

**PROTOKÓŁ NR 1/2023
POSIEDZENIA RADY UNIWERSYTETU WROCŁAWSKIEGO**

które odbyło się 27 stycznia 2023 r.

w trybie hybrydowym: w lokum Uniwersytetu Wrocławskiego oraz przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (Teams)

Skład posiedzenia Rady:

4 członków spoza wspólnoty uniwersyteckiej
4 członków wspólnoty uniwersyteckiej
1 przewodniczący Samorządu Studentów

Obecnych:

4
4
1

Uprawnionych do głosowania: 9

9

Obecni:

1. Krzysztof Domarecki
2. Rafał Dutkiewicz
3. Wojciech Hann
4. Patryk Korolko
5. dr hab. Beata Miazga, prof. UWr
6. prof. dr hab. Bogusław Pawłowski
7. Krzysztof Przybylski
8. dr hab. Piotr Sorokowski, prof. UWr
9. prof. dr hab. Jolanta Zakrzewska-Czerwińska

Nieobecni:**Osoby zaproszone:**

1. Krzysztof Demczyszyn, Przewodniczący ZPPAB
2. Andrzej Jabłoński, Przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność”
3. dr hab. Lucjan Jerzykiewicz, prof. UWr, Wydział Chemii
4. Eliza Kruczkowska, Dyrektorka Departamentu Rozwoju Innowacji w Polskim Funduszu Rozwoju
5. dr Jan Kuszniierz, Wiceprzewodniczący KZ NSZZ „Solidarność”

Przewodniczył: Wojciech Hann

Protokołowała: Monika Śliwa

Posiedzenie Rady Uniwersytetu otworzył Przewodniczący Wojciech Hann.

1. Przyjęcie porządku obrad.

Przewodniczący odczytał zaproponowany porządek obrad. Poprosił o przesunięcie pkt. 2 w sprawie przyjęcia protokołu posiedzenia Rady UWr w dniu 16 grudnia 2022 r. oraz protokołów zaległych na kolejne posiedzenie Rady lub podjęcie tego punktu w drodze obiegu.

Prof. B. Pawłowski poprosił o zniesienie z porządku obrad pkt. 4 dot. ankiet wśród pracowników UWr, co spowodowane jest brakiem dostępu do danych ankiety przeprowadzonej w roku 2021. Wobec braku innych uwag Przewodniczący zarządził głosowanie. Rada jednomyślnie przyjęła porządek obrad w brzmieniu:

2. Wprowadzenie zmiany do Regulaminu Rady UWr w punkcie zakwestionowanym przez senacką Komisję Statutową UWr.
3. Inkubator innowacji na UWr. Spotkanie z Dyrektorką Departamentu Rozwoju Innowacji w Polskim Funduszu Rozwoju, Elizą Kruczkowską oraz prof. Lucjanem Jerzykiewiczem, przewodniczącym Zespołu ds. rozwoju strategicznych relacji z podmiotami otoczenia społecznego (zadanie nr 21 IDUB).
4. Spotkanie z reprezentantami związków zawodowych UWr: pp. Krzysztofem Demczyszynem (przewodniczący ZPPAB), Andrzejem Jabłońskim i Janem Kuszniierzem (przewodniczący i wiceprzewodniczący KZ NSZZ „Solidarność”).
5. Plan pracy Rady na rok 2023 – ref. Prezydium Rady.
6. Sprawy różne/wolne wnioski.

2. Wprowadzenie zmiany do Regulaminu Rady UWr w punkcie zakwestionowanym przez senacką Komisję Statutową UWr.

Przewodniczący poinformował, że senacka Komisja Statutowa uznała, że § 9 ust. 2 Regulaminu Rady UWr jest niezgodny z § 45 ust. 2 Statutu UWr. Punkt ten od samego początku był w Regulaminie Rady. W międzyczasie zmienił się jednak Statut UWr, gdzie zmodyfikowano regulacje zasad głosowania w organach uczelni. Projekt uchwały w sprawie zmiany Regulaminu Rady Uniwersytetu został zaakceptowany przez Biuro Radców Prawnych.

Przewodniczący zarządził głosowanie.

