



POLITECHNIKA
LUBELSKA
LUBLIN UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY



Wdrażanie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej

czewiec 2023 r.



Europejska Karta Naukowca

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych



**ZALECENIE KOMISJI EUROPEJSKIEJ
z dnia 11 marca 2005 r.
w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz
Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.**



Europejska Karta Naukowca

- ❏ Karta określa role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców lub grantodawców.
 - ❏ Karta ma na celu zapewnienie, aby charakter stosunków między naukowcami i ich pracodawcami lub grantodawcami sprzyjał osiągnięciu pozytywnych wyników.
 - ❏ Zapewnienie stabilnego rozwoju pracowników naukowych.
 - ❏ Karta uznaje wartość wszelkiego typu form mobilności będącej środkiem do dalszego rozwoju zawodowego naukowców.



Korzyści z posiadania wyróżnienia

- ❏ Wyróżnienie **HR Excellence in Research**, czyli wdrożenie Europejskiej Karty Naukowca określa Politechnikę Lubelską jako instytucję stwarzającą najlepsze możliwe warunki pracy i rozwoju dla badaczy w Europie
 - ❏ Posiadanie logo HR zwiększa zainteresowanie potencjalnych kandydatów na stanowiska
 - ❏ Dzięki logo HR uczelnia premiowana jest w krajowych (NCN, NCBiR, MNiSW) i **międzynarodowych konkursach grantowych UE**
 - ❏ Założenia EKN i Kodeksu pokrywają się ze strategią rozwoju i misją Politechniki, zmierzającą do podniesienia jej innowacyjności i atrakcyjności dla wszystkich zatrudnionych



Europejska Karta Naukowca

3 główne obszary

- Aspekty etyczne i zawodowe

- Rekrutacja pracowników

- Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne



Europejska Karta Naukowca

1. Aspekty etyczne i zawodowe

- ☐ Wolność badań naukowych

 - ☐ Etyka w badaniach

 - ☐ Odpowiedzialność zawodowa

 - ☐ Profesjonalne podejście

 - ☐ Zobowiązania wynikające z przepisów

 - ☐ Dobre praktyki w badaniach

 - ☐ Upowszechnianie wyników

 - ☐ Wzajemne relacje

Europejska Karta Naukowca

2. Rekrutacja pracowników

- 📄 Otwarte, transparentne i merytoryczne zasady
 - 📄 Proces rekrutacji
 - 📄 Komisje konkursowe
 - 📄 Przejrzystość
 - 📄 Ocena kandydatów
 - 📄 Odstępstwa od chronologii CV
 - 📄 Uznanie kwalifikacji
 - 📄 Uznanie mobilności

Europejska Karta Naukowca

3. Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

- Uznanie zawodu

 - Środowisko badawcze

 - Warunki pracy

 - Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie






 - Finansowanie i wynagradzanie

 - Równowaga płci

 - Opieka naukowa

 - Wpływ na organy decyzyjne

Europejska Karta Naukowca na PL - HISTORIA

-  wrzesień 2015 – podpisanie Deklaracji popierającej zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przez JM Rektora Politechniki Lubelskiej,
-  marzec 2017 – strategia wysłana do KE,
-  **sierpień 2017 – Komisja Europejska przyznaje Politechnice Lubelskiej logo HR Excellence in Research,**
-  kwiecień 2020 r. – Internal Review Raport oraz OTM-R (Otwarta, przejrzysta i merytoryczna procedura rekrutacji pracowników naukowych w PL) zgłoszony do KE (Euraxess)
-  **10 sierpnia 2020 r.- zatwierdzenie Internal Review Raport i OTMRu przez EURAXESS Rights Team Komisji Europejskiej oraz przedłużenie prawa do posługiwania się wyróżnieniem HR dla Politechniki Lubelskiej do dnia 10 sierpnia 2023 r.**



Proces wdrażania strategii HR

Deklaracja poparcia karty i kodeksu naukowca
Rozpoczęcie prac komisji ds. wdrożenia

Gap analysis
Plan działania



KE przyznała PL wyróżnienie

Rozpoczęcie prac nad wdrożeniem OTM-R

Faza wdrażania Karty
i Kodeksu

Faza wdrażania OTM-R

Wewnętrzna ocena

Wdrożenie
zweryfikowanego
planu działania

Ocena przez
zewnętrznych
ekspertów

9 11

6

8

12

8

8

2015

2016

2017

2018

2019

...

