

Analiza GAP (Lista kontrolna Karty i Kodeksu) – uaktualniona 7.03.2025 r.

Numer sprawy: [2021PL693599](#)

Nazwa instytucji poddającej się recenzji: Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

Dane kontaktowe instytucji: A l . 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. Ewa Blońska, Prof. Dr. Andrzej Sechman, recint@urk.edu.pl

Data poparcia Karty i Kodeksu: 6 p a ź d z i e r n i k a 2 0 2 1

Data uzyskania logo HR Excellence in Research : 2 3 m a j a 2 0 2 3

Analiza luk - przegląd

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

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

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

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 (w tabeli przedstawiono analizę GAP z roku 2022 i 2024).

Status						
L.p.	Aspekty etyczne i zawodowe	Realizacja/zmiana		GAP/Utrudnienia wdrożeniowe		Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
		2022	2024	2022	2024	
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 zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuacja regularnych szkoleń dla wszystkich pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 78/2023 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 110/2024 wprowadzono zasady planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
2	Zasady etyczne	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zasad etycznych.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. podjęto prace nad wprowadzeniem do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja zapisu o obowiązku zapoznania się z tym kodeksem wszystkich

				Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Odpowiedzi wskazują jednak na konieczność pełnego wdrożenia Kodeksu etyki pracownika naukowego URK oraz wprowadzenia do Regulaminu Pracy zapisu o obowiązku znajomości Kodeksu etyki URK.		pracowników. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja. Komunikat Rektora nr 3/2024 Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
3	Odpowiedzialność zawodowa	+/+	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących odpowiedzialności zawodowej. Analiza odpowiedzi respondentów ankiety (R1–R4) oraz aktów prawnych wskazuje na pełne zaimplementowanie tej zasady.	Pomimo, iż analiza aktów prawnych wskazuje na pełną implementację tej zasady, wynik ankiety oceny śródkresowej przeprowadzonej w 2024 r. sugeruje wprowadzenie szerszych działań w zakresie promocji wiedzy z zakresu praw własności intelektualnej.	Podjęta nowa inicjatywa: promocja praw własności intelektualnej wśród pracowników Uczelni poprzez organizowane przez Centrum Transferu Technologii szkolenia z zakresu ochrony własności intelektualnej ze szczególnym uwzględnieniem aspektów procedur międzynarodowych
4	Profesjonalne podejście	+/-	+/-	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.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK dla wszystkich pracowników.

				Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Stwierdzono, że respondenci (zwłaszcza z grup R1 i R2) nie mają dostatecznej wiedzy co do zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.		Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 75/2023 wprowadzono zasady podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	+/+	+/-	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. Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	Ankieta przeprowadzona w 2022 roku nie zidentyfikowała znaczących luk w implementacji tej zasady; obecna ankieta (rok 2024) skierowana do pracowników i doktorantów URK pokazała zmniejszenie pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące tej zasady, co sugeruje, że Uczelnia powinna kontynuować, a nawet zintensyfikować podjęte wcześniej działania	Podjęta inicjatywa: kontynuowanie i intensyfikacja cyklu szkoleń dla wszystkich pracowników z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności intelektualnej oraz zasadami komercjalizacji badań.
6	Odpowiedzialność	+/+	+/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty	Brak nowych zaleceń.	Żadne inicjatywy nie są konieczne.

				Naukowca w zakresie odpowiedzialności. Analiza odpowiedzi respondentów oraz aktów prawnych wskazuje na pełne zaimplementowanie tej zasady.		
7	Dobre praktyki w badaniach	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dobrych praktyk w badaniach. 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.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych; 2. wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym; 3. prowadzenie okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez

						wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym; 2. ZR Nr 101/2022 wprowadzono zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego; 3. Biuro Spraw Osobowych prowadzi szkolenia osób przyjmowanych do pracy.
8	Upowszechnianie wykorzystywanych wyników	+/-	+/-	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. Zidentyfikowana luka: Pomimo wysokiego stopnia realizacji tej zasady, wątpliwości respondentów ze wszystkich grup (R1–R4) budzi istnienie efektywnego systemu wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką i upowszechniania wyników badań. Ponadto wykryto pewne problemy z aktualizacją informacji na stronie internetowej Uczelni.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. modernizacja strony internetowej URK oraz aktualizacja informacji na tej stronie (w tym na stronach wydziałów i jednostek ogólnouczeniowych); 2. modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych. Zrealizowana inicjatywa: ZR Nr 113/2024 wprowadzono centralny system ewidencji i archiwizacji dorobku naukowego pracowników, doktorantów oraz studentów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Propozycja: powołanie zespołu ds. rankingów i budowania

						wizerunku akademickiego.
9	Zaangażowani społeczni	+/-	+/-	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. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację tej zasady, dlatego też należy podjąć działania w celu jej poprawy.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: - aktualizacja informacji na stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych; - modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych; - zintensyfikowanie działań związanych z promocją nauki i osiągnięć naukowców.
10	Zasada niedyskryminacji	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących niedyskryminacji. 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 nierównościami lub	Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące tej zasady (z 35% w 2022 r. do 41,8% w 2024 r.) wskazuje na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze. Należy kontynuować działania zmierzające do pełnego zaimplementowania tej zasady.	Podjęta inicjatywa: - kontynuowanie przekazywania informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom; - kontynuowanie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach. Zrealizowana inicjatywa: - opracowano i wdrożono „Plan Równości Płci”

				dyskryminacją.		(ZR Nr 9/2022); 2. powołano Pełnomocnika Rektora ds. Równości oraz Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami; 3. ZR Nr 117/2024 wdrożono w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych, w trybie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów; 4. wprowadzono ZR Nr 90/2022 regulujące Wewnętrzną politykę antymobbingową.
11	Systemy ewaluacji /oceny	+/-	+/-	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. Zidentyfikowana luka: Pomimo zadowalającej realizacji zasady dotyczącej systemów oceny pracowników z grup R1–R4 zauważono, że ich ocena okresowa nie uwzględnia działalności dydaktycznej i nadzoru naukowego, działalności	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. nowelizowanie przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 121/2022 znówelizowano zasady oceny nauczycieli za lata 2023–2025; 2. aktualizacja ZR Nr 112/2024 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich,

				upowszechniającej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.		dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. aktualizacja ZR Nr 110/2024 w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. aktualizacja ZR Nr 76/2024 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej.
Rekrutacja i selekcja należy pamiętać, że pozycje wymienione tutaj odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto Twoja organizacja musi również wypełnić listę kontrolną Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R), zawartą w osobnej sekcji, która koncentruje się na operacjonalizacji tych zasad.						
12	Rekrutacja	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne obowiązujące w URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone.	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Podjęta inicjatywa: 1. aktualizacja zarządzeń w kontekście zapisów nowego Statutu URK oraz Regulaminu Organizacyjnego URK; 2. podjęcie próby uruchomienia elektronicznego systemu rekrutacji. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne

				Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu ankiety przez pracowników z grup R1–R4 wskazują, że zasada ta nie została w pełni wdrożona. Ponadto, lista kontrolna OTM-R przygotowana w 2022 r. wykazała brak wprowadzonej polityki OTM-R, brak wzoru ogłoszenia rekrutacyjnego oraz elektronicznego systemu rekrutacji.		w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
13	Rekrutacja (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani obowiązujące w Uniwersytecie regulacje nie utrudniają realizacji zasad Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne obowiązujące w URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Lista kontrolna OTM-R przygotowana w 2022 r. wykazała brak regulacji prawnych zawierających charakterystykę stanowisk R1–R4, jasnych procedur dla komisji w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).

