

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 96/2022 Senatu URK z dnia 21 września 2022r. w sprawie przyjęcia Strategii HRS4R URK – Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

**Plan działań
w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy
Rekrutacji Pracowników Naukowych
w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie**

Strategia HRS4R URK



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Kraków 2022

SPIS TREŚCI

1. Ogólna charakterystyka Uniwersytetu Rolniczego	5
1.1 Lokalizacja Uniwersytetu Rolniczego	5
1.2 Charakterystyka struktury kadry – stan na 30 czerwca 2022 r.	7
1.3 Profil działalności badawczej, dyscypliny naukowe, uprawnienia akademickie	7
1.4 Transfer wiedzy i technologii do gospodarki	9
1.5 Internacjonalizacja	9
1.6 Mobilność pracowników Uniwersytetu Rolniczego	10
1.7 Profil kształcenia, liczba studentów – stan na 31 grudnia 2021 r.	11
2. Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie	12
3. Badanie opinii członków wspólnoty akademickiej – diagnoza jakościowa	14
3.1 Metodologia badań	14
3.2 Charakterystyka grup objętych badaniami ankietowymi	15
3.3 Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego	18
4. Analiza aktów prawnych	46
5. Analiza GAP	85
6. Analiza OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment)	104
7. Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie	112
8. Harmonogram działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie	126
9. Monitoring wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań	138
10. Wnioski	138

Wykaz załączników

Załącznik 1. Pismo JM Rektora dr hab. Sylwestra Tabora, prof. URK, z dnia 6 października 2021r. w sprawie poparcia URK dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC

Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 6 października 2021 r. procedury, mającej na celu włączenie Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu

Załącznik 3. Zarządzenie Rektora URK nr 171/2021 z dnia 10 listopada 2021 r. w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie

Załącznik 4. Zarządzenie Rektora URK nr 97/2022 z 23 września 2022 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Monitorowania wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie

Załącznik 5. Wzór narzędzia badawczego (ankieta).

Strategia HRS4R Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Słowo JM Rektora Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie

Uniwersytet Rolniczy im Hugona Kołłątaja w Krakowie powołany jako samodzielna uczelnia w roku 1953 jest jedyną jednostką naukową o profilu przyrodniczo-rolniczo-technicznym w regionie Polski południowo-wschodniej. Unikatowa i nowoczesna aparatura badawcza umożliwia aktywne uczestnictwo w globalnym obiegu myśli, czego dowodem są wyniki ewaluacji warunkujące nadawanie wszystkich stopni naukowych. Potencjał ten potwierdza także Polska Komisja Akredytacyjna, zaś dopełnieniem tych działań są publikacje naukowe drukowane w najwyższej punktowanych czasopiśmie naukowych. W ostatnich czterech latach bardzo dynamicznie wzrosła liczba uzyskiwanych grantów i patentów, co znajduje odzwierciedlenie w ocenie stopnia oddziaływania na środowisko społeczno-gospodarcze, w którym funkcjonuje Uniwersytet.

Największą wartością Uczelni są jednak pracownicy, zarówno nauczyciele akademicy, administracja, jak i obsługa. Osoby te permanentnie podnoszą swoje kompetencje zawodowe, co przekłada się na poziom badań, dydaktyki i współpracy z interesariuszami zewnętrznymi. Szczególnie ważnym ogniwem kształcenia jest Szkoła doktorska, gdyż stanowi ona rezerwuuar kadry naukowej zapewniając zastępowalność pokoleń.

Pomimo trudnej sytuacji wywołanej pandemią i wojną, sytuacja ekonomiczna Uczelni jest stabilna, co umożliwia pozyskiwanie w drodze konkursu najlepszych kandydatów do pracy naukowo-dydaktycznej. Dalszy rozwój kadry wymaga jednak szerszego otwarcia się na globalny rynek usług. Działanie takie nakłada konieczność przyjęcia standardów zatrudniania i pracy obowiązujących w najlepszych uczelniach Europy. Rozpoczęcie procedury ubiegania się o Logo HR Excellence in Research wynikało z oddolnej inicjatywy Wspólnoty akademickiej Uczelni i wymagało pogłębionej diagnozy silnych i słabych stron oraz opracowania i przyjęcia wieloletniej strategii opartej o wytyczne Komisji Europejskiej w ramach Human Resources Strategy for Researchers.

Działając zgodnie z założeniami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych przygotowany został obszerny dokument, jakim jest Strategia HRS4R, będąca mapą drogową zawierającą zdefiniowane kierunki działań, zmierzające do ciągłego podnoszenia poziomu kompetencji pozyskiwanej kadry oraz doskonaleniu umiejętności i warsztatu naukowego uczonych i doktorantów prowadzących badania w Uczelni.

Uzyskanie certyfikatu nie jest celem, lecz jedynie drogą do celu jakim jest zwiększenie poziomu internacjonalizacji badań i wymiany naukowej oraz pozyskiwanie najlepszych pracowników mogących w pełni wykorzystać posiadaną aparaturę oraz nowoczesną bazę lokalową. Wszystkie te działania możliwe są wyłącznie dzięki wysokiej motywacji oraz świadomości, że przyszłość Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie zależy w równiej mierze od nas wszystkich.

Jestem przekonany, że uzyskanie Logo HR Excellence in Research będzie stanowiło potwierdzenie pozycji Uniwersytetu i zmotywuje wszystkich pracowników do doskonalenia własnej ścieżki rozwoju osobistego i zawodowego.

dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

1. Ogólna charakterystyka Uniwersytetu Rolniczego

Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kollątaja w Krakowie jest publiczną Uczelnią akademicką, wyodrębnioną w roku 1953 ze struktur Uniwersytetu Jagiellońskiego, prowadzącą specjalistyczną działalność badawczą i edukacyjną, obejmującą sektory rolniczy, żywnościowy, leśny oraz ochrony i kształtowania środowiska, we wszystkich aspektach ich funkcjonowania, tj.: przyrodniczym, technicznym, społecznym i ekonomicznym. Uczelnia rozwija i upowszechnia wiedzę, tworzy innowacje sprzyjające osiągnięciu bezpieczeństwa żywnościowego i neutralności klimatycznej, podnoszące konkurencyjność gospodarki bazującej na materiałach i procesach biologicznych, umożliwiającym podejmowanie wyzwań społecznych i cywilizacyjnych.
<https://en.urk.edu.pl/mission.html>.

1.1 Lokalizacja Uniwersytetu Rolniczego

Siedzibą Uniwersytetu Rolniczego jest miasto Kraków, przy czym ze względu na specyfikę prowadzonych badań i dydaktyki ma on wiele lokalizacji, które prezentuje poniższe zestawienie.

Legenda

WR-E – Wydział Rolniczo-Ekonomiczny

WL – Wydział Leśny

WHiBZ – Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt

WiŚiG – Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji

WBiO – Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa

WIPiE – Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki

WTŻ – Wydział Technologii Żywności

UCMW – Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej

CTT – Centrum Transferu Technologii

CAWP – Centrum Administracyjnego Wsparcia projektów

DS – dom studencki (akademik)

CKiKU - Centrum Kultury i Kształcenia Ustawicznego

SWF - Studium Wychowania Fizycznego

SD – Stacja Doświadczalna

CBiE - Centrum Badawcze i Edukacyjne WHiBZ w Rząsce

Adres	Jednostka/nazwa
al. Mickiewicza 21, 31-120 Kraków	tzw. „Collegium Godlewskiego” mieszczące Rektorat i WR-E, CTT, CAWP
al. Mickiewicza 21 A, 31-120 Kraków	Administracja tzw. „Pojnarówka”
al. Mickiewicza 21 B, 31-120 Kraków	Szklarnia
al. Mickiewicza 21 C, 31-120 Kraków	CTT tzw. „Dominiczówka”
ul. Czysta 21, 31-121 Kraków	Administracja
al. Mickiewicza 24/28, 30-059 Kraków	WHiBZ, WiŚiG, WR-E, Biblioteka Budynek Jubileuszowy
al. 29 Listopada 46, 31-425 Kraków	WL, CKiKU, Wydawnictwo URK, SWF
al. 29 Listopada 48, 31-425 Kraków	SWF (FITNESS)
al. 29 Listopada 48A, 31-425 Kraków	DS. MERKURY
al. 29 Listopada 48B, 31-425 Kraków	DS. CZWÓRKA
al. 29 Listopada 48C, 31-425 Kraków	DS. OAZA
al. 29 Listopada 50, 31-425 Kraków	STARA ARKA
al. 29 Listopada 52, 31-425 Kraków	Studium Języków Obcych tzw. „Dworek Janczewskiego”
al. 29 Listopada 54, 31-425 Kraków	Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, tzw. „Collegium Wojtaszka”

al. 29 Listopada 56, 31-425 Kraków	Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa – Chłodnia
al. 29 Listopada 56A, 31-425 Kraków	Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa – Łącznik
al. 29 Listopada 56B, 31-425 Kraków	Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa – Szklarnia
al. 29 Listopada 58, 31-425 Kraków	Hala Sportowa
ul. Klemensiewicza 3, 31-482 Kraków	CKiKU, Archiwum Biblioteki „Klub Akademicki ARKA”
ul. Balicka 122, 30-149 Kraków	WTŻ
ul. Balicka 116 budynek F, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 A budynek F, 30-149 Kraków	WIPiE/budynek mieszkalny
ul. Balicka 116 B budynek A, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek B, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek C, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek E, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek G, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek H, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek I, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek J, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 120 budynek M, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 120A budynek N, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 120B budynek laboratoryjny, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 253, 30-198 Kraków	Administracja
ul. Balicka 253A, 30-198 Kraków	WIŚiG
ul. Balicka 253B, 30-198 Kraków	WIŚiG
ul. Balicka 253C, 30-198 Kraków	WIŚiG
ul. Łupaszki 4, 30-198 Kraków	WR-E
ul. Łupaszki 6, 30-198 Kraków	WIPiE
ul. Prof. T. Spiczakowa 4, 30-199 Kraków	Budynek mieszkalny
ul. Prof. T. Spiczakowa 6, 30-199 Kraków	WHiBZ
ul. Podłużna 3, 30-239 Kraków	WR-E
ul. Łobzowska 24, 31-140 Kraków	WR-E
ul. Jabłonowskich 10-12, 31-144 Kraków	DS. BRATNIAK
ul. Urzędnicza 68, 30-074 Kraków	DS. MŁODOŚĆ
ul. Jodłowa 12, 30-251 Kraków	Przychodnia Weterynaryjna, WHiBZ
ul. Rędzina 1, 30-248 Kraków	Budynek mieszkalny
ul. Rędzina 1 A, 30-248 Kraków	Budynek mieszkalny
ul. Rędzina 1B, 30-248 Kraków	WHiBZ
ul. Rędzina 1C, 30-248 Kraków	UCMW
ul. Rędzina 1D, 30-248 Kraków	UCMW
ul. Rędzina 1E, 30-248 Kraków	UCMW
ul. Rędzina 1F, 30-248 Kraków	UCMW
ul. Rędzina 1G, 30-248 Kraków	UCMW
ul. Rędzina 2, 30-248 Kraków	WHiBZ
ul. Orła 85, 30-244 Kraków	WHiBZ
Prusy, ul. Uniwersytecka 5-7, 32-010 Kocmyrzów	Rolnicze Gospodarstwo Doświadczalne, SD WR-E

Garlica Murowana, ul. Marmurowa 1, 32-087 Zielonki	Budynek mieszkalny
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 5, 32-087 Zielonki	Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 3, 32-087 Zielonki	Rolnicze Gospodarstwo Doświadczalne w Prusach
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 7, 32-087 Zielonki	Budynek mieszkalny
Bibice, ul. Królewska 92, 32-087 Bibice	Budynek mieszkalny
Rząska, ul. Krakowska 2 i 2A, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Rząska, ul. Krakowska 2B, 30-199 Kraków 49	UCMW
Rząska, ul. Krakowska 4, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Rząska, ul. Krakowska 6, 6 A do C, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Rząska, ul. Krakowska 11, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Czarna Niżna 30, 33-380 Krynica-Zdrój	SD WR-E
Kopciowa 76/1, Mochnaczka Wyżna, 33-380 Krynica-Zdrój	SD WL
ul. Ludowa 10, 33-380 Krynica-Zdrój	Leśny Zakład Doświadczalny – administracja
ul. Ludowa 12, 33-380 Krynica-Zdrój	Bursa, i budynki techniczne łącznie
ul. Ludowa 14, 33-380 Krynica-Zdrój	3 budynki z pokojami na wynajem
ul. Reymonta 4, 33-380 Krynica-Zdrój	Budynek do dyspozycji Rektora
ul. Reymonta 6, 33-380 Krynica-Zdrój	Budynek LZD

1.2 Charakterystyka struktury kadry – stan na 30 czerwca 2022 r.

Najmocniejszą stroną Uniwersytetu Rolniczego są pracownicy, stale podnoszący swe kwalifikacje. Na dzień 30 czerwca 2022 r. Uczelnia zatrudniała:

Ogółem – 1491 pracowników, w tym:

1. nauczyciele akademicy – 733, w tym:
 - profesorowie tytularni – 91
 - doktorzy habilitowani – 261
 - doktorzy – 312
 - magistry – 69
2. pracownicy nie będący nauczycielami – 719, w tym:
 - administracja – 266
 - pracownicy biblioteczni – 27
 - pracownicy techniczni – 216
 - obsługa – 210
3. Leśny Zakład Doświadczalny w Krynicy-Zdroju – 39.

1.3 Profil działalności badawczej, dyscypliny naukowe, uprawnienia akademickie

Badania prowadzone są w 12 dyscyplinach naukowych, <https://urk.edu.pl/index/site/6907>
 Nauki biologiczne,
 Rolnictwo i ogrodnictwo,
 Nauki leśne,
 Technologia żywności i żywienie,
 Inżynieria lądowa i transport,

Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka,
Matematyka,
Zootechnika i rybactwo,
Inżynieria mechaniczna,
Ekonomia i finanse,
Nauki o zarządzaniu i jakości,
Weterynaria.

Badania w tych dyscyplinach prowadzone są w ramach programów naukowych koordynowanych przez: Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz agendy: Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Duże znaczenie ma także współpraca z prywatnymi podmiotami gospodarczymi. Uczelnia dysponuje 4 laboratoriami posiadającymi akredytację PCA:

Laboratorium Eksperymentalnych Technik Badawczych Surowców i Produktów Biologicznych, <https://labet.urk.edu.pl/>
Laboratorium Technologii Produkcji i Oceny Jakości Biopaliw, <https://labiom.urk.edu.pl/>
Laboratorium Geochemii Środowiska Leśnego i Terenów Przeznaczonych do Rekultywacji, <https://labgeochemia.urk.edu.pl/>
Laboratorium Fizyko-Chemicznych i Mikrobiologicznych Analiz Odpadów, <https://lfcimao.urk.edu.pl/>

Na podstawie Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych Dz. U. 2018, poz. 1818 (<https://www.dziennikustaw.gov.pl/DU/2018/1818>) Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopni naukowych doktora w 3 dziedzinach i 8 dyscyplinach oraz doktora habilitowanego w 2 dziedzinach i 6 dyscyplinach <https://bruikn.urk.edu.pl/index/site/3349>:

Stopień doktora:

1. Dziedzina: nauk rolniczych, dyscyplina:
nauki leśne
rolnictwo i ogrodnictwo
technologia żywności i żywienia
zootechnika i rybactwo
2. Dziedzina: nauk inżynieryjno-technicznych, dyscyplina:
inżynieria mechaniczna
inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka
inżynieria lądowa i transport
3. Dziedzina: nauk społecznych, dyscyplina:
ekonomia i finanse

Stopień doktora habilitowanego:

1. Dziedzina: nauk rolniczych, dyscyplina:
nauki leśne
rolnictwo i ogrodnictwo
technologia żywności i żywienia
zootechnika i rybactwo
2. Dziedzina: nauk inżynieryjno-technicznych, dyscyplina:
inżynieria mechaniczna
inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka.

Łącznie od uzyskania autonomii wypromowano 668 doktorów habilitowanych oraz 1723 doktorów.

1.4 Transfer wiedzy i technologii do gospodarki

Na polu rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym szczególne miejsce zajmuje kooperacja naukowo-gospodarczo-społeczna na poziomie rządowym, reprezentowanym przez: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej z Państwowym Gospodarstwem Leśnym Lasy Państwowe oraz wszystkie szczeble administracji samorządowej, ze szczególnym uwzględnieniem aglomeracji krakowskiej, świętokrzyskiej, śląskiej i tarnowskiej. Współpracę z biznesem koordynuje Centrum Transferu Technologii, <https://ctt.urk.edu.pl/index/site/5848>.

1.5 Internacjonalizacja

Uniwersytet Rolniczy to podmiot o zasięgu europejskim, ciągle doskonalący realizowane procesy, predystynowany do szczególnego oddziaływania na region Europy Centralnej. Potencjał Uczelni wykorzystywany jest w działalności badawczej, wdrożeniowej oraz dydaktycznej, opartej na współpracy z podmiotami gospodarczymi i społecznymi oraz jednostkami administracji państwowej i samorządowej, jak również ciągle rozwijanej współpracy międzynarodowej, prowadzonej z wiodącymi ośrodkami akademickimi Unii Europejskiej i świata. Chcąc sprostać wymaganiom globalizacji wiedzy Uczelnia czynnie uczestniczy w 11 sieciach współpracy, <https://en.urk.edu.pl/index/site/7900>

European University Association (EUA),

Bloom-bioeconomy (BLOOM),

European Polysaccharide Network of Excellence (EPENOE),

Visegrad University Association (VUA),

Krakowskie Śniadanie Międzynarodowe,

International Relations Offices Forum (IROS Forum),

European Forest Institute (EFI),

International Union of Forest Research Organizations (IUFRO),

International Relations Officers' Network of the Association of European Life Science Universities (IROICA),

ICA Association for European Life Science Universities,

International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy (CIRIEC).

Realizowane są także programy: Horizon 2020 i Horizon Europa, Erasmus+, Erasmus Mundus, Ceepus.

Wymiana akademicka prowadzona jest w oparciu o porozumienia z 80 uczelniami z całego świata. Co roku, w ramach podpisanych umów bilateralnych Uczelnia przyjmuje ok 300 studentów i pracowników akademickich z zagranicy. Uczelnia posiada szeroką ofertę dydaktyczną kierunków prowadzonych w języku angielskim, skierowaną do studentów obcokrajowców. Na wszystkich Wydziałach prowadzone są specjalistyczne kursy dla zagranicznej kadry akademickiej.

1.6 Mobilność pracowników Uniwersytetu Rolniczego

Korzystając z szansy, jaką daje międzynarodowa wymiana akademicka, pracownicy i studenci Uczelni coraz chętniej podejmują decyzje dotyczącą wyjazdu zagranicznego. O rosnącej pozycji Uniwersytetu Rolniczego świadczy także liczba naukowców z zagranicy decydujących się na prowadzenie badań i dydaktyki w Uczelni.

Poniższe zestawienia odnoszą się do pól tej aktywności.

Wymiana w ramach Programu ERASMUS KA103, KA107

Rok akademicki 2017/2018	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	64
Studenci wyjeżdżający na praktykę	24
Pracownicy wyjeżdżający	31
Pracownicy przyjeżdżający	29
Studenci przyjeżdżający na studia	50
Studenci przyjeżdżający na praktykę	11
Rok akademicki 2018/2019	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	41
Studenci wyjeżdżający na praktykę	45
Pracownicy wyjeżdżający	60
Pracownicy przyjeżdżający	22
Studenci przyjeżdżający na studia	87
Studenci przyjeżdżający na praktykę	-
Rok akademicki 2019/2020	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	13
Studenci wyjeżdżający na praktykę	28
Pracownicy wyjeżdżający	23
Pracownicy przyjeżdżający	6
Studenci przyjeżdżający na studia	68
Studenci przyjeżdżający na praktykę	-
Rok akademicki 2020/2021	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	12
Studenci wyjeżdżający na praktykę	27
Pracownicy wyjeżdżający	33
Pracownicy wyjeżdżający	13
Studenci przyjeżdżający na studia	60
Studenci przyjeżdżający na praktykę	8
Rok akademicki 2021/2022 (stan na 18.05.2022)	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	27
Studenci wyjeżdżający na praktykę	25
Pracownicy wyjeżdżający	23

Pracownicy przyjeżdżający	16
Studenci przyjeżdżający na studia	82
Studenci przyjeżdżający na praktykę	17

Aktywność w ramach Erasmus Mundus in Soil Science (emiSS)

Rok akademicki 2021/2022	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	15
Rok akademicki 2020/2021	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	8

Aktywność w ramach Swiss -European Mobility Programme

Rok akademicki 2018/2019	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na praktykę	1
Rok akademicki 2019/2020	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	1

Aktywność w ramach Nagrody Ivana Wyhowskiego

Rok akademicki 2018/2019	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	2
Rok akademicki 2020/2021	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	1

Wnioski o przyjęcie gościa z zagranicy/ liczba złożonych wniosków	
Rok akademicki 2017/2018	53
Rok akademicki 2018/2019	47
Rok akademicki 2019/2020	12
Rok akademicki 2020/2021	6
Rok akademicki 2021/2022 (stan na 18.05.2022 r.)	17

1.7 Profil kształcenia, liczba studentów

Z nazwy Rolniczy, Uniwersytet kształci kadry nie tylko dla potrzeb rolnictwa i leśnictwa, ale całej gospodarki żywnościowej i sektora agrobiznesu, przywiązując szczególną uwagę do zdobywania wiedzy na bazie aktualnych osiągnięć naukowych, nabywania umiejętności w oparciu o wykorzystanie w procesie kształcenia najnowszych rozwiązań technicznych i technologii (w tym informatycznych) oraz kształtowania kompetencji społecznych z uwzględnieniem dynamiki, zmienności i różnorodności przemian cywilizacyjnych.

Struktura Uczelni oparta jest o 8 wyodrębnianych jednostek, są to:

1. Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, (WR-E), <https://en.urk.edu.pl/index/site/4175>,
2. Wydział Leśny, (WL), <https://en.urk.edu.pl/index/site/4176>,
3. Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, (WHiBZ), <https://en.urk.edu.pl/index/site/4177>,
4. Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji, (WIŚiG), <https://en.urk.edu.pl/index/site/4178>,

5. Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, (WBiO), <https://en.urk.edu.pl/index/site/4179>,
6. Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, (WIPiE),
<https://en.urk.edu.pl/index/site/4180>,
7. Wydział Technologii Żywności, (WTŻ), <https://en.urk.edu.pl/index/site/4181>,
8. Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej UJ-UR, (jednostka prowadzona wspólnie z Uniwersytetem Jagiellońskim), (UCMW),
<https://en.urk.edu.pl/index/site/4182>

Kierunki studiów, specjalności, studenci, według raportu GUS S-10 na dzień 31 grudnia 2021 r.:

studia stacjonarne I stopnia oraz jednolite studia magisterskie

kierunki: 23 inżynierskie, 3 licencjackie,

specjalności: 26 inżynierskie, 2 licencjackie,

studia jednolite magisterskie 1 kierunek – profil praktyczny, profil ogólnoakademicki.

studia niestacjonarne I stopnia

kierunki: 16 inżynierskie, 2 licencjackie,

specjalności: 17 inżynierskie, 2 licencjackie.

studia stacjonarne II stopnia

kierunki – 27, specjalności – 47,

studia niestacjonarne II stopnia

kierunki – 18, specjalności – 31.