2022

...

∞



Zidentyfikowane obszary - Gap Analysis 2016

- 📄 2. Zasady etyczne
- 📄 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

- 📄 12. Rekrutacja (Karta),
- 📄 13. Rekrutacja(Kodeks),

- 📄 14. Dobór kadr (Kodeks),

- 📄 15.Przejrzystość (Kodeks),

- 📄 18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności (Kodeks),

- 📄 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie,
- 📄 28. Rozwój kariery zawodowej,

- 📄 29. Wartość mobilności

RAPORT
grupy roboczej
Zespołu Kierującego Zarządzaniem Zasobami Ludzkimi
w ramach EUROPEJSKIEJ PRZESTRZENI BADAWCZEJ

Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers

OTM-R



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

3 etapy procesu rekrutacji

 Etap ogłoszenia i aplikacji

 Etap wyboru i oceny kandydatów

 Etap mianowania

OTM-R



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

1. Etap ogłoszenia i aplikacji

- 📄 Jasne wskazówki lub szablony (np. EURAXESS) do ogłaszania wolnych stanowisk
 - 📄 **Kompletna informacja o stanowisku w ogłoszeniu**
 - 📄 Zapewnienie aby ogłoszenie dotarło do szerokiego grona odbiorców
 - 📄 **Minimalizacja administracyjnych obciążeń kandydata**



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

2. Etap wyboru i oceny kandydatów

- 📄 Jasne zasady powoływania komisji kwalifikacyjnych
 - 📄 Jasne zasady dotyczące składu komisji
 - 📄 Równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych
 - 📄 Jasne kryteria oceny osiągnięć kandydatów



Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja pracowników naukowych

3. Etap mianowania

- ☐ Informacja wszystkich kandydatów na koniec procesu selekcji
 - ☐ Zapewnienie odpowiedniej informacji zwrotnej podczas rozmów kwalifikacyjnych
 - ☐ Istnienie odpowiedniego mechanizmu składania zażaleń



Europejska Karta Naukowca - OTMR

- ❑ listopad 2018 r. - **Zarządzenie Nr R-53/2018**

- ❑ kwiecień 2019 r. – wprowadzenie **Przewodnika Postępowania przy rekrutacji pracowników nadawczych i badawczo-dydaktycznych w procedurze konkursowej w PL**

- ❑ **1.10.2019 – nowy Statut PL**

Działania wynikające z gap analysis i OTM-R

Lublin University of Technology - HR Strategy for Researchers - action plan for 2020-2022

Legend: **Preparatory stage** **Document ready** **Monitoring stage**

No (Charter/code)	Description of action	Current status	2020				2021				2022			
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
2	Improvement of understanding of ethical rules													
7	Developing new policy for management of information security based on ISO/IEC 27001													
12	Improvement of New Guidance for Recruitment Procedures													
13	Improvement of a template of competition announcements													
14	Improvement of recommendations of selection procedures as a part of Guidelines on Recruitment Procedures													
15	Development of Template of Strengths and Weaknesses of each application to be used by Faculty Recruitment Commissions													
25	Adjusting the contracts for the new rules of Labor Law and the Law on Higher Education													
28	Adjusting the contracts for the new rules of Labor Law and the Law on Higher Education													
	Creating a general strategy to support young and experienced researchers in career development.													
18	Implementation of mobility as an integral part of New Guidance for Recruitment Procedures													
29	Improvement of rules and procedures for the international mobility in accordance with national legislation													
	Developing new procedures for industrial internship as an instrument encouraging mobility													
	Monitoring of international and intersectoral mobility													



Proces wdrażania strategii HR

Deklaracja poparcia karty i kodeksu naukowca
Rozpoczęcie prac komisji ds. wdrożenia

Gap analysis
Plan działania



KE przyznała PL wyróżnienie

Rozpoczęcie prac nad wdrożeniem OTM-R

Faza wdrażania Karty
i Kodeksu

Faza wdrażania OTM-R

Wewnętrzna ocena

Wdrożenie
zweryfikowanego
planu działania

Ocena przez
zewnętrznych
ekspertów

9 11

6

8

12

8

8

2015

2016

2017

2018

2019

...

