

Plan Działania – ocean okresowa 2025

Nr sprawy: [2021PL693599](#)**Nazwa instytucji:** Uniwersytet Rolniczy w Krakowie**Dane kontaktowe instytucji:** al. Mickiewicza 21, 31-120 Krakow

Prof. dr. hab. inż. Andrzej Sechman,

Tel.: +48 12 662 42 60, e-mail: recint@urk.edu.pl

1. Informacje dotyczące instytucji

*Proszę podać niezbędne dane dotyczące Twojej organizacji. Dane oznaczone * są obowiązkowe..*

PRACOWNICY I STUDENCI	FTE (31.12.2024)
Całkowita liczba pracowników naukowych = pracownicy, stypendyści, doktoranci, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania *	783.3
w tym zagraniczni (tj. obcej narodowości) *	49.5
w tym finansowani z zewnętrznych źródeł (tj. dla których instytucja nie jest jednostką macierzystą) *	6.5
w tym liczba kobiet *	406.6
w tym osoby z grupy R3 lub R4 = samodzielni pracownicy naukowci, zatrudnieni na stanowisku profesora uczelni lub profesora *	368.6
w tym osoby z grupy R2 = pracownicy naukowci posiadający stopień doktora *	252.2
w tym osoby z grupy R1 = doktoranci oraz pracownicy nie posiadający stopnia doktora *	163.5
Całkowita liczba studentów *	7459
Całkowita liczba pracowników (włączając osoby zarządzające, administrację, nauczycieli akademickich i pracowników naukowych) *	1495.3

Źródła Finansowania badań naukowych	€
Całkowity roczny budżet uczelni	79 379 973,46
Roczne koszty bezpośrednie instytucji (przeznaczone na badania naukowe)	21 015 662,10
Roczne fundusze pozyskane ze źródeł rządowych (przeznaczone na badania, uzyskane w konkurencji z innymi organizacjami – w tym finansowanie z UE)	4 312 796,28
Roczne fundusze na badania naukowe pozyskane z sektora prywatnego	988 532,75

PROFIL ORGANIZACJI (krótki opis, maks. 100 słów)

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie (URK) jest publiczną Uczelnią akademicką, wyodrębnioną w roku 1953 ze struktur Uniwersytetu Jagiellońskiego, prowadzącą 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. Badania naukowe i dydaktyka prowadzone są na 8 wydziałach: Rolniczo-Ekonomicznym, Leśnym, Hodowli i Biologii Zwierząt, Technologii Żywności, Biotechnologii i Ogrodnictwa, Inżynierii Środowiska i Geodezji, Inżynierii Produkcji i Energetyki oraz Wydziale Medycyny Weterynaryjnej. Badania prowadzone są w ramach grantów Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, funduszy UE i innych.

2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

Proszę przedstawić wykaz mocnych i słabych stron dotyczących obecnej praktyki w ramach czterech grup tematycznych Karty i Kodeksu w Twojej organizacji.

Aspekty etyczne i zawodowe

Mocne strony

Większość zasad dotyczących aspektów etycznych i zawodowych została wskazana w odpowiedziach respondentów ankiety jako „prawie wdrożona”, dwie z nich (*Swoboda badań oraz Odpowiedzialność*) jako w pełni wdrożone. Zgodnie ze swoją misją i strategią, Uniwersytet Rolniczy w Krakowie (URK) jest instytucją akademicką niedyskryminacyjną i szanującą zasady równości i różnorodności. W przypadku „Zasady niedyskryminacji” procent odpowiedzi pozytywnych wzrósł w stosunku do ankiet z 2022 roku (35% i 41.8% odpowiednio). URK jest jednostką, która inspirowa i wspiera całe środowisko akademickie w rozwoju zawodowym i osobistym. W 2020 r. powołana została Rectorska Komisja ds. Etyki badań naukowych z udziałem ludzi. Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty URK. Regulamin określa uniwersalne wartości etyczne oraz wynikające z nich zasady prawego postępowania osób zatrudnionych, studiujących i przygotowujących rozprawy doktorskie w URK. 16 grudnia 2024 roku wprowadzono Zarządzenie rektora Nr 117/2024 w sprawie wdrożenia w URK procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych.

