauczania	Maj 2018 (Zrealizowane kwiecień 2017)	Zrealizowano
Zad. 26 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Opracowanie i wdrożenie regulaminu wynagradzania oraz uregulowań w zakresie systemu motywowania płacowego.	Realizacja działania jest wstrzymana, ze względu na procesowanie w Parlamencie RP nowej ustawy dotyczącej szkolnictwa wyższego (m.in. nowych zasad finansowania).	Dział Spraw Osobowych	Maj 2018	Zawieszono (Planuje się realizację w terminie Grudzień 2019)
Zad. 33 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Wzmocnienie elementu opieki naukowej w ocenie pracowników naukowych	Projekt wprowadzenia rekomendacji do stosowania (w celu podniesienia jakości) w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>wprowadzenie przez Rady Wydziałów limitów doktorantów pod patronatem opiekuna naukowego,</li> <li>udokumentowana współpraca opiekuna naukowego z doktorantem (powiązanie publikacji opiekuna z doktorantem, np: jedna na dwa lata wspólna publikacja).</li> </ul>	Zespół powołany przez JM Rektora/ Dział Spraw Osobowych	Planowany termin realizacji maj 2018 (Wyznaczono drugi termin realizacji: grudzień 2019)	W trakcie realizacji (Działania zostało rozpoczęte, niemniej z uwagi na fakt, że zmiany wymagają akceptacji Władz PWr oraz indywidualnych decyzji poszczególnych Rad Wydziałów dotyczących limitu doktorantów na poszczególnych kierunkach termin realizacji uległ

					przesunięciu).
Zad. 11 Aspekty etyczne i zawodowe	Powiązanie systemu oceny pracowników z polityką szkoleniową i dalszym rozwojem zawodowym	Stworzenie na PWr spójnego procesu szkoleń poprzez: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zbadanie potrzeb pracowników naukowych w zakresie szkoleń miękkich,</li> <li>• wyróżnienie szkoleń specjalistycznych - organizowanych np. przez wydziały, od organizowanych centralnie przez Dział Spraw Osobowych.</li> <li>• wdrożenie systemu szkoleń i jego ocena/korekta w praktycznym funkcjonowaniu (po zakończonym sukcesem etapie przejściowym włączenie go do systemu oceny, np. punktowanie udziału w liczbie organizowanych na PWr szkoleń).</li> </ul>	Zespół powołany przez JM Rektora/ Dział Spraw Osobowych	Planowany termin realizacji maj 2018 (Wyznaczono drugi termin realizacji: grudzień 2019)	W trakcie realizacji (Działanie zostało rozpoczęte, niemniej ze względu na konieczność zbudowania spójnego systemu szkoleń a następnie powiązanie z systemem ocen termin realizacji uległ przesunięciu).
Zad. 39 Szkolenia	Opracowanie i wdrożenie procedury w zakresie organizowania i upowszechniania szkoleń dla pracowników naukowych	Szkolenia miękkie oraz szkolenia z pisania grantów są realizowane przez poszczególne jednostki PWr a informacje o tych inicjatywach są przekazywane poprzez komunikację e-mail, Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Politechniki, Newsletter Krajowego Punktu Programów Badawczych UE, Newsletter Działu Spraw Międzynarodowych oraz komunikacja dedykowana związana z realizacją konkretnych projektów np. Innowacyjna Uczelnia – Innowacyjny Nauczyciel	Dział Spraw Osobowych	Planowany termin realizacji maj 2018 (Wyznaczono drugi termin realizacji: grudzień 2019)	W trakcie realizacji (Realizacja zadania 39 jest ściśle związana z realizacją zadania 11, czyli zbudowania spójnego systemu szkoleń, dlatego termin uległ przesunięciu).
Zad. 7 Aspekty etyczne i zawodowe	Opracowanie i wdrożenie zasad i wymagań dotyczących bezpieczeństwa informacji	Opracowano dokument: <i>Polityka Bezpieczeństwa Informacji PWr</i> – wprowadzony Zarządzeniem Wewnętrznym 30/2018.	Administrator Bezpieczeństwa Informacji, Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji	Planowany termin październik 2019, zrealizowane w maju 2018	Zrealizowane

Komentarz dotyczący wdrażania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji:

PWr od dawna stosuje transparentne i merytoryczne zasady rekrutacji pracowników naukowych. Na poszczególne stanowiska ogłaszane są konkursy otwarte, poprzez ogłoszenia internetowe informowane są o nich środowiska krajowe i zagraniczne, a rekrutacji dokonują kompetentne zespoły specjalistów.