2022

...






∞



Europejska Karta Naukowca na PL - działania w latach 2020-2023

- listopad 2021 – powołanie nowego **Zespołu ds. wdrażania EKN i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** oraz **Komitetu Sterującego EKN w PL** (Zarządzenie nr R-119/2021),
- grudzień 2021 – powołanie Zespołu do opracowania Planu Równości Płci dla PL** (Zarządzenie nr R-128/2021),
- grudzień 2021 – **wprowadzenie zaktualizowanego Przewodnika postępowania przy rekrutacji pracowników** badawczych i badawczo-dydaktycznych realizowanej w procedurze konkursowej w PL (Zarządzenie nr R-133/2021)

Działania zespołu

-  Ankieta wśród pracowników PL – grudzień/styczeń
-  Sprawozdanie - Senat PL – czerwiec
-  Kontrola procesu rekrutacji (zatrudniania – konkursy)
pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych
-  Przegląd dokumentów i zarządzeń
-  Włączenie się zespołu w prace nad polityką równości i strategią rozwoju naukowego



Wyniki kontroli procedury rekrutacji pracowników

Pełnomocnictwo JM Rektora dla członków zespołu

Kontrola - listopad 2021 - pierwszy Przewodnik

Kontrola - marzec 2022 – zaktualizowany Przewodnik



Wyniki kontroli rekrutacji pracowników

Uwagi / zastrzeżenia:

Ogłoszenia o konkursie

- czasami zbyt szczegółowe kryteria (H, publikacje, ocena ze studiów)
- wymagania – „znajomości tematyki badawczej uprawianej w katedrze”.
- terminy – 1 miesiąc - zalecenia 2 miesiące
- brak informacji o zadaniach pracownika
- brak informacji o możliwości zażalenia

Komisje - nie zawsze „*gender balance*”

Po konkursie

- informacja o odrzuceniu po pierwszym etapie – bez podania powodu
- informacje dla odrzuconych po II etapie – brak informacji o słabych i mocnych stronach
- procedura niszczenia dokumentów



Ankieta – styczeń 2023 - nowa formuła

- **Do wszystkich**
– **odpowiedziało 186**
- **Podział na „młodych” i doświadczonych badaczy**
odpowiedziało 38 magistrów
i 148 z minimum stopniem dr
- **Podział na kadrę kierowniczą i pracowników**
odpowiedziało 38 osób na kierowniczych stanowiskach
i 149 pracowników

Wyniki ankiety (wybrane)

1. Czy ma Pan/Pani wpływ na tematykę i zakres prowadzonych przez siebie badań naukowych?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

2. Czy Pani/Pana zdaniem, badania naukowe realizowane w Politechnice Lubelskiej mają bądź mogą mieć istotne znaczenie dla społeczeństwa?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

3. Czy podejmowane są działania, aby wyniki badań prowadzonych w Uczelni docierały do ogółu społeczeństwa?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

4. Czy zna Pani/Pan strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

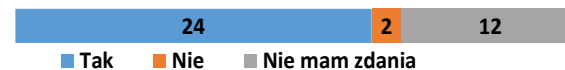
5. Czy Uczelnia wspiera naukowców w procesie pozyskiwania środków na badania naukowe (w wymiarze formalnym i prefinansowania)?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

6. Czy zapoznała się Pani/zapoznał Pan z zasadami postępowania zawartymi w Kodeksie Etyki Politechniki Lubelskiej?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych

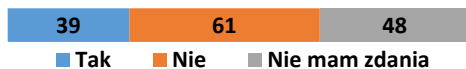


Wyniki ankiety (wybrane)

