

## **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](mailto: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)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
<b>Aspekty etyczne i zawodowe</b>					
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. <ul style="list-style-type: none"> <li>– 01.10.2024/30.09.2025</li> <li>– 01.10.2025/30.09.2026</li> <li>– 01.10.2026/30.09.2027</li> <li>– 01.10.2027/30.09.2028</li> </ul> Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj. <ul style="list-style-type: none"> <li>– 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025</li> <li>– 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026</li> <li>– 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027</li> <li>– 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028</li> </ul>	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	Raz na kwartał, tj., IV kwartał= od 01.10.2024 do 31.12.2024 od 01.10.2025 do 31.12.2025 od 01.10.2026 do 31.12.2026	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)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			<p>od 01.10.2027 do 31.12.2027 od 01.10.2028 do 31.12.2028</p> <p>I kwartał = od 01.01.2025 do 31.03.2025 od 01.01.2026 do 31.03.2026 od 01.01.2027 do 31.03.2027 od 01.01.2028 do 31.03.2028</p> <p>II kwartał = od 01.04.2025 do 30.06.2025 od 01.04.2026 do 30.06.2026 od 01.04.2027 do 30.06.2027 od 01.04.2028 do 30.06.2028</p> <p>III kwartał= od 01.07.2025 do 30.09.2025 od 01.07.2026 do 30.09.2026 od 01.07.2027 do 30.09.2027 od 01.07.2028 do 30.09.2028</p> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025</li> <li>- 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026</li> </ul>		

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027</li> <li>– 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028</li> </ul>		
3.	Optimalizacja procesu wnioskowania i korzystania z infrastruktury badawczej w AŁ w Łomży. Nowelizacja Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej	6. Odpowiedzialność	<p>Do 30.06.2027</p> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2025 do 31.01.2026</li> <li>– 2026 do 31.01.2027</li> <li>– 2027 do 31.01.2028</li> </ul>	Dział Nauki i Projektów	Przyjęcie znowelizowanej procedury korzystania z infrastruktury badawczej w AŁ w Łomży (dokument/ procedura; j.m. – szt. + link)
4.	<p>Organizacja cyklicznych spotkań, na których omawiane byłyby możliwości w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. upowszechniania i komercjalizacji badań, ze wskazaniem na narzędzia jakimi dysponuje AŁ;</li> <li>2. upowszechniania wiedzy, poprzez organizację Konferencji, Seminariów bądź udziału w projektach</li> </ol>	<p>8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</p> <p>9. Zaangażowanie społeczne</p>	<p>Raz na rok akademicki, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 01.10.2024/30.09.2025</li> <li>– 01.10.2025/30.09.2026</li> <li>– 01.10.2026/30.09.2027</li> <li>– 01.10.2027/30.09.2028</li> </ul> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok akademicki do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.10. danego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 01.10.2024/30.09.2025 do 31.10.2025</li> </ul>	Dziekani i Kierownicy Katedr/Zakładów	Liczba spotkań faktycznie zrealizowanych do liczby spotkań planowanych w danym roku kalendarzowym (%)

<b>Lp.</b>	<b>PROPONOWANE DZIAŁANIA</b>	<b>ZASADA GAP</b>	<b>CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)</b>	<b>ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA</b>	<b>WSKAŹNIK (I)/CEL (E)</b>
	realizowanych przez Uczelnię		<ul style="list-style-type: none"> <li>– 01.10.2025/30.09.2026 do 31.10.2026</li> <li>– 01.10.2026/30.09.2027 do 31.10.2027</li> <li>– 01.10.2027/30.09.2028 do 31.10.2028</li> </ul>		
5.	Zwiększenie klarowności publikowanych na stronie internetowej Uczelni treści dotyczących wyników badań naukowych pracowników, w celu ułatwienia ich komercjalizacji	8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	<p>Do 30.06.2027</p> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2025 do 31.01.2026</li> <li>– 2026 do 31.01.2027</li> <li>– 2027 do 31.01.2028</li> </ul>	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 w zakresie równości płci i niedyskryminacji na etapie zatrudniania	10. Zasada niedyskryminacji	<p>Raz na rok w styczniu za ubiegły rok; tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 01-31.01.2025 za 2024</li> <li>– 01-31.01.2026 za 2025</li> <li>– 01-31.01.2027 za 2026</li> <li>– 01-31.01.2028 za 2027</li> </ul> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 27.02</p>	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)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			<p>kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2024 do 27.02.2025</li> <li>– 2025 do 27.02.2026</li> <li>– 2026 do 27.02.2027</li> <li>– 2027 do 27.02.2028</li> </ul>		
7.	Powołanie zespołu i zaaktualizowanie Procedury awansowania nauczycieli akademickich oraz wypracowanie zasady przenoszenia pracowników ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne	<p>11. Systemy oceny pracowników</p> <p>33. Nauczanie</p>	<p>Do 30.06.2025</p> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2025 do 31.01.2026</li> </ul>	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	<p>Raz na rok, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– od 01.01.2025 do 31.12.2025</li> <li>– od 01.01.2026 do 31.12.2026</li> <li>– od 01.01.2027 do 31.12.2027</li> </ul> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p>	Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	<p>Liczba ocen ryzyka dla nowych stanowisk;</p> <p>Liczba aktualizacji ocen ryzyka dla istniejących stanowisk. (dokument; j.m. – szt.)</p>