				nauczycieli akademickich (grup R1–R4) oraz wzoru ogłoszenia w sprawie zatrudnienia zawierającego niezbędne zapisy Kodeksu.		
14	Dobór kadr (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone.	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
15	Przejrzystość (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie

				z regulacjami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Z odpowiedzi ankietowych wynika, że zasada nie została w pełni wdrożona, w szczególności brak jest pełnej informacji o perspektywach rozwoju zawodowego i naukowego w Uczelni. Ponadto, lista kontrolna OTM-R sporządzona w 2022 r. wykazała brak wprowadzonej polityki OTM-R, brak wzoru ogłoszenia rekrutacyjnego oraz elektronicznego systemu rekrutacji.		ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
16	Ocena zasług (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. 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	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej

				w URK, jednak podjęto dodatkowe starania, aby uwzględnić w procesie rekrutacyjnym ocenę merytoryczną.		i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R); 3. ZR Nr 107/2024 znowelizowano ZR Nr 8/2023 dotyczące zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 121/2022 wprowadzono szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025.
17	Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. 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	Pomimo wprowadzenia polityki OTM-R, podobnie jak w roku 2022, respondenci wskazują na wciąż niewystarczające uznawanie odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów w procesie rekrutacji. Być może jest to spowodowane tym, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu. Należałoby udrożnić kanały informacyjne służące do przepływu informacji	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).

				zwracają uwagę na niedostateczne uwzględnienie w procesie rekrutacji dodatkowych osiągnięć oraz kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydatów, przedstawianych w formie dodatkowych dokumentów dołączanych do wniosku.	związanych z rekrutacją.	
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. 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	Pomimo wprowadzenia polityki OTM-R, podobnie jak w ankiecie przeprowadzonej w roku 2022, respondenci wskazują na wciąż niewystarczające uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności w procesie rekrutacji. Być może jest to spowodowane tym, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu. Należałoby udrożnić kanały informacyjne służące do przepływu informacji związanych z rekrutacją.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).

				stwierdzić” oraz „Nie mam zdania” może świadczyć o tym, że duża część respondentów nie przeszła procesu rekrutacyjnego w analizowanym okresie i nie posiada szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.		
19	Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. 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.	Odpowiedzi respondentów wskazują na nieco lepsze, w porównaniu z oceną z 2022 roku, postrzeganie przebiegu rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Odnośnie tej zasady procent pozytywnych odpowiedzi zwiększył się do wartości 54,1%. W związku z tym można przyjąć, że zasada ta została w znacznym stopniu zaimplementowana.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
20	Staż pracy (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka:	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja

				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.		w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
21	Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)	-/+	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Respondenci z grup R1–R4 wskazywali, że komisja rekrutacyjna nie doceniła pobytu w innym ośrodku naukowym (np. staż podoktorski) jako wartościowego wkładu w rozwój zawodowy naukowca.	Odpowiedzi respondentów wskazują na nieco lepsze, w porównaniu z oceną z 2022 roku, postrzeganie przebiegu rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. W przypadku tej zasady, tj. rekrutacji pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu), odnotowano istotny wzrost pozytywnych odpowiedzi z wartości 31,5% w 2022 r. do 53,5% w 2024 r. W związku z tym można przyjąć, że zasada ta została w znacznym stopniu zaimplementowana.	Nowe propozycje: 1. kontynuacja szkoleń informacyjnych w zakresie OTM-R-u dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem naukowym doktora, dotyczące rozwoju ich kariery i wymagań rozwojowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki

						otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne					
22	Uznanie zawodu	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących uznania zawodu. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu przez respondentów z grup R1–R4 wskazywały, że zasada nie została w pełni wdrożona.	Nieco niższy, w porównaniu z badaniem wykonanym w 2022 roku, wskaźnik dotyczący implementacji tej zasady (55,2% vs. 49,0%) może świadczyć o tym, że pracownicy naukowi URK nie są w pełni usatysfakcjonowani społecznym postrzeganiem siebie, jako profesjonalistów, zapewne szczególnie w branży rolniczej.	Podjęta inicjatywa: powołanie rady mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni (przede wszystkim z grupy R4). Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 166/2020 powołano Rectorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego; 2. ZR Nr 84/2024 powołano w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzeczniczkę akademicką.
23	Środowisko badawcze	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących środowiska badawczego.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie. Zrealizowana inicjatywa: 1. Komunikatem Rektora nr 5/2023 wprowadzono Regulamin korzystania

				Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Karcie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone przez respondentów z grup R1–R4 w kwestionariuszu wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona.		z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 75/2023 wprowadzono zasady podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Zarządzeniem Rektora Nr 109/2024 wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
24	Warunki pracy	+/+	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących warunków pracy. Zidentyfikowana luka: Choć na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	Pomimo zmniejszenia procentowego udziału pozytywnych odpowiedzi w badaniu przeprowadzonym w 2024 r., nie przewiduje się nowych działań, lecz coroczne przygotowywanie komunikatów w sprawie czasu pracy.	Zrealizowana inicjatywa: 1. przegląd dokumentów określających zasady udzielania urlopów i pracy zdalnej dla pracowników; 2. ZR Nr 41/2023 wprowadzono Regulamin pracy zdalnej; 3. systematycznie, w każdym roku przygotowywane są komunikaty w sprawie czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu Uczelni oraz urlopów wypoczynkowych.
25	Stabilność i stałość	+/+	+/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo	Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: 1. nowelizacja

	zatrudnienia			krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących stabilności i stabilności zatrudnienia. Zidentyfikowana luka: Choć na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.		ZR Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
26	Finansowanie i wynagrodzenie	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących finansowania i wynagrodzenia. Zidentyfikowana luka: Pomimo znaczącej realizacji zasady finansowania i wynagradzania, tylko jedna czwarta respondentów ze wszystkich grup pracowników R1–R4 uważa, że Uczelnia zapewnia pracownikom uczciwe i atrakcyjne warunki wynagradzania na każdym etapie kariery. Za niewystarczające uznano wsparcie osób prowadzących badania naukowe w procesie	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. organizowanie spotkań informacyjnych i przygotowanie newsletterów; 2. promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP).

				ubiegania się o środki na realizację tych badań, a także wsparcie w prawidłowym wydatkowaniu środków i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych.		
27	Równowaga płci	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących równowagi płci. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wszystkich pracowników z grup R1–R4 wskazywały na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić dalsze ulepszenia.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuacja realizacji działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 9/2022 w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci”; 2. ZR Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci.
28	Rozwój kariery	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rozwoju kariery. Zidentyfikowana luka: Wyniki badania ankietowego wskazują na niedostateczną realizację zasady rozwoju kariery. Respondenci ze wszystkich grup objętych ankietą (R1-R4) wyrażali wątpliwość co do istnienia	Uzyskane wyniki ankiety wskazują na niedostateczną implementację tej zasady (39,4% odpowiedzi pozytywnych). W odniesieniu do tej zasady nie odnotowano istotnej zmiany w odpowiedziach respondentów w porównaniu z badaniem z 2022 roku. Respondenci nadal mają pewne zastrzeżenia, co do efektywności systemu wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki).	Podjęta inicjatywa: opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych. Zrealizowane inicjatywy: 1. ZR Nr 121/2022 wprowadzono szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025;

				w Uczelni strategii rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej, efektywnego systemu wymiany kadr oraz systemu wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób z niepełnosprawnościami. Należy jednak podkreślić, że odpowiedzi: „Trudno jednoznacznie stwierdzić” oraz „Nie mam zdania” (szczególnie z grup R1 i R2), stanowiły znaczny udział, co może świadczyć o braku zainteresowania respondentów tymi zagadnieniami lub ich niedostatecznej wiedzy w tym zakresie.	Dlatego w tym obszarze planowanie jest podjęcie nowych działań.	2. ZR Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego.
29	Wartość mobilności	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących wartości mobilności. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne dalsze działania powinny zostać podjęte.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuacja promocji mobilności krajowej i międzynarodowej w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzono ZR Nr 122/2024 w sprawie wyjazdów i staży krajowych; 2. wprowadzono ZR Nr 123/2024 w sprawie wyjazdów i staży