7. Czy spotkała się Pani/ spotkał się Pan z naruszeniem zasad zawartych w Kodeksie Etyki Politechniki Lubelskiej?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



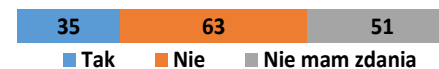
Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze

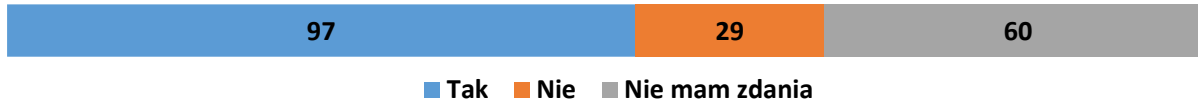


Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych

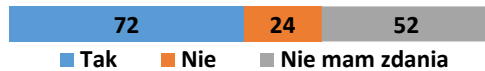


Wyniki ankiety (wybrane)

8. Czy osoby zajmujące kierownicze stanowiska propagują zasady etycznego postępowania wśród podległych im pracowników?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze

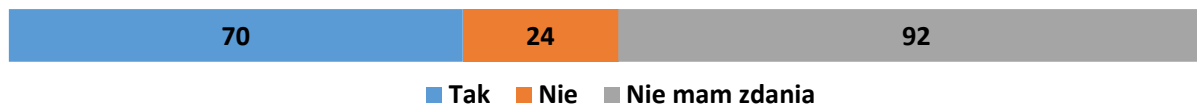


Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych

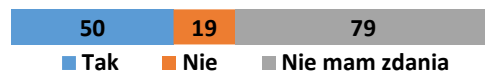


Wyniki ankiety (wybrane)

9. Czy osoby zajmujące kierownicze stanowiska właściwie reagują w przypadkach naruszenia zasad etycznego postępowania?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



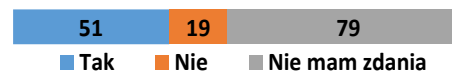
Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

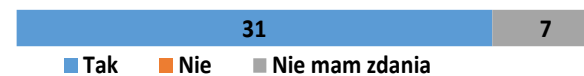
11. Czy jest Pani świadoma / Pan świadomy swojej odpowiedzialności wobec pracodawców, grantodawców, innych organów publicznych lub prywatnych, a także wobec ogółu społeczeństwa?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

12. Czy zna Pani / Pan procedury archiwizowania wyników badań by zapobiec ich utracie w razie awarii systemów komputerowych?



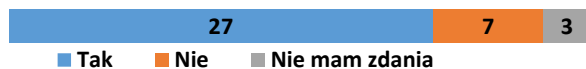
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

13. Czy podczas prowadzenia badań naukowych na Politechnice Lubelskiej przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracy?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



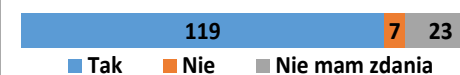
Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

16. Czy podczas prowadzenia badań naukowych istnieje możliwość skorzystania z dobrych praktyk i doświadczenia innych naukowców?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

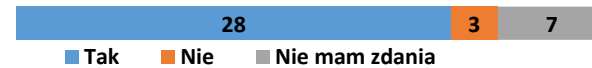
17. Czy opiekunowie naukowci udzielają niezbędnego wsparcia młodym naukowcom?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

18. Czy opiekunowie oraz osoby zarządzające jednostką stwarzają młodym naukowcom właściwe warunki rozwoju naukowego?



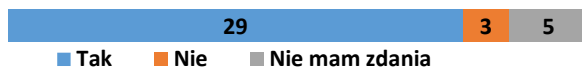
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

19. Czy pracownicy naukowcy dysponujący dużym doświadczeniem zawodowym budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

20. Czy przełożeni są pomocni w rozwiązywaniu problemów dotyczących realizacji badań naukowych oraz innych obowiązków zawodowych?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

21. Czy warunki pracy, w tym godziny pracy, są na tyle elastyczne, że pozwalają Pani/Panu na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego; wychowania dzieci i rozwoju kariery zawodowej?