<b>Lp.</b>	<b>PROPONOWANE DZIAŁANIA</b>	<b>ZASADA GAP</b>	<b>CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)</b>	<b>ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA</b>	<b>WSKAŹNIK (I)/CEL (E)</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– 2025 do 31.01.2026</li> <li>– 2026 do 31.01.2027</li> <li>– 2027 do 31.01.2028</li> </ul>		
9.	Aktualizacja sekcji serwisu w języku angielskim poświęconego nagrodzie HR Excellence in Research	<p>5. Zobowiązania wynikające z umów lub przepisów</p> <p>10. Zasada niedyskryminacji</p>	<p>Raz na rok, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– od 01.01.2025 do 31.12.2025</li> <li>– od 01.01.2026 do 31.12.2026</li> <li>– od 01.01.2027 do 31.12.2027</li> </ul> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2025 do 31.01.2026</li> <li>– 2026 do 31.01.2027</li> <li>– 2027 do 31.01.2028</li> </ul>	Dział współpracy z zagranicą/ Dział Nauki i Projektów	Liczba nowych treści, dokumentów (dokument, j.m. – szt.); (Web Link do strony internetowej)
10.	Przygotowanie i realizacja kampanii informacyjnej wśród społeczności akademickiej z zakresu równości, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	<p>2. Zasady etyczne</p> <p>4. Profesjonalne podejście</p> <p>10. Zasada niedyskryminacji</p>	<p>Raz na pół roku, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– od 01.01.2025 do 30.06.2025</li> <li>– od 01.07.2025 do 31.12.2025</li> <li>– od 01.01.2026 do 30.06.2026</li> </ul>	Dział Nauki i Projektów	Liczba kampanii zrealizowanych do liczby kampanii planowanych w danym roku kalendarzowym (%)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– od 01.07.2026 do 31.12.2026</li> <li>– od 01.01.2027 do 30.06.2027</li> <li>– od 01.07.2027 do 31.12.2027</li> <li>– od 01.01.2028 do 30.06.2028</li> <li>– od 01.07.2028 do 31.12.2028</li> </ul> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2025 do 31.01.2026</li> <li>– 2026 do 31.01.2027</li> <li>– 2027 do 31.01.2028</li> </ul>		
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/ Akademickie 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)



Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
<b>Rekrutacja i selekcja</b>					
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 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

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
					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 oferowanych miejsc szkoleniowych (%).  85 % respondentów (pracowników i kandydatów) wykazuje satysfakcję na poziomie 85% iż OTM-R spełnia swoje cele (ankieta; j.m. – %)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
					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  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	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)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2025 do 31.01.2026</li> <li>- 2026 do 31.01.2027</li> <li>- 2027 do 31.01.2028</li> </ul>		
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	<p>12. Rekrutacja (1-standardy)</p> <p>13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)</p> <p>18. Uznane doświadczenia związanego z mobilnością</p> <p>19. Uznawanie kwalifikacji (Kodeks)</p>	<p>Do 30.06.2025</p> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2025 do 31.01.2026</li> </ul>	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych/ Akademiczne 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 sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim) poświęconym nagrodzie HR Excellence in Research	<p>13. Rekrutacja (2-efektywne przejrzyste procedury; Kodeks)</p> <p>14. Dobór kadr (Kodeks)</p> <p>15. Przejrzystość (Kodeks)</p>	<p>Do 30.06.2025</p> <p>Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przedstawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2025 do 31.01.2026</li> </ul>	Grupa Robocza LOGO HRS4R ds. transparentnych zasad naboru pracowników i konkursów/ Akademiczne Centrum Języków Obcych	Przetłumaczony dokument Regulaminu Komisji Konkursowych do zatrudniania nauczycieli akademickich i opublikowany na stronie internetowej - link do sekcji serwisu (w języku angielskim i polskim; dokument/ j.m - szt + link)
18.	Przesłanie drogą elektroniczną do wszystkich naukowców oraz	13. Rekrutacja (2-efektywne)	<p>Raz na pół roku, tj.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 01-31.03.2025</li> <li>- 01-31.10.2025</li> </ul>	Biuro Prawne i Dział Spraw Osobowych	Liczba osób zapoznanych z polityką OTM-R w stosunku do stanu

