

Plan działania 2019 – 2021

Lp.	Działania	Zasada K&K	Termin realizacji	Odpowiedzialna jednostka	Wskaźnik	Status realizacji działania
A4	Opracowanie wzorcowych zakresów obowiązków dla nauczyciela akademickiego – zgodnie z wymogiem określonym w art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz wprowadzenie go, jako załącznika do mianowania/umowy o pracę.	profesjonalne podejście	czerwiec 2019	Zespół ds. opracowania Regulaminu Pracy JM Rektor	nowy Regulamin Pracy	w trakcie
A7	Modyfikacja karty oceny pracy nauczyciela akademickiego o dodatkowe elementy wynikające z zasad zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca.	systemy oceny pracowników	grudzień 2020	DSOS Komisja ds. Kadry, Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry, BRK	raport z przeprowadzonej oceny okresowej pracowników	w trakcie



A8	Upowszechnienie wiedzy wśród pracowników naukowych o dostępnych świadczeniach finansowych oraz pozafinansowych w Uniwersytecie. Dopracowanie zasad dostosowania poziomu wynagrodzenia odpowiednio do poziomu kwalifikacji i zakresu obowiązków w ramach polityki personalnej UŚ.	finansowanie i wynagrodzenie	2021	DSOS Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr JM Rektor	http://www.brk.us.edu.pl/content/sprawy-kadrowo-finansowe	w trakcie
A9	Modyfikacja polityki personalnej UŚ w kierunku umożliwiania zrealizowania zadań związanych z awansem naukowym.	stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK JM Rektor	http://www.brk.us.edu.pl/content/zadania-brk	przedłużone
A10	Opracowanie polityki rozwoju zawodowego kadry w oparciu o awanse naukowe: asystent, adiunkt, doktor habilitowany i profesor.	dostęp do szkoleń i stałego rozwoju zawodowego/ doradztwo karier	2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK JM Rektor	http://www.brk.us.edu.pl/content/zadania-brk	przedłużone



A11	Opracowanie ścieżek rozwoju: naukowo- dydaktyczna, naukowa, dydaktyczna, organizacyjna – oferowanie stanowisk kierowniczych i wspieranie talentów organizacyjnych wraz z określeniem profilu kompetencji i luk kompetencyjnych oraz sposobów niwelowania różnic między nimi (metody doradztwa, szkolenia, samokształcenie).	dostęp do szkoleń i stałego rozwoju zawodowego/ doradztwo karier	2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr; BRK, JM Rektor UŚ	http://dn.us.edu.pl/dla/mlodych-naukowcow-1	przedłużone
A12	Określenie roli opiekunów naukowych i ich obowiązków w zakresie wspierania młodszej kadry.	dostęp do szkoleń i stałego rozwoju zawodowego/ doradztwo karier	2020	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK JM Rektor	http://www.brk.us.edu.pl/content/zadania-brk	przedłużone
A13	Modyfikacja polityki personalnej UŚ o aspekty związane z rozwojem kadry naukowej aspektu nauczania i wprowadzenie systemowych działań wspierających rozwój w tym zakresie.	nauczanie	2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK JM Rektor	http://www.brk.us.edu.pl/content/zadania-brk	przedłużone



A14	Modyfikacja polityki personalnej UŚ w zakresie wdrożenia informowania o wynikach rekrutacji z uwzględnieniem mocnych i słabych stron aplikacji.	przejrzystość	2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK JM Rektor	http://www.brk.us.edu.pl/content/zadania-brk	przedłużone
A15	Promowanie i upowszechnianie zasad kodeksów etycznych przyjętych w uczelni	zasady etyczne	każdego roku	JM Rektor	% pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie zasad kodeksów etycznych przyjętych w uczelni	przedłużone
A16	Ustanowienie rzecznika praw i wartości akademickich jako organu uniwersytetu	zasady etyczne	grudzień 2019	Senat UŚ	powołanie rzecznika praw i wartości akademickich	nowe
A17	Doskonalenie narzędzi komunikacji wewnętrznej z pracownikami (przebudowa strony www; intranet)	profesjonalne podejście	grudzień 2019	Zespół ds. stworzenia zmodernizowanego serwisu www	wdrożenie narzędzi komunikacji wewnętrznej z pracownikami	nowe
A18	Stworzenie ram prawnych i organizacyjnych do funkcjonowania zespołów badawczych w uczelni	profesjonalne podejście	czerwiec 2020	Dyrektorzy Instytutów	wdrożenie regulacji w zakresie funkcjonowania zespołów badawczych w uczelni	nowe