W 2022 r. Uczelnia opracowała i wdrożyła „Plan Równości Płci”, który formułuje kluczowe zasady, cele i działania promujące równe szanse dla wszystkich pracujących, studiujących lub przygotowujących rozprawy doktorskie na Uczelni. Jej głównym zadaniem jest tworzenie warunków umożliwiających pracę i naukę w bezpiecznym środowisku zapewniającym poszanowanie różnorodności, wolność od dyskryminacji, swobodę rozwoju, a także równe traktowanie i równe szanse dla wszystkich członków społeczności akademickiej. W Uczelni powołano Pełnomocnika Rektora ds. równości oraz Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełno-sprawnościami oraz wprowadzono Zarządzenie Rektora Nr 90/2022 regulujące Wewnętrzną politykę antymobbingową.

URK posiada: (1) Centrum Transferu Technologii zajmujące się komercjalizacją wyników badań oraz prac B+R i prac rozwojowych, ze szczególnym uwzględnieniem transferu technologii z nauki do biznesu oraz (2) Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, którego celem jest wspieranie Jednostek uczelni i pracowników naukowych w procesie pozyskiwania i realizacji projektów naukowo-dydaktycznych (w tym międzynarodowych) finansowanych ze źródeł zewnętrznych, przyznających środki w trybie konkursowym tj. NCBR, Horyzont i inne. Zarządzeniem Rektora nr 75/2023 wprowadzono zasady podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

URK posiada regulamin określający zasady zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji. Posiada sprawnie działający elektroniczny system oceny pracowników. Biblioteka URK posiada wdrożony system przechowywania i udostępniania elektronicznych wersji materiałów naukowych i dydaktycznych tworzonych przez pracowników URK. Zarządzeniem rektora Nr 113/2024 z dnia 6 grudnia 2024 roku wprowadzono zasady rejestrowania i gromadzenia w Bazie Dorobku

Naukowego UR w Krakowie dorobku naukowego pracowników, doktorantów i studentów uczelni. Zarządzeniem Rektora Nr 121/2022 znówelizowano zasady oceny nauczycieli za lata 2023-2025. Dodatkowo zaktualizowano Zarządzenie Rektora Nr 112/2024 z dnia 4 grudnia 2024 roku w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, Zarządzenie Rektora Nr 110/2024 z dnia 27 listopada 2024 roku w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie oraz Zarządzenie Rektora Nr 76/2024 z dnia 28 sierpnia 2024 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej.

Słabe strony

Odpowiedzi respondentów na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazały, że zasady zostały prawie, ale nie w pełni wdrożone.

Strona Uczelni w języku angielskim musi być systematycznie aktualizowana, aby ułatwić proces rozpowszechniania informacji o osiągnięciach i publikacjach naukowców. Ponadto URK musi zwiększyć budżet na promocję nauki i dorobek badaczy. Uczelnia powinna wykazać większe zaangażowanie w promocję nauki i dorobku naukowego.

Pomimo zadowalającej realizacji zasady dotyczącej systemów oceny zauważono, że ocena okresowa pracowników nie uwzględnia działalności dydaktycznej i nadzoru naukowego, działalności upowszechniającej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.

Uwagi (max. 500 słów)

W celu oceny stanu wdrażania zasad HRS4R w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie w 2024 roku przeprowadzono badanie ankietowe. W badaniu wykorzystano ten sam kwestionariusz (składający się z 65 pytań) co w 2022 r., aby zebrać aktualne opinie od pracowników naukowych i administracyjnych dotyczące warunków pracy i problemów etycznych.

