

ZARZĄDZENIE NR 94

**Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie
z dnia 26 lipca 2022 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 2022 r. poz. 574, z późn. zm.), w związku z zarządzeniem nr 76 Rektora ZUT z dnia 28 maja 2020 r. w sprawie realizacji działań wynikających z posiadania przez Uczelnię wyróżnienia „HR Excellence in Research” oraz przedłożonym Komisji Europejskiej w dniu 8 marca 2022 r. raportem wraz z planem działań na lata 2022-2024 zarządza się, co następuje:

§ 1.

Harmonogram działań na lata 2022-2024 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. Działania, które zostały zrealizowane, w kolumnie „Termin realizacji” posiadają (oprócz daty planowanej realizacji) status: zrealizowano.

§ 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);
- 3) każdorazowo, na prośbę członków Komitetu Ewaluacyjnego, raportują postęp realizacji określonego działania przez jednostkę, natomiast w przypadku działań ze statusem: „zrealizowano” przekazują niezbędne dowody wskazujące na zakończenie prac.

§ 4.

Dwa działania z poprzedniego harmonogramu działań na lata 2019-2022, tj. działania 14 i 15, za realizację których odpowiedzialne jest Uczelniane Centrum Informatyki:

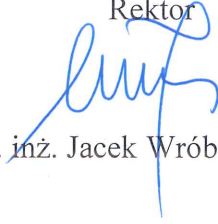
- 1) Zintegrowany System Zarządzania (wdrożenie oprogramowania do Zintegrowanego Systemu Zarządzania jako narzędzia niezbędnego do sprawnego funkcjonowania Uczelni i zwiększenie komfortu pracy naukowców);
- 2) zwiększona współpraca z przedsiębiorstwami (opracowanie dwóch narzędzi: spójnej oferty technologicznej i biznesowej ZUT oraz otwartej elektronicznej bazy potencjału naukowego w postaci wyszukiwarki);

będą kontynuowane w harmonogramie na lata 2022-2024.

§ 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 2022-2024**

Lp.	Działanie	Opis	Jednostka organizacyjna ZUT odpowiedzialna za realizację	Termin realizacji
			Jednostka nadzorująca	
1.	Wspieranie naukowców w ubieganiu się o fundusze zewnętrzne na badania oraz wizyty naukowe za granicą	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.	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTT)/ Dział Mobilności Międzynarodowej	Działanie ciągłe
		Wskaźniki: liczba złożonych wniosków, liczba szkoleń i ich uczestników	Dział Nauki	
2.	Sesje szkoleniowe dla dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych i pracowników w celu zapoznania ich z procedurami ZUT	Informowanie o nowych procedurach i przypominanie już istniejących oraz omawianie zagadnień z nimi związanych.	Dział Kadr	Działanie ciągłe
		Wskaźnik: liczba spotkań (min. 2 razy w roku)	Dział Kadr	
3.	Stworzenie bazy dla młodych naukowców (doktorantów) zawierającej oferty: - programów dofinansowujących B+R, - stypendialne, - krótkoterminowej mobilności, - pracy	Zakładka na stronie Szkoły Doktorskiej zawierająca informacje nt. źródeł dofinansowania/ofert pracy/ stypendiów/krótkoterminowej mobilności.	Działy projektowe (ODP, NDP, RCIiTT) / Dział Mobilności Międzynarodowej /Dział Nauki	Działanie ciągłe
		Wskaźnik: liczba ofert	Szkoła Doktorska	
4.	Sesje szkoleniowe dla kierowników w zakresie rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi	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.	Dział Kadr	Do końca I kwartału 2023 r.
		Wskaźniki: liczba sesji szkoleniowych, sumaryczna liczba uczestników: 80% pracowników pełniących funkcje kierownicze	Dział Kadr	

5.	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.</p> <p>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>Dział Kadr / Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni / Kanclerz</p>	Działanie ciągłe
			Kanclerz	
6.	Działania zwiększające dostępność ZUT dla osób ze szczególnymi potrzebami, głównie w zakresie rekrutacji, kształcenia, prowadzenia badań naukowych	<p>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.</p> <p>Dodatkowo, w ramach realizacji działania zostanie opracowany standard dostępności na ZUT (architektoniczny, cyfrowy, informacyjno-komunikacyjny, szkoleniowy).</p> <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>Prorektor ds. Kształcenia, (Pełnomocnik ds. studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami) we współpracy z Pełnomocnikiem ds. równego traktowania</p>	Do końca 2023 r.
			Prorektor ds. Kształcenia, - BON	

7.	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>Rzecznik prasowy ZUT</p> <hr/> <p>Rzecznik prasowy ZUT</p>	Do końca 2023 r. (start II kwartał 2022 r.)
8.	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>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> <hr/> <p>Dział Nauki</p>	Do końca III kwartału 2023 r.
9.	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 znajdą 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>Biuro Rektora / Pełnomocnik ds. równego traktowania</p> <hr/> <p>Pełnomocnik ds. równego traktowania</p>	Do końca 2022 r. – powstanie kompletnej strony
10.	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>Rektor ZUT / Biuro Rektora</p> <hr/> <p>Rektor ZUT</p>	Do końca II kwartału 2022 r. zrealizowano

11.	Szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i konfliktom, naruszeniu zasad etyki	Szkolenia w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, molestowania, rozwiązywania konfliktów i sporów. Szkolenia dla: pracowników uczelni i doktorantów. Wskaźnik: 80 % pracowników uczelni i 80% doktorantów	Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni	Do końca 2023 r.
			Prorektor ds. organizacji i rozwoju uczelni	
12.	Wdrożenie polityki otwartego dostępu (Open Access) oraz utworzenie punktu konsultacyjnego w zakresie Otwartej Nauki	Punktem konsultacyjnym będzie sekcja ds. otwartej nauki, która będzie świadczyć doradztwo w zakresie publikowania otwartego i otwierania danych badawczych. Materiały informacyjne i promocyjne w zakresie OA upowszechniane będą w dedykowanych zakładkach stron uczelni. Wskaźnik: liczba konsultacji	Biblioteka Główna / Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT / Biuro Promocji	Działanie ciągłe / Utworzenie Sekcji ds. Otwartej Nauki – II kwartał 2023 r.
			Koordynator ds. otwartego dostępu w ZUT	
13.	Monitoring postępów wdrażania Planu Równości Płci w ZUT	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: 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.	Pełnomocnik ds. równego traktowania / Zespół ds. równego traktowania w ZUT	Do końca III kwartału 2024 r.
			Pełnomocnik ds. równego traktowania	