

Analiza GAP (Lista kontrolna Karty i Kodeksu)

Numer sprawy: [2021PL693599](#)

Nazwa instytucji poddającej się recenzji: Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

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

Tel. +48 12 662 42 60

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

Data poparcia Karty i Kodeksu: 6 października 2021

LUKA Analiza Przegląd

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

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

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

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

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Realizacja	GAP/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
1	Wolność badań	++	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących wolności badań naukowych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.</p>	<p>Podjęta inicjatywa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. prowadzenie regularnych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.
2	Zasady etyczne	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zasad etycznych. Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Wskazują jednak na konieczność pełnego wdrożenia Kodeksu Etyki 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 Kołłątaja 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	Profesjonalne podejście	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących postawy zawodowej. Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Stwierdzono, że respondenci nie mają dostatecznej wiedzy co do zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK.
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"> 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 Europejskiej Karty</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w

			<p>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 anglojęzycznych stronach internetowych. <p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego.
9	Zaangażowanie społeczne	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zaangażowania społecznego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazywały na</p>	<p>Podjęte już inicjatywy:</p> <ol style="list-style-type: none"> rozpoczęto systematyczną aktualizację informacji na stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych; rozpoczął się proces modernizacji i aktualizacji informacji na anglojęzycznych stronach internetowych.

			częściową realizację tej zasady, dlatego też należy podjąć działania w celu jej poprawy.	Nowa propozycja: 1. zintensyfikowanie działań związanych z promocją nauki i osiągnięć naukowców.
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: 1. opracowano i wdrożono „Plan Równości Płci”; 2. powołano Pełnomocnika Rektora ds. równości oraz Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Nowe propozycje: 1. przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom; 2. wprowadzenie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach; 3. nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.</p>
11	Systemy ewaluacji/oceny	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących systemów ewaluacji/oceny.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Pomimo zadowalającej realizacji zasady dotyczącej systemów oceny/oceny zauważono, że ocena okresowa pracowników nie uwzględnia działalności dydaktycznej i nadzoru naukowego, działalności upowszechniającej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.</p>	Nowa propozycja: 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.
Rekrutacja i selekcja - należy pamiętać, że pozycje wymienione tutaj odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto Twoja organizacja musi również wypełnić listę kontrolną Rekrutacji Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej zawartą w osobnej sekcji, która koncentruje się na operacjonalizacji tych zasad.				

12	Rekrutacja	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne obowiązujące w URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu ankiety 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 Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone.</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.
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</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

			<p>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>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 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>	<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.
17	Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Na pewne ograniczenia w procesie rekrutacji pracowników w URK wskazują odpowiedzi dotyczące stopnia realizacji tej zasady. Respondenci zwracają uwagę na niedostateczne</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.

			uwzględnienie w procesie rekrutacji dodatkowych osiągnięć oraz kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydatów, przedstawianych w formie dodatkowych dokumentów dołączanych do wniosku.	
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Z analizy odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że zasada ta jest niedostatecznie realizowana w procesie rekrutacji. Zdaniem respondentów powodem takiego stanu rzeczy jest niedostateczne uwzględnienie przez komisję rekrutacyjną: wkładu w rozwój zawodowy naukowca, staży w instytucji z otoczenia gospodarczego i doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej oraz niedostateczne uwzględnianie zmiany dyscypliny lub sektora 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>	<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.
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</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.

			tutoringu, co negatywnie wpływa na ogólną ocenę realizacji zasady uznawania kwalifikacji.	
20	Staż pracy (zapis Kodeksu)	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość respondentów wskazuje, że zasada ta jest realizowana w URK, jednak należy podjąć dodatkowe starania, aby lepiej realizować tę zasadę w postępowaniu rekrutacyjnym.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> wprowadzenie zasad OTM-R, 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.
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"> wprowadzenie zasad OTM-R; 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>Zidentyfikowana luka:</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> powołanie rady mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni.

			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.	
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 Naukowca dotyczących stabilności i stabilności zatrudnienia.</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 i aktualizacja procedury awansowania.

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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	+/-	<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 na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić dalsze ulepszenia.</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych.
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</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.

			<p>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>	
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, stąd pewne dalsze działania powinny zostać podjęte.</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.
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. wprowadzenia Kodeksu Etycznego URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym 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</p>	<p>Nowa propozycja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK.

			<p>utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących skarg/odwołań.</p> <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 spotykania 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).
	Szkolenie i rozwój	Realizacja	GAP/Utrudnienia wdrożeniowe	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
36	Relacje z przełożonymi	+/-	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących relacji z przełożonymi.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.</p>	<p>Nowe propozycje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uchwalenie kodeksu 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 jako rady doradczej dla naukowców złożonej z najlepszych i najbardziej uznanych nauczycieli akademickich URK; 3. opracowanie wytycznych dla organów

				opiniodawczych Uniwersytetu (kolegiów wydziałowych, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie kwalifikacji zawodowych.
37	Nadzór i obowiązki kierownicze	-/+	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1. opracowanie wytycznych dla organów opiniodawczych Uniwersytetu (kolegiów wydziałowych, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie kwalifikacji zawodowych.
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	-/+	<p>Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących kontynuowania rozwoju zawodowego.</p> <p>Zidentyfikowana luka: Udzielone odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów 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</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.

			przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające. Takie opinie częściowo potwierdzają komentarze wyrażone w pytaniu otwartym.	
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 zadowalające.</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.
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.