Analiza Listy Kontrolnej OTM-R umożliwiła PWr dokładniejszą weryfikację obowiązujących regulacji oraz praktyk i standardów zalecanych przy rekrutacji pracowników naukowych. W rezultacie opracowano i wdrożono specjalny plan działań wewnętrznych dotyczących realizacji polityki OTM-R, który obejmował m.in. stworzenie specjalnej dedykowanej dla OTM-R zakładki na głównej stronie internetowej PWr, gdzie znajdują się wszystkie dokumenty obowiązujące bądź rekomendowane do stosowania mające na celu jeszcze większą otwartość i przejrzystość prowadzonych rekrutacji. Składają się na nią: Raport OTM-R, Szablon ogłoszenia o rekrutacji, Regulamin konkursu otwartego na stanowisko Profesora w PWr, Regulamin przeprowadzania konkursu otwartego na stanowisko lektora lub instruktora, wykładowcy, starszego wykładowcy, asystenta, adiunkta w PWr, Procedura przeprowadzania naboru na nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w PWr, Dobre praktyki przy rekrutacji naukowców, Formularz informacji zwrotnej, Przewodnik dla nowo zatrudnionych. Komunikacja wewnątrz uczelni będzie obejmowała spotkania/maile dla osób wspierających procesy rekrutacyjne dotyczące poszerzania informacji o polityce OTM-R, Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców. Planuje się także, aby Asystenci ds. kadr byli włączani w prowadzone rekrutacje dla nauczycieli akademickich w celu zapewnienia stosowania i weryfikacji wypracowanych standardów i rekomendowanych do stosowania dokumentów oraz upowszechniania dobrych praktyk w zakresie komunikacji z kandydatem.

Okres stosowania rekomendowanych dokumentów będzie traktowany przejściowo, dokumenty będą systematycznie modyfikowane a Zespół ds. monitorowania wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca, w oparciu o informację zwrotną z jednostek PWr, będzie na bieżąco weryfikował, czy zaproponowana formuła kompleksowo wyczerpuje założenia OTM-R-u.

Link do specjalnej zakładki dotyczącej Polityki OTM-R: <http://pwr.edu.pl/PWra/europejska-karta-naukowca/otwarta-przejrzysta-i-merytoryczna-rekrutacja-naukowcow-otm-r>

#### 4. REALIZACJA (MAKSYMALNA 1 STRONA)

Stan realizacji zadań ujętych w Planie i harmonogramie działań przedstawiony został w tabeli w punkcie 3 (Działanie).

