

Działanie	Czas realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Planowany wskaźnik	Podsumowanie działania
1. Aktualizacja jednolitych wytycznych dotyczących zasad finansowania publikacji naukowych	2Q 2025	Biuro ds. nauki + Sekcja Doskonałości Publikacyjnej	- Publikacja obowiązujących zasad w extranecie: osiągnięty; - publikacja przewodnika w extranecie oraz na stronie Uczelni wraz z kampanią informacyjną: osiągnięty.	- Opracowano i zamieszczono „Przewodnik po zasadach publikacyjnych” w extranecie Uczelni oraz wykonano mailing informacyjny do blisko 1300 osób.
2. Pełne wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów dotyczących pozyskiwania zgód Komisji Bioetycznej oraz danych klinicznych na potrzeby projektów badawczych	Q3.2024	Biuro ds. Nauki	- Cyfryzacja, której celem jest zwiększenie efektywności oraz usprawnienie procesu dotyczącego pozyskiwania zgód Komisji Bioetycznej: w trakcie realizacji; - optymalizacja oraz monitorowanie procesu: w trakcie realizacji.	- Centralny Rejestr Badań Naukowych – aplikacja w systemie WEBCON https://extranet.gumed.edu.pl/page.php/613299/ Aplikacja została przygotowana, funkcjonuje technicznie, jest dostępna dla naukowców GUMed w systemie WEBCON; - Trwają prace organizacyjne pomiędzy UCK i GUMed nad modyfikacją systemu i jego udoskonaleniem oraz pełnym wdrożeniem w społeczności akademickiej GUMed; - Planowane są szkolenia z obiegu wniosków w nowym systemie wraz z wsparciem merytorycznym.
3. Podniesienie świadomości pracowników w zakresie prawa własności intelektualnej	Q2.2025	Centrum Transferu Technologii	- Liczba osób uczestniczących w szkoleniach 25: osiągnięty; - liczba artykułów, mailingów: osiągnięty.	- Intellectual Property & Innovation Day - 2 kwietnia 2025 - wydarzenie dla pracowników naukowych. Spotkania z przedstawicielami wybranych firm z branży medycznej oraz warsztaty przeprowadzone przez ekspertkę z Urzędu Patentowego RP. Liczba uczestników spotkania: 25, zgłoszeń na wydarzenie: 41; - Działania/aktywności realizowane w trybie ciągłym przez CTT: CTT prowadzi na swojej stronie https://ctt.gumed.edu.pl/ BLOG (gdzie od dwóch lat

				co tydzień w piątek zamieszcza wpisy). Prowadzone jest także kompendium wiedzy https://ctt.gumed.edu.pl/kompendium-wiedzy-naukowca/ w zakładce „Dla naukowców”. Wpisy dotyczą m.in. ochrony praw własności intelektualnej, komercjalizacji oraz innych aspektów związanych z transferem technologii. Dostępny jest na stronie CTT https://ctt.gumed.edu.pl/2024/07/19/nowy-wpis-5/ podręcznik pt. „Training handbook on innovation & entrepreneurship in digital health”, który powstał w ramach projektu InnovAId. Współautorami publikacji są pracownicy CTT. - Dane liczbowe za rok 2025r. dotyczące podnoszenia świadomości w zakresie praw własności intelektualnej oraz promujące inne aspekty transferu technologii: - 52 wpisy na BLOGa CTT; - 79 wpisów w aktualnościach na stronie CTT; - 20 artykułów w Gazeta GUMed Dane liczbowe za rok 2026 na dzień 18 luty 2026r.; - 7 wpisy na BLOGa CTT - 10 wpisów w aktualnościach na stronie CTT; - 2 artykuły w Gazeta GUMed.
4.Zwiększenie świadomości pracowników w zakresie wymagań dotyczących indywidualnej oceny nauczycieli akademickich	Do Q2 2026	Dział Kadr	- Regularne szkolenia dla kierowników jednostek w zakresie rozmów wzmacniających, oceniających, dyscyplinujących: częściowo osiągnięty i planowany do	W roku 2025 miała miejsce ocena nauczycieli akademickich wskazanych do oceny w poprzednich ankietach. Dla zwiększenia czytelności oraz usprawnienia całego procesu oceniania procedurę podzielono na dwa etapy. I etap rozpoczął się w kwietniu 2025 r. i dotyczył nauczycieli akademickich Wydziału Farmacji,

