**Zasady organizacji i dokumentowania przez organizatorów działań** **rozwojowych służących podnoszeniu kompetencji pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, podejmowanych wProgramie „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” (IDUB), realizowanym na Uniwersytecie Warszawskim**

# Zapisy ogólne

1. Poniższe zasady dotyczą sposobu organizacji działań rozwojowych w Programie i stosowanych stawek wynagrodzenia dla pracowników prowadzących działania rozwojowe.
2. Ilekroć w zasadach jest mowa o:
	1. regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin kwalifikacji i uczestnictwa w działaniach rozwojowych służących podnoszeniu kompetencji pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, podejmowanych w Programie „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”;
	2. pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w okresie realizacji działania rozwojowego w Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę lub aktu mianowania, w grupie nauczycieli akademickich lub pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
	3. uczestniku – należy przez to rozumieć pracownika Uniwersytetu biorącego udział w działaniu rozwojowym realizowanym na podstawie regulaminu;
	4. przełożonym - należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, o której mowa w § 11 ust. 1 pkt. 1-5 Statutu Uniwersytetu, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki w rozumieniu § 114 Statutu Uniwersytetu, a w przypadku:
		1. prorektorów, kierowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 11 ust. 1 pkt. 1-5 Statutu Uniwersytetu, pełnomocników Rektora (z wyłączeniem pełnomocników kwestora), kanclerza, kwestora, 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 - Rektora Uniwersytetu;
		2. zastępców kanclerza, dyrektorów do wydzielonej kategorii spraw w administracji ogólnouniwersyteckiej oraz kierowników i pracowników jednostek organizacyjnych administracji ogólnouniwersyteckiej z zastrzeżeniem ust. 2 lit. d. ppkt i - kanclerza Uniwersytetu;
	5. organizatorze – należy przez to rozumieć kierownika działania w Programie, w ramach którego realizowane jest działanie rozwojowe na podstawie regulaminu;
	6. podwykonawcy zewnętrznym – należy przez to rozumieć podmiot, niebędący pracownikiem Uniwersytetu, wykonujący zadania związane z realizacją lub obsługą działań rozwojowych;
	7. działaniu rozwojowym ­– należy przez to rozumieć działanie rozwojowe realizowane w trybie synchronicznym (zdalnym, stacjonarnym lub wyjazdowym), asynchronicznym lub mieszanym, w formie:
		1. 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,
		2. 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;
		3. 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;
		4. kursu, prowadzonego w wymiarze powyżej 16 godzin dydaktycznych,
		5. mentoringu polegającego na wsparciu pracownika w rozwoju kompetencji przez osobę starszą stażem, z większym doświadczeniem lub posiadającą znaczne osiągnięcia zawodowe. Mentoring może być realizowany w formie pojedynczego spotkania lub cyklu spotkań stanowiących całość dla indywidualnego uczestnika,
		6. szkolenia, realizowanego w wymiarze do 16 godzin dydaktycznych. Szkolenie może być realizowane w formie cyklu stanowiącego całość pod względem zawartości merytorycznej lub grupy uczestników.
	8. 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);
	9. umowie – należy przez to rozumieć umowę o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych zawieraną z pracownikiem na zasadach określonych w Zarządzeniu nr 85 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW poz. 85).

# Zasady organizacji działań rozwojowych

1. Stosowanie stawek wskazanych w niniejszych zasadach nie zwalnia organizatorów z weryfikacji zasadności i racjonalności wszystkich stosowanych stawek/kosztów, również tych mieszczących się poniżej maksymalnego poziomu. Przyjęcie stawki maksymalnej nie oznacza, że będzie ona akceptowana w każdym działaniu rozwojowym, ponieważ przy ocenie budżetu działania rozwojowego każdorazowo brane będą pod uwagę m.in. takie czynniki jak np. stopień złożoności wsparcia udzielanego w ramach działania, wielkość grupy docelowej, uzasadnienie merytoryczne danej pozycji budżetowej.
2. Obligatoryjne jest porównanie kosztów zamawianych usług, z analogicznym kosztem usługi/towaru dostępnej na rynku komercyjnym. W tym celu należy przeprowadzić i udokumentować rozeznanie rynku.