Wynik głosowania: oddano 9 głosów, 9 za wnioskiem; uchwała nr 1/2023.

3. Inkubator innowacji na UWr. Spotkanie z Dyrektorką Departamentu Rozwoju Innowacji w Polskim Funduszu Rozwoju, Elizą Kruczkowską oraz prof. Lucjanem Jerzykiewiczem, przewodniczącym Zespołu ds. rozwoju strategicznych relacji z podmiotami otoczenia społecznego (zadanie nr 21 IDUB).

Przewodniczący przypomniał, że pierwsze spotkanie w tym temacie odbyło się w listopadzie 2022r. Są trzy sprawy do rozstrzygnięcia w zakresie tego pomysłu: 1. czy ma to być inkubator UWr, czy wiodących uczelni Wrocławia; 2. budżet na etap przygotowawczy; 3. wsparcie zewnętrzne, np. ze strony Dyrektora E. Kruczkowskiej.

E. Kruczkowska przedstawiła prezentację Szkoła Pionierów PFR na UWr ([Załącznik nr 1](#)). Program ten mógłby na starcie odpowiadać Uniwersytetowi. Harmonogram projektu: do maja br. można wypracować finalną koncepcję dopracowaną do potrzeb Uniwersytetu. Kolejne kroki to decyzja w sprawie zbudowania ewentualnej koalicji oraz ogłoszenie naboru przed wakacjami. Program mógłby ruszyć w czwartym kwartale 2023 r. Budżet programu: nagrody przyznawane są od 1 do 3 miejsca, ich wysokość zależy od decyzji uczelni; wyjazd na bootcamp – ok. 60 tys. zł; program warsztatowy - od 80 do 110 tys. zł; wyjazd zagraniczny zależy od decyzji. Budżet, bez wyjazdu zagranicznego, mógłby zamknąć się w kwocie 300 tys. zł. Koszty mogą być niższe po znalezieniu sponsora dla nagród. Uczelnia musi zastanowić się, czy partnerem ma zostać PFR. Jeśli tak to należałoby podpisać list intencyjny w tym zakresie. Prezes Funduszu gotowy jest do współpracy.

W dyskusji głos zabrali następujący członkowie Rady: K. Domarecki, R. Dutkiewicz i prof. B. Pawłowski. Zwrócono uwagę, że inkubatory wrocławskich uczelni nie są novum. Kilka uczelni posiada startupy z dużymi osiągnięciami i nie bardzo widać szansę dla inicjatywy środowiskowej. Wspólny projekt jest możliwy, ale może powstać jedynie na bazie już istniejących. Inkubator UWr to bardzo dobry pomysł, warto jednak skorzystać z doświadczeń uczelni Wrocławia, które je prowadzą. Powinien być Uniwersytecki, a do poszczególnych jego akcji można dopraszać środowisko akademickie Wrocławia. Co do kosztów, to inkubatory mogą powstawać przy udziale niedużych kosztów biorąc pod uwagę zasoby uczelni. Uznano, że należy poznać jakie zespół nr 21 IDUB ma na to środki, jakie ma cele i punkty do zrealizowania.

Prof. L. Jerzykiewicz jest zdania, że inicjatywa powinna być osadzona na UWr. Prorektor R. Wiczorek zainteresowany jest pomysłem, chce jednak poznać jego budżet. Profesor rozpocznie rozmowy z władzami rektorskimi na temat możliwości uruchomienia programu. Wyjaśnił, że zespół nr 21 IDUB nie ma wolnych środków finansowych, a startupy wpisują się we współpracę i rozwój przedsiębiorczości studentów. Podał, że jest jeszcze zespół IDUB zajmujący się centrum wdrażania technologii. Sprawdzi jak tam ustalone są priorytety, KPI.

Przewodniczący zaprosił Dyrektora E. Kruczkowską do spotkania stacjonarnego we Wrocławiu, podczas którego naszkicowany mógłby zostać model projektu UWr.

4. Spotkanie z reprezentantami związków zawodowych UWr: pp. Krzysztofem Demczyszynem (przewodniczący ZZPAB), Andrzejem Jabłońskim i Janem Kusznierelem (przewodniczący i wiceprzewodniczący KZ NSZZ „Solidarność”).