Wyniki ankiety dotyczącej wdrożenia zasad z obszaru „**Aspekty etyczne i zawodowe**” przedstawiają się następująco:

- a) w pełni wdrożone (+/+): wolność badań, odpowiedzialność
- b) wdrożone w znacznym stopniu (+/-): zasady etyczne, odpowiedzialność zawodowa, profesjonalne podejście, zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów, zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, upowszechnianie, wykorzystywanie wyników, zaangażowanie społeczne, systemy oceny pracowniczej,
- c) wdrożone częściowo (-/+): zasada niedyskryminacji
- d) niewdrożone (-/-): nie stwierdzono

Szczegółowe dane oraz porównanie wyników ankiety z roku 2024 z wynikami z roku 2022 przedstawiono w dokumencie zatytułowanym „Strategia HRS4R URK na lata 2025–2028”, który został zatwierdzony Uchwałą Senatu URK (nr 20/2025 z 26 Marzec 2025 r.; dokument załączony do sprawozdania oceny okresowej, opublikowany na stronie internetowej URK).

Rekrutacja i wybór ***Mocne strony**

Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość zasad została prawie wdrożona, a 2 zasady częściowo wdrożone. W przypadku zasad „Uznawanie kwalifikacji” oraz „Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora” odnotowano poprawę stopnia wdrożenia. Jednak na podstawie zebranych informacji i analizy luk można zauważyć, że siłą Uczelni jest spójny i niesprzeczny system aktów prawnych. Brak sprzeczności między aktami lokalnymi a powszechnie obowiązującymi przepisami prawa znacznie ułatwia wdrażanie nowych przepisów związanych z procesem rekrutacji.

URK zaktualizował akty prawne dotyczące zatrudniania nauczycieli akademickich Zarządzenie Rektora (ZR) nr 163/2019 oraz zasady awansowania nauczycieli akademickich (ZR 107/2024). Są one zgodne ze Statutem URK uchwalonym przez Senat URK 28 czerwca 2021 r. i później znowelizowanym. Te wewnętrzne akty prawne określają warunki zatrudnienia oraz zasady przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich. Zgodnie z niniejszym regulaminem proces rekrutacji prowadzony jest przez komisje powoływane przez dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych lub kierowników projektów. Obowiązujące regulacje wewnętrzne w zakresie polityki kadrowej szczegółowo określają składy komisji pod względem kwalifikacji ich członków. Zarządzeniem Rektora Nr 107/2024 z dnia 18 listopada 2024 roku znowelizowano Zarządzenie Rektora Nr 8/2023 dotyczące zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Zarządzeniem Rektora Nr 121/2022 z dnia 14 grudnia 2022 wprowadzono szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023-2025. Uniwersytet Rolniczy w Krakowie opracował i opublikował swoją politykę OTM-R; która została wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 9/2023 z dnia 25 stycznia 2023 r. Określa ona zasady przeprowadzania konkursów dla wszystkich rodzajów stanowisk. Zarządzeniem Rektora Nr 16/2023 z dnia 20 lutego 2023 roku wprowadzono również wzor ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R). Polityka OTM-R URK i odpowiednie procedury zostały opublikowane na stronie internetowej Uczelni w języku polskim oraz w języku angielskim.

Proces rekrutacji w URK prowadzony jest z wykorzystaniem narzędzi informatycznych. Ogłoszenia o pracę zamieszczane są zarówno na stronie internetowej Uczelni, jak i na stronie Biuletynu Informacji Publicznej (BIP), portalu EURAXESS JOBS oraz w bazie ogłoszeń na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Uczelnia korzysta również z programu SIMPLE – modułu kadrowego do administrowania sprawami pracowniczymi. Kandydaci mogą kontaktować się i przysyłać dokumenty drogą mailową.

Ponadto URK prowadzi aktywną politykę zatrudniania profesorów wizytujących. Każdego roku zwiększa się ilość profesorów wizytujących.

