

Analiza GAP (Lista kontrolna Karty i Kodeksu) – uaktualniona 26.04.2023 r.

Numer sprawy: [2021PL693599](#)

Nazwa instytucji poddającej się recenzji: Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

Dane kontaktowe instytucji: A 1 . M i c k i e w i c z a 2 1 , 3 1 - 1 2 0 K r a k ó w , P o l s k a

Tel. +48 12 662 42 60

Prof. Dr. Andrzej Sechman, recint@urk.edu.pl

Data poparcia Karty i Kodeksu: 6 października 2021

Analiza luk - przegląd

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy luk. Aby wspomóc spójność, zmieniono numerację 40 artykułów na nagłówki znajdujące się w poniższej tabeli. Podaj poniżej wynik analizy GAP Twojej organizacji. Jeśli Twoja organizacja nie spełnia obecnie w pełni kryteriów, proszę wymienić, czy krajowe lub organizacyjne przepisy mogą ograniczać wdrażanie Karty, inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji. Aby wspomóc strategię rekrutacji pracowników w organizacji, przewidziano specjalną listę kontrolną samooceny dla otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji (OTM-R).

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: przegląd analizy GAP

- **Status:** w jakim stopniu organizacja spełnia następujące zasady?
- **Wdrożenie** (++, +/-, -/+, --):
 - ++ w pełni wdrożone
 - +/- prawie ale nie w pełni wdrożone
 - -/+ częściowo wdrożone
 - -- niewystarczająco wdrożone
- **LUKA:** W przypadku --, -/+ lub +/- proszę **wskazać rzeczywistą „lukę”** między zasadą a obecną praktyką w Państwa organizacji .
- **Utrudnienia we wdrożeniu:** W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają wdrożenie.

- **Podjęte inicjatywy/nowe propozycje:** W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowe propozycje, które mogłyby naprawić obecną sytuację.

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Realizacja	GAP/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
1	Wolność badań	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących wolności badań naukowych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	<p>Inicjatywa już podjęta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. prowadzenie regularnych szkoleń dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.
2	Zasady etyczne	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zasad etycznych. Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Wskazują jednak na konieczność pełnego wdrożenia Kodeksu etyki pracownika naukowego URK oraz wprowadzenia do Regulaminu Pracy zapisu o obowiązku znajomości Kodeksu etyki URK.</p>	<p>Inicjatywa już podjęta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. podjęto prace nad przygotowaniem zarządzenia Rektora w sprawie wprowadzenia Kodeksu etyki pracownika naukowego URK oraz wprowadzenia do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja zapisu o obowiązku zapoznania się z tym kodeksem wszystkich pracowników z grup R1-R4.
3	Odpowiedzialność zawodowa	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących odpowiedzialności zawodowej.</p> <p>Analiza odpowiedzi respondentów ankiety (R1-R4) oraz aktów prawnych wskazuje na pełne</p>	<p>Żadne inicjatywy nie są konieczne.</p>

			zaimplementowanie tej zasady.	
4	Profesjonalne podejście	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących postawy zawodowej. Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Stwierdzono, że respondenci (zwłaszcza z grup R1 i R2) nie mają dostatecznej wiedzy co do zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 ze szczególnym uwzględnieniem grupy R1 i R2.
5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasady Europejskiej Karty Naukowca dotyczącej zobowiązań wynikających z umowy i przepisów prawnych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przeprowadzenie cyklu szkoleń dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności intelektualnej oraz zasadami komercjalizacji badań.
6	Odpowiedzialność	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca w zakresie odpowiedzialności.</p> <p>Analiza odpowiedzi respondentów oraz aktów prawnych wskazuje na pełne zaimplementowanie tej zasady.</p>	Żadne inicjatywy nie są konieczne.
7	Dobre praktyki w badaniach	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych

			<p>przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dobrych praktyk w badaniach.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi ankiety wskazują w dużej mierze na realizację tej zasady, jednak odpowiedzi na pytanie 10 ankiety dotyczące realizacji przez Uczelnię strategii tworzenia kopii zapasowych na wypadek utraty danych w wyniku awarii teleinformatycznej, oznaczają niską skuteczność wdrożonego rozwiązania. Ponadto zaproponowano pewne dodatkowe działania w celu poprawy wdrożonego rozwiązania.</p>	<p>stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych;</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników z grup R1-R4 oraz pozostałych pracowników URK informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym; nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania (wprowadzono: ZR nr 101/2022); wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych.
8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących upowszechniania, wykorzystywania wyników badań.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Pomimo wysokiego stopnia realizacji tej zasady, wątpliwości respondentów ze wszystkich grup (R1-R4) budzi istnienie efektywnego systemu wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką i upowszechniania wyników badań. Ponadto wykryto pewne problemy z aktualizacją informacji na stronie internetowej Uczelni.</p>	<p>Inicjatywy już podjęte:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzono systematyczną modernizację strony internetowej URK oraz aktualizację informacji na tej stronie (w tym na stronach wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych); rozpoczęto proces modernizacji i aktualizacji informacji na anglojęzycznych stronach internetowych. <p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego.
9	Zaangażowanie społeczne	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zaangażowania społecznego.</p>	<p>Inicjatywy już podjęte:</p> <ol style="list-style-type: none"> rozpoczęto systematyczną aktualizację informacji na stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych; rozpoczęto proces modernizacji i aktualizacji