Do wypełnienia tych zadań oraz stworzenia przedstawionej oceny wewnętrznej została zaangażowana zarówno społeczność naukowa, dedykowane Zespoły powołane przez JM Rektora do prac wyznaczonych w Planie Działań jak i liczne jednostki i komórki organizacyjne w tym: Dział Spraw Osobowych, Biuro Karier, Dział Nauczania, Dział ds. Strategii PWr, Dział Zarządzania Projektami, Centrum Wiedzy i Informacji Naukowo-Technicznej, Biuro Prawne, Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jak również Zastępca Kanclerza ds. Informatyzacji, Administrator Bezpieczeństwa Informacji, przedstawiciel Rady Doktorantów. Nad całością prac czuwali członkowie Zespołu ds. wdrożenia. Wyodrębniona Grupa Monitorująca organizowała cykliczne spotkania, podczas których przeprowadzała weryfikację postępów prac w poszczególnych jednostkach i komórkach organizacyjnych oraz terminowość ich realizacji, poprzez wprowadzony specjalny system raportowania. Informacje o tych spotkaniach przedstawiano systematycznie na stronie internetowej PWr i znajdują się one pod linkiem: <http://pwr.edu.pl/uczelnia/europejska-karta-naukowca/europejska-karta-naukowca---dzialania-biezace> Wewnętrznie wypracowano dokument: *Informacja o stanie realizacji zadań wynikających z Planu Działań*, link: [http://pwr.edu.pl/fcp/oGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCwgcFIFPFYqCl5tDXdAGHpEQVgQaxMDOCAEDgMdlA5fRE00PxZSBw/\\_users/code\\_zAlkeOR5cJrk2WBUqERdeDV0HGG14XR0VG2sEVRNZCIE/informacja\\_o\\_stanie\\_realizacji\\_zadan\\_wynikajacych\\_z\\_planu\\_dzialan.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/oGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCwgcFIFPFYqCl5tDXdAGHpEQVgQaxMDOCAEDgMdlA5fRE00PxZSBw/_users/code_zAlkeOR5cJrk2WBUqERdeDV0HGG14XR0VG2sEVRNZCIE/informacja_o_stanie_realizacji_zadan_wynikajacych_z_planu_dzialan.pdf), po całościowym zrealizowaniu zadania każda komórka i jednostka organizacyjna jest zobowiązana przedstawić w formie prezentacji Power point wprowadzone rozwiązania. Kolejnym narzędziem Grupy Monitorującej jest *Karta Kontrolna*, link: [http://pwr.edu.pl/fcp/oGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCwgcFIFPFYqCl5tDXdAGHpEQVgQaxMDOCAEDgMdlA5fRE00PxZSBw/\\_users/code\\_zAlkeOR5cJrk2WBUqERdeDV0HGG14XR0VG2sEVRNZCIE/karta\\_kontrolna.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/oGBUKOQtTKlQhbx08SlkTUhZeUTgtCgg9ACFDCwgcFIFPFYqCl5tDXdAGHpEQVgQaxMDOCAEDgMdlA5fRE00PxZSBw/_users/code_zAlkeOR5cJrk2WBUqERdeDV0HGG14XR0VG2sEVRNZCIE/karta_kontrolna.pdf) która zawiera syntetyczną ocenę postępów prac, wskazanie merytorycznych przeszkód do terminowego zrealizowania przydzielonego zadania i ewentualne wskazanie nowego terminu realizacji. Wszystkie działania związane z wdrażaniem i realizacją Planu Działań są gromadzone i systematyzowane w obszernych raportach składanych kwartalnie JM Rektorowi. Na ich podstawie sporządzona została niniejsza ocena wewnętrzna.

Wdrażanie działań ujętych w Planie Działań jest zapewnione poprzez: regulaminy, zarządzenia wewnętrzne, kodeksy, pisma rekomendacyjne zatwierdzone przez Władze Uczelni – Rektora oraz Senat.

Osiągnięte dzięki tym działaniom obecne i spodziewane korzyści to przede wszystkim:

1. Uaktywnienie środowiska naukowego PWr, stworzenie forum dyskusji o najważniejszych problemach życia akademickiego, rozwoju kadry naukowej, jakości pracy, integracji z PWr.
2. Przegląd i weryfikacja regulacji wewnętrznych w zakresie zgodności z zapisami w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
3. Usprawnienie i uelastycznienie procedur administracyjnych.
4. Wsparcie realizacji celów strategicznych związanych z kadrą naukową PWr.
5. Dostosowanie regulacji w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim do standardów europejskich.

W Strategii Rozwoju PWr na lata 2016-2020 zostały uwzględnione różnorodne potrzeby pracowników, doktorantów i studentów, PWr docenia możliwość i walory pracy na odległość oferowane przez techniki informacyjne, oferuje bogatą ofertę socjalną, w tym wspomagającą godzenie obowiązków służbowych z rodzicielstwem. Ponadto sprzyja stabilizacji obiecujących pracowników merytorycznych, zapewnia im dobre warunki pracy i chroni przed nadmiarem obowiązków administracyjnych, a także stymuluje mobilność młodych pracowników i świadomie wykorzystuje możliwości stwarzane przez mobilność naukowców i studentów. Obszary te wpisują się w zasady określone w Europejskiej Karcie Naukowca i są wciąż doskonałe. W poniższej tabeli wskazano przykładowe dodatkowe działania podjęte na PWr, nieujęte w Planie Działań, które są ściśle skorelowane z zasadami Karty i Kodeksu.