Szkoła doktorska

Studia MBA, o specjalności: Information on MBA program studies Management of Co-operative Bank”.

Liczba studentów: **7758**

Uruchomione Studia Podyplomowe: **14**

Liczba słuchaczy studiów podyplomowych: **307**

2. Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie

Chcąc zwiększyć transparentność procesu doboru kadry akademickiej, działając w odpowiedzi na kierowane do Uczelni zapytania oraz zmierzając do pozyskiwania pracowników naukowych z zagranicy, na podstawie § 16 ust. 2 Statutu Uczelni z dnia 28 czerwca 2021 r. JM Rektor dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK, 8 listopada 2021 r. powołał Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Zarządzeniem Rektora nr 172/2021 z dnia 10 listopada 2021 r. ([Regulation no. 172/2021 of the Rector - 10 November 2021](https://en.urk.edu.pl/index/site/8038)) powołany został Zespół monitorujący wprowadzenie tej strategii, podzielony na 4 podzespoły (grupy robocze), w skład którego weszli przedstawiciele nauczycieli, administracji wszystkich szczebli, działu HR i doktoranci, <https://en.urk.edu.pl/index/site/8038>.

Są to:

prof. dr hab. inż. Andrzej Sechman – Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą – przewodniczący

prof. dr hab. inż. Andrzej Lepiarczyk – Prorektor ds. Ogólnych

prof. dr hab. inż. Agnieszka Filipiak-Florkiewicz – Prorektor ds. Nauki

Podkomisja ds. analizy aktów prawnych (grupa robocza 1:

Zadanie: przegląd aktów prawnych i wypracowanie spójnej podstawy prawnej. Monitorowanie zmian zachodzących w prawodawstwie na szczeblu unijnym i krajowym. Przygotowanie analizy OTM-R (OTM-R checklist).

Skład:

mgr Ewa Weyssenhoff – przewodnicząca, administracja, koordynator ds Radców Prawnych
mgr inż. Anna Gibowska-Sikora, administracja, kierownik Biura Spraw Osobowych
mgr Alina Handzlik, administracja, Pion Kanclerza, kierownik Działu Zamówień Publicznych
mgr Maciej Oleksiak, administracja, kwestor, dyrektor ds. finansowych

Podkomisja ds. przeprowadzenia i analizy wyników ankiety (grupa robocza 2):

Zadanie: opracowanie treści pytań ankietowych uwzględniających wszystkie zalecane Strategią HR obszary. Następnie opracowanie matematyczne wyników.

Skład:

prof. dr hab. inż. Joanna Makulska – przewodnicząca, Wydział hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Genetyki, Hodowli i Etologii Zwierząt, Kierownik Rady Programowej CBOiRZG
prof. dr hab. inż. Zygmunt M. Kowalski, Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Żywności, Biotechnologii Zwierząt i Rybactwa, dyrektor Szkoły doktorskiej
dr hab. inż. Michał Ciach, prof. URK, Wydział Leśny, Katedra Bioróżnorodności Leśnej
dr inż. Łukasz Paluch, Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, Katedra Ekonomii i Gospodarki Żywnościowej
mgr Natalia Gumulak, Szkoła doktorska, pracownik zlecony

Podkomisja ds. przygotowania raportu HR (grupa robocza 3):

Zadanie: wypracowanie końcowej wersji dokumentu Strategii HR, uzyskane w oparciu o przesłane przez wszystkie podkomisje materiały. Reagowanie na sugestie KE.

Skład:

dr Szymon Sikorski – przewodniczący, administracja Pion Rektora, pełnomocnik – asystent Rektora
prof. dr hab. Małgorzata Kotula-Balak, Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej, Instytut Nauk Weterynaryjnych
dr hab. inż. Renata Bączek-Kwinta, prof. URK, Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, Katedra Fizjologii, Hodowli Roślin i Nasiennictwa
dr inż. Krzysztof Tokarz, prof. URK, Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, Katedra Botaniki, Fizjologii i Ochrony Roślin
dr hab. inż. Tadeusz Gargula, Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji, Katedra Geodezji
dr hab. inż. Zbigniew Kowalczyk, Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, Katedra Inżynierii Produkcji, Logistyki i Informatyki Stosowanej
dr inż. Anna Stępień, Wydział Technologii Żywności, Katedra Inżynierii i Aparatury Przemysłu Spożywczego
lic. Patrycja Witek, Pion Prorektora ds. Nauki, Centrum Transferu Technologii

Podkomisja ds. kontaktów z Komisją Europejską i aktualizacji danych na stronie internetowej (grupa robocza 4):

Zadanie: we współpracy z podkomisją ds. analiz aktów prawnych bieżący monitoring przepisów prawa. Przygotowanie zakładki na stronie internetowej Uczelni i monitoring zmian

Skład:

mgr Dominika Dankiewicz – przewodnicząca, pion Prorektora ds. współpracy z zagranicą, kierownik Biura Współpracy i Wymiany Międzynarodowej
mgr Paulina Czuryłowska, pion Prorektora ds. Kształcenia, Biuro Promocji i Rekrutacji
mgr inż. Mateusz Ponikiewicz, pion Kanclerza, kierownik Obsługi Systemu Studiów
mgr Joanna Najder-Zapotoczny, administracja, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów Zespół Projektów Badawczo-Rozwojowych
mgr inż. Izabella Majewska, administracja pion Rektora, rzecznik prasowy.

Prace Komisji, jak i poszczególnych podkomisji, ze względów epidemicznych odbywały się on-line, w aplikacji MS Teams. Z każdego posiedzenia sporządzony był także protokół.

Komisja wypracowała ankietę składającą się z 65 pytań w oparciu o analizę której wprowadzone zostaną działania zmierzające do pełnej transparentności procesu rekrutacji oraz uzyskania Logotypu HR Excellence in Research. Analiza ta pozwoli ocenić, w jakim stopniu akty prawne dotyczące kwestii HR obowiązujące w Uniwersytecie są spójne z zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

3. Badanie opinii członków wspólnoty akademickiej – diagnoza jakościowa

3.1 Metodologia badań

Badania ankietowe na temat warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie (URK) przeprowadzono w dniach od 1 marca do 5 marca oraz od 23 marca do 26 marca 2022 r. Analiza i ocena uzyskanych wyników stanowiły jeden z filarów rozpoczęcia procedury wdrożenia zasad „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN) w URK, której cel stanowiło uzyskanie prestiżowego znaku „HR Excellence in Research”.

Kwestionariusz ankiety przygotowany przez Podkomisję ds. przeprowadzenia i analizy wyników ankiety, a następnie zatwierdzony przez Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Kwestionariusz został również zaakceptowany przez Rektorską Komisję ds. etyki badań naukowych z udziałem ludzi. W celu zapewnienia dużej reprezentatywności społeczności akademickiej ankieta skierowana została do czterech grup respondentów, tj.: pracowników badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów (tab. 1).

Tabela 1. Grupy osób objętych badaniami ankietowymi

Grupy respondentów	Liczba respondentów	Liczba pracowników zatrudnionych w URK	Procentowy udział respondentów
Pracownicy badawczy	13	28	46,4
Pracownicy dydaktyczni	20	86	23,3
Pracownicy badawczo-dydaktyczni	303	617	49,1
Doktoranci	31	140	22,1
- brak wskazań	17	-	-
Ogółem	384	871	44,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Reprezentatywność badań ankietowych dla liczebności populacji ogółem zbadana została przy wykorzystaniu formuły na minimalną liczebność próby¹:

$$n = \frac{Z_a^2 [p(1-p)]}{e^2} \quad \text{gdzie dla ogółu } n = \frac{1,96^2 [0,5(1-0,5)]}{0,05^2} = 384,16 \approx 384$$

gdzie: n - minimalna liczebność próby; p - przewidywany udział badanego zjawiska w populacji (jeżeli nie jest możliwe w sposób obiektywny oszacowanie tej wartości należy przyjąć poziom 50% z ogólnej liczby osób populacji); Z - wartość obliczana na podstawie przyjętego poziomu ufności (dla zalecanego minimalnego, tj. 95%, wynosi ona 1,96); e - standardowy błąd szacunku (5%).

¹ Jabłońska K., Sobieraj A. (2013). *Dobór próby badawczej czynnikiem sukcesu w prowadzonych badaniach empirycznych*, [w:] *Obronność - Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej*, 2(6): 40-48; Kaczmarczyk S. (2011). *Badania marketingowe. Podstawy metodyczne*. Warszawa: PWE.

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu ankietowym wyniosła łącznie 384 i była równa wyznaczonej, minimalnej liczebności próby, co pozwala stwierdzić, że uzyskane wyniki badań ankietowych są reprezentatywne dla ogółu analizowanych pracowników badawczych i doktorantów URK. Skonstruowany dla badanych grup respondentów kwestionariusz ankietowy, zawierał skategoryzowany zestaw pytań o charakterze zamkniętym. Sformułowane pytania dotyczyły czterech obszarów tematycznych z zakresu warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników w URK, zgodnych z wytycznymi (zasadami) „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN), tj.:

- obszar I – Aspekty etyczne i zawodowe,
- obszar II – Rekrutacja,
- obszar III – Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych,
- obszar IV – Szkolenia i rozwój.

W celu określenia stopnia akceptacji poglądów, procesów oraz cech na badany temat zastosowano 5-stopniową skalę Likerta, będącą rodzajem strategii pomiarowej, stosowanej w kwestionariuszach ankiet i wywiadach z kwestionariuszem. Przyjęta kafeteria możliwych do zaznaczenia odpowiedzi obejmowała następujące warianty: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno jednoznacznie stwierdzić, raczej nie oraz zdecydowanie nie*. Dodatkowo ww. skalę uzupełniono o odpowiedź: *nie mam zdania*. Podejście to pozwoliło na określenie postaw respondentów wobec konkretnych oddziaływań, zachowań, zdarzeń, obiektów, projektów bądź problemów dotyczących analizowanych zjawisk². Ankieta zawierała także jedno pytanie otwarte, którego celem było umożliwienie respondentom wyrażenie opinii, jakie w jej treści powinny zostać uwzględnione jeszcze inne istotne problemy z zakresu wyżej wymienionych obszarów tematycznych. Badania ankietowe przeprowadzono z wykorzystaniem elektronicznych formularzy nie wymagających logowania, co zapewniło pełną anonimowość i dobrowolność. Dodatkowo udzielenie odpowiedzi na żadne z pytań nie miało charakteru obligatoryjnego.

Celem przeprowadzonych badań ankietowych było pozyskanie materiału empirycznego, który stanowił podstawę dla oceny stopnia spójności warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników URK z zasadami zawartymi w „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN), a identyfikacja braków i niedociągnięć w tym zakresie posłużyła do przygotowania planu obejmującego podjęcie działań nakierowanych na ich efektywne ograniczenie i likwidację, a także sposób ich operacjonalizacji.

3.2 Charakterystyka grup objętych badaniami ankietowymi

W badaniach ankietowych udział wzięło łącznie 384 osoby, z czego ponad 47% stanowiły kobiety, a udział mężczyzn kształtował się na poziomie bliskim 41%. Około 12% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wskazania swojej płci, a jedna z ankietowanych osób określiła ją jako „inna”. Należy nadmienić, że przy udzielaniu odpowiedzi dotyczącej przynależności do danej płci, ankietowani poproszeni zostali o jej wpisanie w przeznaczonym do tego miejscu.

Wśród osób które udzieliły odpowiedzi na zadane w ankiecie pytania najmniejszy udział stanowili reprezentanci pracowników badawczych (niespełna 3,5%) oraz osoby należące do grupy pracowników dydaktycznych (ponad 5%). Niewielki udział przedstawicieli tych dwóch grup wynika z ich małej liczebności w ogólnej liczbie (731) pracowników zatrudnionych w URK. Mała liczebność respondentów, którzy podjęli się wypełnienia ankiety, pomimo szeroko zakrojonej wśród tej grupy członków społeczności akademickiej kampanii informacyjnej, charakteryzowała także grupę doktorantów, gdzie ich udział kształtował się na poziomie 8% tj. 31 osób, z czego ponad połowę (51,6%) stanowiły kobiety, 42,6% mężczyźni, a 2 osoby nie wskazały odpowiedzi w tym zakresie.

² Tarka P. (2015). *Własności 5- i 7-stopniowej skali Likerta w kontekście normalizacji zmiennych metodą Kaufmana i Rousseeuwa*, [w:] *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Klasyfikacja i analiza danych - teoria i zastosowania*, 385: 286-295.

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili pracownicy badawczo-dydaktyczni, gdzie ich udział w ogólnej liczbie osób biorących udział w badaniu ankietowym kształtował się na poziomie bliskim 79%, co wynika z kolei z faktu, iż ta grupa stanowi najliczniejszą spośród osób zatrudnionych w URK ogółem (czyli 731). W grupie tej 48,5% stanowiły kobiety, a 42,6% spośród ankietowanych to mężczyźni. Warto nadmienić także, że spośród wszystkich osób, które wzięły udział w badaniu niespełna 4,5% nie wskazało przynależności do żadnej z grupy pracowników lub doktorantów URK (tab. 2).

Tabela 2. Podział ankietowanych osób ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy respondentów (N=384)

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu													
384													
w tym:													
Kobiety			Mężczyźni				brak wskazań / inna odpowiedź						
Osób	%		osób	%		Osób	%						
180	46,9		159	41,4		45	11,7						
Płeć:	Pracownicy:					Doktoranci	Brak wskazań / inna odpowiedź						
	Badawczy		dydaktyczni		naukowo-dydaktyczni								
	w tym:												
	osób	%		osób	%		osób	%		osób			
- kobiety	8	61,5		6	30,0		147	48,5		16	51,6		
- mężczyźni	5	38,5		10	50,0		129	42,6		13	41,9		
- brak wskazań	0	0,0		4	20,0		27	8,9		2	6,5		
Suma	13	100,0		20	100,0		303	100,0		31	100,0		17

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Podział ankietowanych osób ze względu na wiek wskazuje, że najliczniejszą grupę charakteryzują osoby z przedziału od 45 do 54 lat, których udział wynosi ponad 33% ogółu. Udział kobiet w tej grupie kształtował się na poziomie bliskim 44%, a mężczyzn w okolicach 46%. Około 10% ankietowanych nie wskazało swojej płci. Dużą liczebność spośród biorących udział w ankiecie wykazywały także osoby w wieku poniżej 34 lat (19,5%) oraz od 35 do 44 lat (około 25%), gdzie w pierwszej z nich kobiety stanowiły blisko 58%, a mężczyźni około 35%, podczas gdy w drugiej udział ten kształtował się odpowiednio na poziomie: 63,2% oraz 31,6%. Spośród ankietowanych przynależnych do tych grup wiekowych na pytanie dotyczące wskazania swojej płci nie odpowiedziało odpowiednio: 8% i 5,3%. Najmniej liczną populację stanowili respondenci w wieku powyżej 64 lat (niepełna 3%), z czego 2 osoby to kobiety, a 8 mężczyźni. Warto zauważyć także, że wśród osób w wieku od 55 do 64 lat, które wypełniły ankietę, wystąpiła wyraźna przewaga męzczyzna (66,7%) nad kobietami (31,4%), przy udziale tej grupy wiekowej w liczbie badanych respondentów ogółem wynoszącym ponad 13%. Liczba respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące swojego wieku stanowiła natomiast 6,5% ogółu ankietowanych.

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora uczelni (36,4%) oraz adiunkta badawczo-dydaktycznego (28,3%). W pierwszej z tych grup zauważalna jest niewielka przewaga kobiet (48,6%) nad mężczyznami (47,1%), przy 4,3% braku wskazań w tym zakresie. Podział według płci wskazuje także na większą ich liczbę w grupie adiunktów (47,7%) w stosunku do mężczyzn (40,4%), gdzie blisko 12% osób nie określiło stanowiska zatrudnienia w URK. Do najmniej licznych grup biorących udział w ankiecie zaliczyć można asystentów badawczo-dydaktycznych (8,8%) oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach

określonych mianem „inne” (7,8%). Jak wynika z przeprowadzonych badań osoby zatrudnione na stanowisku profesora stanowiły natomiast 11,2%, a liczba respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi dotyczącej zajmowanego stanowiska spośród ogółu ankietowanych oscylowała w okolicach 7,5% (tab. 3).

Tabela 3. Charakterystyka ankietowanych osób ze względu na płeć i inne badane cechy (N=384)

Cecha	Ogółem		Płeć:					
			kobiety		mężczyźni		brak wskazań	
	Osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
Wiek:								
- poniżej 34 lat	75	19,5	43	57,3	26	34,7	6	8,0
- 35-44 lat	95	24,7	60	63,2	30	31,6	5	5,3
- 45-54 lat	128	33,3	56	43,8	59	46,1	13	10,2
- 55-64 lat	51	13,3	16	31,4	34	66,7	1	2,0
- powyżej 64 lat	11	2,9	2	18,2	8	72,7	1	9,1
- brak wskazań	24	6,3	3	12,0	2	8,0	19	80,0
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-
Tytuł (stopień) naukowy (zawodowy):								
- profesor (R4)	38	9,9	14	36,8	20	52,6	4	10,5
- doktor habilitowany (R3)	140	36,4	66	47,1	66	47,1	8	5,7
- doktor (R2)	127	33,0	66	52,0	50	39,4	11	8,7
- magister (R1)	52	13,5	28	53,8	21	40,4	3	5,8
- brak wskazań	27	7,3	6	21,4	2	7,1	19	71,4
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-
Stanowisko zatrudnienia:								
- profesor	43	11,2	17	39,5	22	51,2	4	9,3
- profesor uczelni	140	36,4	68	48,6	66	47,1	6	4,3
- adiunkt	109	28,3	52	47,7	44	40,4	13	11,9
- asystent	34	8,8	23	67,6	9	26,5	2	5,9
- inne stanowisko	30	7,8	16	53,3	13	43,3	1	3,3
- brak wskazań	28	7,5	4	13,8	5	17,2	19	69,0
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-
Jednostka zatrudnienia								
- WR-E	56	14,5	30	53,6	23	41,1	3	5,4
- WL	29	7,5	6	20,7	21	72,4	2	6,9
- WHiBZ	45	11,7	28	62,2	15	33,3	2	4,4
- WIŚiG	35	9,1	20	57,1	33	94,3	3	8,6
- WBiO	56	14,5	25	44,6	7	12,5	3	5,4
- WIPiE	35	9,1	5	14,3	26	74,3	4	11,4
- WTZ	65	16,9	48	73,8	15	23,1	2	3,1
- UCMW	16	4,2	7	43,8	8	50,0	1	6,3
- jednostka ogólnouczelniana (OMEiI)	7	1,8	3	42,9	2	28,6	2	28,6
- brak wskazań	40	10,6	8	19,5	9	22,0	23	58,5
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych. Zgodnie z Europejskimi Ramami Kariery Naukowej <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors> : R1 - Naukowiec Pierwszego Stopnia (do ukończenia doktoratu), R2 – Uznany Naukowiec (posiadacz stopnia doktora lub jego odpowiednika, który nie jest jeszcze w pełni niezależny), R3 - Doświadczony Naukowiec (naukowiec, który osiągnął poziom niezależności), R4 - Wiodący Naukowiec (naukowiec realizujący własny obszar badań).

Analizując rozkład respondentów ze względu na posiadany tytuł (stopień) naukowy (zawodowy) zauważyć można, że największy udział stanowiły osoby ze stopniem naukowym doktora habilitowanego (R3; 36,7%), gdzie zarówno kobiety, jak i mężczyźni stanowią ponad 47% spośród ogółu ankietowanych tej grupy. Drugą co do liczebności jest natomiast populacja pracowników posiadających stopień naukowy doktora (R2; 127 osób, co stanowi 33% ogółu badanych). W grupie tej, podobnie, jak w przypadku pracowników oraz doktorantów ze tytułem zawodowym magistra (R1) stanowiącej 13,5% ogółu ankietowanych, zarysowuje się przewaga kobiet (odpowiednio udział kobiet: 52% i 53,8%) nad mężczyznami (mężczyzn: 39,4% oraz 40,4%). Jedyną grupę, która charakteryzuje się większą liczbą mężczyzn (52,6%) niż kobiet (36,8%) stanowią pracownicy posiadający tytuł naukowy profesora (R4), gdzie ich udział w ogóle ankietowanych wynosi 11,2%. Warto nadmienić także, że około 7% respondentów nie wskazało jaki posiada tytuł (stopień) naukowy (zawodowy).

Charakteryzując strukturę pracowników według jednostek ich zatrudnienia w URK stwierdzono, iż największą grupę stanowili pracownicy Wydziału Technologii Żywności (WTŻ), Wydziału Biotechnologii i Ogrodnictwa (WBiO) oraz Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego (WRE) gdzie ich udział w badaniu ankietowym wynosił odpowiednio: 16,9%, 14,5% i 14,5%. Wśród pracowników tych jednostek organizacyjnych Uczelni zauważalna jest także wyraźna przewaga kobiet (WTŻ – 73,8%, WBiO – 71,4%, WRE – 53,6%) nad mężczyznami (WTŻ – 23,1%, WBiO – 20,0%, WRE – 41,1%). Zupełnie odmienna relacja kobiet do mężczyzn charakteryzuje natomiast Wydział Leśny (WL), którego udział w ogólnej liczbie respondentów wynosi 7,5% oraz Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki (WIPiE), gdzie liczba ankietowanych stanowiła 9,1% badanych. Być może jedną z przyczyn dysproporcji płciowej na ww. Wydziałach jest charakterystyka i specyfika dyscypliny, którą częściej preferują mężczyźni. I tak na WL udział kobiet, które wzięły udział w badaniu wynosił niespełna 20,7%, a na WIPiE jedynie 14,3%, przy udziale mężczyzn kształtującym się na poziomie, odpowiednio: 72,4% oraz 74,3%. W przeprowadzonych badaniach ankietowych najmniejsza liczba badanych wskazała natomiast jako miejsce pracy jednostkę ogólnouczelnianą Ośrodek Medycyny Eksperymentalnej i Innowacyjnej (7 osób) oraz Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej (UCMW) (16 osób), co łącznie stanowi około 6%. Udział pracowników pozostałych wydziałów URK kształtował się następująco: Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt (WHiBZ) – 11,7%, a Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji (WiSiG) – 9,1%. Warto nadmienić także, że ponad 9% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące jednostki zatrudnienia w URK.

3.3 Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego

W celu określenia stopnia zaimplementowania w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie zasad będących podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przyjęto następujące progi procentowe (wskazane procenty odnoszą się do sumy odpowiedzi pozytywnych, przy czym za pozytywne uznano odpowiedzi *Zdecydowanie tak* i *Raczej tak*):

0,00	– 25,00%	zasada niezaimplementowana (oznaczenie: -/-),
25,01	– 50,00%	zasada częściowo zaimplementowana (oznaczenie: -/+),
50,01	– 75,00%	zasada w znacznej mierze zaimplementowana (oznaczenie: +/-),
75,01	– 100,00%	zasada zaimplementowana (oznaczenie: +/+).