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	sukcesywnie do nowozatrudnionych naukowców Polityki OTM-R	przejrzyste procedury; Kodeks)  15. Przejrzystość (Kodeks)  24. Warunki pracy	– 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		zatrudnienia naukowców % (naukowiec R2, R3, R4 = 100%)
<b>Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne</b>					
19.	Rozszerzenie współpracy z zewnętrznymi podmiotami w zakresie prowadzenia wspólnych badań, w tym budowanie konsorcjów dla podejmowania wspólnych projektów naukowych	23. Środowisko badań naukowych	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.  – 2025 do 31.01.2026 – 2026 do 31.01.2027 – 2027 do 31.01.2028	Pełnomocnik Rektora ds. Transferu Wiedzy i Technologii/ współpraca: Dział Nauki i Projektów	Trend: Liczba partnerstw w danym roku do liczby partnerstw w roku poprzednim (rosnący/malejący)

<b>Lp.</b>	<b>PROPONOWANE DZIAŁANIA</b>	<b>ZASADA GAP</b>	<b>CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)</b>	<b>ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA</b>	<b>WSKAŹNIK (I)/CEL (E)</b>
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 przestawienia 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 naukowo – badawczych np. skracających zatrudnienie pracownika badawczo-naukowego na czas określony z obecnych maksymalnie 33 miesięcy do	25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	Do 31.12.2025 Raport z realizacji zadania za dany rok kalendarzowy do przestawienia dla Komitetu Nadzorującego do 31.01 kolejnego roku kalendarzowego, tj.  – 2025 do 31.01.2026	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)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	maksymalnie 24 miesiące, po tym czasie - w przypadku pozytywnego wyniku oceny pracownika, zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony				
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)
23.	Opracowanie i wdrożenie „Przewodnika AŁ w Łomży dla pracownika naukowego” (wersja elektroniczna/papierowa):	28. Rozwój kariery zawodowej 29. Wartość mobilności 32. Współautorstwo	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. 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)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	<p>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;</p> <p>2. w którym znajdzie się zapis o konieczności doceniania współautorstwa z pracownikami innych jednostek naukowych przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ona dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych</p>	<p>38. Kontynuowanie rozwoju zawodowego</p> <p>39. Dostęp do szkoleń naukowych</p>	<p>kolejnego roku kalendarzowego, tj.</p> <p>– 2025 do 31.01.2026</p>		



<b>Lp.</b>	<b>PROPONOWANE DZIAŁANIA</b>	<b>ZASADA GAP</b>	<b>CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)</b>	<b>ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA</b>	<b>WSKAŹNIK (I)/CEL (E)</b>
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 z zakresu ochrony praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich	31. Prawa własności intelektualnej	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	Szkolenie opracowane i uruchomione na platformie elearningowej uczelni dla młodych naukowców –R1, R2 (szkolenie; j.m. – szt. + link)

<b>Lp.</b>	<b>PROPONOWANE DZIAŁANIA</b>	<b>ZASADA GAP</b>	<b>CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)</b>	<b>ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA</b>	<b>WSKAŹNIK (I)/CEL (E)</b>
					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 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	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 i polskim) poświęconym	28. Rozwój kariery zawodowej 29. Wartość mobilności 32. Współautorstwo	Do 30.06.2026  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	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 i polskim; dokument/ j.m - szt + link)

Lp.	PROPONOWANE DZIAŁANIA	ZASADA GAP	CZAS (KWARTAŁ/ SEMESTR)	ODPOWIEDZIALNA JEDNOSTKA	WSKAŹNIK (I)/CEL (E)
	nagrodzie HR Excellence in Research	38. Kontynuowanie rozwoju zawodowego  39. Dostęp do szkoleń naukowych	– 2026 do 31.01.2027		
<b>Trening i rozwój</b>					
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 (%)