						zagranicznych; 3. wprowadzono ZR Nr 120/2024 w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników URK; 4. ZR Nr 111/2024 wprowadzono Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja.
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	-/-	-/-	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. 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	Podobnie jak w roku 2022, zaledwie 1/5 respondentów odpowiedziało pozytywnie na pytanie dotyczące tej zasady, co oznacza brak postępów w jej wdrażaniu. Jednak, należy zauważyć, że udział odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania” stanowił razem, ponad 50%, 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. Należy zatem zwiększyć aktywność w tym obszarze.	Podjęta inicjatywa: 1. organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).

				korzystania z doradztwa zawodowego i dlatego nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami. Ewentualnie nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat oferty Uczelni w powyższym zakresie.		
31	Prawa własności intelektualnej	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących prawa własności intelektualnej. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi respondentów z grup R1–R4 wskazały na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić pewne ulepszenia.	Niewielkiemu pogorszeniu, w stosunku do wyników uzyskanych w 2022 roku, uległo postrzeganie poszanowania i ochrony praw własności intelektualnej, w tym udziału w środkach uzyskanych z komercjalizacji (48,9% odpowiedzi pozytywnych). Dlatego URK wprowadzi nowe działania promujące wiedzę na temat praw własności intelektualnej, z uwzględnieniem procedur międzynarodowych.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuacja przeprowadzania szkoleń dla wszystkich naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów procedur międzynarodowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. Uchwałą Senatu URK nr 78/2024 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni.
32	Współautorstwo	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących współautorstwa.	Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

				Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu respondentów z grup R1–R4 wskazywały na częściową realizację zasady, co wskazuje na konieczność kontynuacji działań..		
33	Nauczanie	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących nauczania. Zidentyfikowana luka: W opinii badanych zbyt małe docenienie (wynagradzanie i uwzględnianie w procedurach oceny okresowej) obowiązków dydaktycznych pracowników naukowych Uczelni powoduje niewystarczającą realizację tej zasady. Dodatkowym potwierdzeniem są komentarze wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi w ostatnim punkcie ankiety (szczególnie przez respondentów z grup R1 i R2).	Pomimo tego, że działania odnośnie tej zasady zostały zrealizowane, odpowiedzi respondentów wciąż wskazują na niski poziom wdrożenia tej zasady (zbyt małe docenianie w ocenie okresowej obowiązków dydaktycznych nauczycieli akademickich). Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 76/2024 powołano Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej; 2. wprowadzono ZR Nr 25/2024 w sprawie zasad sporządzania i rozliczania planu działalności dydaktycznej oraz stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe od roku akademickiego 2024/2025; 3. wprowadzono ZR Nr 112/2024 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. Zgodnie ze Statutem URK § 111 pkt 4 w skład komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych może być powołany ekspert zewnętrzny, w tym zagraniczny, posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny osób

						kandydujących.
34	Skargi / odwołania	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących skarg/odwołań. 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 z grup R3 i R4 a początkującymi naukowcami z grup R1 i R2, lub z braku spotykania się w swojej pracy zawodowej z problemami, które wymagają zastosowania takich procedur.	Wyniki ankiety śródkresowej wskazują na niesatysfakcjonującą implementację tej zasady. (35,0% odpowiedzi pozytywnych). Jednak podobnie jak w roku 2022, znaczący udział stanowiły odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania”. Może to być skutkiem małej znajomości procedur służących rozpatrywaniu skarg/odwołań pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami lub też braku napotkania w swej pracy zawodowej problemów wymagających zastosowania takich procedur.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzono zarządzenie w sprawie polityki antymobingowej w URK (ZR Nr 90/2022); 2. ZR Nr 84/2024 powołano w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzeczownika akademickiego. Dalsze działania: 1. wysyłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów dotyczących procedur składania skarg i wniosków.
35	Udział w organach decyzyjnych	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca	Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: 1. uwzględnienie w ocenie okresowej w działalności organizacyjnej punktów za pracę w m.in. komisjach senackich, rektorskich, radzie