W przypadku zasad, do których odnosiło się więcej niż jedno pytanie, posłużono się średnim wynikiem odpowiedzi pozytywnych dla wszystkich przypisanych do danej zasady pytań.

Poziom zaimplementowania poszczególnych zasad w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie, określony na podstawie badań ankietowych, przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Wyniki badania ankietowego dotyczącego poziomu implementacji zasad będących podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (URK)*

Zasady ogólne Europejskiej Karty Naukowca	Numer pytania w ankiecie	Procent odpowiedzi pozytywnych	Poziom implementacji w URK
Aspekty etyczne i zawodowe			
1. Wolność badań naukowych	1	92,4	+/+
2. Zasady etyczne	2	72,9	+/-
3. Odpowiedzialność zawodowa	3	78,6	+/+
4. Profesjonalne podejście	4 5	59,1	+/-
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	6	76,0	+/+
6. Odpowiedzialność	7	84,1	+/+
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	8 9 10	61,2	+/-
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	11 12 13 14	57,9	+/-
9. Zaangażowanie społeczne	15	68,8	+/-
10. Zasada niedyskryminacji	16 17 18 19	35,0*	+/-
11. Systemy oceny pracowniczej	20 21	56,8	+/-
Rekrutacja			
12. Rekrutacja (zapis Karty)	22	62,2	+/-
13. Rekrutacja (zapis Kodeksu)	23 24	60,2	+/-
14. Wybór kadr (zapis Kodeksu)	25 26	57,2	+/-
15. Przejrzystość (zapis Kodeksu)	27 28 29	57,3	+/-
16. Ocena zasług (zapis Kodeksu)	30	56,0	+/-
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)	31	47,4	-/+
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	32	44,9	-/+

19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	33	48,7	-/+
20. Staż pracy (zapis Kodeksu)	34	63,3	+/-
21. Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)	32b	31,5	-/+
Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych			
22. Uznanie zawodu	35	55,2	+/-
23. Środowisko badań naukowych	36	58,6	+/-
24. Warunki pracy	37	79,9	+/+
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	38	80,7	+/+
26. Finansowanie i wynagrodzenie	39 40 41 42 43	53,4	+/-
27. Równowaga płci	44	74,0	+/-
28. Rozwój kariery zawodowej	45 46 47 48	40,4	-/+
29. Wartość mobilności	49	49,7	-/+
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	50	20,6	-/-
31. Prawa własności intelektualnej	51 52 53	53,7	+/-
32. Współautorstwo	54	73,4	+/-
33. Nauczanie	55	27,9	-/+
34. Skargi/apelacje	56	37,2	-/+
35. Wpływ na organy decyzyjne	57	66,1	+/-
Szkolenia i rozwój			
36. Relacje z opiekunem naukowym	58 59	56,4	+/-
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	60 61	49,7	-/+
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	62 63	48,0	-/+
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	64	49,5	-/+
40. Opieka naukowa	65	51,0	+/-

* pozytywne odpowiedzi na pytania dotyczące zasady niedyskryminacji (zasada nr 10; pyt. 16, 17, 18) należy interpretować jako wskazujące na wdrożenie tej zasady; kolor zielony oznacza zasady **zaimplementowane tylko częściowo**, a kolor żółty zasady **niezaimplementowane**.

Zaprezentowane w tabeli dane wskazują, że w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie w pełni wdrożono następujące zasady (+/+):

w obszarze Aspekty etyczne i zawodowe
wolność badań naukowych
odpowiedzialność zawodowa
zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
odpowiedzialność
w obszarze Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych
warunki pracy
stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

W znacznym stopniu wdrożono zasady (+/-):

w obszarze Aspekty etyczne i zawodowe
zasady etyczne
profesjonalne podejście
zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
zaangażowanie społeczne
systemy oceny pracowniczej
zasada niedyskryminacji (*uzyskane odpowiedzi wskazują na wdrożenie tej zasady, w znacznej mierze – patrz: wyjaśnienie poniżej: +/-*)
w obszarze Rekrutacja
rekrutacja (zapis Karty)
rekrutacja (zapis Kodeksu)
dobór kadr (zapis Kodeksu)
przejrzystość (zapis Kodeksu)
ocena zasług (zapis Kodeksu)
staż pracy (zapis Kodeksu)
w obszarze Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych
uznanie zawodu
środowisko badań naukowych
finansowanie i wynagrodzenie
równowaga płci
prawa własności intelektualnej
współautorstwo
wpływ na organy decyzyjne
w obszarze Szkolenia i rozwój
relacje z opiekunem naukowym
opieka naukowa

Częściowo wdrożono zasady (-/+):

w obszarze Rekrutacja
odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)
uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)
uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)
stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu)
w obszarze Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych
rozwój kariery zawodowej
wartość mobilności
nauczanie

skargi/apelacje
w obszarze Szkolenia i rozwój
nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
kontynuacja rozwoju zawodowego
dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Nie wdrożono zasady (-/-):

w obszarze Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych
dostęp do doradztwa zawodowego

Zatem, w opinii respondentów, 28 zasad zostało zaimplementowanych całkowicie lub w znacznej mierze. Częściowo zaimplementowano 11 zasad, a za niezaimplementowaną uznano tylko 1 zasadę.

Należy jednak zaznaczyć, że uśrednienie odpowiedzi pozytywnych dla wszystkich przypisanych do danej zasady pytań sprawia, że niektóre elementy implementacji mogą być czasem niedostatecznie odzwierciedlone. Na przykład, 61,2% odpowiedzi pozytywnych (średnia dla pyt. 8, 9, 10) wskazuje na zaimplementowanie w znacznej mierze zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych, jednakże odpowiedzi na pytanie 10, dotyczące wdrożenia przez Uczelnię strategii tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych, oznaczają małą efektywność implementacji tego rozwiązania (24,0% odpowiedzi pozytywnych). Wynik ten świadczy bowiem o niewielkim zainteresowaniu respondentów ww. strategią lub niewiedzy o jej istnieniu (odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania* stanowiły razem 59,6%).

Należy też zwrócić uwagę, że pozytywne odpowiedzi na pytania dotyczące zasady niedyskryminacji (pyt. 16, 17, 18) powinny być interpretowane jako wskazujące na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze. Wciąż jednak według 14,6% respondentów w Uczelni występują przypadki dyskryminacji, np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, światopogląd czy przekonania polityczne (pyt. 16). Ponadto, 32,8% respondentów stwierdziło, że było niesprawiedliwie traktowanych przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni (pyt. 17),

a 48,2% ma wiedzę, że ktoś z ich kolegów lub koleżanek z pracy uznał, iż był niesprawiedliwie traktowany (pyt. 18). Mniej niż połowa (44,3%) respondentów uważa, że

w Uczelni istnieją procedury przeciwdziałania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji (pyt. 19). Może to wynikać z niezajomości procedur lub też braku napotkania w swej pracy zawodowej problemów wymagających ich zastosowania. W celu zapobiegania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji podjęto już stosowne działania. Między innymi, zarządzeniem nr 44/2021 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie z dnia 22 kwietnia 2021 roku powołano Rektorską Komisję ds. planu równości płci. Podstawowym i nadrzędnym zadaniem Komisji, było opracowanie i wdrożenie „Planu równości płci”, co oprócz aspektu profilaktycznego ma poprawić komfort pracy i studiowania. Działania równościowe koordynują

w Uniwersytecie pełnomocnicy rektora: Pełnomocnik Rektora ds. równości oraz Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami (<https://urk.edu.pl/pelnomocnicy.html>).

Mimo satysfakcjonującej implementacji zasady dotyczącej systemów oceny pracowniczej (pyt. 20, 21) (56,8% odpowiedzi pozytywnych) odnotowano, że w ocenie okresowej pracowników w niedostateczny sposób uwzględniane jest prowadzenie zajęć dydaktycznych i sprawowanie opieki naukowej (43,2% odpowiedzi pozytywnych), działalność upowszechnieniowa (39,1% odpowiedzi pozytywnych), a także mobilność oraz współpraca krajowa i międzynarodowa (48,9% odpowiedzi pozytywnych). Potwierdzają to również uwagi respondentów wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi (pyt. 66).

Podobnie, mimo znacznego stopnia wdrożenia zasady upowszechnianie, wykorzystywanie wyników oznaczają (57,9% odpowiedzi pozytywnych) wątpliwości respondentów budzi istnienie

efektywnego systemu wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką (pyt. 12) oraz upowszechniania wyników badań (pyt. 14).

Na pewne niedoskonałości przebiegu rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie wskazują odpowiedzi dotyczące poziomu implementacji zasady odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu) (pyt. 31) (47,4% odpowiedzi pozytywnych). Respondenci zwracają uwagę na niedostateczne uwzględnianie w procesie rekrutacji dodatkowych osiągnięć oraz kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydatów/ek, przedstawionych w formie dołączonych do podania dodatkowych dokumentów.

Natomiast, niedostateczna implementacja zasady uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (pyt. 32) (44,9% odpowiedzi pozytywnych) w procesie rekrutacji, wynika głównie z niedostatecznego uwzględnienia przez komisję rekrutacyjną, jako cenny, wkładu w rozwój zawodowy naukowca, stażu w instytucji z otoczenia gospodarczego (48,2% odpowiedzi pozytywnych) i doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej (zdalnej współpracy przy pomocy sieci elektronicznych) (28,3% odpowiedzi pozytywnych) oraz braku uwzględnienia zmiany dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej (22,1% odpowiedzi pozytywnych). Należy jednak podkreślić, że znaczny odsetek (ponad 50%) stanowiły odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania*, co można tłumaczyć tym, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.

Niedostateczne, w opinii respondentów, uwzględnienie przez komisję rekrutacyjną doświadczenia w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych (27,2% odpowiedzi pozytywnych) i innych wybitnych osiągnięć (25,3% odpowiedzi pozytywnych), a szczególnie doświadczenia w zakresie sprawowania opieki naukowej (23,8% odpowiedzi pozytywnych), negatywnie wpłynęło na ogólną ocenę wdrożenia zasady dotyczącej uznawania kwalifikacji (zapis Kodeksu) (pyt. 33) (48,7% odpowiedzi pozytywnych). Respondenci zwrócili też uwagę na zbyt małe docenianie przez komisję rekrutacyjną pobytu w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc), jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca, co sprawiło, że zasadę stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu) (pyt. 32b) (31,5% odpowiedzi pozytywnych) należy uznać za tylko częściowo wdrożoną.

Mimo znacznego stopnia zaimplementowania zasady finansowanie i wynagrodzenie (pyt. 39, 40, 41, 42, 43) (53,4% odpowiedzi pozytywnych), tylko 25% respondentów uważa, że Uczelnia zapewnia sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania pracowników na każdym etapie kariery (pyt. 39). Jako niedostateczne uznano wsparcie osób prowadzących badania naukowe w procesie ubiegania się o środki finansowe, służące do realizacji tych badań (pyt. 42) (41,9% odpowiedzi pozytywnych), a także wsparcie w zakresie prawidłowości wydatkowania środków finansowych i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych (pyt. 43) (46,4% odpowiedzi pozytywnych).

Uzyskane wyniki wskazują też na niedostateczną implementację zasady rozwój kariery zawodowej (pyt. 45, 46, 47, 48) (40,4% odpowiedzi pozytywnych). Respondenci wyrazili wątpliwości co do istnienia w Uczelni strategii rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej (pyt. 46) (34,4% odpowiedzi pozytywnych), efektywnego systemu wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki) (pyt. 47) (33,6% odpowiedzi pozytywnych) i efektywnego systemu wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób niepełnosprawnych (pyt. 48) (30,7% odpowiedzi pozytywnych). Należy jednak podkreślić znaczny udział odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania* (razem ponad 40%), co może świadczyć o braku zainteresowania respondentów tymi zagadnieniami lub ich niedostateczną wiedzą w tym zakresie.

Konieczność większego wspierania mobilności pracowników Uczelni sugerują odpowiedzi dotyczące stopnia wdrożenia zasady wartość mobilności (pyt. 49) (49,7% odpowiedzi pozytywnych).

Zaledwie 20,6% odpowiedzi pozytywnych na pytanie czy pracownicy naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, które oferuje Uczelnia (pyt. 50) oznacza niewdrożenie zasady dostęp do doradztwa zawodowego. Jednak, należy zauważyć, że

udział odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania* stanowił razem aż 57%, co nasuwa przypuszczenie, że pracownicy mający stałe zatrudnienie w Uczelni nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i w związku z tym raczej nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami. Ewentualnie, nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat oferty Uczelni, w wyżej wymienionym zakresie.

Zbyt małe, zdaniem respondentów, docenianie (wynagradzanie i uwzględnianie w procedurach oceny okresowej) obowiązków dydaktycznych pracowników naukowych Uczelni (pyt. 55) (27,9% odpowiedzi pozytywnych) spowodowało, że poziom wdrożenia zasady nauczanie należy uznać za niedostateczny. Dodatkowym potwierdzeniem są uwagi wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi (pyt. 66).

Wyniki ankiety wskazują też na niesatysfakcjonującą implementację zasady skargi/apelacje (pyt. 56), (37,2% odpowiedzi pozytywnych), jednak, podobnie jak w przypadku kilku innych pytań, znaczący udział stanowiły odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania* (razem 44,8%). Może to być skutkiem małej znajomości procedur służących rozpatrywaniu skarg/apelacji pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami lub też braku zetknięcia się w swej pracy zawodowej z problemami wymagającymi zastosowania takich procedur.

Udzielone odpowiedzi wskazują na niecałkowite wdrożenie zasad nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania (pyt. 60, 61) (średnio 49,7% odpowiedzi pozytywnych) i kontynuacja rozwoju zawodowego (pyt. 62, 63) (średnio 48,0% odpowiedzi pozytywnych). Zdaniem respondentów system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów oraz młodych naukowców, stwarzania młodym naukowcom właściwych warunków rozwoju naukowego przez osoby zarządzające na poszczególnych szczeblach Uczelni oraz wspierania przez Uczelnię naukowców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery, jest wciąż niewystarczający. Opinie takie znajdują częściowe potwierdzenie w uwagach wyrażonych w formie swobodnej wypowiedzi (pyt. 66).

Przekonanie co do istnienia jasnych kryteriów delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.) wyraziła nieco mniej niż połowa (49,5%) respondentów (pyt. 64), zatem implementację zasady dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego należy uznać za nie w pełni zadowalającą.

W podsumowaniu warto zwrócić uwagę, że wyniki świadczące o niewdrożeniu lub tylko częściowym wdrożeniu zasad będących podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie stosunkowo często są skutkiem znaczącego udziału odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania*. Dlatego, dokonując ostatecznej interpretacji uzyskanych rezultatów powinno się ten fakt uwzględnić. Wskazuje to też jednak na konieczność poprawy efektywności działalności informacyjnej w zakresie różnych, ważnych dla pracownika, aspektów funkcjonowania Uczelni.

Tabela 5. Wyniki badania ankietowego na temat warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie przeprowadzonego w marcu 2022 r. w związku z rozpoczęciem procedury wdrożenia zasad „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN) w URK.

Zasady będące podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	Numer pytania w ankiecie	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi	% odpowiedzi pozytywnych	Poziom implementacji w URK wg respondentów
Aspekty etyczne i zawodowe					
1. Wolność badań naukowych	1			92,4	+ / +
1. Proszę wyrazić swoją opinię, czy macie Państwo wpływ na tematykę, którą się zajmujecie lub będziecie się zajmować w badaniach naukowych?	1			92,4	+ / +
<i>Zdecydowanie tak</i>		214	55,7		
<i>Raczej tak</i>		141	36,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		21	5,5		
<i>Raczej nie</i>		5	1,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		2	0,5		
<i>Nie mam zdania</i>		1	0,3		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
2. Zasady etyczne	2			72,9	+ / -
2. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w pracy zawodowej i naukowej w Uczelni przestrzegane są normy etyczne?				72,9	+ / -
<i>Zdecydowanie tak</i>		100	26,0		
<i>Raczej tak</i>		180	46,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		72	18,8		
<i>Raczej nie</i>		26	6,8		
<i>Zdecydowanie nie</i>		3	0,8		
<i>Nie mam zdania</i>		2	0,5		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
3. Odpowiedzialność zawodowa	3			78,6	+ / +
3. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy Uczelni przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak np. unikanie plagiatu, poszanowanie własności ?	3			78,6	+ / +
<i>Zdecydowanie tak</i>		106	27,6		
<i>Raczej tak</i>		196	51,0		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		64	16,7		
<i>Raczej nie</i>		7	1,8		
<i>Zdecydowanie nie</i>		4	1,0		
<i>Nie mam zdania</i>		7	1,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
4. Profesjonalne podejście	4			59,1	+ / -
	5				

4. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowi znają nadrzędne cele strategiczne Uczelni, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania?	4			53,9	+/-
Zdecydowanie tak		36	9,4		
Raczej tak		171	44,5		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		111	28,9		
Raczej nie		45	11,7		
Zdecydowanie nie		12	3,1		
Nie mam zdania		8	2,1		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
5. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowi Uczelni informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań, takich jak: opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie zakresu badań itp.)?	5			64,3	+/-
Zdecydowanie tak		65	16,9		
Raczej tak		182	47,4		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		75	19,5		
Raczej nie		36	9,4		
Zdecydowanie nie		7	1,8		
Nie mam zdania		17	4,4		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	6			76,0	+/+
6. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowi znają i respektują powszechnie obowiązujące oraz wewnętrzne (uczelniane) przepisy, regulujące warunki pracy w Uczelni?				76,0	+/+
Zdecydowanie tak		62	16,1		
Raczej tak		230	59,9		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		58	15,1		
Raczej nie		21	5,5		
Zdecydowanie nie		5	1,3		
Nie mam zdania		7	1,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
6. Odpowiedzialność	7			84,1	+/+
7. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowi Uczelni są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań?				84,1	+/+
Zdecydowanie tak		142	37,0		
Raczej tak		181	47,1		

Trudno jednoznacznie stwierdzić		44	11,5		
Raczej nie		9	2,3		
Zdecydowanie nie		0	0,0		
Nie mam zdania		7	1,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	8			61,2	+/-
	9				
	10				
8. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania obowiązków zawodowych i prowadzenia badań naukowych?	8			74,0	+/-
Zdecydowanie tak		96	25,0		
Raczej tak		188	49,0		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		72	18,8		
Raczej nie		15	3,9		
Zdecydowanie nie		6	1,6		
Nie mam zdania		7	1,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
9. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności informacji?	9			85,7	+/+
Zdecydowanie tak		128	33,3		
Raczej tak		201	52,3		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		34	8,9		
Raczej nie		4	1,0		
Zdecydowanie nie		5	1,3		
Nie mam zdania		12	3,1		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
10. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wdrożyła strategię tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych?	10			24,0	-/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		27	7,0		
<i>Raczej tak</i>		65	16,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		115	29,9		
<i>Raczej nie</i>		47	12,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		15	3,9		
<i>Nie mam zdania</i>		114	29,7		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	11			57,9	+/-
	12				
	13				

	14				
11. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera współpracę z biznesem/ przemysłem oraz innymi zewnętrznymi podmiotami?	11			71,1	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		102	26,6		
<i>Raczej tak</i>		171	44,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		59	15,4		
<i>Raczej nie</i>		29	7,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		11	2,9		
<i>Nie mam zdania</i>		11	2,9		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
12. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką (np. z podmiotami z obszaru biznesu lub przemysłu itp.)?	12			44,0	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		35	9,1		
<i>Raczej tak</i>		134	34,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		102	26,6		
<i>Raczej nie</i>		69	18,0		
<i>Zdecydowanie nie</i>		17	4,4		
<i>Nie mam zdania</i>		25	6,5		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
13. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni podejmowane są działania w celu popularyzacji i promocji badań naukowych?	13			68,8	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		98	25,5		
<i>Raczej tak</i>		166	43,2		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		69	18,0		
<i>Raczej nie</i>		34	8,9		
<i>Zdecydowanie nie</i>		7	1,8		
<i>Nie mam zdania</i>		9	2,3		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
14. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia pracowników naukowych w zakresie upowszechniania wyników badań?	14			47,7	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		46	12,0		
<i>Raczej tak</i>		137	35,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		103	26,8		
<i>Raczej nie</i>		68	17,7		
<i>Zdecydowanie nie</i>		14	3,6		
<i>Nie mam zdania</i>		14	3,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
9. Zaangażowanie społeczne	15			68,8	+/-

15. Proszę wyrazić swoją opinię, czy podejmowane w Uczelni badania naukowe mają istotne znaczenie dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa?	15			68,8	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		83	21,6		
<i>Raczej tak</i>		181	47,1		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		94	24,5		
<i>Raczej nie</i>		17	4,4		
<i>Zdecydowanie nie</i>		1	0,3		
<i>Nie mam zdania</i>		7	1,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
10.Zasada niedyskryminacji	16			35,0*	+/-
	17				
	18				
	19				
16. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni występują przejawy dyskryminacji (np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, światopogląd, przekonania polityczne)?	16			14,6	-/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		29	7,6		
<i>Raczej tak</i>		27	7,0		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		54	14,1		
<i>Raczej nie</i>		134	34,9		
<i>Zdecydowanie nie</i>		119	31,0		
<i>Nie mam zdania</i>		21	5,5		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
17. Czy uważacie Państwo, że byliście w sposób niesprawiedliwy traktowani przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni?	17			32,8	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		66	17,2		
<i>Raczej tak</i>		60	15,6		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		40	10,4		
<i>Raczej nie</i>		113	29,4		
<i>Zdecydowanie nie</i>		90	23,4		
<i>Nie mam zdania</i>		10	2,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
18. Czy zdarzyło się, że ktoś z Państwa kolegów lub koleżanek z pracy uważał, że był niesprawiedliwie traktowany przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni?	18			48,2	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		92	24,0		
<i>Raczej tak</i>		93	24,2		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		62	16,1		
<i>Raczej nie</i>		84	21,9		
<i>Zdecydowanie nie</i>		28	7,3		