Przewodniczący podał, że spotkanie poświęcone będzie tematowi ogólnym będącym przedmiotem zainteresowania związków zawodowych i Rady. Jednym z ważnych dla Rady tematów jest kwestia wynagrodzeń pracowników UWr i ich porównania z innymi uczelniami badawczymi, co nie zostało dotychczas wykonane. Kolejny temat to list związków do władz Uczelni z 18.12.2022r., w kwestii którego Rada nie otrzymała zwrotnej informacji. Trzeci, to informacje czym Rada mogłaby zająć się lub w których miejscach mogłaby wesprzeć wysiłki związków.

W dyskusji głos zabrali przedstawiciele związków zawodowych UWr: K. Demczyszyn, A. Jabłoński i dr J. Kusznierelem. List do władz rektorskich złożony został w ramach interpelacji na Senat. Jest to dobra forma komunikacji, pisemne pytania i odpowiedzi dają szansę na merytoryczną dyskusję na ważne tematy. Odpowiedź Rektora udzielona została w ramach grupy Senat. Jest też postulat by jedno z posiedzeń Senatu poświęcić sprawom finansowym. Są to sprawy bardzo istotne, na które na Senatach brakuje czasu. Wspomniano, że dane dot. wynagrodzeń na uczel-

niach wyższych zebrane zostały przez związki zawodowe ponad rok temu. Metodologia ich zbierania oparta była na otrzymanych z uczelni planach rzeczowo-finansowych (było ich ponad 30). W czwartym kwartale 2020 r. uczelnie otrzymały subwencję na zwiększenie wynagrodzeń. O PRF zwrócono się w styczniu 2021 r., kiedy to wszystkie uczelnie dokonały korekty swoich planów. Dane były więc bardzo wiarygodne i zbliżone do wykonania. Oczywiście jest, że były to dane sumaryczne z udostępnionych PRF, a nie z dokładnych informacji przekazanych bezpośrednio przez każdą z uczelni. Najważniejsze jest jednak, że zestawienie wykonane zostało według zwartej, jednolitej metody i nawet jeśli nie odzwierciedla pełnych danych to na pewno pokazuje nieprawidłowości, o które głównie w kwestii wynagrodzeń chodzi. Podobne wyliczenia można zrobić z rokiem 2022, gdzie znów w czwartym kwartale zwiększono subwencję na wynagrodzenia. Są też takie plany. Jeśli Rada zbierze podobne informacje, to będzie można porównać wyniki tych analiz. Będzie jasne, czy sposób zbierania informacji przez związki jest zbieżny ze sposobem pozyskania oficjalnych danych przez Radę. Zwrócono uwagę, że Uniwersytet nie wyjdzie z zapasów płacowej tylko przy pomocy waloryzacji dokonywanej przez MEiN. Na wielu uczelniach utworzono fundusz płacowy, o którym związki już od długiego czasu rozmawiają z władzami Uniwersytetu. Na fundusz ten można odkładać zaoszczędzone środki finansowe, które przeznaczone będą na płace. Trzeba tylko ustalić zasady korzystania z funduszu i można będzie realizować normalną politykę płacowo-kadrową. Taka polityka zwiększania uposażeń powoduje, że rośnie współczynnik sprawozdawczy RB-70, od którego liczona jest później subwencja. Zapelowano o poparcie starań w tym zakresie. Poinformowano, że Rektor pod koniec roku obiecał utworzenie tego funduszu jeśli Uczelnia będzie miała dodatni wynik finansowy. Poinformowano o nieefektywnie wydawanych pieniądzach na potrzeby inwestycyjno-remontowe Uczelni, np. klimatyzacja w Herbarium, budowa BUWr, Wydziału Biotechnologii czy Centrum Edukacji Astronomicznej w Białkowie. Problem stanowi też ostateczna wysokość kosztów remontów i inwestycji. Poproszono o pomoc w tym temacie. Zaznaczono, że nie jest to kwestia obecnej ekipy rektorskiej tylko długofalowego systemu powodującego, że pieniądze uciekają. Nie ma ich dla pracowników, ale są na bezprzedmiotowe remonty.