			<p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację tej zasady, dlatego też należy podjąć działania w celu jej poprawy.</p>	<p>informacji na anglojęzycznych stronach internetowych.</p> <p>Nowa propozycja: 1. zintensyfikowanie działań związanych z promocją nauki i osiągnięć naukowców.</p>
10	Zasada niedyskryminacji	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących niedyskryminacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, co sugeruje podjęcie dalszych działań w tej kwestii. Co więcej, mniej niż połowa respondentów jest przekonana, że URK posiada procedury przeciwdziałania zdarzeniom związanym z nierównością lub dyskryminacją.</p>	<p>Inicjatywy już podjęte: 1. opracowano i wdrożono „Plan Równości Plci”; 2. powołano Pełnomocnika Rektora ds. równości oraz Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Nowe propozycje: 1. przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom (zrealizowano: ZR nr 90/2022); 2. wprowadzenie szkoleń świadomościowych dla pracowników grup R1-R4 i innych pracowników URK o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach; 3. nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.</p>
11	Systemy ewaluacji/oceny	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących systemów ewaluacji/oceny.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Pomimo zadowalającej realizacji zasady dotyczącej systemów oceny pracowników z grup R1-R4 zauważono, że ich ocena okresowa nie uwzględnia działalności dydaktycznej i nadzoru naukowego, działalności upowszechniającej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.</p>	<p>Nowa propozycja: 1. uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników R1-R4 przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.</p>

	Rekrutacja i selekcja - należy pamiętać, że pozycje wymienione tutaj odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto Twoja organizacja musi również wypełnić listę kontrolną Rekrutacji Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej zawartą w osobnej sekcji, która koncentruje się na operacjonalizacji tych zasad.			
12	Rekrutacja	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne obowiązujące w URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu ankiety przez pracowników z grup R1-R4 wskazują, że zasada ta nie została w pełni wdrożona. Ponadto, lista kontrolna OTM-R przygotowana w 2022 r. wykazała brak wprowadzonej polityki OTM-R, brak wzoru ogłoszenia rekrutacyjnego oraz elektronicznego systemu rekrutacji.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R (zrealizowano: ZR nr 9/2023); 2. opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego (zrealizowano: ZR nr 16/2023); 3. aktualizacja zarządzeń w kontekście zapisów nowego Statutu URK oraz Regulaminu Organizacyjnego URK; 4. uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji.
13	Rekrutacja (zapis Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani obowiązujące w Uniwersytecie regulacje nie utrudniają realizacji zasad Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne obowiązujące w URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Lista kontrolna OTM-R przygotowana w 2022 r. wykazała brak regulacji prawnych zawierających charakterystykę stanowisk R1-R4, jasnych procedur dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich (grup R1-R4) oraz wzoru ogłoszenia w sprawie zatrudnienia zawierającego niezbędne zapisy Kodeksu.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich z grup R1-R4 w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).

14	Dobór kadr (zapis Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
15	Przejrzystość (zapis Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z regulacjami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Z odpowiedzi ankietowych wynika, że zasada nie została w pełni wdrożona, w szczególności brak jest pełnej informacji o perspektywach rozwoju zawodowego i naukowego w Uczelni. Ponadto, lista kontrolna OTM-R sporządzona w 2022 r. wykazała brak wprowadzonej polityki OTM-R, brak wzoru ogłoszenia rekrutacyjnego oraz elektronicznego systemu rekrutacji.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
16	Ocena zasług (zapis Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość respondentów ankiety</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

			wskazuje, że zasada ta jest realizowana w URK, jednak podjęto dodatkowe starania, aby uwzględnić w procesie rekrutacyjnym ocenę merytoryczną.	
17	Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Na pewne ograniczenia w procesie rekrutacji pracowników w URK wskazują odpowiedzi dotyczące stopnia realizacji tej zasady. Respondenci zwracają uwagę na niedostateczne uwzględnienie w procesie rekrutacji dodatkowych osiągnięć oraz kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydatów, przedstawianych w formie dodatkowych dokumentów dołączanych do wniosku.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Z analizy odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że zasada ta jest niedostatecznie realizowana w procesie rekrutacji. Zdaniem respondentów powodem takiego stanu rzeczy jest niedostateczne uwzględnienie przez komisję rekrutacyjną: wkładu w rozwój zawodowy naukowca, staży w instytucji z otoczenia gospodarczego i doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej oraz niedostateczne uwzględnianie zmiany dyscypliny lub sektora</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