			poszerzenia w przyszłości; - dostosowanie zasad oceny uwzględniające wszystkie rodzaje aktywności NA na GUMed i ich publikacja: w trakcie realizacji; - określenie harmonogramu ocen NA: osiągnięty.	Wydziału Nauk o Zdrowiu oraz jednostek międzyuczelnianych. II etap rozpoczął się w październiku 2025 r. i obejmował nauczycieli akademickich Wydziału Lekarskiego. Arkusze ocen w 2025 r. pozostały bez zmian, natomiast równolegle rozpoczęto zbieranie uwag i propozycji dotyczących ich modyfikacji. Każdy kierownik ocenianego nauczyciela akademickiego został poinstruowany w zakresie przebiegu oceny, a nauczycielom akademickim zapewniono wsparcie przy wypełnianiu ankiet. W celu usprawnienia procesu dane dotyczące bibliografii zostały uzupełnione w ankietach przez Bibliotekę Uczelni, natomiast dane dotyczące ankiet ocen studentów – przez Biuro ds. Kształcenia. Działania te w znacznym stopniu przyczyniły się do uproszczenia procedury oraz skrócenia czasu trwania ocen. Komisje oceniające obradowały za pośrednictwem platformy <i>MS Teams</i>, co również wpłynęło na oszczędność czasu i sprawniejszą organizację prac. Dodatkowo Dział Kadr przygotował protokoły ocen, dzięki czemu komisje wpisywały wyłącznie końcowe oceny. Po zakończeniu ocen odbyły się spotkania z Prorektorem ds. Nauki, których celem było zarówno podsumowanie rezultatów ocen, jak i wypracowanie
--	--	--	--	---

				wniosków służących dalszemu doskonaleniu procesu oceniania. Na rok 2026 zaplanowano ocenę czteroletnią. W odpowiedzi na zebrane uwagi zmodyfikowano arkusze ocen, wprowadzając czytelniejszą szatę graficzną pierwszej strony oraz usprawnienia na kolejnych stronach. Zrezygnowano z podpisów kierownika po każdym ocenianym bloku, wprowadzając w zamian jedną zbiorczą kartę oceny obejmującą wszystkie bloki, zakończoną ostateczną oceną i jednym podpisem kierownika na całej ankiecie, zamiast – jak dotychczas – od czterech do pięciu podpisów. Nadmiar podpisów powodował braki formalne oraz konieczność zwrotu ankiet do uzupełnienia. Dla dalszego usprawnienia proces oceny w 2026 r. również podzielono na dwa etapy: pierwszy zaplanowano na kwiecień 2026 r. dla Wydziału Lekarskiego, natomiast od października 2026 r. planowana jest ocena pozostałych Wydziałów oraz Jednostek Międzyuczelnianych. Zamknięcie ocen I etapu przewidziano na lipiec 2026 r., natomiast II etapu – na grudzień 2026 r. Przed rozpoczęciem obecnych ocen zaplanowane zostało spotkanie wszystkich komisji oceniających, którego celem będzie omówienie zasad oceny oraz wskazanie elementów szczególnie istotnych z punktu widzenia ewaluacji uczelni i planowanych dalszych usprawnień procesu. Zależy nam na możliwie
--	--	--	--	--