Głos zabrali następujący członkowie Rady: K. Domarecki, prof. B. Miazga, prof. B. Pawłowski. Poinformowano, że źródeł finansowania wynagrodzenia nie należy szukać w tym co zostało zaoszczędzone, bowiem daje to efekt krótkoterminowy. Kluczem zwiększenia wynagrodzeń na Uniwersytecie jest zmiana nastawienia do zarabiania pieniędzy przez pracowników naukowych. Na innych uczelniach zachęca się ich do kreacji swojej wiedzy w ten sposób, by przynosiła ona dla uczelni coraz większe dochody. Uznano, że dlatego też należy poprzeć powstanie na Uniwersytecie inkubatora przedsiębiorczości. Uczelnie potrzebne jest rozszerzenie zakresu narzędzi i form, dzięki którym wiedzę naukową można przekształcić w efekt finansowy. Jeśli chodzi o zarządzanie remontami i inwestycjami to problemy z przekraczaniem ich budżetów dotyczą całego świata. Duże inwestycje są bardzo złożone i wielu nie może sobie z nimi poradzić. Dodano, że może to być też problem nieoptymalnego funkcjonowania administracji Uczelni i sposobu zarządzania. Należy więc zdiagnozować gdzie tkwi błąd, gdzie znajduje się słaby punkt i naprawić sytuację dla interesu całej uczelni. Warto zastanowić się nad uruchomieniem na Uniwersytecie jednostki zdolne do zawodowego zarządzania inwestycjami złożonymi. Zapytano, jak związki zawodowe podchodzą do tematu odchodzenia od spłaszczenia wynagrodzeń w kontekście finansowych i pozafinansowych działań motywacyjnych oraz czy członkowie związków zaangażowani są w zadania zespołu nr 23 IDUB, w wyniki wartościowania stanowisk pracy, w działania naprawcze z tego wynikające.

Ad vocem odpowiedzieli: K. Demczyszyn, A. Jabłoński i dr J. Kuszniarz. Nie zgodzono się z poglądami na temat inwestycji złożonych, bowiem takich Uniwersytet nie prowadzi. Zwrócono uwagę, że zrozumiałe jest, że inwestycja w ludzi jest bardzo pożyteczna. Przytoczono jednak kilka przykładów, które dają inny tego wyraz. Uniwersytet miał genialnego wynalazcę, chemika, który przygotował ponad 50 patentów. Uczelnia ich nie wdrożyła, nie korzysta więc z jego wiedzy mimo tego, że zgłaszają się kontrahenci. Kolejny przykład to przejecie przez PWr emerytowanego pracownika, który prowadził bardzo dobre doktoraty wdrożeniowe z KGHM. Na UWr nie pozwolono mu dokończyć pracy, więc przejęty został przez PWr. Następny to zmiana w strukturze organizacyjnej UWr: likwidacja Działu Badań Naukowych, który pomagał przy realizacji grantów NCN. Uniwersytet w tym zakresie był wysoko pozycjonowany. Wypromowane zostało Biuro Projektów Zagranicznych z dużo gorszymi efektami. Uniwersytet miał kilka dużych projektów: dwa razy odbywało się mapowanie procesów, był proces wartościowania stanowisk pracy. Z mapowania nic nie wynika, proces zniszczył dobrze funkcjonujący DBN. Powołano wielu dyrektorów i tworzą się małe interesy. Dodano, że wdrażanych jest wiele narzędzi (Teta) ale nikt nie patrzy jaki mają dać efekt. Podano, że związki miały być zapraszane do dyskusji po każdym etapie procesu wartościowania stanowisk pracy. Odbyło się tylko jedno spotkanie z ich udziałem. Otrzymano niepełne dokumenty, wystąpiono o ich uzupełnienie i do tej pory ich nie uzyskano. Jeśli chodzi o dodatki do wynagrodzeń, to związki chcą tę kwestię uporządkować. Prowadzony jest

