



UNIwersytet
Warszawski



UNIWERSYTET WARSZAWSKI
Kierownik Programu
„Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza”
prof. dr hab. Zygmunt Lalak
INICJATYWA DOSKONAŁOŚCI
UCZELNIA
BADAWCZA

2023-01-18
2024

Regulamin kwalifikacji i uczestnictwa w działaniach rozwojowych służących podnoszeniu kompetencji pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, podejmowanych w Programie „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” (IDUB)

§ 1

Postanowienia ogólne

1. W I konkursie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” Uniwersytet Warszawski otrzymał status uczelni badawczej. Jednym z celów szczegółowych Programu jest przygotowanie i wdrożenie kompleksowych rozwiązań służących rozwojowi zawodowemu pracowników uczelni, w szczególności młodych naukowców.
2. Celem działań rozwojowych realizowanych na podstawie niniejszego regulaminu jest:
 - a) przygotowanie pracowników do realizacji podstawowych i uzupełniających zadań Uniwersytetu Warszawskiego obecnie i w przyszłości, m. in. do sprawnej realizacji projektów badawczych i rozwoju umiędzynarodowienia;
 - b) rozwój kultury organizacyjnej Uniwersytetu Warszawskiego sprzyjającej ciągłemu uczeniu się i dzieleniu się wiedzą i doświadczeniem z innymi, m. in. poprzez rozwój kompetencji w zakresie współpracy pracowników badawczych i administracyjnych;
 - c) zapewnienie równych szans zawodowych pracownikom Uniwersytetu Warszawskiego.
3. Niniejszy regulamin określa zasady kwalifikacji oraz warunki uczestnictwa pracowników Uniwersytetu Warszawskiego w działaniach rozwojowych oferowanych w Programie za wyjątkiem działań, które wymagają, ze względu na swój charakter, osobnych regulacji.
4. Do działań realizowanych na podstawie niniejszego regulaminu mają zastosowanie postanowienia Zarządzenia nr 85 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW poz. 138) w zakresie niesprzecznym z zawartą z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego umową nr 01/IDUB/2019/94 z dn. 16.12.2019 r. w wyniku rozstrzygnięcia konkursu w ramach Programu.

§ 2

Definicje



UNIwersytet
Warszawski



INICJATYWA DOSKONAŁOŚCI
UCZELNIA
BADAWCZA

Ilekcją w regulaminie jest mowa o:

1. Uniwersytecie – należy przez to rozumieć Uniwersytet Warszawski;
2. Programie – należy przez to rozumieć Program „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” realizowany na Uniwersytecie Warszawskim;
3. regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin kwalifikacji i uczestnictwa w działaniach rozwojowych służących podnoszeniu kompetencji pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, podejmowanych w Programie „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”;
4. pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w okresie realizacji działania rozwojowego na Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę lub mianowania, w grupie nauczycieli akademickich lub pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
5. uczestnikowi – należy przez to rozumieć pracownika biorącego udział w działaniu rozwojowym realizowanym na podstawie regulaminu;
6. przełożonym – należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, o której mowa w § 11 ust. 1 pkt 1-5 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki w rozumieniu § 114 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego, a w przypadku:
 - a) prorektorów, kierowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 11 ust. 1 pkt 1-5 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego, pełnomocników Rektora (z wyłączeniem pełnomocników kwestora), kanclerza, kwestora, kierowników i pracowników jednostek organizacyjnych administracji ogólnouniwersyteckiej, o których mowa w § 30 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Uniwersytetu Warszawskiego, oraz pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach podlegających bezpośrednio zespołowi rektorskiemu - Rektorowi Uniwersytetu,
 - b) zastępców kanclerza, dyrektorów do wydzielonej kategorii spraw w administracji ogólnouniwersyteckiej oraz kierowników i pracowników jednostek organizacyjnych administracji ogólnouniwersyteckiej, z zastrzeżeniem pkt. 6 lit. a - kanclerza Uniwersytetu;
7. organizatorze – należy przez to rozumieć kierownika działania w Programie, w ramach którego realizowane jest działanie rozwojowe na podstawie niniejszego regulaminu;
8. podwykonawcy zewnętrznym – należy przez to rozumieć podmiot, niebędący pracownikiem Uniwersytetu, wykonujący zadania związane z realizacją lub obsługą działań rozwojowych;
9. działaniu rozwojowym – należy przez to rozumieć działanie rozwojowe realizowane w trybie synchronicznym (zdalnym, stacjonarnym lub wyjazdowym), asynchronicznym lub mieszanym, w formie:
 - a) coachingu indywidualnego, służącego wsparciu pracownika we wprowadzeniu zamierzonej zmiany w sposobie działania, w oparciu o własne wnioski i zasoby. Coaching może być prowadzony w formie pojedynczego spotkania lub cyklu spotkań stanowiących całość dla indywidualnego uczestnika, przez wykwalifikowanego coacha,
 - b) coachingu grupowego, zbliżonego formą do szkolenia i spełniającego jego wymogi, poświęconego pogłębieniu tematyki relacji interpersonalnych, ze szczególnym uwzględnieniem relacji w zespole, prowadzonego przez wykwalifikowanego coacha;
 - c) doradztwa, w tym doradztwa związanego z rozwojem kariery zawodowej pracownika. Doradztwo może być prowadzone w formie pojedynczego spotkania lub cyklu spotkań stanowiących całość dla indywidualnego uczestnika,
 - d) kursu, prowadzonego w wymiarze powyżej 16 godzin dydaktycznych,
 - e) mentoringu polegającego na wsparciu pracownika w rozwoju kompetencji przez osobę starszą