Słabe strony

Większość zasad dotyczących rekrutacji została oceniona w ankiecie jako wdrożona w znacznym stopniu. Dwie zasady „Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów” oraz „Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności” są częściowo wdrożone w związku z czym należy kontynuować działania doskonalące.

Słabym punktem jest brak zaangażowania ekspertów zagranicznych w rekrutację nauczycieli akademickich. Zgodnie z zapisami Statutu URK w skład komisji rekrutującej pracowników może być także powołany ekspert zewnętrzny, w tym zagraniczny, posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny osób kandydujących.

Obowiązujące przepisy wewnętrzne nie przewidują trybu informowania wszystkich kandydatów po zakończeniu procesu rekrutacji.

Uwagi (max. 500 słów)

W celu oceny stanu wdrażania zasad HRS4R w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie w 2024 roku przeprowadzono badanie ankietowe. W badaniu wykorzystano ten sam kwestionariusz (składający się z 65 pytań) co w 2022 r., aby zebrać aktualne opinie od pracowników naukowych i administracyjnych dotyczące procesów rekrutacyjnych.

Wyniki ankiety dotyczącej wdrożenia zasad z obszaru „**Rekrutacja i selekcja**” przedstawiają się następująco:

- a) w pełni wdrożone (+/+): nie stwierdzono
- b) wdrożone w znacznym stopniu (+/-): Rekrutacja (zasada Karty), Rekrutacja (zasada Kodeksu), Selekcja (zasada Kodeksu), Transparentność (zasada Kodeksu), Ocena zasług (zasada Kodeksu), Uznawanie kwalifikacji (zasada Kodeksu), Starszeństwo (zasada Kodeksu), Mianowania podoktoranckie (zasada Kodeksu)
- c) wdrożone częściowo (-/+): Zmiany w kolejności chronologicznej CV (zasada Kodeksu), Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zasada Kodeksu)
- d) niewdrożone (-/-): nie stwierdzono.

Szczegółowe dane oraz porównanie wyników ankiety z roku 2024 z wynikami z roku 2022 przedstawiono w dokumencie zatytułowanym „Strategia HRS4R URK na lata 2025–2028”, który został zatwierdzony Uchwałą Senatu URK (nr 20/2025 z 26 Marzec 2025 r.; dokument załączony do sprawozdania oceny okresowej, opublikowany na stronie internetowej URK).

Warunki pracy *Mocne strony

Z odpowiedzi ankietowych wynika, że spośród 14 zasad należących do tego obszaru zasada Stabilność i trwałość zatrudnienia została w pełni wdrożona, a 6 innych (Warunki pracy, Środowisko badawcze, Finansowanie i wynagradzanie, Równowaga płci, Współautorstwo i udział w organach decyzyjnych) zostały prawie wdrożone, a pozostałe częściowo.

Systematycznie powiększana jest baza materialna Uczelni: powierzchnia laboratoriów badawczych (w ostatnich latach zrealizowano dwie nowe inwestycje: Centrum Innowacji oraz Badań Prozdrowotnej i Bezpiecznej Żywności i Klinika Małych Zwierząt), dostęp do najnowocześniejszej aparatury badawczej, a także możliwość korzystania z globalnych elektronicznych baz bibliotecznych, do których każdy pracownik i student ma dostęp.

Na uczelni obowiązują zarządzenia Rektora dotyczące przeciwdziałania mobbingowi: (1) ZR nr 229/2020 175/2019 w sprawie wdrożenia Regulaminu Pracy – Załącznik nr 2 – [Zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi](#) - Zarządzeniem Rektora Nr 117/2024 z dnia 16 grudnia 2024 roku 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. Zarządzeniem Rektora Nr 84/2024 w powołano w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzecznika akademickiego.