jednak spór w tym zakresie pomiędzy związkami a pracodawcą, który próbuje wydłużyć listę dodatków rozmywając ich sens i celowość. Należy mieć na uwadze, że przy wysokościach uniwersyteckich pensji dodatki stanowią socjalny element wynagrodzenia. Podano, że pracodawca odebrał nienauczycielom drobne, kwartalne dodatki motywacyjne twierdząc, że zrobił to na wniosek związków, co jest nieprawdą. Związki opowiadają się za różnicowaniem wynagrodzeń przy pomocy jasnych kryteriów. Pracownicy powinni wiedzieć, że koledzy dostają większe wynagrodzenie, mają dodatki bo lepiej pracują, są bardziej otwarci, mają lepsze pomysły, a nie dlatego że są znajomymi osoby decyzyjnej. Próbowano to wpisać w regulamin wynagradzania i o to właśnie poszedł spór. Poinformowano, że w najbliższym czasie wprowadzone zostaną nowe przepisy do ustawy PSWiN, zgodnie z którymi w posiedzeniach rady uczelni będą uczestniczyć z głosem doradczym przedstawiciele każdej z działającej w uczelni organizacji związkowej. Będzie okazja do wyjaśnienia wielu poglądów.

Przewodniczący zwrócił uwagę na konkluzje dotychczasowej dyskusji: 1. w zakresie nowej ankiety o wynagrodzeniach na uczelniach wyższych porównane zostaną dane zebrane przez związki zawodowe z danymi zebranymi przez Radę; 2. Rada powinna przyrzeć się nadzorowi nad inwestycjami Uczelni.

5. Plan pracy Rady na rok 2023 – ref. Prezydium Rady.

Przewodniczący podał, że plan pracy Rady zapełniany jest sprawami bieżącymi i niewiele czasu pozostaje na odpowiedzialne przeprowadzenie tematów przewodnich. Prezydium Rady wyłoniło następujące tematy: 1. inkubator innowacji (osoba wiodąca: W. Hann); 2. ankiety pracowników (osoba wiodąca: B. Pawłowski, P. Sorokowski); 3. programy i projekty związane z nowoczesnym zarządzaniem informatycznym (osoba wiodąca: K. Przybylski). 24 lutego przedstawione zostaną szczegóły planu pracy Rady.

W dyskusji głos zabrali: K. Domarecki, prof. P. Sorokowski. Opowiedziano się za zmniejszeniem liczby spraw i spotkań, którymi dotąd Rada się zajmowała. Wielość spotkań daje złudne wrażenie kontroli nad daną kwestią. Trzeba wyznaczyć priorytety tematyczne, które wykreują wartość dodaną dla Uniwersytetu. Bardzo ważny temat wiodący to też inwestycje i płace na Uniwersytecie. Meta temat to sprawczość Rady.

6. Sprawy różne/wolne wnioski.

Spraw rożnych/wolnych wniosków nie zgłoszono.

Na tym posiedzenie zakończono.

Przewodniczący Rady UWr
Wojciech Hann

Protokół sporządziła: Monika Śliwa



PFR Szkoła
Pionierów

Szkoła
Pionierów PFR na
Uniwersytecie
Wrocławskim



Organizator:



Polski Fundusz Rozwoju

Szkoła Pionierów PFR

Międzynarodowy program edukacyjny dla przyszłych polskich przedsiębiorców technologicznych i wizjonerów

3

tygodnie warsztatów biznesowych we współpracy z partnerami

1

zagraniczny wyjazd biznesowy dla najlepszych zespołów



Uczestnicy:

Zespoły poszukujące cofoundera i osoby indywidualne, które intensywnie pracują nad swoją ścieżką rozwoju i pomysłami na własną działalność

Program:

- Weekendowy bootcamp
- 2 tygodnie warsztatów stacjonarnych,
- 4 tygodnie sprintów zespołowych
- Demo Day i Gala Finałowa

Co zyskają uczestnicy?