- stażem, większym doświadczeniem lub posiadającą znaczne osiągnięcia zawodowe. Mentoring może być realizowany w formie pojedynczego spotkania lub cyklu spotkań stanowiących całość dla indywidualnego uczestnika,
- f) szkolenia, realizowanego w wymiarze do 16 godzin dydaktycznych. Szkolenie może być realizowane w formie cyklu stanowiącego całość pod względem zawartości merytorycznej lub grupy uczestników.
10. bilansie kompetencji – należy przez to rozumieć pomiar zakładanych rezultatów realizowanych działań rozwojowych, który może być prowadzony w formie badania: zadowolenia uczestników, przyrostu wiedzy i umiejętności w wyniku udziału w działaniu rozwojowym, zastosowania zdobytych kompetencji podczas realizacji zadań zawodowych, zmian i udoskonaleń w organizacji pracy wprowadzonych w wyniku udziału w działaniu rozwojowym (model D. Kirkpatricka);
11. umowie – należy przez to rozumieć umowę o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych zawieraną z pracownikiem na zasadach określonych w Zarządzeniu, o którym mowa w ust. 12,
12. zarządzeniu – należy przez to rozumieć Zarządzenie nr 85 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego.

§ 3

Zasady kwalifikacji do udziału w działaniach rozwojowych realizowanych w Programie

1. Informacja na temat ogólnodostępnych działań rozwojowych wraz z informacją o zasadach kwalifikacji publikowana jest na stronie Programu <https://inicjatywadoskonlosci.uw.edu.pl/> oraz na platformie <http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl>
2. Zgodnie z postanowieniami § 4 ust. 4 zarządzenia udział pracownika w działaniu rozwojowym nie wymaga zgody przełożonego i pisemnego wniosku, o których mowa w § 3 ust. 2 zarządzenia, z zastrzeżeniem ust. 3 poniżej.
3. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim jest zobowiązany do uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego na zwolnienie z części lub całości dnia pracy, na czas niezbędny, by przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas trwania działania rozwojowego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu i okazania jej na prośbę organizatora.
4. Pracownik nie może skorzystać z działania rozwojowego prowadzonego w tej samej formie i na podstawie tego samego programu więcej niż jeden raz.
5. Organizator może ustalić dodatkowe kryteria kwalifikacji do poszczególnych działań rozwojowych, w tym kryteria powiązane z oceną kompetencji potencjalnych uczestników takich jak testy wiedzy i osobowości, obserwacja pracy, Development Centre, ocena 360 stopni i inne.
6. Kwalifikacji pracowników spełniających warunki, o których mowa w ust. 3-5 i 7 do udziału w działaniu rozwojowym dokonuje organizator, według kolejności zgłoszeń lub innych przyjętych kryteriów, do wyczerpania limitu miejsc.
7. Do udziału w działaniach rozwojowych takich jak szkolenia i kursy językowe realizowane dla pojedynczego pracownika oraz coaching indywidualny mogą zostać skierowani:
 - a) rektor, prorektorzy;
 - b) dziekani i prodziekani;
 - c) kanclerz i zastępcy kanclerza, w tym kwestor i jego zastępcy;



UNIwersytet
Warszawski



- d) pozostali kierownicy jednostek organizacyjnych i ich zastępcy;
- e) dyrektorzy do wydzielonej kategorii spraw w administracji ogólnouniwersyteckiej i dyrektorzy administracyjni w jednostkach organizacyjnych oraz ich zastępcy;
- f) inni pracownicy za zgodą Rektora.

§ 4

Zasady rejestracji do udziału w działaniu rozwojowym

1. Dokonanie przez pracownika rejestracji do udziału w działaniu rozwojowym jest równoznaczne z:
 - a. potwierdzeniem znajomości regulaminu i jego akceptacją;
 - b. potwierdzeniem, że w ciągu 24 miesięcy przed dniem jego rozpoczęcia pracownik nie uczestniczył w działaniu rozwojowym prowadzonym w tej samej formie i na podstawie tego samego programu.
2. Rejestracja odbywa się drogą elektroniczną za pośrednictwem platformy <http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl>, chyba że organizator ze względu na specyfikę grupy, charakter działania rozwojowego lub realizującego działanie zdecyduje inaczej.
3. Informacja o kwalifikacji do działania rozwojowego przekazywana jest pracownikowi drogą elektroniczną ze stosownym wyprzedzeniem.