URK opracował i wdrożył „Plan Równości Płci” (wprowadzony ZR nr 9/2022 w sprawie realizacji Planu Równości Płci znowelizowane ZR Nr 119/2024 z dnia 20 grudnia 2024 roku), który formułuje kluczowe zasady, cele i działania promujące równe szanse dla wszystkich pracujących, studiujących lub przygotowujących rozprawy doktorskie; jednym z zadań tego Planu jest stworzenie warunków umożliwiających pracę i naukę w bezpiecznym środowisku zapewniającym poszanowanie różnorodności, wolność od dyskryminacji, swobodę rozwoju, a także równe traktowanie i równe szanse dla wszystkich członków społeczności akademickiej (w tym równowagę płci). Ponadto w URK działają: Pełnomocnik Rektora ds. równości, Pełnomocnik Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami oraz Rzecznik akademicki. Na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie funkcjonuje Biuro ds. osób z Niepełnosprawnościami, które jest jednostką wspierającą studentów, doktorantów i pracowników z niepełnosprawnościami. Jego celem jest zapewnienie równego dostępu do edukacji i pracy. Biuro oferuje indywidualne konsultacje, wsparcie psychologiczne, a także organizuje warsztaty i szkolenia.

Zatrudnienie i awansowanie nauczycieli akademickich, warunki pracy i wynagradzania pracowników oraz środowisko pracy reguluje Statut URK oraz odpowiednie, stale aktualizowane wewnętrzne akty prawne (głównie zarządzenia Rektora). Znowelizowano Zarządzenie Rektora Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Każda grupa pracowników URK posiada odpowiednią reprezentację w Senacie, określoną w Statucie URK. Przedstawiciele poszczególnych grup wybierani są na czteroletnią kadencję. Pracownicy naukowcy oraz doktoranci są również członkami Kolegiów Wydziałowych i Rad Dyscyplin Naukowych.

Słabe strony

Jedna z 14 zasad z tego obszaru (tj. Dostęp do doradztwa zawodowego) została oceniona przez respondentów ankiety jako niewdrożona. Należy jednak zauważyć, że udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” i „nie mam zdania” wyniósł ponad 50%, co sugeruje, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę nie odczuwają potrzeby poszukiwania poradnictwa zawodowego. Ewentualnie mogą nie mieć wystarczającej wiedzy na temat oferty Uniwersytetu w tym zakresie.

Sześć zasad z tego obszaru (tj. Uznanie zawodu, Rozwój kariery, Wartość mobilności, Prawa własności intelektualnej, Nauczanie oraz Skargi/odwołania) zostały uznane przez respondentów za „wdrożone tylko częściowo”. Wyrażali wątpliwości co do istnienia jakiegokolwiek strategii rozwoju zawodowego i kariery w URK wspierającej naukowców na różnych etapach ich kariery, jakiegokolwiek efektywnego systemu zastępowania pokoleniowego (zatrudniania naukowców na wczesnym etapie kariery), czy efektywnego systemu wspierania rozwoju zawodowego i kariery osób z niepełnosprawnościami. Odpowiedzi dotyczące stopnia realizacji zasady wartości mobilności sugerują, że pracownicy URK potrzebują w tym zakresie większego wsparcia.

Zdaniem respondentów aktywność dydaktyczna pracowników naukowych URK nie jest dostatecznie doceniana (w zakresie wynagrodzenia i należytego uwzględniania w ocenach okresowych). Wyniki badania wskazują również na niezadowalające wdrażanie zasady Skargi/odwołania. Jednak, podobnie jak w przypadku niektórych innych pytań, znaczny był udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” i „nie mam zdania”. Może to wynikać ze słabej znajomości procedur rozpatrywania skarg/odwołań składanych przez naukowców, w tym z problemem konfliktów między początkującymi naukowcami a ich opiekunami, czy też braku znajomości stosowania procedur.

Uwagi (max. 500 słów)

W celu oceny stanu wdrażania zasad HRS4R w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie w 2024 roku przeprowadzono badanie ankietowe. W badaniu wykorzystano ten sam kwestionariusz (składający się z 65 pytań) co w 2022 r., aby zebrać aktualne opinie od pracowników naukowych i administracyjnych dotyczące warunków pracy.