- kluczowe umiejętności biznesowe prosto od praktyków
- technologiczny know-how w sektorze health i climatetech
- zdolność do innowacyjnego i społecznego myślenia
- możliwość budowy międzynarodowych sieci współpracy

Zespół
dopasowany
na bazie
kompetencji



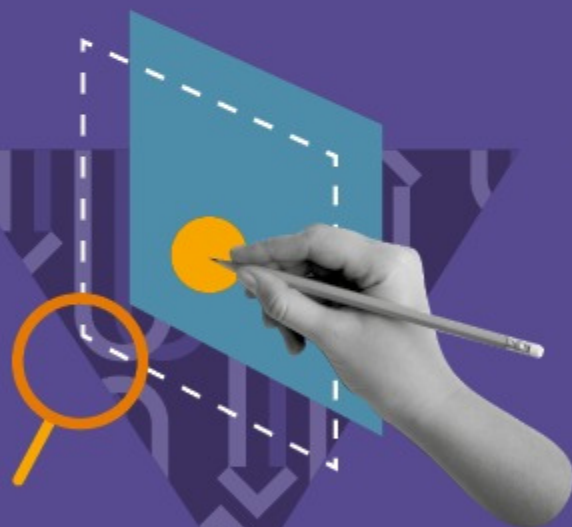
**Zwalidowany
model biznesowy**
w metodologii
Lean Model Canvas



**Zagraniczny
wyjazd biznesowy**
do jednej
z europejskich stolic



Gotowe MVP
lub prototyp
rozwiązania



Pitch deck
przygotowany
do prezentacji
inwestorskiej



**Nagrody
finansowe**
z puli
110 tys. PLN



Nabór

Nabór do programu
Szkola Pionierów PFR składał się z dwóch etapów:



I etap

Wypełnienie formularza aplikacyjnego i dołączenie do niego życiorysu kandydata oraz personalnego planu rozwoju.



II etap

Zdalne spotkanie ewaluacyjne zaprojektowane przez prof. Olafa Żylicza, członka Rady Programowej specjalnie na potrzeby programu.

Podczas spotkania uczestnicy pracują nad zadaniami w grupach, potwierdzając swoje umiejętności komunikacji, rozwiązywania trudnych problemów, czy pracy w zespole.

Program Szkoły Pionierów PFR na UW

Warsztaty prowadzone w Warszawie zostały podzielone na 3 obszary tematyczne:

Tydzień I:

Budowanie zespołu i pomysłu na projekt

Rozwój osobisty

Budowanie zespołu

Tydzień II:

Walidacja modelu biznesowego i prototypowanie

Tworzenie modelu biznesowego

Scouting konkurencji i walidacja

Prototypowanie hardware/software

Tydzień III:

Model finansowy, szukanie źródeł finansowania i marketing

Analiza finansowa i Strategie cenowe

Product management

Przygotowanie Pitch Decka

Praktyczne warsztaty pozwolą uczestnikom rozwinąć umiejętności z następujących obszarów:

- tworzenie modeli biznesowych
- sprzedaż i marketing
- budowanie zespołu
- walidowanie i eksperymentowanie
- cyfrowe narzędzia dla biznesu
- krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów
- rozwój osobisty
- sztuka prezentacji

Demo Day

Nagrody dla najlepszych projektów

Podczas gali finałowej i prezentacji wypracowanych projektów, najlepsze 6 zespołów zostanie nagrodzonych udziałem w biznesowym wyjeździe zagranicznym



Nagrody pieniężne

najlepsze 3 zespoły dostaną nagrodę pieniężną na dalszy rozwój projektów
Pula nagród:

110 tys. zł



Lokalizacja:

jedna z europejskich stolic start-upowych

Cele wyjazdu:

- dalszy rozwój projektów przy wsparciu zagranicznych ekspertów
- nawiązanie relacji biznesowych na potencjalnym rynku zbytu

Model edukacyjny poparty sukcesami absolwentów

Wybrane start-upy Pionierów, które zyskały wsparcie lub inwestycję z Grupy PFR i prywatnych inwestorów