<i>Nie mam zdania</i>		24	6,3		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
19. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją procedury przeciwdziałania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji?	19			44,3	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		52	13,5		
<i>Raczej tak</i>		118	30,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		93	24,2		
<i>Raczej nie</i>		46	12,0		
<i>Zdecydowanie nie</i>		23	6,0		
<i>Nie mam zdania</i>		52	13,5		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
11. Systemy oceny pracowniczej	20				
	21			56,8	+/-
20. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje przejrzysty i sprawiedliwy system oceny pracy zawodowej i naukowej pracownika?	20			50,5	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		58	15,1		
<i>Raczej tak</i>		136	35,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		88	22,9		
<i>Raczej nie</i>		55	14,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		37	9,6		
<i>Nie mam zdania</i>		10	2,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
21. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w ocenie okresowej pracowników naukowych w odpowiednim stopniu uwzględniane są następujące osiągnięcia:	21			63,2	+/-
a. liczba i rodzaj publikacji				89,8	+/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		225	58,5		
<i>Raczej tak</i>		120	31,3		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		10	2,6		
<i>Raczej nie</i>		13	3,4		
<i>Zdecydowanie nie</i>		3	0,8		
<i>Nie mam zdania</i>		13	3,4		
<i>Ogółem</i>		384	100		
b.patenty, wynalazki, wdrożenia				81,8	+/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		189	49,3		
<i>Raczej tak</i>		125	32,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		28	7,4		
<i>Raczej nie</i>		5	1,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		3	0,8		
<i>Nie mam zdania</i>		33	8,7		
<i>Ogółem</i>		384	100		

c. pozyskiwanie i realizacja projektów badawczych				81,3	+ / +
<i>Zdecydowanie tak</i>		179	46,6		
<i>Raczej tak</i>		133	34,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		33	8,7		
<i>Raczej nie</i>		17	4,5		
<i>Zdecydowanie nie</i>		5	1,3		
<i>Nie mam zdania</i>		16	4,2		
<i>Ogółem</i>		384	100		
d. prowadzenie zajęć dydaktycznych i sprawowanie opieki naukowej				43,2	- / +
<i>Zdecydowanie tak</i>		72	18,7		
<i>Raczej tak</i>		94	24,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		50	12,9		
<i>Raczej nie</i>		79	20,5		
<i>Zdecydowanie nie</i>		74	19,2		
<i>Nie mam zdania</i>		16	4,2		
<i>Ogółem</i>		384	100		
e. działalność organizacyjna				58,0	+ / -
<i>Zdecydowanie tak</i>			23,4		
<i>Raczej tak</i>			34,6		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>			10,5		
<i>Raczej nie</i>			13,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>			12,9		
<i>Nie mam zdania</i>			5		
<i>Ogółem</i>			100		
f. działalność upowszechnieniowa				39,1	- / +
<i>Zdecydowanie tak</i>		90	13,2		
<i>Raczej tak</i>		133	25,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		40	20,8		
<i>Raczej nie</i>		52	19		
<i>Zdecydowanie nie</i>		50	11,3		
<i>Nie mam zdania</i>		19	9,8		
<i>Ogółem</i>		384	100		
g. mobilność oraz współpraca krajowa i międzynarodowa				48,9	- / +
<i>Zdecydowanie tak</i>		66	17,1		
<i>Raczej tak</i>		122	31,8		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		71	18,6		
<i>Raczej nie</i>		58	15,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		28	7,3		
<i>Nie mam zdania</i>		38	10		
<i>Ogółem</i>		384	100		

Rekrutacja					
12. Rekrutacja (zapis Karty)	22			62,2	+/-
22. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją przejrzyste procedury (zasady) rekrutacji pracowników naukowych, dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?	22			62,2	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		73	19,0		
<i>Raczej tak</i>		166	43,2		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		68	17,7		
<i>Raczej nie</i>		32	8,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		19	4,9		
<i>Nie mam zdania</i>		26	6,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
13. Rekrutacja (zapis Kodeksu)	23				
	24			60,2	+/-
23. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni jasno określone zostały zasady zatrudnienia młodych adeptów nauki (naukowców ze stopniem naukowym doktora)?	23			58,3	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		75	19,5		
<i>Raczej tak</i>		149	38,8		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		70	18,2		
<i>Raczej nie</i>		32	8,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		12	3,1		
<i>Nie mam zdania</i>		46	12,0		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
24. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni jasno określone zostały kryteria rekrutacji i zatrudniania pracowników ze stopniem doktora lub wyższym?	24			62,0	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		77	20,1		
<i>Raczej tak</i>		161	41,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		67	17,4		
<i>Raczej nie</i>		19	4,9		
<i>Zdecydowanie nie</i>		11	2,9		
<i>Nie mam zdania</i>		48	12,5		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
14. Dobór kadr (zapis Kodeksu)	25				
	26			57,2	+/-
25. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są procedury (zasady) rekrutacji pracowników?	25			58,6	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		73	19,0		
<i>Raczej tak</i>		152	39,6		

<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		77	20,1		
<i>Raczej nie</i>		24	6,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		16	4,2		
<i>Nie mam zdania</i>		41	10,7		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
26. Proszę wyrazić swoją opinię, czy nabór na wolne stanowiska pracy prowadzony jest przez kompetentną komisję rekrutacyjną, posiadającą odpowiednie doświadczenie w ocenie kandydatów?	26			55,7	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		69	18,0		
<i>Raczej tak</i>		145	37,8		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		70	18,2		
<i>Raczej nie</i>		26	6,8		
<i>Zdecydowanie nie</i>		16	4,2		
<i>Nie mam zdania</i>		58	15,1		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
15. Przejrzystość (zapis Kodeksu)	27				
	28				
	29			57,3	+/-
27. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji Uczelnia informuje kandydatów o kryteriach wyboru?	27			67,2	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		114	29,7		
<i>Raczej tak</i>		144	37,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		41	10,7		
<i>Raczej nie</i>		13	3,4		
<i>Zdecydowanie nie</i>		6	1,6		
<i>Nie mam zdania</i>		66	17,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
28. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoba biorąca udział w procesie rekrutacji jest w pełni informowana o perspektywach rozwoju zawodowego i naukowego w Uczelni?	28			41,4	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		51	13,3		
<i>Raczej tak</i>		108	28,1		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		96	25,0		
<i>Raczej nie</i>		46	12,0		
<i>Zdecydowanie nie</i>		22	5,7		
<i>Nie mam zdania</i>		61	15,9		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
29. Proszę wyrazić swoją opinię, czy czas przeznaczony na zgłaszanie ofert zatrudnienia w ramach postępowania rekrutacyjnego jest wystarczająco długi?	29			63,3	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		82	21,4		

<i>Raczej tak</i>		161	41,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		58	15,1		
<i>Raczej nie</i>		4	1,0		
<i>Zdecydowanie nie</i>		1	0,3		
<i>Nie mam zdania</i>		78	20,3		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
16. Ocena zasług (zapis Kodeksu)	30			56,0	+/-
30. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja dokonuje obiektywnej oceny kwalifikacji akademickich i zawodowych w oparciu o ogłoszone wcześniej kryteria?	30			56,0	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		80	20,8		
<i>Raczej tak</i>		135	35,2		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		68	17,7		
<i>Raczej nie</i>		20	5,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		9	2,3		
<i>Nie mam zdania</i>		70	18,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)	31			47,4	-/+
31. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja uwzględnia dodatkowe osiągnięcia oraz kwalifikacje naukowe i zawodowe kandydatów/ek, przedstawione w formie dołączonych do podania dodatkowych dokumentów?	31			47,4	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		64	16,7		
<i>Raczej tak</i>		118	30,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		101	26,3		
<i>Raczej nie</i>		9	2,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		1	0,3		
<i>Nie mam zdania</i>		88	22,9		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	32			44,9	-/+
32. Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca następujące doświadczenia w zakresie mobilności:	32			44,9	-/+
a. pobyt w innym kraju/ regionie				63,1	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		112	29,2		
<i>Raczej tak</i>		130	33,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		39	10,2		
<i>Raczej nie</i>		20	5,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		4	1,1		

<i>Nie mam zdania</i>		78	20,4		
<i>Ogółem</i>		384	100		
b. pobyt w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc)				63,0	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		110	28,6		
<i>Raczej tak</i>		132	34,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		41	10,8		
<i>Raczej nie</i>		20	5,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		5	1,3		
<i>Nie mam zdania</i>		76	19,7		
<i>Ogółem</i>		384	100		
c. staż w instytucji z otoczenia gospodarczego				48,2	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		68	17,8		
<i>Raczej tak</i>		117	30,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		73	18,9		
<i>Raczej nie</i>		28	7,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		8	2,2		
<i>Nie mam zdania</i>		90	23,4		
<i>Ogółem</i>		384	100		
d. zmianę dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej				22,1	-/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		26	6,8		
<i>Raczej tak</i>		59	15,3		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		126	32,9		
<i>Raczej nie</i>		33	8,7		
<i>Zdecydowanie nie</i>		10	2,6		
<i>Nie mam zdania</i>		129	33,7		
<i>Ogółem</i>		384	100		
e. doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej (zdalnej współpracy przy pomocy sieci elektronicznych)				28,3	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		36	9,4		
<i>Raczej tak</i>		73	18,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		102	26,5		
<i>Raczej nie</i>		38	10		
<i>Zdecydowanie nie</i>		11	2,9		
<i>Nie mam zdania</i>		124	32,3		
<i>Ogółem</i>		384	100		
19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	33			48,7	-/+
33. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja ocenia w sposób ilościowy i jakościowy następujące osiągnięcia kandydata/ki:	33			48,7	-/+
a. liczba i rodzaj publikacji				75,7	+/+

Zdecydowanie tak		169	44		
Raczej tak		122	31,7		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		21	5,5		
Raczej nie		5	1,3		
Zdecydowanie nie		0	0		
Nie mam zdania		67	17,5		
Ogółem		384	100		
b.patenty, wynalazki, wdrożenia				68,7	+/-
Zdecydowanie tak		141	36,6		
Raczej tak		123	32,1		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		30	7,7		
Raczej nie		11	2,9		
Zdecydowanie nie		1	0,3		
Nie mam zdania		78	20,4		
Ogółem		384	100		
c. doświadczenie w zakresie pozyskiwania i realizacji projektów badawczych				71,6	+/-
Zdecydowanie tak		141	36,6		
Raczej tak		134	35		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		29	7,6		
Raczej nie		5	1,3		
Zdecydowanie nie		2	0,6		
Nie mam zdania		73	18,9		
Ogółem		384	100		
d. doświadczenie w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych				27,2	-/+
Zdecydowanie tak		83	21,6		
Raczej tak		126	32,7		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		60	15,6		
Raczej nie		31	8,2		
Zdecydowanie nie		10	2,6		
Nie mam zdania		74	19,3		
Ogółem		384	100		
e. doświadczenie w zakresie sprawowania opieki naukowej				23,8	-/-
Zdecydowanie tak		71	18,5		
Raczej tak		111	29		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		69	17,9		
Raczej nie		41	10,6		
Zdecydowanie nie		9	2,4		
Nie mam zdania		83	21,6		
Ogółem		384	100		
f. inne wybitne osiągnięcia				25,3	-/+
Zdecydowanie tak		70	18,2		

<i>Raczej tak</i>		124	32,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		74	19,2		
<i>Raczej nie</i>		10	2,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		4	1,1		
<i>Nie mam zdania</i>		102	26,5		
<i>Ogółem</i>		384	100		
20. Staż pracy (zapis Kodeksu)	34			63,3	+/-
34. Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja rekrutacyjna, oceniając kwalifikacje kandydata/ki, uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej i dotychczasowych osiągnięć?	34			63,3	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		84	21,9		
<i>Raczej tak</i>		159	41,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		65	16,9		
<i>Raczej nie</i>		8	2,1		
<i>Zdecydowanie nie</i>		0	0,0		
<i>Nie mam zdania</i>		66	17,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu)	32b			31,5	-/+
32b. Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca pobyt w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc)?	32b			31,5	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		110	28,6		
<i>Raczej tak</i>		132	34,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		41	10,8		
<i>Raczej nie</i>		20	5,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		5	1,3		
<i>Nie mam zdania</i>		76	19,7		
<i>Ogółem</i>		384	100		
Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych					
22. Uznanie zawodu	35			55,2	+/-
35. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy Uczelni, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonalści, czyli osoby zajmujące się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami?	35			55,2	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		57	14,8		
<i>Raczej tak</i>		155	40,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		103	26,8		
<i>Raczej nie</i>		39	10,2		

Zdecydowanie nie		15	3,9		
Nie mam zdania		13	3,4		
Ogółem		384	100,0		
23. Środowisko badań naukowych	36			58,6	+/-
36. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni pracownicy mają zapewniony dostęp do odpowiedniej infrastruktury (np. laboratoria, narzędzia, sprzęt itp.)?	36			58,6	+/-
Zdecydowanie tak		43	11,2		
Raczej tak		182	47,4		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		80	20,8		
Raczej nie		53	13,8		
Zdecydowanie nie		16	4,2		
Nie mam zdania		5	1,3		
Ogółem		384	100,0		
24. Warunki pracy	37			79,9	+/+
37. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia elastyczne warunki pracy (zróżnicowane godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy)?	37			79,9	+/+
Zdecydowanie tak		129	33,6		
Raczej tak		178	46,4		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		50	13,0		
Raczej nie		14	3,6		
Zdecydowanie nie		5	1,3		
Nie mam zdania		5	1,3		
Ogółem		384	100,0		
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	38			80,7	+/+
38. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni oferowane są stabilne warunki zatrudnienia?	38			80,7	+/+
Zdecydowanie tak		100	26,0		
Raczej tak		210	54,7		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		38	9,9		
Raczej nie		21	5,5		
Zdecydowanie nie		7	1,8		
Nie mam zdania		5	1,3		
Ogółem		384	100,0		
26. Finansowanie i wynagrodzenie	39			53,4	+/-
	40				
	41				
	42				
	43				

39. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania pracowników na każdym etapie kariery?	39			25,0	-/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		14	3,6		
<i>Raczej tak</i>		82	21,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		102	26,6		
<i>Raczej nie</i>		98	25,5		
<i>Zdecydowanie nie</i>		70	18,2		
<i>Nie mam zdania</i>		16	4,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
40. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym: zasilek chorobowy, rodzinny, prawa emerytalne...) na każdym etapie kariery, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz sektorowymi umowami zbiorowymi?	40			86,7	+/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		185	48,2		
<i>Raczej tak</i>		148	38,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		23	6,0		
<i>Raczej nie</i>		5	1,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		2	0,5		
<i>Nie mam zdania</i>		19	4,9		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
41. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją formy, narzędzia, procedury, struktury organizacyjne, służące finansowaniu badań naukowych?	41			66,9	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		84	21,9		
<i>Raczej tak</i>		173	45,1		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		78	20,3		
<i>Raczej nie</i>		27	7,0		
<i>Zdecydowanie nie</i>		7	1,8		
<i>Nie mam zdania</i>		12	3,1		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
42. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w procesie ubiegania się o środki finansowe, służące do realizacji tych badań?	42			41,9	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		42	10,9		
<i>Raczej tak</i>		119	31,0		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		100	26,0		
<i>Raczej nie</i>		77	20,1		
<i>Zdecydowanie nie</i>		28	7,3		
<i>Nie mam zdania</i>		16	4,2		

<i>Ogółem</i>		384	100,0		
43. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie prawidłowości wydatkowania środków finansowych i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych?	43			46,4	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		52	13,5		
<i>Raczej tak</i>		126	32,8		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		98	25,5		
<i>Raczej nie</i>		46	12,0		
<i>Zdecydowanie nie</i>		29	7,6		
<i>Nie mam zdania</i>		31	8,1		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
27. Równowaga płci	44			74,0	+/-
44. Proszę wyrazić swoją opinię, czy zarówno kobiety, jak i mężczyźni zatrudnieni w Uczelni mają stworzone jednakowe warunki umożliwiające rozwój osobisty, zawodowy oraz naukowy?	44			74,0	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		134	34,9		
<i>Raczej tak</i>		150	39,1		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		44	11,5		
<i>Raczej nie</i>		33	8,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		12	3,1		
<i>Nie mam zdania</i>		10	2,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
28. Rozwój kariery zawodowej	45				
	46				
	47				
	48			40,4	-/+
45. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera rozwój zawodowy i naukowy pracowników?	45			62,8	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		70	18,2		
<i>Raczej tak</i>		171	44,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		86	22,4		
<i>Raczej nie</i>		37	9,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		11	2,9		
<i>Nie mam zdania</i>		5	1,3		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
46. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieje strategia rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej?	46			34,4	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		34	8,9		
<i>Raczej tak</i>		98	25,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		117	30,5		

<i>Raczej nie</i>		66	17,2		
<i>Zdecydowanie nie</i>		22	5,7		
<i>Nie mam zdania</i>		43	11,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
47. Proszę wyrazić swoją opinię, czy system wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki) zapewnia efektywny rozwój Uczelni?	47			33,6	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		37	9,6		
<i>Raczej tak</i>		92	24,0		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		131	34,1		
<i>Raczej nie</i>		52	13,5		
<i>Zdecydowanie nie</i>		35	9,1		
<i>Nie mam zdania</i>		30	7,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
48. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób niepełnosprawnych?	48			30,7	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		32	8,3		
<i>Raczej tak</i>		86	22,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		90	23,4		
<i>Raczej nie</i>		19	4,9		
<i>Zdecydowanie nie</i>		8	2,1		
<i>Nie mam zdania</i>		146	38,0		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
29. Wartość mobilności	49			49,7	-/+
49. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy zatrudnieni w Uczelni mają stworzone dogodne warunki wspierające ich mobilność?	49			49,7	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		45	11,7		
<i>Raczej tak</i>		146	38,0		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		89	23,2		
<i>Raczej nie</i>		49	12,8		
<i>Zdecydowanie nie</i>		11	2,9		
<i>Nie mam zdania</i>		38	9,9		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	50			20,6	-/-
50. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, które oferuje Uczelnia?	50			20,6	-/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		17	4,4		
<i>Raczej tak</i>		62	16,1		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		100	26,0		
<i>Raczej nie</i>		57	14,8		

Zdecydowanie nie		23	6,0		
Nie mam zdania		119	31,0		
Ogółem		384	100,0		
31. Prawa własności intelektualnej	51			53,7	+/-
	52				
	53				
51. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w pracy zawodowej i naukowej w Uczelni przestrzegane są zasady poszanowania i ochrony własności intelektualnej?	51			72,7	+/-
Zdecydowanie tak		81	21,1		
Raczej tak		198	51,6		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		67	17,4		
Raczej nie		16	4,2		
Zdecydowanie nie		4	1,0		
Nie mam zdania		13	3,4		
Ogółem		384	100,0		
52. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie znajomości międzynarodowych, krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów oraz norm prawnych, dotyczących kwestii związanych z przestrzeganiem praw własności intelektualnej?	52			37,8	-/+
Zdecydowanie tak		39	10,2		
Raczej tak		106	27,6		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		104	27,1		
Raczej nie		50	13,0		
Zdecydowanie nie		26	6,8		
Nie mam zdania		54	14,1		
Ogółem		384	100,0		
53. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieje procedura zapewniająca ochronę praw własności intelektualnej i udział w środkach uzyskanych z komercjalizacji?	53			50,8	+/-
Zdecydowanie tak		55	14,3		
Raczej tak		140	36,5		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		82	21,4		
Raczej nie		9	2,3		
Zdecydowanie nie		6	1,6		
Nie mam zdania		88	22,9		
Ogółem		384	100,0		
32. Współautorstwo	54			73,4	+/-

54. Proszę wyrazić swoją opinię, czy wkład twórczy naukowców, szczególnie doktorantów i młodych naukowców, jest odzwierciedlony poprzez ich udział jako współautorów publikowanych prac naukowych?	54			73,4	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		98	25,5		
<i>Raczej tak</i>		184	47,9		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		63	16,4		
<i>Raczej nie</i>		10	2,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		12	3,1		
<i>Nie mam zdania</i>		14	3,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
33. Nauczanie	55			27,9	-/+
55. Proszę wyrazić swoją opinię, czy obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych Uczelni są odpowiednio doceniane (wynagradzane i w uwzględniane w procedurach oceny okresowej)?	55			27,9	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		27	7,0		
<i>Raczej tak</i>		80	20,8		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		51	13,3		
<i>Raczej nie</i>		105	27,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		97	25,3		
<i>Nie mam zdania</i>		19	4,9		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
34. Skargi/apelacje	56			37,2	-/+
56. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją procedury służące rozpatrywaniu skarg/apelacji pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?	56			37,2	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		38	9,9		
<i>Raczej tak</i>		105	27,3		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		70	18,2		
<i>Raczej nie</i>		36	9,4		
<i>Zdecydowanie nie</i>		28	7,3		
<i>Nie mam zdania</i>		102	26,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
35. Wpływ na organy decyzyjne	57			66,1	+/-
57. Proszę wyrazić swoją opinię, czy interesy poszczególnych naukowców, osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach, a także jednostek organizacyjnych mają swoich reprezentantów w organach Uczelni?	57			66,1	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		90	23,4		

<i>Raczej tak</i>		164	42,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		57	14,8		
<i>Raczej nie</i>		13	3,4		
<i>Zdecydowanie nie</i>		9	2,3		
<i>Nie mam zdania</i>		47	12,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
Szkolenia i rozwój					
36. Relacje z opiekunem naukowym	58				
	59			56,4	+/-
58. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przełożeni oferują wystarczający poziom wsparcia przy ubieganiu się pracowników o awans zawodowy i naukowy?	58			56,3	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		57	14,8		
<i>Raczej tak</i>		159	41,4		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		89	23,2		
<i>Raczej nie</i>		37	9,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		20	5,2		
<i>Nie mam zdania</i>		18	4,7		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
59. Proszę wyrazić swoją opinię, czy przełożeni są pomocni w rozwiązywaniu problemów dotyczących kwestii naukowych?	59			56,5	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		65	16,9		
<i>Raczej tak</i>		152	39,6		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		80	20,8		
<i>Raczej nie</i>		55	14,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		21	5,5		
<i>Nie mam zdania</i>		9	2,3		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	60				
	61			49,7	-/+
60. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów oraz młodych naukowców?	60			41,9	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		41	10,7		
<i>Raczej tak</i>		120	31,3		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		91	23,7		
<i>Raczej nie</i>		49	12,8		
<i>Zdecydowanie nie</i>		22	5,7		
<i>Nie mam zdania</i>		57	14,8		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		

61. Proszę wyrazić swoją opinię, czy opiekunowie naukowci udzielają odpowiedniego wsparcia młodym naukowcom?	61			57,6	+/-
<i>Zdecydowanie tak</i>		56	14,6		
<i>Raczej tak</i>		165	43,0		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		97	25,3		
<i>Raczej nie</i>		24	6,3		
<i>Zdecydowanie nie</i>		10	2,6		
<i>Nie mam zdania</i>		29	7,6		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	62				
	63			48,0	-/+
62. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoby zarządzające na poszczególnych szczeblach Uczelni stwarzają młodym naukowcom właściwe warunki rozwoju naukowego?	62			46,9	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		47	12,2		
<i>Raczej tak</i>		133	34,6		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		114	29,7		
<i>Raczej nie</i>		29	7,6		
<i>Zdecydowanie nie</i>		16	4,2		
<i>Nie mam zdania</i>		43	11,2		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
63. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera naukowców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery?	63			49,2	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		48	12,5		
<i>Raczej tak</i>		141	36,7		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		99	25,8		
<i>Raczej nie</i>		54	14,1		
<i>Zdecydowanie nie</i>		20	5,2		
<i>Nie mam zdania</i>		18	4,7		
<i>Ogółem</i>		384	100,0		
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	64			49,5	-/+
64. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni obowiązują i przestrzegane są jasne kryteria delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) służące podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.)?	64			49,5	-/+
<i>Zdecydowanie tak</i>		50	13,0		
<i>Raczej tak</i>		140	36,5		
<i>Trudno jednoznacznie stwierdzić</i>		89	23,2		
<i>Raczej nie</i>		63	16,4		

Zdecydowanie nie		21	5,5		
Nie mam zdania		18	4,7		
Ogółem		384	100,0		
40. Opieka naukowa	65			51,0	+/-
65. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi Uczelni mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie by ten nadzór sprawować?	65			51,0	+/-
Zdecydowanie tak		46	12,0		
Raczej tak		150	39,1		
Trudno jednoznacznie stwierdzić		107	27,9		
Raczej nie		23	6,0		
Zdecydowanie nie		17	4,4		
Nie mam zdania		36	9,4		
Ogółem		384	100,0		

* pozytywne odpowiedzi na pytania dotyczące zasady niedyskryminacji (zasada nr 10; pyt. 16, 17, 18) powinny być interpretowane jako wskazujące na wdrożenie tej zasady.