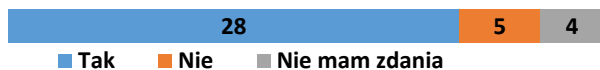
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze

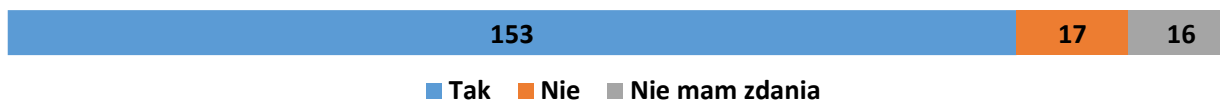


Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

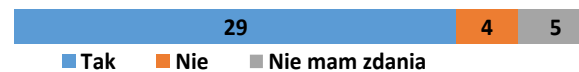
24. Czy ma Pani / Pan możliwość podnoszenia kwalifikacji i kompetencji?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

25. Czy Uczelnia wspiera możliwość stałego rozwoju pracowników poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach, kursach itp. ?



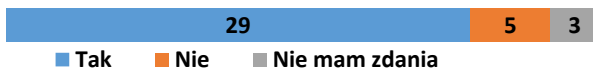
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



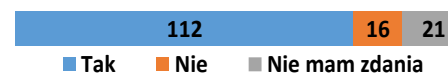
Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

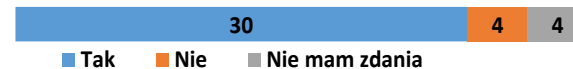
26. Czy w Uczelni są jasno określone standardy i procedury zatrudniania pracowników badawczych i badawczo - dydaktycznych?



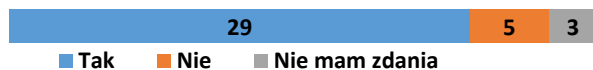
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

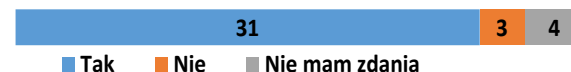
27. Czy ogłoszenia konkursowe w sprawie zatrudnienia zawierają dokładny opis wymaganych kwalifikacji oraz opis warunków pracy?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

29. Czy nabór na wolne stanowisko pracy prowadzi obiektywna, kompetentna komisja konkursowa?



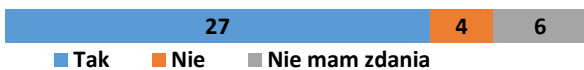
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

32. Czy kandydaci otrzymują informację o słabych i mocnych stronach swoich zgłoszeń?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze

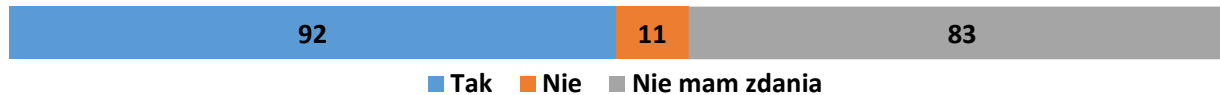


Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

33. Czy kandydaci są informowani o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego?



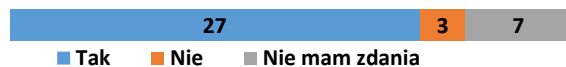
Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



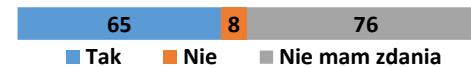
Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

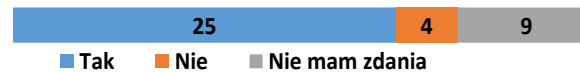
34. Czy na uczelni panują jasne zasady awansowania na wyższe stanowiska badawcze oraz badawczo - dydaktyczne?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



Wyniki ankiety (wybrane)

35 .Czy na Uczelni funkcjonuje przejrzysty system oceny nauczycieli akademickich?