Wyniki ankiety dotyczącej wdrożenia zasad z obszaru „**Warunki pracy**” przedstawiają się następująco:

- a) w pełni wdrożone (+/+): stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
- b) wdrożone w znacznym stopniu (+/-): środowisko badań naukowych, warunki pracy, finansowanie i wynagrodzenie, równowaga płci, współautorstwo, wpływ na organy decyzyjne
- c) wdrożone częściowo (-/+): uznanie zawodu, rozwój kariery zawodowej, wartość mobilności, prawa własności intelektualnej, nauczanie, skargi/apelacje
- d) niewdrożone (-/-): dostęp do doradztwa zawodowego.

Szczegółowe dane oraz porównanie wyników ankiety z roku 2024 z wynikami z roku 2022 przedstawiono w dokumencie zatytułowanym „Strategia HRS4R URK na lata 2025–2028”, który został zatwierdzony Uchwałą Senatu URK (nr 20/2025 z 26 Marzec 2025 r.; dokument załączony do sprawozdania oceny okresowej, opublikowany na stronie internetowej URK).

Szkolenie i rozwój *Mocne strony

Respondenci wskazali, że wszystkie zasady dotyczące „Szkolenia i rozwoju” zostały częściowo wdrożone. Wskazuje to, że badacze, mają możliwość nawiązania stałych relacji z przełożonymi oraz przedstawicielami wydziałów lub katedr, aby w pełni wykorzystać potencjał jednostki. Kilka aspektów relacji doktorant – promotor reguluje zaktualizowane ZR nr 23/2023 w sprawie wdrożenia Regulaminu Szkoły Doktorskiej. Doktoranci i młodzi naukowcy mają możliwość wyjazdu do zagranicznych ośrodków naukowych (np. na stypendia i staże itp.) w ramach programu ERASMUS+, grantów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA) oraz innych organizacji wspierających. Ponadto URK posiada odpowiednie regulacje dotyczące rozwoju młodych naukowców i ich udziału w przyznawaniu środków finansowych na badania. Rozwój młodych naukowców promowany jest poprzez fundusze uczelni oraz rozbudowany system ofert finansowanych ze środków krajowych i europejskich. Zarządzeniem Rektora Nr 111/2024 wprowadzono Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja. Zarządzeniem Rektora Nr 109/2024 z dnia 27 listopada 2024 roku wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Wprowadzono Zarządzenie Rektora Nr 120/2024 w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników URK.

Słabe strony

Zmniejszył się procentowy udział pozytywnych odpowiedzi w kontekście zasady „Relacje z opiekunem naukowym” oraz „Opieka naukowa” pomimo wprowadzenia kilku rozwiązań wspierających pracowników (Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; Uchwałą Senatu nr URK 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej; Zarządzeniem Rektora Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego; Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego zorganizował szkolenie dotyczące awansu nauczycieli akademickich). Odpowiedzi ankietowe wskazują jedynie na częściową realizację zasady dotyczącej Nadzoru i obowiązków kierowniczych oraz Ustawicznego rozwoju zawodowego. W opinii respondentów w URK niezadawalający jest system rozwoju zawodowego i kariery adresowany do doktorantów i początkujących naukowców, zapewniający im odpowiednie warunki do rozwoju zawodowego i ich wsparcia przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze na poszczególnych szczeblach organizacyjnych URK oraz wsparcie URK dla naukowców w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery. Potwierdzają to również komentarze zawarte w pytaniu otwartym zawartym w ankiecie. Uniwersytet zintensyfikuje działania w zakresie: aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej; aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich, przede wszystkim z grup R1-R3; rozpowszechniania informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy.

Najmniej pozytywnych odpowiedzi uzyskano w odniesieniu do zasady „Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego”. Uczelnia zidentyfikuje luki w dostępnych programach szkoleniowych a następnie wprowadzi szkolenia o różnym poziomie

zaawansowania.