				jednolitym, transparentnym i porównywalnym podejściu do ocen. Wprowadzono również usprawnienia organizacyjne związane z dystrybucją ankiet. W poprzednich latach przekazywanie z Działu Kadr arkuszy należało do obowiązków kierowników; w bieżącej ocenie kierownicy zostaną poinformowani o planowanym terminie oceny, natomiast w dystrybucję ankiet włączone zostaną sekretariaty. Rozwiązanie to pozwoli na sprawniejszy przepływ informacji oraz szybsze zebranie i przekazanie ankiet. Dla nauczycieli akademickich przygotowana została jasna i uporządkowana ścieżka postępowania, mająca na celu ułatwienie prawidłowego i kompletnego wypełnienia ankiety oraz ograniczenie konieczności dodatkowych wyjaśnień. Ścieżka ta została umieszczona bezpośrednio na pierwszej stronie ankiety, tak aby była od razu widoczna i nie uległa przeoczeniu w trakcie pracy z dokumentem. Docelowo, w kolejnych latach, planowana jest pełna elektronizacja ankiety ocen, stanowiąca kolejny etap upraszczania i unowocześniania procesu oceniania nauczycieli akademickich.
5.Aktualizacja zasad w zakresie procesu zatrudniania (konkursów na	Q1.2025	Dział Rekrutacji i Rozwoju Pracowników	- Publikacja aktualnych wersji dokumentów w Extranet: w trakcie realizacji;	- Zasady rekrutacji, rekrutacji projektowych oraz konkursów projektowych zostały opracowane. -> Obecnie w opiniowaniu w Zespole Radców Prawnych

pierwsze zatrudnienie nauczycieli akademickich oraz rekrutacji, rekrutacji projektowych) pracowników polskich i zagranicznych			- publikacja aktualnych zasad rekrutacji w języku polskim i angielskim w Extranet: osiągnięte; - publikacja aktualnych zasad konkursów na pierwsze zatrudnienie nauczycieli akademickich w języku polskim i angielskim w Extranet: w trakcie realizacji; - publikacja aktualnych zasad konkursów na kierownika w języku polskim i angielskim w Extranet: w trakcie realizacji.	- Na stronie internetowej GUMed pojawił się skrócony schemat przebiegu procesu rekrutacji https://gumed.edu.pl/pl/pracuj-z-nami/oferty-pracy
6.Opracowanie planu wsparcia pracowników wracających do pracy po przerwie w aktywności zawodowej	Q2.2025	Dział Rekrutacji i Rozwoju Pracowników	- Harmonogram spotkań z kierownikami jednostek: osiągnięty; - Notatki ze spotkań podsumowujących obecne zasady obowiązujące w jednostkach: osiągnięty; - ankietą przeprowadzona wśród pracowników naukowych mająca na celu określenie oczekiwań pomocowych: osiągnięty;	- Zorganizowano spotkania z kierownikami jednostek, zgodnie z harmonogramem, podczas których prowadzone były rozmowy na temat potrzebnego wsparcia pracowników wracających do pracy po przerwie w aktywności zawodowej; - Przeprowadzono ankietę wśród grupy pracowników, którzy w ciągu ostatniego roku powrócili do pracy po długotrwałej nieobecności; - Na podstawie odpowiedzi osób, które poproszono o wypowiedzi podczas spotkań oraz w ankiecie sporządzono raport w formie wewnętrznego dokumentu; - Na podstawie raportu przygotowano dokument opisujący zasady – publikacja w Extranecie Uczelni.