§ 5

Zasady udziału w działaniach rozwojowych i obowiązki uczestnika

1. Udział w działaniach rozwojowych realizowanych w Programie jest nieodpłatny, z zastrzeżeniem postanowień umowy.
2. Uczestnik jest zobowiązany do:
 - a) dokonania rejestracji w sposób ustalony przez organizatora;
 - b) zawarcia umowy w przypadkach i na zasadach określonych w załączniku nr 2 zarządzenia;
 - c) uczestniczenia we wszystkich zajęciach przewidzianych programem działania rozwojowego, z zastrzeżeniem ust. 3;
 - d) poinformowania organizatora lub innej wskazanej przez niego osoby o planowanej nieobecności w zajęciach przynajmniej na 2 dni robocze przed datą ich rozpoczęcia;
 - e) pisemnego potwierdzenia udziału w działaniu rozwojowym;
 - f) udziału każdorazowo, gdy jest to wymagane programem działania rozwojowego, w bilansie kompetencji.
3. Organizator może ustalić limit dopuszczalnych nieobecności dla realizowanych przez niego działań rozwojowych, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W przypadkach losowych, w szczególności choroby, niezapowiedzianych posiedzeń ciał i organów kolegialnych oraz komisji konkursowych i innych komisji, w których udział jest dla



uczestnika obowiązkowy dopuszczalne jest zaliczenie nieobecności na zajęciach w trybie indywidualnym.

5. W uzasadnionych przypadkach organizator, w porozumieniu z Kierownikiem Programu, może ustalić inne zasady udziału w działaniach rozwojowych, w tym także inne obowiązki uczestnika.
6. Organizator jest zobowiązany do ogłoszenia potencjalnym uczestnikom przed rozpoczęciem rekrutacji limitu, o którym mowa w ust. 3, oraz zasad, o których mowa w ust. 5 (jeśli dotyczy).
7. Uczestnikowi Programu, który dopełnił czynności, o których mowa w ust. 2 i 5, organizator wystawia dyplom lub inny dokument potwierdzający ukończenie działania rozwojowego.
8. Organizator ma prawo zawieszania prawa udziału w kolejnych działaniach rozwojowych uczestnika, który nie wypełni obowiązków, o których mowa w ust. 2 i 5 oraz przekazania informacji na ten temat przełożonemu uczestnika i/lub Dyrektorowi ds. Pracowniczych.

§ 6

Ochrona danych osobowych

1. Podczas realizacji działań rozwojowych w Programie są przetwarzane dane osobowe pracowników w celach podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c RODO w związku z art. 94 pkt 6 kodeksu pracy. W Programie przetwarzane są jedynie dane niezbędne do realizacji działań rozwojowych.
2. W uzasadnionych przypadkach organizator może ustalić potrzebę przetwarzania innych, niż wymienione w ust. 1, danych osobowych. Dane te będą przetwarzane na podstawie art. 6 ust. 1 lit. a RODO, tj. poprzez wyrażenie zgody. Podanie danych osobowych przetwarzanych na podstawie zgody jest dobrowolne, ale może mieć wpływ na możliwość udziału w działaniu rozwojowym.
3. Dane osobowe są zbierane i przetwarzane w celu prawidłowej realizacji działań rozwojowych w Programie, a w szczególności w celu potwierdzenia zatrudnienia w Uniwersytecie, weryfikacji możliwości udziału (ze względu na zapis § 5 ust. 8 regulaminu), monitoringu, kontroli, sprawozdawczości i ewaluacji Programu.
4. Do przetwarzania danych osobowych w Programie mogą być dopuszczeni jedynie pracownicy posiadający imienne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych. Pracownicy upoważnieni do przetwarzania danych osobowych w ramach realizacji Programu są zobowiązani do podjęcia wszelkich kroków służących zachowaniu ich w poufności.
5. Szczegółowe informacje nt. przetwarzania danych osobowych zawarte są w załączniku nr 2 do regulaminu.

§ 7

Postanowienia końcowe



UNIwersYTET
WARszAWSKI



INICJATYWA DOSKONAŁOŚCI
UCZELNIA
BADAWCZA

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....
data, podpis

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW:

Załącznik nr 1: Zgoda bezpośredniego przełożonego na zwolnienie pracownika niebędącego nauczycielem akademickim z części lub całości dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas trwania działania rozwojowego realizowanego w ramach Programu IDUB

Załącznik nr 2: Informacja o przetwarzaniu danych osobowych

Miłosz
Kłosowski;
Uniwersytet
Warszawski

Elektronicznie
podpisany przez Miłosz
Kłosowski; Uniwersytet
Warszawski
Data: 2024.01.19
12:59:55 +01'00'