4. Analiza aktów prawnych

Podkomisja ds. analizy aktów prawnych dokonała przeglądu aktów prawnych w 40 obszarach, zgodnych z zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Były to:

1. Wolność badań naukowych
2. Zasady etyczne
3. Odpowiedzialność zawodowa
4. Profesjonalne podejście
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
6. Odpowiedzialność
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników
9. Zaangażowanie społeczne
10. Zasada niedyskryminacji
11. Systemy oceny pracowników
12. Rekrutacja (na podstawie Karty)
13. Rekrutacja (na podstawie Kodeksu)
14. Dobór kadr
15. Przejrzystość
16. Ocena zasług
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności
19. Uznawanie kwalifikacji
20. Staż pracy
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora
22. Uznanie zawodu
23. Środowisko badań naukowych
24. Warunki pracy
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
26. Finansowanie i wynagrodzenie
27. Równowaga płci

28. Rozwój kariery zawodowej
29. Wartość mobilności
30. Dostęp do doradztwa zawodowego
31. Prawa własności intelektualnej
32. Współautorstwo
33. Nauczanie
34. Skargi/apelacje
35. Wpływ na organy decyzyjne
36. Relacje z opiekunem naukowym
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
40. Opieka naukowa

Analiza aktów prawnych powszechnie obowiązujących i wewnętrznych aktów prawnych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja (URK) w zakresie ich zgodności z zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (zasady EKN i KP od 1-40).

Akty prawne powszechnie obowiązujące w zakresie realizacji zasad EKN i KP	Wewnętrzne akty prawne URK obowiązujące w zakresie realizacji danej zasady	Wymagane działania naprawcze i doskonalące w URK
<p>1. Wolność badań naukowych</p> <p><i>W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. prowadzenie regularnych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.

<p>naruszenie dyscypliny finansów publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 289 ze zm.);</p> <p>4. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1913 ze zm.);</p> <p>5. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 386);</p> <p>6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.);</p> <p>7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320);</p> <p>8. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 305 ze zm.);</p> <p>9. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1129 ze zm.);</p> <p>10. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.);</p> <p>11. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Załącznik do uchwały Rady NCN nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.);</p> <p>12. Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi;</p> <p>13. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020</p>	<p>komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;</p> <p>4. Uchwała Senatu URK nr 30/2015 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni;</p> <p>5. Zarządzenie Rektora Nr 11/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni;</p> <p>6. Uchwała Senatu URK nr 186/2019 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii;</p> <p>7. Zarządzenie Rektora Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii;</p> <p>8. Zarządzenia Rektora Nr 234/2020 w sprawie wprowadzenia Polityki Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie.</p>	
---	--	--

<p>Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.);</p> <p>14. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (opracowane przez Zespół do spraw Etyki w Nauce działający przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009-2010);</p> <p>15. Kodeks etyczny beneficjentów i kandydatów w programach Fundacji na rzecz Nauki Polskiej (przyjęty uchwałą Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej nr 10/2020 z dnia 22 stycznia 2020 r.);</p> <p>16. Kodeks Dobrych praktyk w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r.</p>		
<p>2. Zasady etyczne</p> <p><i>Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.</i></p>		
<p>1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.);</p> <p>2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.);</p> <p>3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. o</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Strategia rozwoju URK;</p> <p>3. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami</p>	<p>Zalecane:</p> <p>1. wprowadzenie kodeksu etycznego URK;</p> <p>2. wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania</p>

<p>mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (t. j. Dz. U. z 2002 r. poz. 546 ze zm.);</p> <p>4. Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.);</p> <p>5. Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów naukowych lub edukacyjnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1392 ze zm.);</p> <p>6. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.);</p> <p>7. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Załącznik do uchwały Rady NCN nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.);</p> <p>8. Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi;</p> <p>9. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.);</p> <p>10. Kodeks etyczny beneficjentów i kandydatów w programach Fundacji na rzecz Nauki Polskiej (przyjęty uchwałą Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej nr 10/2020 z dnia 22 stycznia 2020 r.);</p> <p>11. Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez</p>	<p>autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;</p> <p>5. Uchwała Senatu URK nr 22/2022 w sprawie uchwalenia Regulaminu szkoły doktorskiej;</p> <p>6. Zarządzenie Rektora Nr 39/2022 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu szkoły doktorskiej.</p>	<p>się z kodeksem etycznym URK.</p>
---	---	-------------------------------------

<p>Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r.</p>		
<p>3. Odpowiedzialność zawodowa</p> <p><i>Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320); 4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.); 5. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.); 6. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1913 ze zm.); 7. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. Uchwała Senatu URK nr 186/2019 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 5. Zarządzenie Rektora Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; 6. Zarządzenie Rektora Nr 180/2019 w sprawie utworzenia jednostki ogólnouczelnianej pn. Centrum Administracyjne Wsparcia Projektów; 	<p>Brak zaleceń.</p>

<p>przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 324 ze zm.);</p> <p>8. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.).</p> <p>9. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (załącznik do uchwały Rady NCN nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.);</p> <p>10. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.);</p> <p>11. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (opracowane przez Zespół do spraw Etyki w Nauce działający przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009-2010);</p> <p>12. Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r.</p>	<p>7. Zarządzenie Rektora Nr 190/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie</p> <p>8. Uchwała Senatu URK nr 22/2022 w sprawie uchwalenia Regulaminu szkoły doktorskiej;</p> <p>9. Zarządzenie Rektora Nr 39/2022 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu szkoły doktorskiej;</p> <p>10. Zarządzenie Rektora Nr 223/2020 w sprawie zasad podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie.</p>	
---	--	--

4. Profesjonalne podejście

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna

w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r., poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 305 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 289 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1861 ze zm.); 5. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 818 ze zm.); 6. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1129 ze zm.); 7. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (opracowane przez Zespół do spraw Etyki w Nauce działający przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009-2010). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Strategia rozwoju URK; 3. Zarządzenie Rektora Nr 78/2014 w sprawie ustalenia wysokości i sposobu podziału kosztów pośrednich Uczelni dla działalności naukowo-badawczej oraz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych; 4. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 5. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 6. Uchwała Senatu URK nr 30/2015 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 7. Zarządzenie Rektora Nr 11/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 8. Zarządzenie Rektora Nr 89/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rejestracji projektów badań zamawianych oraz konsorcjum. 	<p>Brak zaleceń.</p>
---	---	----------------------

5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony

<p><i>wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (ds. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów ds.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. Uchwała Senatu URK nr 186/2019 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 4. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych 5. Zarządzenie Rektora Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii. 6. Zarządzenie Rektora Nr 55/2022 z 31 maja 2022 roku w sprawie zabezpieczenia interesów finansowych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie w umowach konsorcjum w ramach projektów B+R 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji.
<p>6. Odpowiedzialność</p>		
<p><i>Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 	<p>Brak zaleceń.</p>

<p>szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);</p> <p>2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 305 ze zm.);</p> <p>3. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 289 ze zm.);</p> <p>4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1384 ze zm.);</p> <p>5. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 818 ze zm.);</p> <p>6. Wytoczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego, Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.</p>	<p>2. Zarządzenie Rektora Nr 220/2019 w sprawie zasad realizacji oraz obsługi administracyjnej projektów i badań zamawianych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>3. Zarządzenie Rektora Nr 89/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rejestracji projektów, badań zamawianych oraz umów konsorcjum Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora nr 224/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zamówień publicznych oraz Regulaminu prac komisji przetargowych;</p> <p>5. Zarządzenie Rektora nr 34/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego;</p> <p>6. Zarządzenie Rektora nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie.</p> <p>7. Zarządzenie Rektora nr 68/2022 w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie.</p>	
<p>7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych</p> <p><i>Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli ds. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych w skutek awarii technologii informatycznych, ds. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.</i></p>		
<p>1. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1781 ze zm.);</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Zarządzenie Rektora Nr 68/2013 w sprawie gospodarki odpadami;</p>	<p>Zalecane:</p> <p>1. coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów</p>

<p>2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Rozporządzenie ogólne o ochronie danych);</p> <p>3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);</p> <p>4. Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 961 ze zm.);</p> <p>5. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2289 ze zm.);</p> <p>6. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 742 ze zm.);</p> <p>7. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 386 ze zm.);</p> <p>8. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.);</p> <p>9. Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2176 ze zm.);</p>	<p>3. Zarządzenie Rektora Nr 18/2014 w sprawie wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników i studentów;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 23/2014 w sprawie bezpieczeństwa pracy z niebezpiecznymi chemicznymi substancjami i ich mieszaninami oraz chemicznymi substancjami stwarzającymi zagrożenia i ich mieszaninami;</p> <p>5. Zarządzenie Rektora Nr 172/2019 w sprawie wprowadzenia Instrukcji o sposobie bezpiecznego i higienicznego korzystania z pomieszczeń Uczelni i wyposażenia technicznego oraz o zasadach postępowania w razie wypadku lub awarii;</p> <p>6. Zarządzenie Rektora Nr 95/2020 w sprawie gospodarowania aparaturą naukowo-badawczą i dydaktyczną w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>7. Zarządzenie Rektora nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>8. Zarządzenie Rektora 61/2021 w sprawie refundacji kosztów zakupu okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe;</p> <p>9. Komunikat Rektora Nr 4/2015 w sprawie wykorzystania zakupionej aparatury badawczej i dydaktycznej, wyposażenia laboratoryjnego oraz nowo powstałych budynków i wyremontowanych pomieszczeń finansowanych/współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej i innych umów zawierających klauzulę o zakazie wykorzystywania ich do celów komercyjnych.</p>	<p>oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych;</p> <p>2. wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym;</p> <p>3. nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania;</p> <p>4. wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych.</p>
--	---	--

<p>10. Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2247);</p> <p>11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.);</p> <p>12. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 października 2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz. U. z 2018 r., poz. 2090);</p> <p>13. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t. j. Dz. U. 2019 r. poz. 1175 ze zm.);</p> <p>14. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1117 ze zm.);</p>		
--	--	--

<p>15. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz.331);</p> <p>16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (t. j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1619);</p> <p>17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. 2005 r. nr 157, poz. 1318);</p> <p>18. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. 2005 r. nr 81, poz. 716 ze zm.);</p> <p>19. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. z 2008 r. nr 199, poz. 1228 ze zm.);</p> <p>20. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r.</p>		
---	--	--

<p>w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. z 2002 r. nr 191, poz. 1596 ze zm.);</p> <p>21. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.);</p> <p>22. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2011 r. nr 33, poz. 166 ze zm.);</p> <p>23. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1286 ze zm.);</p> <p>24. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (t. j. Dz.</p>		
--	--	--

<p>U. z 2018 r., poz. 1139 ze zm.);</p> <p>25. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r. nr 148, poz. 973 ze zm.);</p> <p>26. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. z 1996 r. nr 62, poz. 287 ze zm.);</p> <p>27. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 180, poz. 1860 ze zm.);</p> <p>28. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t. j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1367 ze zm.);</p> <p>29. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1488 ze zm.);</p> <p>30. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia</p>		
--	--	--

<p>kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796 ze zm.);</p> <p>31. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz. 870 ze zm.);</p> <p>32. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1065 ze zm.);</p> <p>33. Ustawa z 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 117 ze zm.);</p> <p>34. Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 277);</p> <p>35. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r. nr 109, poz. 719 ze zm.);</p> <p>36. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/679 i Rady UE 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych</p>		
---	--	--

<p>osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1 ze zm.); 38. Ustawa z dnia 19 lipca 2016 r. o dostępie do zasobów genetycznych i podziale korzyści z ich wykorzystania (Dz.U. z 2016 r. poz. 1340).</p>		
<p style="text-align: center;">8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</p> <p><i>Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1861); 5. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2176 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. modernizacja i uaktualnienie zawartości stron URK w języku angielskim; 2. powołanie zespołu ds. rankingów i budowania akademickiego wizerunku.
<p style="text-align: center;">9. Zaangażowanie społeczne</p>		

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 754 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2176 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Strategia rozwoju URK; 3. Zarządzenie Rektora Nr 34/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. systematyczne aktualizowanie informacji na stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych; 2. zwiększenie środków w budżecie URK na rzecz promocji nauki i osiągnięć naukowców; 3. modernizacja i uaktualnienie zawartości stron URK w języku angielskim; 4. zintensyfikowanie działań związanych z promocją nauki i osiągnięć naukowców.
<p>10. Zasada niedyskryminacji</p> <p><i>Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 547 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.); 3. Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Zarządzenie Rektora Nr 9/2022 w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci”; 4. Zarządzenie Rektora Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. udostępnienie na stronie internetowej URK informacji na temat zagadnień identyfikacji oraz przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom; 2. wprowadzenie szkoleń świadomościowych

osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.		o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach; 3. nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.
---	--	--

11. Systemy oceny pracowników

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.); 3. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (Dz. U. z 2021 r. poz. 2286). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 5/2020 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej w latach 2020-2022; 3. Zarządzenie Rektora Nr 182/2021 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie w latach 2017-2021; 4. Analiza stanu nauki w URK z dnia 05.10.2017 r. – opracowanie Senackiej Komisji ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą. 	<p>Zalecenie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.
--	--	--

12. Rekrutacja (na podstawie Karty)

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej. Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.);
3. Wytyczne Ministra Infrastruktury i Rozwoju z 10 kwietnia 2015 r. w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 (częściowo zawieszony).

1. Statut URK;
2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 z dnia 1.10.2019 r. w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich.

- Zalecane:
1. wprowadzenie zasad OTM-R;
 2. opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego;
 3. aktualizacja zarządzeń w kontekście zapisów nowego Statutu URK oraz Regulaminu organizacyjnego URK;
 4. uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji.

13. Rekrutacja (na podstawie Kodeksu)

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j.

1. Statut URK;
2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich.

- Zalecane:
1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na

Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).		stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
<p>14. Dobór kadr</p> <p><i>Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, ds. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce t. j. (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
<p>15. Przejrzystość</p> <p><i>Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 z dnia 1 października 2019 r. w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy

		rekrutacji pracowników naukowych.
16. Ocena zasług		
<p><i>W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, ds. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.</i></p>		
<p>1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);</p> <p>2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich;</p> <p>3. Zarządzenie Rektora Nr 5/2020 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej w latach 2020-2022;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 189/2019 w sprawie zasad awansowania nauczycieli akademickich.</p>	<p>Zalecane:</p> <p>1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów		
<p><i>Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.</i></p>		
<p>1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.).</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich.</p>	<p>Zlecane:</p> <p>1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli</p>

		akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności		
<p>Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, ds. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny, lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.</p>		
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.).	1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 5/2020 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej w latach 2020-2022.	Zalecane: 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
19. Uznawanie kwalifikacji		
<p><i>Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.</i></p>		
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii	1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie.	Zalecane: 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy

Europejskiej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1646).		rekrutacji pracowników naukowych.
<p>20. Staż pracy</p> <p><i>Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla Komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
<p>21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora</p> <p><i>Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. Zarządzenie Rektora Nr 189/2019 w sprawie zasad awansowania nauczycieli akademickich; 4. Zarządzenie Rektora Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R; 2. szkolenia informacyjne dla nowych pracowników, naukowców ze stopniem doktora. dotyczące rozwoju ich kariery i wymagań rozwojowych.

<p>postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. 2018 r. poz. 261).</p>		
<p>22. Uznanie zawodu</p> <p><i>Profesjonalne traktowanie naukowców na każdym szczeblu kariery zawodowej/naukowej uwzględniając poziom studiów doktoranckich. Kompetentny nadzór nad naukowcami poparty niebudzącymi wątpliwości: wiedzą i doświadczeniem.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1384 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 6 lutego 1998 r. o uznaniu stopni naukowych, dyplomów i tytułów zawodowych nadanych przez Polski Uniwersytet na Obczyźnie (Dz. U. z 1998 r. nr 37, poz. 203 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 220 ze zm.); 5. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. z 2018 r. poz. 1877). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 2. Zarządzenie Rektora Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 4. Zarządzenie Rektora Nr 143/2020 w sprawie powołania w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie rzecznika akademickiego. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. utworzenie rady mentorów, jako organu doradczego dla pracowników naukowych składającego się z najlepszych nauczycieli akademickich URK.
<p>23. Środowisko badań naukowych</p>		

Zapewnienie naukowcom optymalnego środowiska badań lub szkoleń naukowych pojmowanego zarówno przez pryzmat atmosfery, jak również zaplecza technicznego i wymogów formalno-prawnych w obrębie jednostki macierzystej, jak również w międzyuczelnianych sieciach badawczych.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 478 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.); 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. nr 109, poz. 704 ze zm.); 4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.); 5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r. nr 148, poz. 973); 6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796 ze zm.); 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zarządzenie Rektora Nr 11/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Zarządzenie Rektora Nr 175/2021 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie „Regulaminu przyznawania, w drodze konkursu, środków finansowych dla jednostek organizacyjnych Uczelni na rzecz odtworzenia, modernizacji lub zakupu nowej aparatury naukowo-badawczej”; 4. Zarządzenie Rektora Nr 190/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 5. Zarządzenie Rektora Nr 147/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania środków finansowych na realizację badań dla doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 6. Zarządzenie Rektora Nr 180/2021 w sprawie zasad podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie. 	<p>Zalecane:</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.
---	--	--

<p>7. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r., nr 109, poz. 719 ze zm.);</p> <p>8. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1286 ze zm.);</p> <p>9. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (t. j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1379 ze zm.);</p> <p>10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych(t. j. Dz. U. z 2013 r., poz.1367);</p> <p>11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz.870);</p> <p>12. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 180, poz.1860 ze zm.).</p>		
---	--	--

24. Warunki pracy

Zapewnienie naukowcom odpowiednich warunków pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu ds.) wszystkim pracownikom z uwzględnieniem tych ze szczególnymi potrzebami.

<ol style="list-style-type: none">1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).	<ol style="list-style-type: none">1. Statut URK2. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie;3. Zarządzenie Rektora Nr 8/2020 dotyczące wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników URK;4. Zarządzenie Rektora Nr 116/2018 znowelizowane Zarządzenie Rektora Nr 153/2012 dot. zasad obniżania pensum dydaktycznego;5. Komunikaty Rektora dotyczące czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu Uczelni oraz urlopów wypoczynkowych.	Zalecane: <ol style="list-style-type: none">1. przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy.
---	---	---

25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Zapewnienie wszystkim naukowcom stabilnych warunków zatrudnienia w ramach stosunku pracy zgodnych z przepisami polskimi i europejskimi. Stworzenie mechanizmu informowania o możliwościach awansów pionowych i poziomych.

<ol style="list-style-type: none">1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 574 ze zm.);2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).	<ol style="list-style-type: none">1. Statut URK;2. Zarządzenie Rektora Nr 2/2015 w sprawie zasad zatrudniania i awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;3. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie;4. Zarządzenie Rektora Nr 189/2019 w sprawie zasad awansowania nauczycieli akademickich.	Zalecane: <ol style="list-style-type: none">1. przegląd i aktualizacja procedury awansowania.
---	---	--

26. Finansowanie i wynagrodzenie

Zapewnienie wszystkim naukowcom stabilnych, sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego zgodnych z obowiązującymi przepisami i umowami zbiorowymi.		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz.U. z 2021 r. poz. 619 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 2. Zarządzenie Rektora Nr 8/2020 dotyczące wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników URK. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. szersza promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.
27. Równowaga płci		
Zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry niezależnie od specyfiki obszaru zadaniowego.		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 9/2022 w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci”; 3. Zarządzenie Rektora 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci; 4. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy – Załącznik nr 2 zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. realizacja działań określonych w „Planie Równości Płci” w zakresie upowszechniania zasad równościowych.
28. Rozwój kariery zawodowej		
Stworzenie klarownego i precyzyjnego mechanizmu określającego i wspierającego proces rozwoju zawodowego wszystkich naukowców niezależnie od rodzaju stosunku pracy i innych – pozamerytorycznych – uwarunkowań. Włączenie ww. mechanizmu do obowiązującej w jednostce polityki zarządzania zasobami ludzkimi.		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 478 ze zm.); 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK, 2. Zarządzenie Rektora Nr 66/2021 dot. wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez

<ol style="list-style-type: none"> 2. Ustawa z dnia 6 lutego 1998 r. o uznaniu stopni naukowych, dyplomów i tytułów zawodowych nadanych przez Polski Uniwersytet na Obczyźnie (Dz. U. z 1998 r., nr 37, poz. 203); 3. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 220 ze zm.); 4. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. z 2018 r. poz. 1877); 5. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.). 	<p>Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Zarządzenie Rektora Nr 189/2019 dotyczące zasad awansowania nauczycieli akademickich; 4. Zarządzenie Rektora Nr 59/2015 dotyczące zasad zatrudniania profesora wizytującego Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kollątaja w Krakowie na podstawie umowy cywilno-prawnej; 5. Zarządzenie Rektora Nr 5/2020 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej w latach 2020-2022. 	<p>doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.</p>
<p>29. Wartość mobilności</p> <p><i>Uznawanie bezdyskusyjnej wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, trans-dyscyplinarnej i wirtualnej. Uznanie bezdyskusyjnej wartości mobilności pomiędzy sektorami: państwowym i prywatnym jako elementu dającego efekt synergii w obszarze wiedzy, jak również stanowiącego element rozwoju zawodowego naukowców.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Zarządzenie Rektora Nr 48/2019 dotyczące wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. działania promujące mobilność krajową i międzynarodową w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych

	<p>Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 67/2016 dotyczące podróży służbowych oraz diet i innych należności z tego tytułu;</p> <p>5. Zarządzenie Rektora Nr 21/2022 dotyczące wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w stażach zagranicznych dla kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie organizowanych w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”.</p>	<p>projektów badawczych i aplikacyjnych.</p>
--	--	--

30. Dostęp do doradztwa zawodowego

Zapewnienie naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju stosunku pracy dostępu do doradztwa zawodowego i/lub pomoc w zakresie znalezienia pracy.

