

PLAN DZIAŁAŃ

WERSJA 4.00 Z DNIA 27.12.2024

Case numer: 2020PL3903

Akademia Łomżyńska (do 01.06.2023 Akademia Nauk Stosowanych w Łomży; do 28.02.2022 Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży)

ul. Akademicka 14, 18-400 Łomża, tel. +48 86 215 59 50, email: biuro@al.edu.pl, webpage: <https://al.edu.pl/>

DATA ZATWIERDZENIA KARTY I KODEKSU: 04.11.2020

DZIAŁANIA

Plan działania i strategia HRS4R muszą być opublikowane w łatwo dostępnym miejscu na stronie internetowej organizacji.

Proszę podać łącze internetowe do strony (stron) poświęconej strategii HR organizacji:

***URL:**

wersja polska: <https://al.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research>

wersja angielska: <https://al.edu.pl/en/research/hr-excellence-in-research>

Proszę wypełnić listę podsumowującą wszystkie indywidualne działania, które należy podjąć w ramach HRS4R w Państwa organizacji ukierunkowane na słabe i mocne strony zidentyfikowanych w dokumencie GAP Analiza luk - przegląd:

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
Aspekty etyczne i zawodowe					
1.	Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników naukowych i nowozatrudnionych pracowników naukowych w celu zapoznania się z przepisami nowej Europejskiej Karty Naukowca (z wykorzystaniem materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej, które umieszczono na platformie e-learningowej)	2. Zasady etyczne	Raz na rok akademicki, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 – 01.10.2027/30.09.2028 Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027 – 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Przeszkolenie wszystkich pracowników naukowych – ilość osób biorących udział w szkoleniu w określonym czasie do ilości zatrudnionych lub nowozatrudnionych pracowników naukowych (%); naukowiec R1, R2, R3, R4 = 80% w 2025, 90% w 2026, 100% w 2027 Uwaga: naukowiec, który raz odbył szkolenie nie musi odbywać go ponownie w kolejnych latach
2.	Cykliczne spotkania z pracownikami prowadzącymi działalność naukową w celu omawiania najważniejszych zmian w przepisach prawa	5. Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów	Dwa razy na rok akademicki, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 – 01.10.2027/30.09.2028 Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	(forma spotkań stacjonarnie lub on-line)		przewidywania dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028		
3.	Optimalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w AŁ w Łomży. Nowelizacja Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej	6. Odpowiedzialność	Do 30.06.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przewidywania dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Dział Nauki i Projektów	Przyjęcie znowelizowanej procedury korzystania z infrastruktury badawczej w AŁ w Łomży (dokument/ procedura; j.m. – szt. + link)
4.	Organizacja cyklicznych spotkań, na których omawiane byłyby możliwości w zakresie: 1. upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników 9. Zaangażowanie społeczne	Raz na rok akademicki, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 – 01.10.2027/30.09.2028	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	narzędzia jakimi dysponuje AŁ; 2. upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach realizowanych przez Uczelnię		Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027 – 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028		
5.	Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Do 30.06.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Dział Nauki i Projektów	Trend: Liczba publikacji w danym roku do liczby publikacji w roku poprzednim (rosnący/malejący)
6.	Opracowanie, przeprowadzenie i raportowanie raz na rok do Komitetu Nadzorującego badania odczuć naukowców	10. Zasada niedyskryminacji	Raz na rok w styczniu za ubiegły rok; tj. – 01-31.01.2025 za 2024 – 01-31.01.2026 za 2025	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Raport z analizą i wnioskami z przeprowadzonego badania za dany okres badawczy (dokument, szt. + link)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	w zakresie równości płci i niedyskryminacji na etapie zatrudniania		– 01-31.01.2027 za 2026 – 01-31.01.2028 za 2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 27.02 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2024 do 27.02.2025 – 2025 do 27.02.2026 – 2026 do 27.02.2027 – 2027 do 27.02.2028		
7.	Powołanie zespołu i zaaktualizowanie Procedury awansowania nauczycieli akademickich oraz wypracowanie zasady przenoszenia pracowników ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne	11. Systemy oceny pracowników 33. Nauczanie	Do 30.06.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Dokument znowelizowanej Procedury awansowania nauczycieli akademickich przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/ procedura; j.m. – szt. + link)
8.	Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla brakujących stanowisk pracy oraz aktualizacja dokumentacji oceny ryzyka zawodowego	7. Dobre praktyki badawcze	Raz na rok, tj. – od 01.01.2025 do 31.12.2025 – od 01.01.2026 do 31.12.2026	Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	Liczba ocen ryzyka dla nowych stanowisk; Liczba aktualizacji ocen ryzyka dla istniejących stanowisk. (dokument; j.m. – szt.)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			– od 01.01.2027 do 31.12.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028		
9.	Aktualizacja sekcji serwisu w języku angielskim poświęconego nagrodzie HR Excellence in Research	5. Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów 10. Zasada niedyskryminacji	Raz na rok, tj. – od 01.01.2025 do 31.12.2025 – od 01.01.2026 do 31.12.2026 – od 01.01.2027 do 31.12.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Dział współpracy z zagranicą/ Dział Nauki i Projektów	Liczba nowych treści, dokumentów (dokument, j.m. – szt.); (Web Link do strony internetowej)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
10.	Przygotowanie i realizacja kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej z zakresu równości, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	2. Zasady etyczne 4. Profesjonalne podejście 10. Zasada niedyskryminacji	Raz na pół roku, tj. – od 01.01.2025 do 30.06.2025 – od 01.07.2025 do 31.12.2025 – od 01.01.2026 do 30.06.2026 – od 01.07.2026 do 31.12.2026 – od 01.01.2027 do 30.06.2027 – od 01.07.2027 do 31.12.2027 – od 01.01.2028 do 30.06.2028 – od 01.07.2028 do 31.12.2028 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Dział Nauki i Projektów	Liczba kampanii zrealizowanych do liczby kampanii planowanych w danym roku kalendarzowym (%)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
11.	Tłumaczenie na język angielski dokumentu Polityki Równości płci i publikacja na sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim) poświęconym nagrodzie HR Excellence in Research	10. Zasada niedyskryminacji 27.Równowaga płci	Do 30.06.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych/ Akademiczne Centrum Języków Obcych	Przetłumaczony dokument Polityki Równości Płci opublikowany na stronie internetowej – link do sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim; dokument/ j.m - szt + link)
Rekrutacja i selekcja					
12.	Opracowanie i wdrożenie Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)	12. Rekrutacja (1 – standardy) 13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Do 31.12.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Liczba osób z zagranicy aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku w stosunku do liczby osób ogółem aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku (%). Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 każdego roku, tj. – 31.12.2024 – 31.12.2025 – 31.12.2026 – 31.12.2027 Trend udziału kandydatek (niedoreprezentowana