				dotyczących udziału w organach decyzyjnych. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.		dyscypliny, senacie (ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich w URK na lata 2023–2025); 2. aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni szczególnie z grup R3 i R4 (organizacja spotkań informacyjnych).
	Szkolenie i rozwój	Realizacja		GAP/Utrudnienia wdrożeniowe		Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
36	Relacje z przełożonymi	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących relacji z przełożonymi. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.	Wyniki ankiety wskazują na jedynie częściowe wdrożenie tej zasady (zmniejszenie procentowego udziału pozytywnych odpowiedzi). W związku z tym proponuje się przedłużenie działań w celu pełnej implementacji tej zasady.	Podjęta inicjatywa: 1. opracowanie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie kwalifikacji zawodowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. Uchwałą Senatu nr URK 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej; 3. Zarządzeniem Rektora Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego;

						4. Rectorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego zorganizował szkolenie dotyczące awansu nauczycieli akademickich.
37	Nadzór i obowiązki kierownicze	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących obowiązków nadzoru i obowiązków zarządzania. Zidentyfikowana luka: Udzielone w badaniu ankietowym odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów ze wszystkich grup zawodowych (R1–R4), system wspierania rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów i młodych naukowców, mający na celu zapewnienie młodym naukowcom (R1 i R2) odpowiednich warunków do rozwoju naukowego przez menedżerów różnych szczebli Uczelni oraz wspieranie naukowców przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. opracowanie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie kwalifikacji zawodowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 78/2023 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej URK; 2. Uchwałą Senatu URK nr 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej.

38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących kontynuowania rozwoju zawodowego. Zidentyfikowana luka: Udzielone odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów (szczególnie z grup R1 i R2) system wspierania rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów i młodych naukowców, mający na celu zapewnienie młodym naukowcom odpowiednich warunków do rozwoju naukowego przez menedżerów różnych szczebli Uczelni oraz wspieranie naukowców przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające. Takie opinie częściowo potwierdzają komentarze wyrażone w pytaniu otwartym.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 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. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 111/2024 wprowadzono Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 109/2024 wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych
----	--------------------------------	-----	-----	--	----------------------	---

						i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	-/+	-/+	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. Zidentyfikowana luka: Przekonanie o istnieniu jasnych kryteriów delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.) wyraziła nieco mniej niż połowa badanych (szczególnie z grup R1 i R2), dlatego też wdrożenie tej zasady należy uznać za nie w pełni zadowalające.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 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. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 109/2024 wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. Zarządzeniem Rektora Nr 111/2024 wprowadzono

						Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 106/2024 wprowadzono Regulamin uczestnictwa w projekcie: „Kształtowanie liderów transformacji – uczelnia rozwoju kompetencji”; 4. ZR Nr 63/2024 wprowadzono Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w projekcie pn. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadry dydaktycznej i doktorantów w celu wzmocnienia jakości nauczania na Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 15/2024 wprowadzono Regulamin realizacji projektu „Większy potencjał nauk o zarządzaniu i jakości poprzez lepsze wykorzystanie kapitału polskiej wsi” w ramach programu „Regionalna Inicjatywa Doskonałości” 2024–2027.
40	Nadzór	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie	Zmniejszenie odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania odnoszące się do tej zasady, wskazuje na	Podjęta inicjatywa: 1. wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i Rzecznikiem akademickim

				nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących nadzoru. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi respondentów (szczególnie z grup R1 i R2) w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.	niesatysfakcjonującą jej implementację Konieczna intensyfikacja działań w tym obszarze.	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. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej.
--	--	--	--	---	--	--