<p>1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.).</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Zarządzenie Rektora Nr 66/2021 dot. wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>3. Zarządzenie Rektora Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 8/2020 dotyczące wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników URK.</p>	<p>Zalecane:</p> <p>1. organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).</p>
---	--	--

31. Prawa własności intelektualnej

Stworzenie zgodnych z obowiązującym prawem, klarownych i sprawiedliwych zasad umożliwiających czerpanie przez naukowców uzasadnionych korzyści płynących z wykorzystywania wyników swoich badań. Zapewnienie mechanizmu ochrony praw własności

intelektualnej oraz praw autorskich wewnątrz instytucji, jak również w relacjach (wynikających z porozumień o współpracy) z podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1062 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. Uchwała Senatu Nr 30/2015 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 5. Zarządzenie Rektora Nr 11/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 6. Uchwała Senatu Nr 186/2019 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 7. Zarządzenie Rektora Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; 8. Zarządzenia Rektora Nr 234/2020 w sprawie wprowadzenia Polityka Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przyjęcie wewnętrznego kodeksu etycznego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem; 2. aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji praw własności intelektualnej; 3. przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej.
--	---	---

32. Współautorstwo

Świadoma i merytorycznie uzasadniona akceptacja współautorstwa jako wyrazu konstruktywnego i otwartego podejścia do nauki i prowadzenia badań naukowych. Stworzenie

mechanizmów określających ramowe zasady współpracy w tym aspekcie naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej uwzględniających realny wkład jaki wnoszą współautorzy.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1062 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych. 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przyjęcie wewnętrznego kodeksu etycznego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem.
--	---	---

33. Nauczanie

Nauczanie jako integralny element procesu kumulacji i upowszechniania wiedzy naukowej powinien być uwzględniany jako jeden z elementów rozwoju zawodowego i, jako taki, być elementem oceny okresowej naukowców. Stworzenie mechanizmu pozwalającego zbilansować obciążenia dydaktyczne naukowców tak, aby nie prowadzenie zajęć utrzymywało pozytywny walor a nie stanowiło krępującego rozwój naukowy obciążenia. Dotyczy to również aktywności szkoleniowej na linii bardziej doświadczona kadra (z wyższym stopniem naukowym) – młodzi naukowcy.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Zarządzenie Rektora Nr 5/2020 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej w latach 2020-2022; 4. Zarządzenie Rektora Nr 116/2018 w sprawie zasad obniżania wymiaru pensum dydaktycznego; 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aktualizacja wewnętrznych przepisów umożliwiająca umiędzynarodowienie komisji powoływanej do rekrutacji pracowników naukowych; 2. aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami.
---	--	---

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Zarządzenie Rektora Nr 159/2020 w sprawie zasad sporządzania i rozliczania planu działalności dydaktycznej oraz stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe od roku akademickiego 2020;/2021; 6. Zarządzenie Rektora Nr 182/2021 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie za lata 2017 – 2021; 7. Zarządzenie Rektora Nr 31/2017 w sprawie kryteriów uzyskiwania zgody Rektora na dodatkowe zatrudnienie przez nauczycieli akademickich. 	
<p>34. Skargi/apelacje</p> <p><i>Określenie zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa, przejrzystych procedur związanych z rozpatrywaniem skarg/apelacji naukowców z uwzględnieniem konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Procedury powinny spełniać warunek poufności i umożliwiać uzyskanie profesjonalnej, bezstronnej pomocy w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą. Celem istnienia ww. procedur jest stworzenie projąkowskiego środowiska pracy i hołdowanie idei sprawiedliwości.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie – Załącznik nr 2 zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi; 3. Zarządzenie Rektora Nr 26/2002 w sprawie ujednoczenia sposobu załatwiania i ewidencjonowania skarg i wniosków; 4. Zarządzenie Rektora Nr 185/2021 w sprawie wdrożenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie procedury zgłaszania przypadków nieprawidłowości oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń; 5. Zarządzenie Rektora Nr 143/2020 w sprawie powołania 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK.

	w Uniwersytecie Rolniczym im, Hugona Kollątaja w Krakowie rzecznika akademickiego.	
35. Wpływ na organy decyzyjne		
<i>Zapewnienie naukowcom poprzez posiadanie reprezentantów we właściwych organach, realnych możliwości na włączanie się w procesy decyzyjne w instytucji, jak również realną i efektywną obronę interesów zbiorowych.</i>		
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854 ze zm.).	1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie.	Zalecane: 1. aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).
36. Relacje z opiekunem naukowym		
<i>Zapewnienie naukowcom, zwłaszcza na wczesnych etapach kariery zawodowej możliwości regularnych kontaktów ze swoimi opiekunami naukowymi i przedstawicielami władz jednostek nadrzędnych w celu maksymalizacji potencjału naukowego jednostki. Stworzony mechanizm, zbudowany w oparciu o relacje powinien uwzględniać rejestrację poszczególnych elementów związanych z postępem prac badawczych, rozwoju naukowego oraz pozyskiwania informacji zwrotnych dotyczących terminów, praktycznych rezultatów i wyników badań naukowych.</i>		
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).	1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Uchwała Senatu nr 22/2022 w sprawie uchwalenia Regulaminu szkoły doktorskiej; 4. Zarządzenie Rektora Nr 39/2022 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu szkoły doktorskiej.	Zalecane: 1. uchwalenie kodeksu etycznego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem; 2. utworzenie rady mentorów, jako organu doradczego dla pracowników naukowych składającego się z najlepszych

		<p>nauczycieli akademickich URK;</p> <p>3. opracowanie wytycznych dla organów opiniodawczych Uczelni (kolegia wydziałów, komisje rektorskie i senackie) w zakresie zasad opiniowania kandydatur na objęcie funkcji kierowniczych w Uczelni ze względu na kwalifikacje zawodowe.</p>
<p>37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</p> <p><i>Odpowiedzialność starszych pracowników naukowych, zwłaszcza tzw. funkcyjnych za przestrzeganie najwyższych standardów zawodowych umożliwiających budowanie merytorycznych, profesjonalnych i konstruktywnych relacji z początkującymi naukowcami prowadzących do najefektywniejszego transferu wiedzy i umożliwiających optymalny rozwój zawodowy.</i></p>		
<p>1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);</p> <p>2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>3. Uchwała Senatu nr 22/2022 w sprawie uchwalenia Regulaminu szkoły doktorskiej;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 39/2022 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu szkoły doktorskiej;</p> <p>5. Uchwała Senatu nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;</p> <p>6. Zarządzenie Rektora Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;</p>	<p>Zalecane:</p> <p>1. opracowanie wytycznych dla organów opiniodawczych Uczelni (kolegia wydziałów, komisje rektorskie i senackie) w zakresie zasad opiniowania kandydatur na objęcie funkcji kierowniczych w Uczelni ze względu na kwalifikacje zawodowe.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Uchwała Senatu nr 30/2015 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK; 8. Zarządzenie Rektora Nr 11/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 9. Uchwała Senatu nr 186/2019 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 10. Zarządzenie Rektora Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; 11. Zarządzenia Rektora Nr 234/2020 w sprawie wprowadzenia Polityki Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 12. Zarządzenie Rektora Nr 157/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w studiach podyplomowych dla kadry kierowniczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”. 	
<p>38. Kontynuacja rozwoju zawodowego</p> <p><i>Uświadomienie naukowcom konieczności aktywnego poszukiwania możliwości stałego rozwoju zawodowego oraz aktualizacji posiadanych: wiedzy i umiejętności ds. poprzez szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.</i></p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Zarządzenie Rektora Nr 66/2021 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu 	<p>Zalecane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych skierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników akademickich, typu: Innowacyjny program

	<p>Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 48/2019 w sprawie wprowadzenia regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>5. Zarządzenie Rektora Nr 190/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>6. Zarządzenie Rektora Nr 147/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania środków finansowych na realizację badań dla doktorantów kształcących się w Szkole doktorskiej URK.</p>	<p>strategicznego rozwoju uczelni;</p> <p>2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych dotyczących dofinansowania naukowych staży zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich;</p> <p>3. upowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania środków.</p>
<p>39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</p> <p><i>Zapewnienie naukowcom (niezależnie od rodzaju stosunku pracy) znajdującym się na każdym etapie kariery zawodowej możliwości rozwoju zawodowego i poprawy pozycji na rynku pracy poprzez dostęp do umożliwiających to środków. Stworzenie mechanizmu nadzoru i weryfikacji ww. środków.</i></p>		
<p>1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.);</p> <p>2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 498 ze zm.);</p> <p>3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 roku o Polskiej Akademii Nauk (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 ze zm.);</p> <p>4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1384);</p>	<p>1. Statut URK;</p> <p>2. Zarządzenie Rektora Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>3. Zarządzenie Rektora Nr 66/2021 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>4. Zarządzenie Rektora Nr 37/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania środków finansowych dla jednostek organizacyjnych Uczelni na rzecz</p>	<p>Zalecane:</p> <p>1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych skierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników akademickich, typu: Innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni;</p> <p>2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych dotyczących</p>

<p>5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).</p>	<p>wsparcia przedsięwzięć naukowych istotnych dla podniesienia poziomu prowadzonych badań naukowych w ramach dyscyplin: ekonomia i finanse, matematyka oraz nauki o zarządzaniu i jakości;</p> <p>5. Zarządzenie Rektora Nr 186/2020 w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. Jakości Kształcenia;</p> <p>6. Zarządzenie Rektora Nr 168/2021 w sprawie wprowadzenia Polityki Jakości Kształcenia oraz Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia;</p> <p>7. Zarządzenie Rektora Nr 190/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie;</p> <p>8. Zarządzenie Rektora Nr 21/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w stażach zagranicznych dla kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie organizowanych w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”.</p> <p>9. Zarządzenie Rektora Nr 157/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w studiach podyplomowych dla kadry kierowniczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”;</p> <p>10. Zarządzenia Rektora Nr 58/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie pn.</p>	<p>dofinansowania naukowych staży zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich;</p> <p>3. upowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania środków.</p>
---	--	---

		„Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”.	
40. Opieka naukowa			
<i>Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowci są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem.</i>			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).	1. Statut URK; 2. Zarządzenie Rektora nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie; 3. Uchwała Senatu nr 22/2022 w sprawie uchwalenia Regulaminu szkoły doktorskiej; 4. Zarządzenie Rektora Nr 39/2022 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu szkoły doktorskiej; 5. Zarządzenie Rektora Nr 168/2021 w sprawie wprowadzenia Polityki Jakości Kształcenia oraz Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia.	Zalecane: 1. wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.	

5. Analiza GAP

Członkowie Rektorskiej Komisji podjęli działania zmierzające do opracowania zestawienia GAP, w celu przypisania jednostek i osób odpowiedzialnych za realizację wskazanych obszarów wymagających poprawy funkcjonowania Uczelni.

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Realizacja	GAP/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
1	Wolność badań	++	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących wolności badań naukowych. Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego nie	Podjęta inicjatywa: 1. prowadzenie regularnych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.

			zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	
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 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 etycznego URK oraz wprowadzenia do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja zapisu o obowiązku zapoznania się z tym kodeksem.
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 oraz aktów prawnych wskazuje na pełne zaimplementowanie tej zasady.</p>	<p>Żadne inicjatywy nie są konieczne.</p>
4	Postawa zawodowa	+/-	<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</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.

			<p>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 nie mają dostatecznej wiedzy co do zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.</p>	
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 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>	<p>Żadne inicjatywy nie są konieczne.</p>
7	Dobre praktyki w badaniach	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w

			<p>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>szczegółności 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 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; 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 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>Podjęto następujące inicjatywy:</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 angiellojęzycznych 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</p>	<p>Podjęte już inicjatywy:</p> <ol style="list-style-type: none"> rozpoczęto systematyczną aktualizację informacji na

			<p>krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zaangażowania społecznego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację tej zasady, dlatego też należy podjąć działania w celu jej poprawy.</p>	<p>stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych;</p> <p>2. rozpoczął się proces modernizacji i aktualizacji informacji na anglojęzycznych stronach internetowych.</p> <p>Nowa propozycja:</p> <p>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>Podjęte już inicjatywy:</p> <p>1. opracowano i wdrożono „Plan Równości Płci”;</p> <p>2. powołano Pełnomocnika Rektora ds. równości oraz Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Nowe propozycje:</p> <p>1. przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom;</p> <p>2. wprowadzenie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach;</p> <p>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 zadowolającej</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <p>1. uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników URK przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.</p>

			realizacji zasady dotyczącej systemów oceny/oceny zauważono, że ocena okresowa pracowników nie uwzględnia działalności dydaktycznej i nadzoru naukowego, działalności upowszechniającej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.	
Rekrutacja i selekcja - należy pamiętać, że pozycje wymienione tutaj odpowiadają Kartce 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 wskazują, że zasada ta nie została w pełni wdrożona.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R; 2. opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego; 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.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
14	Wybór (zapis	+/-	Analiza dokumentów	Nowa propozycja:

	Kodeksu)		<p>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.</p>	<p>1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>
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 wynikało, że zasada nie została w pełni wdrożona, w szczególności brak jest pełnej informacji o perspektywach rozwoju zawodowego i naukowego w Uczelni.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <p>1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>
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</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <p>1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>

			<p>i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość respondentów ankiety wskazuje, że zasada ta jest realizowana w URK, jednak podjęto dodatkowe starania, aby uwzględnić w procesie rekrutacyjnym ocenę merytoryczną.</p>	
17	<p>Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)</p>	-/+	<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: 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>
18	<p>Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)</p>	-/+	<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</p>	<p>Nowa propozycja: 1. wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>

			<p>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 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.</p>	
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 uwzględnia 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, w tym opracowanie wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania 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</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie

			<p>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>wytycznych dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.</p>
21	Nominacje podoktorskie (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 wskazywali, że komisja rekrutacyjna nie doceniła pobytu w innym środowisku naukowym (np. staż podoktorski) jako wartościowego wkładu w rozwój zawodowy naukowca.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wprowadzenie zasad OTM-R; 2. szkolenia informacyjne dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem naukowym doktora, dotyczące rozwoju ich kariery i wymagań rozwojowych.
	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>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.

			<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 wskazywały, że zasada nie została w pełni wdrożona.</p>	
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 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 regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących warunków pracy.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd dokumentów określających zasady udzielania urlopów i pracy zdalnej w związku z planowanymi zmianami Kodeksu pracy.
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</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przegląd i aktualizacja procedury awansowania.

			<p>Naukowca dotyczących stabilności i stabilności zatrudnienia.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	
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 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: 1. szersza promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.</p>
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 wskazywały</p>	<p>Nowa propozycja: 1. realizacja działań określonych w Planie równości płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych.</p>

			na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić dalsze ulepszenia.	
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 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”, 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"> 1. 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 częściową realizację zasady,</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. działania promujące mobilność krajową i międzynarodową w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych.

			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"> 1. organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).
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 w kwestionariuszu wskazały na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić pewne ulepszenia.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przyjęcie wewnętrznego kodeksu etycznego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem; 2. aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji praw własności intelektualnej; 3. przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej.

32	Współautorstwo	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących współautorstwa.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przyjęcie wewnętrznego kodeksu etycznego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem.
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.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aktualizacja wewnętrznych przepisów umożliwiającą umiędzynarodowienie komisji powoływanej do rekrutacji pracowników naukowych; 2. aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami.
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>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK.

			<p>Zidentyfikowana luka: Wyniki ankiety wskazują na niezadowalającą 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 a początkującymi naukowcami, lub z braku spotkania się w swojej pracy zawodowej z problemami, które wymagają zastosowania takich procedur.</p>	
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: 1. aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).</p>
	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>Nowe propozycje: 1. uchwalenie kodeksu etycznego URK i wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z takim kodeksem; 2. powołanie rady mentorów</p>

			<p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>jako rady doradczej dla naukowców złożonej z najlepszych i najbardziej uznanych nauczycieli akademickich URK;</p> <p>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.</p>
37	Nadzór i obowiązki kierownicze	-/+	<p>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> <p>Zidentyfikowana luka: Udzielone w badaniu ankietowym odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów 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.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <p>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 kwalifikacji zawodowych.</p>
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <p>1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych</p>

			<p>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 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>kadry akademickiej, takich jak: 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; 3. rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy.
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 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, dlatego też wdrożenie tej zasady należy uznać za nie w pełni</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, 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; 3. rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy.

			zadowolające.	
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 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, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.

6. Analiza OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment)

Lista kontrolna samooceny dla otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji (OTM-R) w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (URK). W kolumnie „Odpowiedź” zaznaczono odpowiedni poziom wdrożenia polityki OTM-R: ++Tak całkowicie / +- Tak zasadniczo / -+ Tak częściowo / -- nie. W kolumnie „Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)” podano szczegółowe informacje na temat wskaźników lub formy ich oceny.

Lista kontrolna OTM-R-u dla URK					
	Otwarte	Przejrzyste	Merytoryczne	Odpowiedź: ++ <i>Tak</i> <i>całkowicie</i> ; +/- <i>Tak</i> <i>Zasadniczo</i> ; -/+ <i>Tak</i> <i>częściowo</i> ; -- <i>Nie</i>	Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)
System OTM-R-u					
1. Czy publikowaliśmy wersję online naszej polityki OTM-R-u (w języku ojczystym i angielskim)?	x	x	x	--	1. 1. URK na chwilę obecną nie ma przyjętej i opublikowanej polityki OTM-R. 1. 2. Polityka OTM-R i stosowne procedury są w trakcie opracowywania, po czym zostaną opublikowane na stronie internetowej Uczelni w języku polskim i angielskim.
2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	-/+	2. 1. Procedury dotyczące zatrudniania pracowników na wszystkich typach stanowisk określają wewnętrzne akty prawne: Zarządzenie Rektora Uniwersytetu Rolniczego nr 163/2019 z dnia 1 października 2019 r.; Statut Uniwersytetu Rolniczego (uchwała Senatu nr 88/2021 z dnia 28 czerwca 2021); 2.2. Charakterystyka stanowisk R1-R4 i wymagania dla naukowców jest w trakcie przygotowywania.

3. Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R-u?	x	x	x	-/+	<p>3.1. Zgodnie z przyjętymi w URK regulacjami proces rekrutacji jest prowadzony przez powołane przez Dziekanów Wydziałów lub Kierowników Projektów badawczych komisji procedujących w oparciu o ZR 163/2019 i Statut Uczelni.</p> <p>3.2. Po przyjęciu i opublikowaniu polityki OTM-R planowane są programy szkoleń i instruktaży dotyczących polityki OTM-R dla różnych grup docelowych (członkowie komisji ds. kadry akademickiej, komisji konkursowej, pracownicy pełniący funkcje kierownicze, pozostali pracownicy w grupie nauczycieli akademickich itp.).</p>
4. Czy wykorzystujemy (w wystarczającym zakresie) narzędzia e-rekrutacji?	x	x		++	<p>4.1. Proces rekrutacji w URK prowadzony jest z wykorzystaniem narzędzi informatycznych. Ogłoszenia o pracę są zamieszczane zarówno na stronie internetowej Uczelni i BIP (https://bip.malopolska.pl/urkrakow,m,401203,2022.html) oraz portalu EURAXESS JOBS, baza ogłoszeń na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/). Uczelnia wykorzystuje również program firmy SIMPLE - modul kadrowy do administrowania sprawami pracowniczymi).</p> <p>4.2. Kandydaci mają zapewnioną możliwość kontaktu oraz przesyłania dokumentów pocztą elektroniczną.</p> <p>4.3. Planowany jest także zakup programu do e-rekrutacji.</p>
5. Czy mamy system kontroli jakości dla OTM-R-u?	x	x	x	-/+	<p>5.1. Nadzór nad procesem rekrutacji i zatrudniania pracowników sprawuje Prorektor ds. Ogólnych.</p> <p>5.2. Spójny system monitorowania jakości polityki OTM-R w URK jest w trakcie opracowywania i zostanie przyjęty wraz z polityką OTM-R.</p>
6. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	+/-	<p>6.1. URK prowadzi aktywną politykę zatrudniania profesorów wizytujących. W roku akademickim 2021/2022 zatrudnionych jest 27 naukowców z zagranicy (to zwiększenie od 40% w stosunku do roku ubiegłego).</p>

					6.2. Po przyjęciu przez URK polityki OTM-R, informacje o polityce wraz z linkiem będą umieszczane w każdym ogłoszeniu konkursowym.
7. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	+/-	7.1. Począwszy od 2015 roku w URK obowiązuje procedura zatrudniania naukowców z zagranicy - profesorów wizytujących. Obecnie kwestie te reguluje ZR 179/2019. 7.2. Celem przyciągnięcia naukowców z zagranicy wszystkie ogłoszenia o pracę publikowane są w wersji polsko- i anglojęzycznej oraz umieszczane na portalu EURAXESS JOBS (https://www.euraxess.pl/poland/jobs-funding). 7.3. W zakładce poświęconej HR Excellence in Research, Europejskiej Karcie Naukowca znajdują się informacje dotyczące Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców (https://bwm.urk.edu.pl/index/site/8032)
8. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedoreprezentowanych grup?	x	x	x	+/-	8.1. URK dąży do minimalizowania dysproporcji w zakresie przyciągania niedoreprezentowanych grup. 8.2. Wewnętrzny audyt struktury zatrudnienia przeprowadzony w III kwartale 2021 r. na potrzeby opracowania planu równości płci (https://rownowazni.urk.edu.pl/index/site/7999) pozwolił zidentyfikować obszary do rozwoju w tym zakresie. Rekomendowano, by proces rekrutacji (ZR Nr 9/2022) na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich podlegał monitorowaniu. 8.3. Docelowa polityka kadrowa URK będzie spójna z założeniami HRS4R, a proces rekrutacji na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich zgodny z zasadami OTM-R.
9. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zapewniającą naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	x	x	x	+/-	9.1. Zgodnie ze Strategią URK w Perspektywie – internacjonalizacja. C.3. Wysoki poziom wymiany międzynarodowej studentów, doktorantów i pracowników, Uczelnia podejmuje działania mające na celu wzrost liczby pracowników z zagranicy biorących udział w działalności badawczej i dydaktycznej Uczelni (https://urk.edu.pl/strategia.html).