			- opracowanie zasad udzielania wsparcia oraz ich publikacja w Extranet: osiągnięty.	
7. Centralizacja procesu w zakresie mobilności naukowej pracowników GUMed	Q2.2025	Biuro ds. Umiedzynarodowienia/ Dział Współpracy Międzynarodowej	- Publikacja obowiązujących zasad dotyczących wyjazdów naukowych w extranecie i na stronie internetowej Uczelni: osiągnięty; - Utworzenie punktu kontaktowego w sprawie mobilności: brak jednolitego punktu: w trakcie realizacji.	- Zakładka na stronie: https://gumed.edu.pl/pl/mobilnosc ; - Extranet aktualizowany na bieżąco - Punkt kontaktowy: w sprawie przyjazdów obsługuje Welcome Point; w sprawie wyjazdów w ramach E+, ACE2EU obsługuje DWM/Biuro ACE; wyjazdy RTG: IDUB.
8. Uporządkowanie informacji na temat przepisów i możliwości wynikających z prawa pracy (praca zdalna, prawo pracy w aspektach dotyczących rodzicielstwa, elastyczne godziny pracy) dla pracowników	Q2 2026	Dział Kadr	- Przebudowa strony Działu Kadr w Extranecie - podział na obszary: 1. Nauczyciel akademicki, 2. pracownik niebędący nauczycielem akademickim, 3. umowy cywilnoprawne, a w nich podobszary zawierające najważniejsze informacje, zestawy formularzy niezbędne wyjaśnienia: osiągnięty; - utworzenie w Extranecie w zakładce Działu Kadr obszaru zawierającego regulacje	- Extranet kadrowy został uporządkowany w przejrzyste panele tematyczne obejmujące m.in.: zatrudnienie, urlopy, pozostałe dokumenty, komunikaty oraz zbiór przepisów prawnych dotyczących zatrudnienia, rozwiązywania stosunku pracy i kwestii pokrewnych. Jednym z paneli jest zakładka „Komunikaty Działu Kadr”, w których publikowane będą najważniejsze bieżące informacje, w tym aktualnie wprowadzane zmiany oraz informacje o dodatkowych dniach wolnych przysługujących w zamian za święto przypadające w sobotę. Wyodrębniono również panel poświęcony orderom i medalom, zawierający stosowne wyjaśnienia ministerialne.

			prawne i przepisy związane z obszarem umów o pracę: osiągnięty.	Osobny blok nowej strony poświęcony został umowom cywilnoprawnym, rozdzielonym na umowy zawierane z pracownikami GUMed oraz umowy zawierane z osobami współpracującymi spoza Uczelni. W ramach tego bloku udostępniono również wzory porozumień rozwiązujących umowy, wzory aneksów oraz wzór ugody. W niemal każdym bloku strony zamieszczono dodatkowe informacje o charakterze praktycznym, stanowiące albo instrukcję postępowania przy składaniu wniosków, albo zestaw kluczowych informacji prawnych odnoszących się do danego zakresu spraw. Ma to na celu ułatwienie prawidłowego i samodzielnego załatwiania spraw kadrowych oraz ograniczenie konieczności poszukiwania informacji w wielu źródłach. Aktualizacja extranetu ma na celu uporządkowanie i ujednolicenie informacji kadrowych, zwiększenie ich dostępności oraz aktualności, a także usprawnienie komunikacji pomiędzy pracownikami a Działem Kadr. Dla pracowników oznacza to szybszy dostęp do obowiązujących dokumentów, procedur i komunikatów w jednym, stałym miejscu, bez konieczności każdorazowego kontaktu z administracją. Dla Uczelni rozwiązanie to pozwoli na ograniczenie liczby powtarzających się zapytań, usprawnienie obsługi spraw kadrowych oraz zwiększenie przejrzystości i efektywności procesów organizacyjnych.
--	--	--	--	---

				Strona będzie sukcesywnie rozbudowywana w odpowiedzi na pojawiające się potrzeby użytkowników.
9.Kampania informacyjna podnosząca świadomość pracowników w zakresie struktury wynagrodzenia	Q4 2024	Dział Kadr	- Wprowadzenie jawnej informacji o stawkach wynagrodzeń nauczycieli akademickich poprzez zarządzenie wewnętrzne: osiągnięty. - zwiększenie czytelności pasków płacowych: osiągnięty.	- Pasek płacowy dostępny w systemie tetame został przebudowany w pierwszej połowie 2025 r. W pierwszym etapie rozbudowano widok składników wynagrodzenia brutto, następnie uporządkowano prezentację potrąceń, w tym składek na ubezpieczenia społeczne, podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składki zdrowotnej, a w kolejnym kroku poprawiono czytelność potrąceń dobrowolnych. Celem wprowadzonych zmian było zwiększenie przejrzystości i czytelności informacji płacowych, tak aby każdy pracownik mógł w prosty sposób przeanalizować strukturę swojego wynagrodzenia oraz poszczególne elementy wpływające na jego wysokość. Transparentność stawek wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli akademickich została podana do wiadomości pracowników już w 2025 r. poprzez informację mailową skierowaną do wszystkich pracowników GUMed.
10.Kampania informacyjna podnosząca świadomość pracowników w zakresie dostępnego	Q1 2025	Dział Rekrutacji i Rozwoju Pracowników	- Kampania informacyjna w extranet na stronie Działu Wsparcia Rozwoju Pracowników: osiągnięty; - dedykowany mailing: osiągnięty.	- Opracowano merytorycznie i graficznie ulotkę dla pracowników opisującą dostępne benefity; - Ulotka została rozesłana, w ramach kampanii informacyjnej do osób zatrudnionych na umowę o pracę mailowo oraz podpięta w Extranecie na