Osoby posiadające przynajmniej stopień doktora



Osoby bez stopnia doktora



Osoby pełniące funkcje kierownicze



Osoby nie pełniące funkcji kierowniczych



GEP - polityka równości

Zarządzenie R-97/2022 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 17 listopada 2022 r. w sprawie powołania Pełnomocnika rektora ds. równości oraz Zespołu do wdrożenia i monitorowania Planu równości płci dla Politechniki Lubelskiej.

Strategia Rozwoju Kariery

i Indywidualny Plan Rozwoju Kariery

Zarządzenie R-18/2023 Rektora Politechniki Lubelskiej z dnia 13 marca 2023 r. w sprawie wprowadzenia Strategii rozwoju kariery pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych Politechniki Lubelskiej.

- 2. Zasady etyczne – monitoring
- 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych – monitoring
- 12. Rekrutacja (Karta) - zakończone -monitoring
- 13. Rekrutacja(Kodeks) – kontynuowane
- 14. Dobór kadr (Kodeks) – monitoring
- 15. Przejrzystość (Kodeks) – kontynuowane
- 18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności – kontynuowane
- 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie - monitoring
- 28. Rozwój kariery zawodowej – kontynuowane
- 29. Uznanie wartości mobilności - monitoring
- 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Ewaluacja po sierpniu 2023

- **Raport (Euraxess)**
- **KE wyznacza 3 recenzentów z 3 różnych krajów**
- **Ustalenie daty wizyty**
- **Sprawdzenie strony www - ewentualnie materiały uzupełniające**
- **Po „site visit” – ocena recenzentów i raport**

Ewaluacja - „*site visit*” (język angielski)

- Zespół ds. wdrożenia
- Komitet Sterujący
- Inne Komitety??
- Spotkanie z naukowcami R1-R2 (min. 4 osoby, *gender balance*)
- Spotkanie z naukowcami R3-R4 (min. 4 osoby, *gender balance*)
- „*stake holders*” – związki zawodowe?
- Inne grupy???



§ 1.

Powołuję **Komitet Sterujący Europejskiej Karty Naukowca w Politechnice Lubelskiej** podejmujący kluczowe decyzje dotyczące strategicznych kierunków działań przewidzianych do realizacji w Politechnice Lubelskiej, zwany dalej „Komitetem”, w następującym składzie:

- Przewodniczący: prof. dr hab. inż. **Zbigniew PATER**
- Członkowie: dr hab. inż. **Dariusz CZERWIŃSKI**, prof. dr hab. **Małgorzata PAWŁOWSKA**, mgr inż. **Mirosław ŻUBER**, mgr **Ewa BIENŃ**.

§ 3.

Powołuję **Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Politechnice Lubelskiej**, zwany dalej „Zespołem”, w następującym składzie:

- Przewodnicząca: prof. dr hab. Marzenna DUDZIŃSKA
- Zastępca Przewodniczącej: prof. dr hab. inż. Wojciech FRANUS
- Członkowie: prof. dr hab. Barbara SUROWSKA, dr hab. inż. Jacek HUNICZ, dr inż. Joanna KOZIEŁ, dr inż. Leszek PANASIEWICZ, dr inż. Agata CZARNIGOWSKA, dr Agnieszka GANDZEL, mgr inż. Martyna BOCIAN, mgr inż. Magda DROŹDZIEL-JURKIEWICZ, mgr Aneta ŚWIĆ-TOSIEK
- Sekretarz: mgr Beata KIJAK-MITURA

Ewaluacja – strona www – ważne (pol. i ang.)

- Logo HR – widoczne
 - Dokumenty po polsku i angielsku (cross-linking) – dopracować
- Internet / Intranet**
- Informacja o wdrażaniu - dokumenty:
 - List intencyjny +
 - Plany działania +
 - Strategia HR +
 - Gender Equality Plan +
 - Carrer Development Plan +
 - Skład komitetów i grup roboczych, raporty, etc. +

Dalsze działania:

- **Kontynuacja - ankiety**
- **Kontynuacja – kontrole OTM-R**
- **Uświadamianie pracowników**
- **Monitorowanie nowych aktów prawnych**
- **Strona www !**

Proces wdrażania strategii HR