# Standardy realizacji grupowych i indywidualnych działań rozwojowych

1. Informacja na temat ogólnodostępnych działań rozwojowych wraz z kompletem informacji nt. zasad rekrutacji i realizacji działania rozwojowego publikowana jest w Aktualnościach na stronie Programu <https://inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl/> oraz na platformie [http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl](http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl/).
2. Rejestracja do działania rozwojowego odbywa się drogą elektroniczną za pośrednictwem platformy [http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl](http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl/), chyba że organizator ze względu na specyfikę grupy, charakter działania rozwojowego lub realizującego działanie zdecyduje inaczej.
3. Organizator jest zobowiązany do przekazywania przełożonemu pracownika, który został wstępnie zakwalifikowany do udziału w działaniu rozwojowym, którego wartość wynosi na osobę przynajmniej 5 000 zł, informacji na temat konieczności zawarcia z pracownikiem umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, o której mowa w § 6 ust. 1 pkt 1 zarządzenia nr 85 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego, nie później niż na 21 dni przed dniem podjęcia zobowiązania finansowego przez Uniwersytet. Podpisanie umowy przez pracownika jest warunkiem jego udziału w działaniu rozwojowym.
4. Działaniu rozwojowemu powinno towarzyszyć przeprowadzenie przez organizatora bilansu kompetencji pozwalającego na ocenę efektywności prowadzonych działań.
5. Organizator jest zobowiązany do dokumentowania zrealizowanych działań rozwojowych, w tym w szczególności tworzenia i gromadzenia:
	1. programów przeprowadzonych działań rozwojowych;
	2. list obecności podpisywanych przez uczestników każdego dnia trwania działania rozwojowego realizowanego w trybie stacjonarnym lub wyjazdowym lub dzienników obecności podpisywanych przez prowadzącego w przypadku działań realizowanych w formie zdalnej lub mieszanej - wskazujących czas trwania działania i prowadzącego – dotyczy zajęć prowadzonych w trybie synchronicznym;
	3. bilansu kompetencji;
	4. wniosków o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego prowadzącym działania rozwojowe;
	5. umów z podwykonawcami zewnętrznymi i protokołów potwierdzających wykonanie usług/dostarczenie towaru;
	6. umów powierzenia przetwarzania danych osobowych, zgodnych z aktualnym wzorem dostępnym na stronie Inspektora Ochrony Danych UW;
	7. dyplomów i innych dokumentów potwierdzających ukończenie działania rozwojowego.
6. Organizator jest zobowiązany do zamieszczania informacji o realizowaniu działania rozwojowego w ramach Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” na Uniwersytecie Warszawskim zgodnie z rozdziałem 4. Zasady zamieszczania informacji o finansowaniu IDUB niniejszych zasad.
7. Organizator jest zobowiązany do przechowywania dokumentów dotyczących zrealizowanych działań rozwojowych co najmniej 5 lat od daty zakończenia realizacji Programu na UW.
8. Aktualne wzory dokumentów oraz materiałów promocyjnych zostały udostępnione organizatorom na stronie internetowej Programu: www.inicjatywadoskonalosci.uw.edu.pl w zakładce Intranet, po zalogowaniu za pomocą konta CAS.

# Zasady zamieszczania informacji o finansowaniu IDUB

1. Organizator jest zobowiązany do zamieszczania informacji o realizowaniu działania rozwojowego w ramach Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” na Uniwersytecie Warszawskim.

2. Informację o Programie należy obowiązkowo zamieścić:

 2.1. na stronie internetowej lub w innym miejscu udostępniania opisu działania rozwojowego (w tym programu, regulaminu kwalifikacji),

 2.2. na platformie [http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl](http://szkolenia-rozwoj.uw.edu.pl/) lub na innych stronach internetowych służących do rejestracji na działanie rozwojowe, jeśli jest taka możliwość,

 2.3. co najmniej na pierwszym i ostatnim slajdzie prezentacji multimedialnej wykorzystywanej podczas działania rozwojowego,

 2.4. w materiałach drukowanych udostępnianych uczestnikom działania rozwojowego.

3. W przypadku wykorzystania szablonu prezentacji udostępnionego przez *Zespół ds. Koordynacji i Obsługi Programu IDUB* dopuszcza się rezygnację z obowiązku wskazanego w ust. 2.3.

4. Jeżeli działanie rozwojowe nie wykorzystuje prezentacji multimedialnej, prowadzący zobowiązany jest przekazać informacje o Programie słownie na początku prowadzenia działania rozwojowego.

5. Informację o Programie zaleca się dodatkowo przedstawiać w postaci roll-up’ów lub plakatów rozmieszczonych w widocznych miejscach, w sali (pomieszczeniu) i przed salą (pomieszczeniem), w której prowadzone jest działanie rozwojowe. Roll-upy znajdują się w dyspozycji *Zespołu ds. Koordynacji i Obsługi Programu IDUB*.

6. Informacje, o których mowa w pkt. 2:

 6.1. zawierają co najmniej logotyp UW oraz logotyp IDUB zgodnie z układem przyjętym na papierze firmowym IDUB, oraz adres strony internetowej Programu IDUB lub

 6.2. zawierają tekst: Działanie rozwojowe realizowane w ramach Działania [numer] [tytuł] Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” na UW (zamiast początkowego zwrotu „Działanie rozwojowe” można użyć nazwy typu działania rozwojowego, np. „Szkolenie”).