pakietu świadczeń pozapłacowych				podstronie, na której zatrudnieni wyszukują informacje na temat świadczeń; - Ulotka została również wydrukowana i jest wręczana osobom, które podejmują zatrudnienie w MUG, przy podpisie karty obiegowej w Dziale Rekrutacji i Rozwoju Pracowników; - Przeprowadzono kampanię przypominającą pracownikom o możliwości i warunkach korzystania ze świadczeń (w formie mailingu do pracowników oraz baneru wyświetlanego w Extranecie w okresie od 25.03.2026 do odwołania).
11.Poszerzenie palety dostępnych narzędzi rozwojowych typu iP121 Advisio dla pracowników i kierowników (narzędzia wspomagające weryfikację kompetencji pod kątem realizacji celów, identyfikację talentów w tym liderów oraz osób o unikatowej wiedzy, narzędzia wspomagające angażowanie pracowników w skuteczną realizację celów)	Q2 2025	Dział Rekrutacji i Rozwoju Pracowników	- Kampania informacyjna przeprowadzona wśród kierowników jednostek co do dostępności narzędzi wykorzystywanych w Uczelni: osiągnięty.	- Podczas spotkań z osobami kierującymi jednostkami – zgodnie ustalonym harmonogramem dotyczącym tematu wsparcia dla osób powracających z długotrwałych nieobecności przekazywane były informacje na temat narzędzi wspomagających weryfikację kompetencji; - Ponadto, aby zwiększyć dostępność badania w Uczelni, przeprowadzono certyfikację dodatkowych trzech pracowników Działu Rekrutacji i Rozwoju Pracowników. W ustandaryzowanym wzorze komunikacji do osób kierujących jednostkami informującym o uruchomieniu postępowania konkursowego/rekrutacyjnego dodano zapis o możliwości wykorzystania narzędzia - wzór stanowi wewnętrzny dokument Działu Rekrutacji i Rozwoju Pracowników (jest umieszczony w utworzonym specjalnie dla celów porządkujących zespole w aplikacji <i>Teams</i>); - Potwierdzono mailowo uprawnienia kierującej Działem do przeprowadzania testów SHL z zakresu rozumowania dedukcyjnego, numerycznego i