Numer zadania z Planu Działań/obszar Karty i Kodeksu	Opis działań dodatkowych nie wynikających z Planu Działań	Status realizacji
1, 3, 6, 8, 9, 10 Aspekty etyczne	<p>Odpowiedzialność zawodowa (opracowano i wdrożono Kodeks dobrych praktyk promotora i opiekuna naukowego).</p> <p>Zaangażowanie społeczne (organizowano konferencje i spotkania dotyczące bieżących problemów o charakterze regionalnym/lokalnym np: cykl spotkań „Wrocław w smogu” (29.11.2017, 5.12.2017, 12.12.2017), konferencja dotycząca „Transportu i mobilności w aglomeracji wrocławskiej” (15-16 maja 2018).</p> <p>Zasada niedyskryminacji (opracowano nowy Regulamin Pracy, Zarządzenie Wewnętrzne 118/2016, w tym Rozdział X stanowiący o ochronie pracy kobiet oraz pracowników młodocianych oraz Załącznika nr 1 dotyczący równego traktowania w zatrudnieniu).</p> <p>Opracowano nowy tryb udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycielom akademickim Politechniki Wrocławskiej wraz z tekstem jednolitym (Zarządzenie Wewnętrzne 137/2017).</p> <p>Powołano Ogólnouczelnianą Doktorancką Komisję Stypendialną (Zarządzenie Wewnętrzne 126/2017).</p>	Zadania zrealizowane
12, 14, 17, 18, 19, 20, 21 Rekrutacja i ocena	<p>Opracowano stronę internetową dedykowaną Zasadom OTM-R, zawierającą wszystkie obowiązujące i rekomendowane do stosowania dokumenty w procesie rekrutacji pracowników naukowych.</p> <p>Opracowano zasady dotyczące zatrudniania profesorów wizytujących w Politechnice Wrocławskiej (Zarządzenie Wewnętrzne 12/2018).</p> <p>Wprowadzono obowiązek ukończenia Kursu dydaktyki szkoły wyższej przez pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych Politechniki Wrocławskiej (Zarządzenie Wewnętrzne</p>	Zadania zrealizowane

	87/2017).	
22, 24, 27, 28, 31,32, 35 Warunki pracy i ubezpieczenia społeczne	Rozszerzono ofertę Biura Karier o szkolenia z zakresu tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz konsultacje z doradcami dla doktorantów.	Zadania zrealizowane
36, 37 Szkolenia	Realizowane są projekty mające na celu poszerzenie kompetencji językowych pracowników naukowych (szkolenia z zakresu dydaktyki w języku obcym: Advanced Academic English, Advanced Translation Academy, American Academic English and British Academic English, Academic Writing, Intensywny wakacyjny kurs konwersacyjny języka angielskiego, Język angielski z elementami języka technicznego, Kurs języka angielskiego C1 – 30h, Kurs języka angielskiego oraz niemieckiego na poziomie C1 – 60h), bądź szkolenia miękkie: Sztuka emisji głosu.	Zadania realizowane permanentnie

Dla celów oceny zewnętrznej – planując z obecnej perspektywy – przewiduje się skompletowanie pełnej dokumentacji dotyczącej realizacji zadań w poszczególnych obszarach wskazanych w Karcie i Kodeksie oraz przygotowanie syntetycznego opracowania dotyczącego stanu realizacji zadań ujętych w zmodyfikowanym Planie Działań – dla ułatwienia audytu.

Zmodyfikowane Plan Działań oraz Harmonogram Działań do roku 2020 są opublikowane na stronie internetowej i znajdują się po linkami:

[http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKIQhbx08SIkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code\\_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany\\_plan\\_dzialan\\_do\\_roku\\_2020.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKIQhbx08SIkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany_plan_dzialan_do_roku_2020.pdf)

[http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKIQhbx08SIkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code\\_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany\\_harmonogram\\_do\\_roku\\_2020.pdf](http://pwr.edu.pl/fcp/eGBUKOQtTKIQhbx08SIkTUhZeUTgtCgg9ACFDCORDSHRBG1gnBVcoFW8SBDKRG/ users/code_eCVYRPgYXNVg5Xh09GgBLGI9XR3g8Gh9MDCEUHxYb/2018/pdf/zmodyfikowany_harmonogram_do_roku_2020.pdf)