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
					grupa) aplikujących do pracy w AŁ w Łomży (rosnący/malejący). Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 danego roku w stosunku do roku poprzedzającego, tj. do 31.12.2024 za 2023 do 31.12.2025 za 2024 do 31.12.2026 za 2025 do 31.12.2027 za 2026 do 31.12.2028 za 2027
13.	Opracowanie i wdrożenie Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)	12. Rekrutacja (1 – standardy) 13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Do 30.06.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Realizacja cyklu szkoleń dla osób zaangażowanych w proces rekrutacji w zakresie OTM-R. 1. Zbadanie satysfakcji uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%). 2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
					oferowanych miejsc szkoleniowych (%). 85 % respondentów (pracowników i kandydatów) wykazuje satysfakcję na poziomie 85% iż OTM-R spełnia swoje cele (ankieta; j.m. – % respondentów; wartość oczekiwana = 85%).
14.	Przygotowanie w formie e-learningu szkolenia dla członków Komisji Konkursowych dotyczących zasad przeprowadzania konkursów i zasad pracy Komisji Konkursowych	13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Zadanie realizowane w sposób ciągły; Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2024 do 31.01.2025 – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Szkolenie e-learning dla członków Komisji Konkursowych na platformie e-learningowej (link, liczba przeszkolonych osób). Uwaga: naukowiec, który raz odbył szkolenie nie musi odbywać go ponownie
15.	Przeprowadzenie badania wśród członków Komisji w zakresie przydatności treści szkoleniowych oraz ocena poziomu satysfakcji z przyswojonych treści i udziału w szkoleniu	13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)	Raz na rok w grudniu danego roku, tj. – 01-31.12.2024 za 2024 – 01-31.12.2025 za 2025 – 01-31.12.2026 za 2026 – 01.31.12.2027 za 2027	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów	Raport z analizą i wnioskami z przeprowadzonego badania za dany okres badawczy (dokument, szt. + link)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2024 do 31.01.2025 – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028		
16.	Tłumaczenie na język angielski dokumentu Polityka OTM-R i publikacja na sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim) poświęconym nagrodzie HR Excellence in Research	12. Rekrutacja (1-standardy) 13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks) 18. Uznane doświadczenia związanego z mobilnością 19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)	Do 30.06.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych/ Akademickie Centrum Języków Obcych	Przetłumaczony dokument Polityki OTM-R opublikowany na stronie internetowej – link do sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim; dokument/ j.m - szt + link)
17.	Tłumaczenie na język angielski dokumentu Regulaminu Komisji Konkursowych do zatrudniania nauczycieli akademickich i publikacja na	13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks) 14. Dobór kadr (Kodeks)	Do 30.06.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów/	Przetłumaczony dokument Regulaminu Komisji Konkursowych do zatrudniania nauczycieli akademickich i opublikowany na stronie internetowej - link