7. Informacje, o których mowa w pkt. 3 zawierają opis w postaci: Działanie rozwojowe realizowane w ramach Działania [numer] [tytuł] Programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” na UW (zamiast początkowego zwrotu „Działanie rozwojowe” można użyć nazwy typu działania rozwojowego, np. „Szkolenie”).

8. Roll-up’y i plakaty, o których mowa w pkt. 5 zawierają co najmniej logotyp UW oraz logotyp IDUB zgodnie z układem przyjętym na papierze firmowym IDUB.

9. Szatę graficzną roll-up’ów i plakatów akceptuje *Zespół ds. Koordynacji i Obsługi Programu IDUB*.

# Realizacja działań rozwojowych przez prowadzących będących pracownikami UW - załącznik nr 2 do zarządzenia nr 72 Rektora UW z dn. 21 kwietnia 2021 r. w sprawie wynagrodzeń w Programie IDUB na UW

1. **Stawki dla działań rozwojowych realizowanych w trybie synchronicznym przez pracowników UW.**

1.1. Prowadzenie działań rozwojowych może zostać zlecone pracownikom pełniącym rolę lektorów, trenerów, coachów, mentorów, doradców lub jednostkom organizacyjnym Uniwersytetu zatrudniającym te osoby z zastosowaniem stawek podstawowych wynagrodzenia uzupełniającego dla działań rozwojowych realizowanych w trybie synchronicznym (tabela 1, kol. b).

1.2. Stawki podstawowe dla działań rozwojowych realizowanych w trybie synchronicznym mogą ulec zwiększeniu (tabela 1, kol. c) w przypadku działań rozwojowych wymagających od prowadzącego jednocześnie posiadania zarówno osiągnięć naukowych, jak i praktycznego doświadczenia w wybranej dziedzinie, adresowania działań do najwyższej kadry zarządzającej (np. zespół rektorski, zespół kanclerski, kolegia dziekańskie), wysokiej specjalizacji tematu ograniczającej liczbę potencjalnych prowadzących.

Tabela 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **kol. a** | **kol. b** | **kol. c** |
| **Działanie rozwojowe**  | **Stawka podstawowa wynagrodzenia uzupełniającego w zł brutto za 1 godz. dydaktyczną (45 min.)**  | **Stawka zwiększona wynagrodzenia uzupełniającego w zł brutto za 1 godz. dydaktyczną (45 min.)**  |
| Szkolenie lub kurs językowy  | 150,00  | 180,00  |
| Szkolenie lub kurs inny niż językowy i specjalistyczny; mentoring, doradztwo  | 200,00  | 310,00 (mgr) 350,00 (dr) 385,00 (dr hab. i profesor)   |
| Coaching grupowy lub  indywidualny, szkolenie lub kurs specjalistyczny  | 275,00  |

1. **Stawki dla działań rozwojowych realizowanych w trybie asynchronicznym lub mieszanym przez pracowników UW.**

2.1. Prowadzenie działań rozwojowych może zostać zlecone pracownikom pełniącym rolę lektorów, trenerów lub jednostkom organizacyjnym UW zatrudniającym te osoby z zastosowaniem stawek podstawowych wynagrodzenia uzupełniającego dla działań rozwojowych realizowanych w trybie mieszanym (tabela 2, kol. b).

2.2. Stawki podstawowe dla działań rozwojowych realizowanych w trybie mieszanym mogą ulec zwiększeniu (tabela 2, kol. c) w przypadku działań rozwojowych wymagających od prowadzącego jednocześnie posiadania zarówno osiągnięć naukowych, jak i praktycznego doświadczenia w wybranej dziedzinie, adresowania działań do najwyższej kadry zarządzającej (np. zespół rektorski, zespół kanclerski, kolegia dziekańskie), wysokiej specjalizacji tematu ograniczającej liczbę potencjalnych prowadzących.

Tabela 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **kol. a** | **kol. b** | **kol. c** |
| **Działanie rozwojowe**  | **Stawka wynagrodzenia uzupełniającego w zł brutto za 1 godz. dydaktyczną (45 min.)**  | **Stawka zwiększona wynagrodzenia uzupełniającego w zł brutto za 1 godz. dydaktyczną (45 min.)**  |
| Szkolenie lub kurs językowy w trybie mieszanym  | 150,00  | 180,00  |
| Szkolenie lub kurs inny niż językowy w trybie mieszanym  | 200,00  | 310,00 (mgr) 350,00 (dr) 385,00 (dr hab. i profesor)   |
| Szkolenie lub kurs prowadzony w całości w trybie asynchronicznym  | wg. stawek ustalonych indywidualnie z organizatorem w zależności od nakładu pracy związanego z przygotowaniem działania rozwojowego oraz liczby planowanych uczestników |
|  |  |

# Podwykonawcy zewnętrzni działań rozwojowych

Zamawianie prowadzenia działań rozwojowych u osób prawnych lub osób fizycznych nie będących pracownikami UW odbywa się na podstawie odpowiedniego trybu PZP.