A19	Opracowanie nowych zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika naukowego	odpowiedzialność zawodowa	czerwiec 2020	JM Rektor	wdrożenie regulacji w zakresie zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej pracownika naukowego	nowe
A20	Kształtowanie postawy zaangażowania społecznego pracowników uczelni	zaangażowanie społeczne	marzec 2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry, BRK	% pracowników, którzy uczestniczą w inicjatywach z zakresu społecznej odpowiedzialności	nowe
A21	Opracowanie regulaminu szkoły doktorskiej i programów tutoringowych/mentoringowych	relacje z opiekunem	grudzień 2019	JM Rektor	wdrożenie regulacji w zakresie funkcjonowania szkoły doktorskiej i programów tutoringowych i mentoringowych	nowe
A22	Opracowanie polityki OTM-R uczelni	przejrzystość	czerwiec 2020	JM Rektor Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry BRK	wdrożenie polityki OTM-R	w trakcie



A23	Opracowanie i wdrożenie narzędzi wspierających rekrutację pracowników naukowych	dobór kadr	czerwiec 2020	JM Rektor Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry BRK	wdrożenie narzędzi wspierających rekrutację pracowników naukowych	w trakcie
A24	Opracowanie i wdrożenie badania <i>Candidate Experience</i>	przejrzystość	czerwiec 2020	BRK	wdrożenie narzędzi wspierających rekrutację pracowników naukowych	nowe
A25	Opracowanie i wdrożenie programu adaptacji zawodowej pracowników naukowych	warunki pracy	czerwiec 2020	BRK	wskaźnik NPS	nowe
A26	Opracowanie i wdrożenie polityki kadrowej uczelni wspierającej doskonałość badawczą	warunki pracy	2021	JM Rektor Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry BRK	wdrożenie polityki kadrowej uczelni wspierającej doskonałość badawczą	w trakcie



A27	Opracowanie i wdrożenie systemu oceny pracowników naukowych	systemy oceny pracowników	Grudzień 2020	JM Rektor Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry BRK	raport z przeprowadzonej oceny okresowej pracowników	w trakcie
A28	Opracowanie i wdrożenie systemu wynagradzania i motywacji pracowników naukowych	wynagrodzenie	2021	JM Rektor	Nowy Regulamin Wynagrodzeń, Regulamin Programów Projakościowych	w trakcie
A29	Doskonalenie procesu komunikacji wewnętrznej z pracownikami	warunki pracy	2021	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK	barometr satysfakcji pracowników	nowe
A30	Opracowanie modelu kompetencyjnego uczelni i jego integracja z procesami HR	rozwój kariery zawodowej	2020	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK	wdrożenie modelu kompetencyjnego uczelni	nowe



A31	Badanie potrzeb szkoleniowych pracowników uczelni	rozwój kariery zawodowej	2019	Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadr BRK	raport z analizy potrzeb szkoleniowych	nowe
A32	Realizacja programów rozwoju kluczowych kompetencji pracowników, w tym młodych naukowców	rozwój kariery zawodowej / dostęp do szkoleń i stałego rozwoju zawodowego	2021	Komisja ds. Kadry, Pełnomocnik Rektora ds. rozwoju kadry BRK	% przeszkolonych pracowników ogółem oraz w ramach poszczególnych programów	nowe