					9.2. Docelowo wszystkie wewnętrzne akty prawne związane z polityką kadrową dostępne będą w wersji polsko- i angielskiej.
10. Czy mamy środki do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?				-/+	10.1. Działania URK w zakresie polityki kadrowej są ukierunkowane tak, aby udostępnić wszystkie niezbędne informacje dla naukowców poszukujących zatrudnienia: opis stanowiska, zadania, wymagania, wymagane dokumenty, dane kontaktowe są umieszczane w ogłoszeniu rekrutacyjnym zgodnie z ZR 163/2019.
Etap ogłoszeń i aplikowania					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	x	x		+/-	<p>11.1. Zgodnie ze Statutem URK oraz ZR 163/2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych na wydziale ogłasza dziekan za zgodą Rektora, na wniosek kierownika katedry lub pomocniczej jednostki wydziałowej, zaopiniowane przez koordynatora dyscypliny. - Konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w jednostkach ogólnouczeniowych ogłasza kierownik jednostki za zgodą Rektora. - Wymagania konkursowe dla kandydata na określone w ogłoszeniu stanowisko nauczyciela akademickiego określa, z uwzględnieniem zasad wynikających z ustawy i Statutu, kierownik jednostki, w której ma być zatrudniony kandydat, biorąc pod uwagę potrzeby jednostki związane z zakresem jej zadań. Określenie wymagań dla kandydata na stanowisko nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych opiniuje koordynator dyscypliny. - Informacja o konkursie jest publikowana na stronie internetowej Uniwersytetu w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) https://bip.malopolska.pl/urkrakow, na stronie internetowej ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców EURAXESS w terminie co najmniej 30

					<p>dni przed zakończeniem naboru. W przypadku konkursów ogłaszanych w ramach projektów finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki (NCN), informacja o konkursie jest także publikowana na stronie internetowej NCN.</p> <p>- obligatoryjne elementy ogłoszenia rekrutacyjnego określa ZR 163/2019.</p> <p>11.2. Portal Euraxess posiada swój wewnętrzny szablon z elementami obligatoryjnymi do uzupełnienia.</p> <p>11.3. W Planie równości płci (https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_9_z1_2022.pdf) przewidziano w działaniu 3.4.2. Opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego.</p>
<p>12. Czy uwzględniamy w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi? [patrz rozdział 4.4.1 a)]</p>	x	x		+/-	<p>12.1. Zgodnie z wewnętrzną procedurą (ZR 163/2019) ogłoszenie o konkursie otwartym zawiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nazwę Uczelni, wydziału i jednostki organizacyjnej, w której ma być zatrudniony kandydat, 2) stanowisko, na które ogłoszono konkurs, 3) wymagania stawiane kandydatom, w tym w razie potrzeby szczególne wymagania dla kandydatów na stanowiska badawcze, 4) wykaz wymaganych dokumentów, które powinny być dołączone do zgłoszenia konkursowego, 5) adres, pod którym należy składać dokumenty, 6) termin składania ofert, 7) termin rozstrzygnięcia konkursu. <p>W ogłoszeniu znajdują się linki do pobrania wymaganych dokumentów, np. https://bso.urk.edu.pl/zasoby/77/Kwestionariusz_osobowy.pdf</p> <p>Klauzula RODO w języku polskim: https://iod.urk.edu.pl/zasoby/184/klauzula_art13_rekrutacja_pracownikow.pdf</p>

					Klauzula RODO w języku angielskim: https://iod.urk.edu.pl/zasoby/184/klauzula_art13_rekrutacja_pracownikow_en_26052022.pdf
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x		++	13.1. 100 % ogłoszeń o pracę dla pracowników naukowych jest publikowanych na portalu Euraxess. Obowiązek ten wynika z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym – Art. 118a pkt.2 oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących w URK (ZR 163/2019, § 3 pkt.3)
14. Czy korzystamy z innych narzędzi ogłaszania pracy?	x	x		++	14.1. Ogłoszenia o pracę poza udostępniane ich na stronie Uczelni – BIP (https://bip.malopolska.pl/urkrakow,m,401203,2022.html), MEiN (https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/), Euraxess (https://www.euraxess.pl/poland/jobs-funding) itp. rozpowszechniane są w Social mediach jednostek Uczelni.
15. Czy ograniczamy obciążenie administracyjne kandydata? [patrz rozdział 4.4.1 b)]	x			++	15.1. W ogłoszeniach o konkursie wypunktowane są wymagania niezbędne do objęcia danego stanowiska oraz wymagane dokumenty. 15.2. Dokumenty mogą być dostarczane zarówno osobiście, poprzez pocztę tradycyjną i elektroniczną.
Etap selekcji i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji selekcyjnych? [patrz rozdział 4.4.2 a)]		x	x	++	16.1. Obowiązujące wewnętrzne akty prawne w sposób klarowny określają sposób powoływania członków komisji. 16.2. Do przeprowadzania postępowań konkursowych powołuje się komisje konkursowe w trybie określonym w § 114 Statutu.

17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji selekcyjnych?		x	x	++	<p>17.1. Dla nauczycieli akademickich zatrudnianych na wydziale komisję konkursową powołuje dziekan. W skład komisji wchodzi dziekan jako przewodniczący, kierownik katedry lub pomocniczej jednostki wydziałowej oraz dwóch nauczycieli akademickich, przy czym w przypadku konkursu na stanowisko profesora lub profesora uczelni do komisji powoływane są tylko osoby posiadające co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego. W przypadku konkursu na stanowisko badawcze lub badawczo-dydaktyczne powołanie komisji odbywa się w porozumieniu z właściwym koordynatorem dyscypliny.</p> <p>17.2. Dla nauczycieli akademickich zatrudnianych w jednostkach ogólnouczelnianych, komisję konkursową powołuje Rektor. W skład komisji wchodzi kierownik jednostki oraz dwóch nauczycieli akademickich, przy czym w przypadku konkursu na stanowisko profesora lub profesora uczelni do komisji powoływane są tylko osoby posiadające co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego.</p> <p>17.3. Zadaniem komisji konkursowej jest przeprowadzenie postępowania konkursowego oraz przedstawienie wyniku konkursu Rektorowi, w celu podjęcia decyzji w sprawie zatrudnienia.</p>
18. Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	-/+	<p>18.1. W dotychczas obowiązujących regulacjach wewnętrznych w zakresie polityki kadrowej szczegółowo określono skład komisji konkursowych pod względem kwalifikacji członków.</p> <p>18.2. W Planie równości płci (https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_9_z1_2022.pdf) przewidziano w działaniu 3.5.2. Stworzenie rekomendacji dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci.</p>
19. Czy mamy jasne wytyczne dla komisji selekcyjnych, które pomagają ocenić "zasługę" w sposób, który prowadzi do			x	--	<p>19.1. W Planie równości płci (https://urk.edu.pl/zasoby/23/zr_9_z1_2022.pdf) przewidziano w działaniu 3.4.3. Opracowanie rekomendacji dla prowadzenia oceny osób kandydujących o pracę w UR.</p>

wyboru najlepszego kandydata?					
Etap mianowania					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?		x		--	20.1. W dotychczas obowiązujących regulacjach wewnętrznych nie przewidziano procedury informowania wszystkich kandydatów na końcu selekcji. 20.2. W docelowej polityce OTM-R taka procedura zostanie przewidziana.
21. Czy udzielamy respondentom odpowiednich informacji zwrotnych?		x		--	21.1. W dotychczas obowiązujących regulacjach wewnętrznych nie przewidziano procedury informowania wszystkich kandydatów na końcu selekcji. 21.2. W docelowej polityce OTM-R taka procedura zostanie przewidziana.
22. Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?		x		+/-	22.1. Wszystkie jednostki URK, w tym Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych a także Biuro Spraw Osobowych prowadzą rejestr skarg. 22.2. Po przyjęciu polityki OTM-R wprowadzony zostanie wymóg umieszczania informacji o możliwości złożenia skargi w ogłoszeniach rekrutacyjnych (Kandydatom, przysługuje procedura złożenia skargi do Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie poprzez złożenie stosowanego pisma, wraz ze wskazaniem nieprawidłowości proceduralnych, w ciągu 7 dni od otrzymania negatywnej decyzji).
Ocena ogólna					
23. Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele?				+/-	23.1. W URK nadzór nad polityką kadrową sprawuje Prorektor ds. Ogólnych. Obszar ten podlega procedurze kontroli zarządczej w Uniwersytecie Rolniczym (ZR 65/2021).

					23.2. W przyjętej polityce OTM-R system oceny zostanie precyzyjnie opisany.
--	--	--	--	--	---

7. Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
A1 – prowadzenie cyklicznych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych	(++) G.1. Wolność badań	do grudnia 2022 i dalej	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu	I.A1. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A1. Pracownicy naukowci i doktoranci znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi.
A2 – przyjęcie Kodeksu Etycznego URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem	(+/-) G.2. Zasady etyczne (+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej (+/-) G.32. Współautorstwo (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi	do marca 2023	Rektor / Pełnomocnik ds. równości we współpracy z Rektorską Komisją ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Sekcją Organizacyjno-Prawną	I.A2a. Przyjęcie uchwały przez Senat URK oraz wydanie zarządzenia przez Rektora URK. I.A2b. Kodeks Etyczny URK oraz zaktualizowany Regulamin Pracy opublikowany na stronie internetowej uczelni. T.A2. Naukowcy URK znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi i stosują dobre praktyki w pracy zawodowej i relacjach przełożony-podwładny.
A3 – przegląd istniejących zasad	(+/-) G.4. Profesjonalne	do grudnia 2023	Prorektor ds. Nauki	I.A3a. Publikacja

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK	podejście		we współpracy z Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biurem Nauki i Kwesturą	zaktualizowanego zarządzenia Rektora zawierającego zasady i mechanizmy finansowania badań na stronie internetowej URK. I.A3b. Prowadzenie co najmniej 2 szkoleń rocznie dla pracowników URK dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań. T.A3a. Poprawa odpowiednich zapisów prawnych dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK. T.A3b. Naukowcy i doktoranci mają pełną wiedzę na temat zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.
A4 - przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji badań	(++) G.5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	do grudnia 2023	Rektorska Komisja Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii	I.A4. Szkolenie przynajmniej raz w roku, obowiązkowe dla wszystkich nowych pracowników i doktorantów. T.A4. Wszyscy pracownicy URK (R1-R4) mają możliwość aktualizacji wiedzy z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji.
A5 - coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych	(+/-) G.7. Dobre praktyki w badaniach	do grudnia 2023 i dalej	Centrum Informatyczne URK	I.A5. Przesłanie wiadomości e-mail o aktualizacji procedur związanych z ochroną i odzyskiwaniem danych.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych				T.A5. Zwiększona świadomość środowiska akademickiego w zakresie polityki bezpieczeństwa danych.
A6 – wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym		do czerwca 2023	Rektor / Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej	I.A6. Wydanie zarządzenia Rektora URK. T.A6. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy
A7 – nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania		do czerwca 2023	Rektor / Urząd Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej	I.A7. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK. T.A7. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad ochrony osobistej.
A8 – wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych		do czerwca 2023	Kanclerz	I.A8. Wydawanie regulaminów przez Kanclerza URK dotyczących okresowych przeglądów i badań infrastruktury URK. T.A8. Wszyscy pracownicy pracują w warunkach bezpieczeństwa w URK.
A9 – systematyczna modernizacja strony internetowej URK i aktualizacja informacji na tej stronie (w tym na stronach Wydziałów)	(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (+/-)G.9. Zaangażowanie społeczne	do grudnia 2022 i dalej	Centrum Informatyczne URK	I.A9. Pełny i łatwy dostęp do aktualnych informacji na stronach internetowych URK. T.A9. Naukowcy i doktoranci mają pełny dostęp do aktualnych informacji dotyczących

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej URK
A10 – modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych	(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne	do grudnia 2022 i dalej	Centrum Informatyczne URK	I.A10. Pełny i łatwy dostęp do aktualnych informacji na anglojęzycznych stronach internetowych URK. T.A10. Naukowcy, doktoranci oraz obcokrajowcy mają pełny dostęp do aktualnych informacji w języku angielskim dotyczących działalności naukowej, edukacyjnej i organizacyjnej URK
A11 – powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego	(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	do grudnia 2022	Rektor	I.A11. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK. T.A11. Wyraźny awans URK w międzynarodowych rankingach uczelni.
A12 – zintensyfikowanie działań związanych z upowszechnianiem i promocją osiągnięć nauki i naukowców	(+/-) G.9. Zaangażowanie publiczne	do grudnia 2022. i dalej	Biuro Promocji i Rekrutacji / Biblioteka Główna URK	I.A12. Roczny plan imprez popularyzujących naukę (Festiwale Nauki, Noc Nauki itp.). T.A12. Przynajmniej 2 wydarzenia w roku, które pozwalają zwiększyć rozpoznawalność badań prowadzonych w URK w społeczności lokalnej i regionalnej.
A13 - przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi,	(+/-) G.10. Zasada niedyskryminacji	do marca 2023 i dalej	Pełnomocnik ds. równości / Biuro Promocji i Rekrutacji	I.A13. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników i doktorantów URK. T.A13. Naukowcy i doktoranci

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom RK				potrafią identyfikować i przeciwdziałać wypadkom (sytuacjom) związanym z mobbingiem i dyskryminacją.
A14 – wprowadzenie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach		do stycznia 2023 r. i dalej	Pełnomocnik ds. równości / Pełnomocnik ds. osób z niepełnosprawnościami	I.A14. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A14. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat specjalnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami.
A15 – nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji		do czerwca 2023	Rektor / Prorektor ds. Ogólnych	I.A15. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK. T.A15. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.
A16 – uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników URK przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej	(+/-) G.11. Systemy ewaluacji/oceny	do grudnia 2022	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	I.A16. Wdrożenie zaktualizowanych zasad oceny okresowej pracowników URK. T.A16. Nauczyciele akademicki oceniani są według przejrzystych zasad, znają zasady oceny okresowej.
A17 – wprowadzenie zasad OTM-R-u	(+/-) G.12. Rekrutacja (-/+) G21 Nominacje podoktorskie (zapis	do grudnia 2022	Rektor	I.A17a. Wydanie zarządzenia Rektora URK w sprawie zasad OTM-R. I.A17b. Publikacja polityki OTM-R

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
	Kodeksu)			w języku polskim i angielskim online. T.A17a. Polityka OTM-R jest publikowana online – link do odpowiedniej strony jest dostępny. T.A17b. Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu.
A.18. – opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego	(+/-) G.12. Rekrutacja	do grudnia 2022	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych	I.A18. Wzór ogłoszenia rekrutacyjnego publikowany online. T.A18. URK posiada odpowiedni szablon ogłoszenia rekrutacyjnego. I.A19. Wydanie zmienionych zarządzeń Rektora URK. T.A19. Naukowcy i doktoranci mają dobrze przygotowane, przejrzyste i zaktualizowane zarządzenia rektorskie
A19 – zmiana zarządzeń Rektora w celu dostosowania ich do nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK				
A20. - uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji	(+/-) G.12. Rekrutacja	do grudnia 2023	Prorektor ds. Ogólnych / Biuro Spraw Osobowych /	I.A20. Proces rekrutacji realizowany jest za pomocą elektronicznych narzędzi rekrutacyjnych.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
			Centrum Informatyki URK	T.A20. OTM-R jest wspierany przez narzędzia e-rekrutacji.
A21 – wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w zakresie prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	(+/-) G.13. Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G.14. Wybór (zapis Kodeksu) (+/-) G.15. Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G.16. Ocena zasług (zapis Kodeksu) (-/+) G.17. Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu) (-/+) G.18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu) (-/+) G.19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu) (+/-) G.20. Staż pracy (zapis Kodeksu)	do grudnia 2022	Rektor / Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UR w Krakowie, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych	I.A21a. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK w sprawie wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w sprawie przeprowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. I.A21b. Publikacja wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej dotyczących prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w języku polskim i angielskim online – link do strony. I.A21c. Wewnętrzne wytyczne dotyczące powoływania komisji, ich działalności w ocenie kandydatów na wszystkie rodzaje stanowisk. I.A21d. Podanie odsetka wnioskodawców z poza URK i z zagranicy. I.A21e. Podanie odsetka zrekrutowanych pracowników, którzy nie są absolwentami URK. T.A21a. Polityka OTM-R oraz wytyczne dla komisji rekrutacyjnej

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				<p>dotyczące prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich są publikowane online.</p> <p>T.A21b. Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu.</p> <p>T.A21c. Wszystkie ogłoszenia o pracę są zamieszczane na portalu EURAXESS.</p>
<p>A22 – szkolenia informacyjne dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem doktora, dotyczące ich rozwoju zawodowego i wymagań rozwojowych.</p>	<p>(-/+) G.21. Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)</p>	<p>do grudnia 2022 r. i dalej</p>	<p>Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych</p>	<p>I.A22. Wysyłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do pracowników ze stopniem naukowym doktora i doktorantów.</p> <p>T.A22. Naukowcy ze stopniem doktora zatrudnieni w URK znają wymagania rekrutacyjne, a także cele i zasady oceny swojej działalności oraz możliwości długofalowego rozwoju zawodowego.</p>
<p>A23 – powołanie Rady Mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni</p>	<p>(+/-) G.22, Uznanie zawodu (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi</p>	<p>do czerwca 2023</p>	<p>Rektor</p>	<p>I.A23. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.</p> <p>T.A23. Młodzi badacze i doktoranci studenci korzystają z rad Rady Mentorów.</p>
<p>A24 – coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie</p>	<p>(+/-) G.23. Środowisko badawcze</p>	<p>od grudnia 2022 r. i dalej</p>	<p>Kanclerz</p>	<p>I.A24. Roczne raporty o stanie obiektów technicznych i urządzeń.</p> <p>T.A24. Naukowcy URK mają do</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				dyspozycji odpowiednie zaplecze oraz nowoczesną i wydajną aparaturę badawczą.
A25 – weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK		do grudnia 2022	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii i Działu Aparatury	I.A25. Publikacja zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie wdrożenia Regulaminu korzystania z Infrastruktury Badawczej URK. T.A25. Naukowcy zatrudnieni w URK mają możliwość korzystania z infrastruktury badawczej URK.
A26 – przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy	(++) G.24. Warunki pracy	do grudnia 2022	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Biurem Spraw Osobowych	I.A26. Wydawanie zaktualizowanych komunikatów Rektora dotyczących czasu pracy, przerw w pracy oraz płatnych urlopów wypoczynkowych. T.A26. Wszyscy naukowcy, w tym także z niepełnosprawnościami, mają zapewnione godne i elastyczne warunki pracy.
A27 – przegląd i aktualizacja procedury awansowania	(++) G.25. Stabilność i stałość zatrudnienia	do grudnia 2022	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	I.A27. Wydanie zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie określenia zasad awansowania nauczycieli akademickich; T.A27. Wszyscy pracownicy i doktoranci są zaznajomieni z zasadami postępowania awansowego.
A28 – szersza promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki	(+/-) G.26. Finansowanie i wynagrodzenie	od grudnia 2022 r. i dalej	Biuro Nauki, Centrum Transferu Technologii, Centrum	I.A28. Odpowiednie regulaminy, spotkania informacyjne i newslettery

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
(BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.			Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biuro Promocji i Rekrutacji	T.A28. Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają dostęp do informacji na temat polityki wynagradzania oraz poziomu wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.
A29 – realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych	(+/-) G.27. Równowaga płci	od grudnia 2022 r. i dalej	Pełnomocnik ds. równości	I.A29. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A29. Naukowcy i doktoranci URK czują się chronieni przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie itp.
A30 – opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.	(-/+) G.28. Rozwój kariery	do grudnia 2023	Rada Mentorów	I.A30. Odpowiedni przewodnik opublikowany na stronie internetowej uczelni. T.A30. Naukowcy i doktoranci URK mają łatwy dostęp do wytycznych definiujących i wspierających rozwój ich kariery.
A31 – promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych	(-/+) G.29. Wartość mobilności	do stycznia 2023 r. i dalej	Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej	I.A31. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A31. Procedury mobilności są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				podróży.
A32 – organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).	(--) G.30. Dostęp do doradztwa zawodowego	do czerwca 2023	Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów	I.A32. Uruchomienie szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców. T.A32. Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają możliwość rozwoju zawodowego.
A33 - aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej	(+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej (+/-) G.32. Współautorstwo (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi	do czerwca 2023	Centrum Transferu Technologii we współpracy z Sekcją Organizacyjno-Prawną	I.A33. Wydawanie zaktualizowanych wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej. T.A33. Naukowcy i doktoranci URK znają zasady prawne dotyczące zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady ich komercjalizacji.
A34 – przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej		do grudnia 2023	Rektorska Komisja ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii	I.A34. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A34. Naukowcy i doktoranci URK znają prawa własności intelektualnej.
A35 – aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych	(-/+) G.33. Nauczanie	do grudnia 2022	Rektor	I.A35. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK. T.A35. W URK rekrutacja prowadzona jest przy udziale

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				komisji składającej się z co najmniej jednej osoby z zagranicy.
A36 – aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami;			Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	I.A36. Wydanie odpowiedniego zaktualizowanego zarządzenia Rektora URK. T.A36. Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają dostęp do informacji o systemie ocen pracowniczych.
A37 – powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK	(-/+) G.34. Skargi/odwołania	do grudnia 2022	Rektor	I.A37. Wydanie zarządzenia Rektora URK. T.A37. URK posiada odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów pracowniczych. Przy URK działa Rada Rozwiązywania Konfliktów.
A38 – aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).	(+/-) G.35, Udział w organach decyzyjnych	do czerwca 2023	Prorektor ds. Ogólnych	I.A38a. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. I.A38b. Spotkania z pracownikami i doktorantami przed wyborem do organów decyzyjnych URK. T.A38. Naukowcy i doktoranci są bardziej zainteresowani uczestnictwem w organach decyzyjnych Uczelni
A39 – opracowanie wytycznych dla organów doradczych URK (rad wydziałów, komisji rektorskich i senackich) w	(+/-) G.36. Relacje z przełożonymi (-/+) G.37. Nadzór i obowiązki zarządcze	do czerwca 2023	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja Organizacyjno -	I.A39. Wytyczne dla organów doradczych URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie, rektorskie i wydziałowe) dotyczące

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK na podstawie kwalifikacji zawodowych;			Statutowa	zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK opublikowane na stronie internetowej uczelni. T.A39. Gremia doradcze URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie i rektorskie, komisje dziekańskie), a także wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) znają zasady opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK.
A40 – aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni	(-/+) G.38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (-/+) G.39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	do stycznia 2023 r. i dalej	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Szkoła Doktorska	I.A40a. Wysyłanie newslettera i wiadomości e- mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. I.A40b. Szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności zawodowych w zakresie aplikowania w grantach finansowanych ze źródeł zewnętrznych, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni. T.A40a. Naukowcy (R1-R4) mają zapewnione niezbędne wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery. T.A40b. Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach finansowanych ze

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
<p>A41 – aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich</p>			<p>Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej</p>	<p>źródeł zewnętrznych.</p> <p>I.A41a. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci.</p> <p>I.A41b. Szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności zawodowych w zakresie aplikowania o granty finansowane ze źródeł zewnętrznych, takich jak dofinansowanie zagranicznych i krajowych stypendiów naukowo-badawczych.</p> <p>T.A41a. Zapewnienie naukowcom niezbędnego wsparcia zawodowego w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery.</p> <p>T.A41b. Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach zewnętrznych finansowanych z międzynarodowych źródeł.</p>
<p>A42 – rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy</p>				<p>I. A42. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci.</p> <p>T.A42. Wszyscy badacze (R1-R4) mają dostęp do informacji o dostępnych programach,</p>

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem	współpracy z Rektorską Komisją ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Sekcją Organizacyjno-Prawną																																				
A3	Przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biurem Nauki i Kwesturą																																				
A4	Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji badań	Rektorska Komisja ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii																																				
A5	Coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności	Centrum Informatyki URK																																				

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	URK (rad wydziałów, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK na podstawie kwalifikacji zawodowych;	Organizacyjno - Statutowa																																				
A40	Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Szkoła Doktorska																																				
A41	Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej																																				
A42	Rozpowszechnianie informacji o dostępnych																																					

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy																																					
A43	Wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.	Rady poszczególnych dyscyplin naukowych																																				

9. Monitoring wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań

Po zatwierdzeniu Strategii przez Senat URK, powołany przez JM zostanie Zespół ds. monitorowania wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na URK, zwany Zespołem ds. monitorowania. Link do ZR: <https://akty.urk.edu.pl/index/site/8065>.