			w trakcie kariery naukowej. Znaczny odsetek odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” oraz „Nie mam zdania” może świadczyć o tym, że duża część respondentów nie przeszła procesu rekrutacyjnego w analizowanym okresie i nie posiada szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.	
19	Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Respondenci uważają, że komisja rekrutacyjna w niewystarczający sposób uwzględniła w swojej ocenie doświadczenie dydaktyczne i inne wybitne osiągnięcia, zwłaszcza doświadczenie w zakresie tutoringu, co negatywnie wpływa na ogólną ocenę realizacji zasady uznawania kwalifikacji.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
20	Staż pracy (zapis Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość respondentów wskazuje, że zasada ta jest realizowana w URK, jednak należy podjąć dodatkowe starania, aby lepiej realizować tę zasadę w postępowaniu rekrutacyjnym.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023), w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania pracowników z grup R1-R4 na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
21	Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R R (wprowadzono: ZR nr 16/2023); szkolenia informacyjne w zakresie OTM-R-u dla

			<p>Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Respondenci z grup R1-R4 wskazywali, że komisja rekrutacyjna nie doceniła pobytu w innym ośrodku naukowym (np. staż podoktorski) jako wartościowego wkładu w rozwój zawodowy naukowca.</p>	<p>nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem naukowym doktora (grupa R2), dotyczące rozwoju ich kariery i wymagań rozwojowych, a także dla różnych grup interesariuszy wewnętrznych i kadry kierowniczej.</p>
	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne	Realizacja	GAP/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
22	Uznanie zawodu	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących uznania zawodu.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu przez respondentów z grup R1-R4 wskazywały, że zasada nie została w pełni wdrożona.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. powołanie rady mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni (przede wszystkim z grupy R4).
23	Środowisko badawcze	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących środowiska badawczego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Karcie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone przez respondentów z grup R1-R4 w kwestionariuszu wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie; 2. weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie.
24	Warunki pracy	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd dokumentów określających zasady

			<p>regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących warunków pracy.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	<p>udzielania urlopów i pracy zdalnej dla pracowników z grup R1-R4 oraz innych pracowników URK w związku z planowanymi zmianami Kodeksu pracy.</p>
25	Stabilność i stałość zatrudnienia	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących stabilności i stabilności zatrudnienia.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd i aktualizacja procedury awansowania (przede wszystkim pracowników z grup R1-R3).
26	Finansowanie i wynagrodzenie	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących finansowania i wynagrodzenia.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Pomimo znaczącej realizacji zasady finansowania i wynagradzania, tylko jedna czwarta respondentów ze wszystkich grup pracowników R1-R4 uważa, że Uczelnia zapewnia pracownikom uczciwe i atrakcyjne warunki wynagradzania na każdym etapie kariery. Za niewystarczające uznano wsparcie osób prowadzących badania naukowe w procesie ubiegania się o środki na realizację tych badań, a także wsparcie w prawidłowym wydatkowaniu środków i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. szersza promocja działań wspierających naukowców ze wszystkich grup R1-R4 przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTI) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.

27	Równowaga płci	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących równowagi płci.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wszystkich pracowników z grup R1-R4 wskazywały na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić dalsze ulepszenia.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych wśród pracowników ze wszystkich grup (R1-R4).
28	Rozwój kariery	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rozwoju kariery.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Wyniki badania ankietowego wskazują na niedostateczną realizację zasady rozwoju kariery. Respondenci ze wszystkich grup objętych ankietą (R1-R4) wyrażali wątpliwości co do istnienia w Uczelni strategii rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej, efektywnego systemu wymiany kadr oraz systemu wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób z niepełnosprawnościami. Należy jednak podkreślić, że odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” oraz „Nie mam zdania” (szczególnie z grup R1 i R2), co może świadczyć o braku zainteresowania respondentów tymi zagadnieniami lub ich niedostatecznej wiedzy w tym zakresie.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.
29	Wartość mobilności	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących wartości mobilności.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> działania promujące mobilność krajową i międzynarodową (szczególnie z grup R1-R3) w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych.

			częściową realizację zasady, stąd pewne dalsze działania powinny zostać podjęte.	
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	--	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dostępu do doradztwa zawodowego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Tylko jedna piąta pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące tej zasady oznacza brak jej realizacji. Należy jednak zauważyć, że odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania” łącznie stanowiły ponad połowę odpowiedzi, co sugeruje, że pracownicy zatrudnieni na stałe w Uczelni nie odczuwają konieczności korzystania z doradztwa zawodowego i dlatego nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami. Ewentualnie nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat oferty Uczelni w powyższym zakresie.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa) szczególnie z grup R1-R3.
31	Prawa własności intelektualnej	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących prawa własności intelektualnej.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi respondentów z grup R1-R4 wskazały na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić pewne ulepszenia.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie Kodeksu etyki pracownika naukowego URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem przez wszystkich pracowników z grup R1-R4; aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji praw własności intelektualnej; przeprowadzenie cyklu szkoleń dla wszystkich naukowców z grup R1-R4 z zakresu prawa własności intelektualnej.
32	Współautorstwo	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> przyjęcie wewnętrznego Kodeksu etyki pracownika naukowego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego

			<p>Naukowca dotyczących współautorstwa.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu respondentów z grup R1-R4 wskazywały na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem przez wszystkich pracowników z grup R1-R4.</p>
33	Nauczanie	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących nauczania.</p> <p>Zidentyfikowana luka: W opinii badanych zbyt małe docenienie (wynagradzanie i uwzględnianie w procedurach oceny okresowej) obowiązków dydaktycznych pracowników naukowych Uczelni powoduje niewystarczającą realizację tej zasady. Dodatkowym potwierdzeniem są komentarze wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi w ostatnim punkcie ankiety (szczególnie przez respondentów z grup R1 i R2).</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> aktualizacja wewnętrznych przepisów umożliwiająca umiędzynarodowienie komisji powoływanej do rekrutacji pracowników naukowych URK (zrealizowano: zmiana zapisu w Statucie URK w § 111 punkt 4); aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami (z grup R1 i R2) (zrealizowano: ZR nr 121/2022).
34	Skargi/odwołania	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących skarg/odwołań.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Wyniki ankiety wskazują na niezadowolającą realizację tej zasady, jednak, podobnie jak w przypadku kilku innych pytań, wykazano znaczny udział odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania”. Może to wynikać z małej znajomości procedur rozpatrywania skarg/odwołań naukowców, w tym kwestii związanych z konfliktami między naukowcami z grup R3 i R4 a początkującymi naukowcami z grup R1 i R2,</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK.

			lub z braku spotykania się w swojej pracy zawodowej z problemami, które wymagają zastosowania takich procedur.	
35	Udział w organach decyzyjnych	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących udziału w organach decyzyjnych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni szczególnie z grup R3 i R4 (organizacja spotkań informacyjnych).
	Szkolenie i rozwój	Realizacja	GAP/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
36	Relacje z przełożonymi	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących relacji z przełożonymi.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uchwalenie Kodeksu etyki pracownika naukowego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollataja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się wszystkich pracowników naukowych (R1-R4) z takim kodeksem; 2. powołanie rady mentorów jako rady doradczej dla naukowców złożonej z najlepszych i najbardziej uznanych nauczycieli akademickich URK (z grup R3 i R4); 3. opracowanie wytycznych dla organów opiniodawczych Uniwersytetu (kolegiów wydziałowych, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie kwalifikacji zawodowych.
37	Nadzór i obowiązki kierownicze	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących obowiązków nadzoru i obowiązków zarządzania.	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych dla organów opiniodawczych Uniwersytetu (kolegiów wydziałowych, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie

			<p>Zidentyfikowana luka: Udzielone w badaniu ankietowym odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów ze wszystkich grup zawodowych (R1-R4), system wspierania rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów i młodych naukowców, mający na celu zapewnienie młodym naukowcom (R1 i R2) odpowiednich warunków do rozwoju naukowego przez menedżerów różnych szczebli Uczelni oraz wspieranie naukowców przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające.</p>	<p>kwalifikacji zawodowych.</p>
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących kontynuowania rozwoju zawodowego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Udzielone odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów (szczególnie z grup R1 i R2) system wspierania rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów i młodych naukowców, mający na celu zapewnienie młodym naukowcom odpowiednich warunków do rozwoju naukowego przez menedżerów różnych szczebli Uczelni oraz wspieranie naukowców przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające. Takie opinie częściowo potwierdzają komentarze wyrażone w pytaniu otwartym.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej z grup R1-R4, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni; 2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich, przede wszystkim z grup R1-R3; 3. rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy, dla pracowników ze wszystkich grup R1-R4.
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dostępu do szkoleń</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej z grup R1-R4, takich jak:

			<p>naukowych i ciągłego rozwoju zawodowego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Przekonanie o istnieniu jasnych kryteriów delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.) wyraziła nieco mniej niż połowa badanych (szczególnie z grup R1 i R2), dlatego też wdrożenie tej zasady należy uznać za nie w pełni zadowalające.</p>	<p>innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich, przede wszystkim z grup R1-R3; 3. rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy wśród pracowników ze wszystkich grup R1-R4.
40	Nadzór	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących nadzoru.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi respondentów (szczególnie z grup R1 i R2) w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i Rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny naukowej osoby (przede wszystkim z grupy R3 i R4), do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.