				indukcyjnego oraz kwestionariusza osobowości zawodowej i kwestionariusza motywacji.
12.Opracowanie zasad ustalania obniżonego pensum dydaktycznego dla osób realizujących wysoko cenne projekty badawcze oraz zasad uwzględniających obniżone zaangażowanie w działalność kliniczną	Q2 2026	Biuro ds. Kształcenia i Rozwoju, Dział ds. Organizacji i Rozliczeń Dydaktyki, Prorektor ds. jakości kształcenia	- Uzyskanie wewnętrznych analiz: osiągnięty.	- Dokonano analizy wewnętrznej dotyczącej zagadnienia związanego z zasadami obniżenia pensum dydaktycznego dla osób realizujących wysoko cenne projekty badawcze. Analiza dotyczyła dwóch aspektów: działań legislacyjnych i działań informacyjnych; - Sporządzono wewnętrzny dokument podsumowujący ankietę i analizę przeprowadzoną wśród pracowników.
13.Utworzenie Rady Młodych Naukowców jako głosu młodych naukowców w organach Uczelni	2Q 2026	Biuro ds. Nauki	- Akt prawny potwierdzający powołanie Rady: osiągnięty.	- Powołanie Rady Młodych Naukowców stanowi działanie na rzecz wzmocnienia reprezentacji młodego środowiska naukowego Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego oraz jego udziału w kształtowaniu polityki naukowej i rozwojowej Uczelni. - Rada pełni funkcję opiniodawczo-doradczą Rektora, wspierając władze Uczelni w identyfikowaniu potrzeb młodych naukowców oraz tworzeniu warunków sprzyjających ich rozwojowi naukowemu i zawodowemu. Podczas pierwszego posiedzenia określono główne kierunki jej działalności, obejmujące reprezentowanie środowiska młodych naukowców, rozwijanie dialogu pomiędzy młodymi badaczami a władzami Uczelni oraz formułowanie rekomendacji dotyczących polityki naukowej i rozwojowej.

14.Opracowanie zasad dotyczących korzystania ze wsparcia finansowego uczelni dedykowanego szkoleniom pracowników	Q3 2025	Dział Rekrutacji i Rozwoju Pracowników	- Ankieta wśród pracowników naukowych; osiągnięty. - Publikacja zasad w Extranet: w trakcie realizacji; - Aktualizacja umów lojalnościowych: w trakcie realizacji.	- Zorganizowano spotkania z osobami zatrudnionymi w Uczelni w obszarach powiązanych z organizacją i administracją dotyczące procesów szkoleniowych w Uczelni; - Opracowano projekt nowej polityki szkoleniowej, nowe druki wniosków, ułożono propozycję ścieżki akceptacji wniosków o kształcenie, ustalono propozycję nowego limitu i nowych zasady umowy lojalnościowej; - Zbadano potrzeby szkoleniowe jednostek przez zapytanie pokrewne ankietowemu -> zasady w opiniowaniu u osób w obszarach powiązanych z organizacją i administracją dot. szkoleń.
15.Usprawnienie obecnych modułów kadrowych w systemach użytkowanych przez pracowników oraz Biura ds. personalnych	4Q 2025	Dział IT	- Udostępnienie istniejących wniosków kadrowych oraz HR-owych w formacie edytowalnego PDF: w trakcie realizacji – poszukiwanie bardziej efektywnych rozwiązań – systemowych ułożonych w formie cyfrowego procesu; - Dostosowanie systemu zastępstw w TETA ME do wymogów GUMed: osiągnięty; - Systemowe rozwiązanie nadawania funkcji w	- Wdrożono elektroniczny obieg następujących wniosków: - wniosek o dodatek specjalny; - wniosek o modyfikację zatrudnienia w projekcie pracownika GUMed; - wniosek o zatrudnienie w projekcie osoby niebędącej pracownikiem GUMed. - Obecnie analizowana jest możliwość przeniesienia kolejnych formularzy do elektronicznego obiegu dokumentów. Pozwoli to usprawnić procesy, zwiększyć dostępność danych oraz ograniczyć ryzyko błędów wynikających z ręcznego wypełniania; - Obecnie system Teta ME funkcjonuje zgodnie z obowiązującymi przepisami. W przypadku zatrudnienia na dwóch etatach kierownik jednostki zobowiązany jest do złożenia dwóch odrębnych wniosków urlopowych, z możliwością wskazania różnych osób zastępujących;

			Extranet i systemie EOD: osiągnięty; - Udostępnienie wniosków kadrowych w TETA ME w jęz. Angielskim: osiągnięty.	- Wdrożono mechanizm importu przypisanych funkcji pracowników z systemu Teta EDU do Extranetu oraz EOD; - Anglojęzyczna wersja systemu została uruchomiona. Zgodnie z przekazanymi zaleceniami uzupełniono angielskie odpowiedniki poszczególnych typów urlopów.
--	--	--	--	--