Zadania Zespołu Monitorującego będą następujące:

1. nadzór nad procesem wdrażania Strategii HRS4R URK,
2. nadzorowanie działań Komisji Rektorskiej (grupy roboczej) oraz innych jednostek zaangażowanych w proces wdrożenia,
3. zapewnienie jakości i skuteczności działań podejmowanych w zakresie Strategii HRS4R,
4. określenie mierników realizacji działań oraz systematyczna ocena efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne w Uczelni (realizacji Planu Działania),
5. analiza efektów poszczególnych etapów procesu wdrażania Strategii HRS4R,
6. informowanie interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych o wynikach wdrożenia Strategii HRS4R w URK,
7. formułowanie zaleceń dotyczących dalszych etapów wdrażania zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników w URK.

Będzie on pełnił funkcję Komitetu sterującego, odpowiedzialnego za nadzorowanie proponowanych działań i rozwiązań oraz proponowanie ewentualnych dalszych zmian. Dodatkowo ciało w postaci Rady mentorów powołane spośród grupy pracowników R-4 będzie wspomagać rozwój naukowy pracowników w grupie R-1 i R-2, wspomagając tym samym proces wdrażania HRS4R w Uniwersytecie Rolniczym.

10. Wnioski

Na podstawie analizy aktów prawnych, stopnia ich subsumpcji do systemu prawnego obowiązującego w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie oraz po przeprowadzeniu ankiety i jej opracowaniu, jak również dzięki przeprowadzeniu analizy GAP, uwidoczniły się mocne i słabe strony organizacji i funkcjonowania Uczelni, ze szczególnym uwzględnieniem procesu rekrutacji i rozwoju kadry.

Na podstawie zebranych materiałów widać, że silną stroną organizacji Uczelni jest spójny i niewykluczający się system aktów prawnych. Brak sprzeczności między aktami miejscowymi i przepisami prawa powszechnie obowiązującego znacząco ułatwiają implementację nowych zapisów związanych z uzyskaniem certyfikatu HRS4R. silną stroną pozostaje także podjęcie wyprzedzających działań zmierzających do wprowadzenia „Planu równości płci” i związanego z tym zadaniem Pełnomocnika Rektora ds. równości (<https://urk.edu.pl/pełnomocnicy.html>). Nie wskazano także na bariery dotyczące mobbingu, co należy uznać za przejaw wysokiej kultury organizacyjnej jak i osobistej poszczególnych członków Wspólnoty.

Podjęte Zarządzeniem Nr 40/2022 Rektora Uniwersytetu Rolniczego (<https://akty.urk.edu.pl/index/site/8065>) działania zmierzające do powołania Komitetu sterującego ds. wdrożenia platformy do zarządzania Uczelnią oraz Zespołu projektowego ds. wdrożenia platformy do zarządzania Uczelnią w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie wpisują się w oczekiwania zmierzające do zmiany funkcjonowania strony internetowej Uczelni oraz zawartego w niej kontentu. Podobnie należy zintensyfikować działania na kierunku doradztwa zawodowego – rozumianego jako awans i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Słabą stroną – a zatem wymagającą dalszych działań – pozostaje stopień zapoznania społeczności akademickiej z nowymi regulacjami prawnymi oraz pomoc naukowcom w pozyskiwaniu środków zewnętrznych na prowadzone badania. W tym celu zintensyfikować należy szkolenia i prezentacje dotyczące nowych aktów prawnych.

Jako słabą stronę należy również wskazać brak zaangażowania zagranicznych ekspertów

w proces rekrutacji nauczycieli akademickich. Ponadto w procesie rekrutacji niedostateczna waga, zdaniem respondentów, przykładana jest do posiadanego przez kandydatów doświadczenia dydaktycznego oraz doświadczenia w zakresie tutoringu i mobilności. Jednak luki te zostały doprecyzowane w opracowanej polityce OTM-R.

Zasadnym jest podkreślenie, że opracowana Strategia HRS4R Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie jest spójna z obowiązującymi aktami statutowymi: misją (<https://en.urk.edu.pl/mission.html>) oraz strategią [STRATEGY- of the University of Agriculture in Krakow for the years 2021 – 2025](#). Wskazane do realizacji działania w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w URK umożliwią jednocześnie osiągnąć inne cele obszarów strategicznych rozwoju Uniwersytetu definiowane w zakresie: optymalizacji wykorzystania zasobów ludzkich i materialnych; podnoszenia jakości prowadzonych badań naukowych ich implementacji oraz internacjonalizacji; dostosowania oferty dydaktycznej do potrzeb globalnego rynku pracy i usług – wpisując się w działania strategiczne podejmowane przez organy unijne m.in. FF55, władze państwowe (MEiN oraz MRiRW) jak również samorządowe wszystkich szczebli. Umożliwią także wzmocnienie współpracy z podmiotami gospodarczymi.

Wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych staje się zatem naturalną kontynuacją przyjętych i stosowanych od wielu lat działań organizacyjnych oraz dobotych praktyk zamykających się w podpisanym w 16 listopada 2017 r. programie Społecznej odpowiedzialności nauki. Implementacja zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rolniczym pozwoli na pełniejsze zintegrowanie Uniwersytetu z innymi ośrodkami naukowymi w Polsce jak i w ramach tzw. Europejskiej Przestrzeni Badawczej. Stanowić będzie także kamień milowy w historii Uczelni, obchodzącej w 2023 roku 70-lecie autonomicznej działalności.

Podpis Rektora URK

ZALĄCZNIKI

Załącznik 1. Pismo JM Rektora dr hab. Sylwestra Tabora, prof. URK, z dnia 6 października 2021r. w sprawie poparcia URK dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC



UNIVERSITY OF AGRICULTURE IN KRAKOW

dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK
Rector

2021-10-06

To: European Commission

Directorate General for Research and Innovation

Letter of Endorsement and Commitment to Implement the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

University of Agriculture in Krakow (UAK), represented by the Rector, dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK, hereby notifies that it fully endorses the 40 principles of the European Charter for Researchers and Code of Conduct for Recruitment of Researchers (Charter and Code).

University of Agriculture in Krakow wishes to declare its full commitment and readiness to begin the adoption of the proposed voluntary procedure for the implementation of the Charter and Code principles. Furthermore, University of Agriculture in Krakow is ready to undergo all subsequent phases of the procedure and to promote the regulations of the Charter and Code within the entire UAK community and in the compliance with notifies that the current internal legal regulations.

The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for Recruitment of Researchers constitute a pillar for the maintenance of the fair employment conditions of researches which leads to enhancing the attractiveness of their research careers, as well as the quality of research and innovation, teaching.

By implementing The Charter and The Code, in compliance with the respective national and internal regulations, University of Agriculture in Krakow intends to encourage international cooperation and contribute to development of an open and attractive European market for researchers.

Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 6 października 2021 r. procedury, mającej na celu włączenie Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu

Case No: 2021PL693599



EUROPEAN COMMISSION

DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH & INNOVATION

DG Research & Innovation

RTD.A.3. - Research & Innovation Actors and Research Careers

Head of Unit

Brussels, 06/10/2021

Case No: 2021PL693599

recint@urk.edu.pl; andrzej.sechman@urk.edu.pl

Subject: Endorsement of the 'Charter and Code' principles and commitment to the implementation of the HRS4R

Dear Mr/Ms Dominika Dankiewicz,
Dear Mr/Ms Andrzej Sechman

We hereby acknowledge your institution's endorsement of the 40 principles of the "European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers".

University of Agriculture in Krakow will be listed on the EURAXESS portal under 'Charter and Code Endorsements' <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

Your institution's case number on EURAXESS regarding the HRS4R is the following: 2021PL693599. This number should be quoted in all the future correspondence with the European Commission regarding the HRS4R project.

We kindly remind you that your institution committed to complete the first step of the HRS4R within the next 12 months. Please consult the expert report 'Shaping the future of the Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R' for further information. By implementing the 'Charter and Code' principles, your institution will be joining a community of European universities, institutions and funders, including a number of international institutions, which are committed to continuously improve their HR practices. Implementing these principles is important in order to ensure the availability of motivated, highly qualified and skilled human resources in research and innovation. Your institution's declaration of commitment will send a clear signal to researchers that you are determined to make research careers in Europe more attractive and sustainable.

From now on, your institution has 12 months to prepare the application documentation. Please consult the guidelines on the EURAXESS website at <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> for next steps.

Should you need further information, please do not hesitate to contact our functional mailbox RTD-CHARTER@ec.europa.eu.

I wish you every success in implementing the principles of the 'Charter and Code' in your institution.

Best regards,

Apostolia KARAMALI
[Signed]

Załącznik 3. Zarządzenie Rektora URK nr 171/2021 z dnia 10 listopada 2021 r. w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Zarządzenie Nr 172/2021
Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
z dnia 10 listopada 2021 roku

w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Na podstawie § 14 ust. 1 i § 16 ust. 2 Statutu Uczelni z dnia 28 czerwca 2021 roku

zarządzam, co następuje:

§ 1

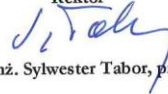
1. W Uczelni powołuje się Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
2. Do zadań Komisji należy:
 - 1) analiza wewnętrznych regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych w Uczelni, wskazująca zakres, w jakim Uczelnia realizuje zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
 - 2) przygotowanie dokumentacji organizacyjnej, prawnej i informacyjnej jako wyniku przeprowadzonej analizy wewnętrznej, mającej na celu wskazanie obszarów wymagających konkretnych działań w kontekście dostosowania regulacji wewnętrznych do wymogów Karty i Kodeksu;
 - 3) opracowanie ww. strategii działań (w polskiej i angielskiej wersji językowej), zwanej dalej „Strategią HR”, obejmującej:
 - a) harmonogram prac Komisji i zakres odpowiedzialności,
 - b) rezultaty i wnioski z analizy wewnętrznej w kontekście realizacji postanowień Karty i Kodeksu,
 - c) plan zawierający opis działań, które zostaną podjęte w celu wdrożenia w Uczelni zapisów Karty i Kodeksu oraz opis istniejących działań, które zostaną usprawnione celem zapewnienia zgodności dokumentacji z postanowieniami Karty i Kodeksu,
 - d) przeprowadzenie procesu implementacji zapisów Karty i Kodeksu do wewnętrznych aktów prawnych, procedur i praktyk,
 - e) informację o planach przeprowadzenia działań promujących zapisy Karty i Kodeksu na poziomie wewnętrznym (w Uczelni) i zewnętrznym (regionalnym lub krajowym),
 - f) monitoring wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu oraz zapewnianie jakości procedur podejmowanych w ramach Strategii HR.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kraków, dnia 10 listopada 2021 roku

Rektor



dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

Załącznik 4. Zarządzenie Rektora URK nr 97/2022 z 23 września 2022 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Monitorowania wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Zarządzenie Nr 97/2022
Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
z dnia 23 września 2022 roku

w sprawie powołania Rektorskiego Zespołu ds. monitorowania wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Na podstawie § 16 ust. 2 Statutu Uczelni z dnia 28 czerwca 2021 roku

zarządzam, co następuje:

§ 1

1. W Uczelni powołuje się Rektorski Zespół ds. monitorowania wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
2. Do zadań Zespołu należy:
 - 1) nadzór nad procesem wdrażania Strategii HRS4R URK;
 - 2) nadzorowanie działań Komisji Rektorskiej (grupy roboczej) oraz innych jednostek zaangażowanych w proces wdrożenia zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uczelni;
 - 3) zapewnienie jakości i skuteczności działań podejmowanych w zakresie Strategii HRS4R;
 - 4) określenie mierników realizacji działań oraz systematyczna ocena efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne w Uczelni;
 - 5) analiza efektów poszczególnych etapów procesu wdrażania Strategii HRS4R;
 - 6) informowanie interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych o wynikach wdrożenia Strategii HRS4R w Uczelni;
 - 7) formułowanie zaleceń dotyczących dalszych etapów wdrażania zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uczelni.
3. Informacja na temat składu osobowego Zespołu dostępna jest na stronie internetowej Uczelni.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia sprawuje Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kraków, dnia 23 września 2022 roku

PROREKTOR
ds. Współpracy z Zagranicą

prof. dr hab. inż. Andrzej Sechman

Rektor

dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

Szanowni Państwo,

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, w którym będą Państwo mogli ocenić kwestie dotyczące zagadnień związanych z warunkami pracy w **Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (Uczelni)**. Analiza i ocena uzyskanych przy wykorzystaniu niniejszej ankiety opinii stanowić będzie podstawę do podjęcia działań związanych z rozpoczęciem procedury wdrożenia zasad „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (EKN i KPRN).

Głównym celem planowanego wdrożenia zasad EKN i KPRN jest uzyskanie znaku "HR Excellence in research" przyznawanego przez Komisję Europejską instytucjom i podmiotom, które tworzą przyjazne środowisko pracy i rozwoju. Przyznawanie logo jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii **Human Resources Strategy for Researchers**, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w Unii Europejskiej. Działania te mają przyczynić się do zwiększania liczby pracowników naukowych instytucji europejskich. Komisja Europejska wspiera instytucje wdrażające zasady europejskiej Karty i Kodeksu, organizując spotkania i dyskusje z udziałem zaangażowanych instytucji. Ponadto, promuje takie instytucje wśród międzynarodowych organizacji i naukowców jako te, które zapewniają naukowcom najlepsze warunki pracy i rozwoju.

Ankieta skierowana jest do nauczycieli akademickich (zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych) oraz doktorantów.

Zawarte w ankiecie pytania wynikają z potrzeby rzetelnego poznania opinii pracowników i doktorantów URK na temat warunków zatrudnienia i pracy w Uczelni. Ponieważ analiza uzyskanych odpowiedzi pozwoli na podniesienie standardów pracy, prosimy o poświęcenie czasu na szczegółowe zapoznanie się z ankietą oraz udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Udział w niej jest anonimowy oraz dobrowolny, a w każdym momencie istnieje możliwość rezygnacji z dalszego jej wypełniania lub pominięcia danego pytania.

Z góry pragniemy podziękować Państwu za udział w badaniu i czas poświęcony na wypełnienie ankiety.

Członkowie Rektorskiej Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Aspekty etyczne i zawodowe

1. Proszę wyrazić swoją opinię, czy macie Państwo wpływ na tematykę, którą się zajmujecie lub będziecie się zajmować w badaniach naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić

- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

2. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w pracy zawodowej i naukowej w Uczelni przestrzegane są normy etyczne?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

3. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy Uczelni przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak np. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

4. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy znają nadrzędne cele strategiczne Uczelni, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

5. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy Uczelni informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań, takich jak: opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie zakresu badań itp.)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

6. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy znają i respektują powszechnie obowiązujące oraz wewnętrzne (uczelniane) przepisy, regulujące warunki pracy w Uczelni?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

7. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowci Uczelni są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

8. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i higieny pracy podczas wykonywania obowiązków zawodowych i prowadzenia badań naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

9. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności informacji?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

10. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wdrożyła strategię tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

11. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera współpracę z biznesem/ przemysłem oraz innymi zewnętrznymi podmiotami?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

12. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką (np. z podmiotami z obszaru biznesu lub przemysłu itp.)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić

- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

13. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni podejmowane są działania w celu popularyzacji i promocji badań naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

14. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia pracowników naukowych w zakresie upowszechniania wyników badań?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

15. Proszę wyrazić swoją opinię, czy podejmowane w Uczelni badania naukowe mają istotne znaczenia dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

16. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni występują przejawy dyskryminacji (np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, światopogląd, przekonania polityczne)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

17. Czy uważacie Państwo, że byliście w sposób niesprawiedliwy traktowani przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydownie nie
- Nie mam zdania

18. Czy zdarzyło się, że ktoś z Państwa kolegów lub koleżanek z pracy uważał, że był niesprawiedliwie traktowany przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

19. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją procedury przeciwdziałania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

20. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje przejrzysty i sprawiedliwy system oceny pracy zawodowej i naukowej pracownika?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

21. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w ocenie okresowej pracowników naukowych w odpowiednim stopniu uwzględniane są następujące osiągnięcia:

Rodzaj osiągnięcia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno jednoznacznie stwierdzić	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie mam zdania
a. liczba i rodzaj publikacji						
b. patenty, wynalazki, wdrożenia						
c. pozyskiwanie i realizacja projektów badawczych						
d. prowadzenie zajęć dydaktycznych i sprawowanie opieki naukowej						
e. działalność organizacyjna						
f. działalność upowszechnieniowa						
g. mobilność oraz współpraca krajowa i międzynarodowa						

Rekrutacja i ocena

22. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją przejrzyste procedury (zasady) rekrutacji pracowników naukowych, dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

23. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni jasno określone zostały zasady zatrudnienia młodych adeptów nauki (naukowców ze stopniem naukowym doktora)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

24. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni jasno określone zostały kryteria rekrutacji i zatrudniania pracowników ze stopniem doktora lub wyższym?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

25. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są procedury (zasady) rekrutacji pracowników?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

26. Proszę wyrazić swoją opinię, czy nabór na wolne stanowiska pracy prowadzony jest przez kompetentną komisję rekrutacyjną, posiadającą odpowiednie doświadczenie w ocenie kandydatów?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

27. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji Uczelnia informuje kandydatów o kryteriach wyboru ?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak

- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

28. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoba biorąca udział w procesie rekrutacji jest w pełni informowana o perspektywach rozwoju zawodowego i naukowego w Uczelni?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

29. Proszę wyrazić swoją opinię, czy czas przeznaczony na zgłaszanie ofert zatrudnienia w ramach postępowania rekrutacyjnego jest wystarczająco długi?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

30. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja dokonuje obiektywnej oceny kwalifikacji akademickich i zawodowych w oparciu o ogłoszone wcześniej kryteria?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

31. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja uwzględnia dodatkowe osiągnięcia oraz kwalifikacje naukowe i zawodowe kandydatów/ek, przedstawione w formie dołączonych do podania dodatkowych dokumentów?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

32. Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca doświadczenia w zakresie mobilności?

Rodzaj mobilności	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno jednoznacznie stwierdzić	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie mam zdania
a. pobyt w innym kraju/ regionie						

b. pobyt w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc)						
c. staż w instytucji z otoczenia gospodarczego						
d. zmianę dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej						
e. doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej (zdalnej współpracy przy pomocy sieci elektronicznych)						

33. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja ocenia w sposób ilościowy i jakościowy następujące osiągnięcia kandydata/ki?

Rodzaj osiągnięcia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno jednoznacznie stwierdzić	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie mam zdania
a. liczba i rodzaj publikacji						
b. patenty, wynalazki, wdrożenia						
c. doświadczenie w zakresie pozyskiwania i realizacji projektów badawczych						
d. doświadczenie w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych						
e. doświadczenie w zakresie sprawowania opieki naukowej						
f. inne wybitne osiągnięcia						

34. Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja rekrutacyjna, oceniając kwalifikacje kandydata/ki, uwzględni całość przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej i dotychczasowych osiągnięć?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

Warunki pracy i ubezpieczenia społecznego

35. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy Uczelni, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonaliści, czyli osoby zajmujące się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami?

- Zdecydowanie tak

- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

36. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni pracownicy mają zapewniony dostęp do odpowiedniej infrastruktury (np. laboratoria, narzędzia, sprzęt itp.)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

37. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia elastyczne warunki pracy (zróżnicowane godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Nie mam zdania

38. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni oferowane są stabilne warunki zatrudnienia?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

39. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania pracowników na każdym etapie kariery?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

40. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym: zasiłek chorobowy, rodzinny, prawa emerytalne...) na każdym etapie kariery, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz sektorowymi umowami zbiorowymi?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

41. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją formy, narzędzia, procedury, struktury organizacyjne, służące finansowaniu badań naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

42. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w procesie ubiegania się o środki finansowe, służące do realizacji tych badań?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

43. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie prawidłowości wydatkowania środków finansowych i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

44. Proszę wyrazić swoją opinię, czy zarówno kobiety, jak i mężczyźni zatrudnieni w Uczelni mają stworzone jednakowe warunki umożliwiające rozwój osobisty, zawodowy oraz naukowy?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

45. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera rozwój zawodowy i naukowy pracowników?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

46. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieje strategia rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie

- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

47. Proszę wyrazić swoją opinię, czy system wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki) zapewnia efektywny rozwój Uczelni?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

48. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób niepełnosprawnych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

49. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy zatrudnieni w Uczelni mają stworzone dogodne warunki wspierające ich mobilność?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

50. Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, które oferuje Uczelnia?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

51. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w pracy zawodowej i naukowej w Uczelni przestrzegane są zasady poszanowania i ochrony własności intelektualnej?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

52. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie znajomości międzynarodowych, krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów oraz norm prawnych, dotyczących kwestii związanych

z przestrzeganiem praw własności intelektualnej?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

53. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieje procedura zapewniająca ochronę praw własności intelektualnej i udział w środkach uzyskanych z komercjalizacji?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

54. Proszę wyrazić swoją opinię, czy wkład twórczy naukowców, szczególnie doktorantów i młodych naukowców, jest odzwierciedlony poprzez ich udział jako współautorów publikowanych prac naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

55. Proszę wyrazić swoją opinię, czy obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych Uczelni są odpowiednio doceniane (wynagradzane i w uwzględniane w procedurach oceny okresowej)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

56. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją procedury służące rozpatrywaniu skarg/apelacji pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

57. Proszę wyrazić swoją opinię, czy interesy poszczególnych naukowców, osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach, a także jednostek organizacyjnych mają swoich reprezentantów w organach Uczelni?

- Zdecydowanie tak

- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

Szkolenia i rozwój

58. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przełożeni oferują wystarczający poziom wsparcia przy ubieganiu się pracowników o awans zawodowy i naukowy?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

59. Proszę wyrazić swoją opinię, czy przełożeni są pomocni w rozwiązywaniu problemów dotyczących kwestii naukowych?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

60. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów oraz młodych naukowców?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

61. Proszę wyrazić swoją opinię, czy opiekunowie nauki udzielają odpowiedniego wsparcia młodym naukowcom?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

62. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoby zarządzające na poszczególnych szczeblach Uczelni stwarzają młodym naukowcom właściwe warunki rozwoju naukowego?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

63. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera naukowców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

64. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni obowiązują i przestrzegane są jasne kryteria delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) służące podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.)?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

65. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi Uczelni mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie by ten nadzór sprawować?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno jednoznacznie stwierdzić
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

66. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w niniejszej ankiecie powinny zostać uwzględnione jeszcze inne istotne problemy? Jeżeli „Tak”, proszę opisz je poniżej:

.....

.....

.....

.....

.....

67. Proszę wpisać swoją płć:

.....

68. Proszę wskazać swój wiek:

- 24-34 lata
- 35-44 lata
- 45-54 lata
- 55-64 lata
- powyżej 65 lat

69. Proszę wskazać posiadany stopień (tytuł) naukowy (zawodowy):

- profesor
- doktor habilitowany
- doktor
- magister

- licencjat/inżynier

70. Proszę wskazać swoją grupę zawodową w Uczelni:

- pracownik badawczo-dydaktyczny
- pracownik badawczy
- pracownik dydaktyczny
- doktorant

71. Proszę wskazać zajmowane stanowisko w Uczelni:

- profesor
- profesor uczelni
- adiunkt
- asystent
- inne stanowisko

72. Proszę wskazać jednostkę zatrudnienia w Uczelni:

- Wydział Rolniczo-Ekonomiczny
- Wydział Leśny
- Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt
- Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji
- Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa
- Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki
- Wydział Technologii Żywności
- Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej
- Jednostka ogólnouczelniana