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim) poświęconym nagrodzie HR Excellence in Research	15. Przejrzystość (Kodeks)	kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026	Akademickie Centrum Języków Obcych	do sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim; dokument/ j.m - szt + link)
18.	Przesłanie drogą elektroniczną do wszystkich naukowców oraz sukcesywnie do nowozatrudnionych naukowców Polityki OTM-R	13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks) 15. Przejrzystość (Kodeks) 24. Warunki pracy	Raz na pół roku, tj. – 01-31.03.2025 – 01-31.10.2025 – 01-31.03.2026 – 01-31.10.2026 – 01-31.03.2027 – 01-31.10.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Liczba osób zapoznanych z polityką OTM-R w stosunku do stanu zatrudnienia naukowców % (naukowiec R2, R3, R4 = 100%)
	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne				
19.	Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla	23. Środowisko badań naukowych	Zadanie realizowane w sposób ciągły; Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu	Pełnomocnik Rektora ds. Współpracy z Gospodarką/ współpraca: Dział Nauki i Projektów	Trend: Liczba partnerstw w danym roku do liczby partnerstw w roku poprzednim (rosnący/malejący)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	podejmowania wspólnych projektów naukowych		Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028		
20.	Opracowanie i wdrożenie Programu Równowagi Praca – Życie z uwzględnieniem działań i instrumentów odnoszących się np. do: organizacji czasu pracy (w tym zasad pracy zdalnej), kwestii urlopowych, wsparcia w opiece nad zależnymi członkami rodziny (w tym nad małymi dziećmi, starszymi rodzicami); działań prozdrowotnych (z uwzględnieniem zmian w strukturze wydatków z ZFŚS)	24. Warunki pracy	Do 30.09.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca/ Dział Spraw Osobowych	Opracowany i przyjęty Program Równowagi Praca – Życie (dokument; j.m. – szt. + link)
21.	Wprowadzenie do aktów wewnętrznych Uczelni zapisów w zakresie stabilności zatrudnienia dla pracowników badawczo – dydaktycznych dobrze rokujących w zakresie prac	25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Do 31.12.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca/ Dział Spraw Osobowych	Liczba aktów wewnętrznych, do których wprowadzono zapisy (dokument/ procedura – j.m. – szt.)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	naukowo – badawczych np. skracających zatrudnienie pracownika badawczo-naukowego na czas określony z obecnych maksymalnie 33 miesięcy do maksymalnie 24 miesięcy, po tym czasie - w przypadku pozytywnego wyniku oceny pracownika, zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony		kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026		
22.	Opracowanie, przeprowadzenie i raportowanie raz na rok do Komitetu Nadzorującego badania odczuć naukowców w zakresie równości płci i niedyskryminacji	27. Równowaga płci	Raz na rok w styczniu za ubiegły rok; tj. – 01-31.01.2025 za 2024 – 01-31.01.2026 za 2025 – 01-31.01.2027 za 2026 – 01-31.01.2028 za 2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 27.02 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2024 do 27.02.2025 – 2025 do 27.02.2026 – 2026 do 27.02.2027 – 2027 do 27.02.2028	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Raport z analizą i wnioskami z przeprowadzonego badania za dany okres badawczy (dokument, szt. + link)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
23.	Opracowanie i wdrożenie „Przewodnika AŁ w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa): 1. w której uznaje się wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i trans-dyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery; 2. w którym znajdzie się zapis o konieczności doceniania współautorstwa z pracownikami innych jednostek naukowych przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ona	28. Rozwój kariery zawodowej 29. Wartość mobilności 32. Współautorstwo 38. Kontynuowanie rozwoju zawodowego 39. Dostęp do szkoleń naukowych	Do 31.12.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	Przewodnik AŁ w Łomży dla pracownika naukowego przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument; j.m. – szt. + link)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych				
24.	Opracowanie i przyjęcie procedury dotyczącej Zarządzania talentami w uczelni, która dotyczy zarówno wyróżniających się studentów, jak i pracowników naukowych. Hasłem promującym przedsięwzięcie może być „Jak zostać naukowcem?” czy też „Kształcimy dla innych”	28. Rozwój kariery zawodowej	Do 30.09.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca	Procedura dotycząca zarządzania talentami przyjęta i opublikowana na stronie Uczelni (dokument/ procedura; j.m. – szt. + link)
25.	Rozszerzenie działalności Biura Karier o konsultacje z zakresu przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego dla wszystkich pracowników AŁ w Łomży, w tym dla pracowników naukowych	30. Dostęp do doradztwa zawodowego	Do 31.12.2026 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027	Biuro Karier	Trend: Liczba konsultacji w danym roku do liczby konsultacji w roku poprzednim (rosnący/malejący)
26.	Opracowanie szkolenia w formie e-learningowe dla młodych naukowców	31. Prawa własności intelektualnej	Do 31.12.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego	Szkolenie opracowane i uruchomione na platformie elearningowej uczelni dla