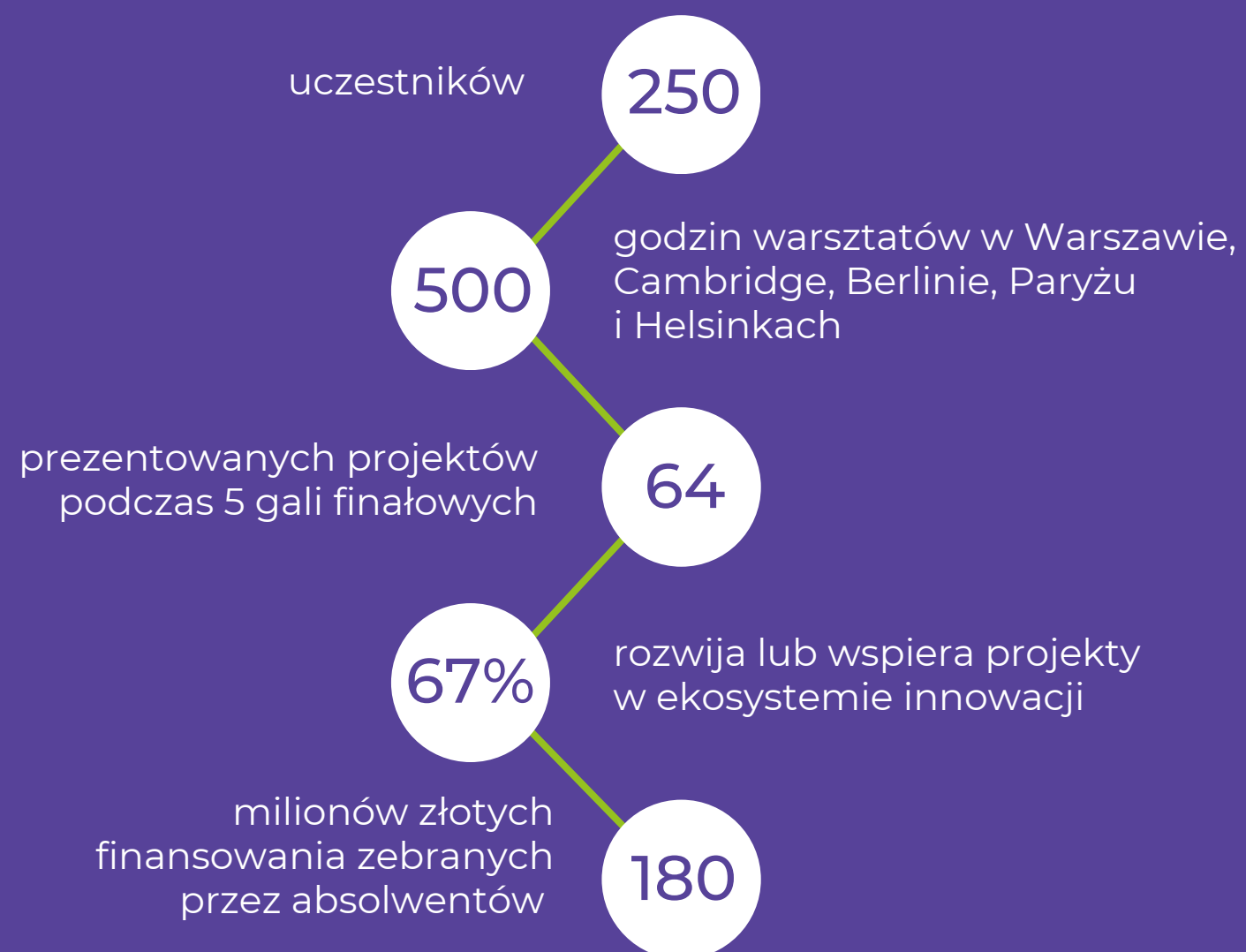
Wybrane instytucje, wspierane przez Pionierów w rozwoju innowacji w Polsce



Ponad **180 mln PLN** finansowania zebranego przez absolwentów programu



Po pięciu edycjach...



Czy polecilibyś/polecilibyś
znajomym udział w programie
Szkoły Pionierów PFR?

92%
osób potwierdziło, że poleciliby
program znajomym

Budżet programu

- nagrody - 110 tys. zł (I. miejsca 50 tys., II. i III. po 30 tys. zł)
- bootcamp - 60 tys. zł
(warsztaty+zameldowanie)
- program warsztatowy - 80 tys. zł
(warsztaty+sale) / 110 tys. zł
(warsztaty+sale+catering)
- wyjazd zagraniczny - tbc