# Standardy kosztów usług towarzyszących działaniom rozwojowym

1. Wg. stawek ustalonych indywidualnie w zależności od nakładu pracy związanego z przeprowadzenia działań oraz liczby planowanych uczestników/odbiorców:
	1. Koszty przeprowadzenia analizy potrzeb szkoleniowych, analizy poziomu kompetencji przed i po działaniu rozwojowym;
	2. Koszty opracowania programów szkoleń i kursów (w przypadku nowych inicjatyw rozwojowych, w nowym, dotychczas nierealizowanym przez wnioskodawcę zakresie czy formule lub wielokrotnie realizowanych dla kolejnych grup odbiorców przez różnych prowadzących).
2. Wg. stawek ustalonych w wyniku zapytania skierowanego do min. 3 potencjalnych oferentów:
	1. Koszty zakupu „gotowych” materiałów dydaktycznych (licencji, gier, testów, itp.);
	2. Koszty przygotowania i wydruku materiałów przygotowywanych;
	3. Koszty komercyjnego wynajmu sal szkoleniowych poza Uniwersytetem;
	4. Koszty cateringu dla działań rozwojowych realizowanych w trybie wyjazdowym;
	5. Koszty zakwaterowania podczas szkoleń wyjazdowych;
	6. Koszty promocji;
	7. Inne (koszty tłumaczenia, koszty obsługi i promocji szkoleń).
3. Ogólne wytyczne dot. ponoszenia kosztów w ramach Programu IDUB.

Koszty można uznać za dopuszczalne, o ile zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

* został faktycznie poniesiony w okresie trwania Działania;
* jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa;
* ma na celu osiągnięcie Celu Programu poprzez poprawę jednego lub więcej Wskaźników IDUB;
* jest niezbędny do realizacji Działania i został poniesiony w związku z realizacją Działania;
* jest niezbędny do poniesienia i został poniesiony w związku z realizacją Działania;
* został dokonany w sposób przejrzysty, racjonalny i efektywny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów;
* został należycie udokumentowany;
* został poniesiony zgodnie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych;
* został poniesiony zgodnie z art. 44 ust. 3 ustawy o finansach publicznych;
* nie stanowi wydatku niedopuszczalnego na mocy przepisów wewnętrznych i krajowych.

Koszty dopuszczalne to koszty zgodne z obowiązującymi zasadami rachunkowości i zasadami należytego zarządzania finansami oraz stosowanymi praktykami (polityka rachunkowości).

# Uczestnicy działań rozwojowych

1. Minimalna liczba uczestników grupowych działań rozwojowych (szkolenia, kursy, coaching grupowy):
	1. 6 uczestników na 1 prowadzącego.
2. Do udziału w indywidualnych działaniach rozwojowych takich jak indywidualne szkolenia i kursy językowe oraz coaching indywidualny uprawnieni są:
	1. rektor, prorektorzy;
	2. dziekani i prodziekani;
	3. kanclerz i zastępcy kanclerza, w tym kwestor, zastępcy kwestora;
	4. pozostali kierownicy jednostek organizacyjnych i ich zastępcy;
	5. dyrektorzy do wydzielonej kategorii spraw w administracji ogólnouniwersyteckiej i dyrektorzy administracyjni w jednostkach organizacyjnych i ich zastępcy;
	6. inni pracownicy za zgodą Rektora.
3. Uczestnikami działań mogą być wyłącznie pracownicy:
	1. zatrudnieni na UW w czasie trwania działania rozwojowego;
	2. których zadania wynikające ze stanowiska pracy, pełnionej w UW funkcji lub roli (obecnie lub w przyszłości) wymagają wykorzystania kompetencji rozwijanych podczas działania rozwojowego.
4. W przypadku niespełnienia warunku zawartego w ust. 3 koszt działania rozwojowego i koszty towarzyszące stanowią dla uczestnika przychód i wymagają opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych na podstawie ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.
5. W przypadku działań rozwojowych spełniających warunki określone w Załączniku nr 2 do Zarządzenia nr 85 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Warszawskiego pracownik jest zobowiązany do zawarcia z pracodawcą umowy zobowiązującej do pozostawania w zatrudnieniu od zakończenia działania rozwojowego.