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	z zakresu ochrony praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich		przetawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026		młodych naukowców – R1, R2 (szkolenie; j.m. – szt. + link) Uwaga: naukowiec który raz odbył szkolenie nie musi odbywać go ponownie)
27.	Przeprowadzenie badania satysfakcji z pracy naukowców	11. Systemy oceny pracowników 23. Środowisko badań naukowych 24. Warunki pracy	Raz na rok, tj. – od 01.01.2025 do 31.12.2025 – od 01.01.2026 do 31.12.2026 – od 01.01.2027 do 31.12.2027 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przetawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. warunków pracy naukowca/ Dział Spraw Osobowych	Liczba osób biorących udział w badaniu w stosunku do stanu zatrudnienia naukowców (%)
28.	Tłumaczenie na język angielski dokumentu Przewodnik AŁ w Łomży dla pracownika naukowego i publikacja na sekcji serwisu (w języku angielskim	28. Rozwój kariery zawodowej 29. Wartość mobilności 32. Współautorstwo	Do 30.06.2026 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przetawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. możliwości rozwoju zawodowego/ Akademickie Centrum Języków Obcych	Przetłumaczony dokument Przewodnik AŁ w Łomży dla pracownika naukowego i opublikowany na stronie internetowej – link do sekcji serwisu (w języku angielskim

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALN A JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	i polskim) poświęconym nagrodzie HR Excellence in Research	38. Kontynuowanie rozwoju zawodowego 39. Dostęp do szkoleń naukowych	kolejnego roku kalendarzowego, tj. – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027		i polskim; dokument/ j.m - szt + link)
	Trening i rozwój				
29.	Cykliczne spotkania z pracownikami mające na celu motywowaniu młodych pracowników do rozwoju naukowego, wskazaniu możliwości ścieżki rozwoju oraz pomoc w określeniu tematów badawczych młodemu naukowcowi	37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Dwa razy na rok akademicki, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 – 01.10.2027/30.09.2028 Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj. – 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025 – 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026 – 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027 – 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)