Uwagi (max. 500 słów)

W celu oceny stanu wdrażania zasad HRS4R w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie w 2024 roku przeprowadzono badanie ankietowe. W badaniu wykorzystano ten sam kwestionariusz (składający się z 65 pytań) co w 2022 r., aby zebrać aktualne opinie od pracowników naukowych i administracyjnych dotyczące szkoleń i rozwoju zawodowego.

Wyniki ankiety dotyczącej wdrożenia zasad z obszaru „**Szkolenie i rozwój**” przedstawiają się następująco:

- a) w pełni wdrożone (+/+): nie stwierdzono
- b) wdrożone w znacznym stopniu (+/-): nie stwierdzono
- c) wdrożone częściowo (-/+): relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, kontynuacja rozwoju zawodowego. dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego, opieka naukowa
- d) niewdrożone (-/-): nie stwierdzono.

Szczegółowe dane oraz porównanie wyników ankiety z roku 2024 z wynikami z roku 2022 przedstawiono w dokumencie zatytułowanym „Strategia HRS4R URK na lata 2025–2028”, który został zatwierdzony Uchwałą Senatu URK (nr 20/2025 z 26 Marzec 2025 r.; dokument załączony do sprawozdania oceny okresowej, opublikowany na stronie internetowej URK).

Czy którykolwiek z priorytetów krótkoterminowych i średnioterminowych uległ zmianie? (maks. 500 słów)

Nie. Jednak w okresie (2022-2024) zrealizowano działania krótko i średnioterminowe: **A7** Nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania; **A15** Nowelizacja 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; **A17** Wprowadzenie zasad OTM-R-u; **A18** Opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego; **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; **A25** Weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK; **A35** Aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych; **A36** Aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami.

Ponadto zrealizowano i podjęto decyzję o aktualizacji dwóch działań w kolejnych latach: **A26** Przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy oraz **A27** Przegląd i aktualizacja procedury awansowania.

Czy jakiekolwiek okoliczności, w których działa Twoja organizacja, uległy zmianie i wpłynęły na Twoją strategię HR? (maks. 500 słów)

Tak. W 2024 r. odbyły się wybory Rektora Uczelni. Reelekcję uzyskał dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK. Nastąpiła także zmiana w składzie Kolegium Rectorskiego: I zastępcą rektora, prorektorem ds. współpracy został prof. dr hab. inż. Andrzej Sechman, prorektorem ds. nauki został prof. dr hab. inż. Marcin Rapacz, prorektorem ds. ogólnych została prof. dr hab. inż. Ewa Błońska, prorektorem ds. kształcenia został dr hab. inż. Andrzej Bogdał, prof. URK. ZR Nr 8/2025 dokonano nowelizacji Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

https://akty.urk.edu.pl/d/uDHEFQT49XRA6Nz4rVA0GD0RuRRYtBy9cKBtKd3RJTk0bMhtUc20aAyJKe20FWEFFCykXTWgVCUYITgkhZ1ZAHBIhA1oyMhpJbC4IIBhDFhtKL1oZPAcCQRNQHSciHz0bGAwCVjMnGkk6GIlqWhVZUgwIVCgjBIIPfQ1Dc31CHw/zr_8_2025.pdf, który

uwzględnia nowe zakresy kompetencji rektora i prorektorów.

Na mocy Zarządzenia Nr 90/2024 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie z dnia 25 września 2024 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie https://akty.urk.edu.pl/zr_90_2024.pdf z dniem 4 listopada 2024 r. Rectorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie pracuje w nowym składzie.

Zmianie uległa również struktura Uczelni, na podstawie ZR Nr 65/2024 z dnia 28 czerwca 2024 roku 1 września 2024 r. Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej zostało przekształcane w Wydział Medycyny Weterynaryjnej.

https://akty.urk.edu.pl/d/aDHEFQT49XRA6Nz4rVA0GD0RuRRYtBy9cKBtKf3xWQAMWPRIRa3VIH2xEdTwZQkZUDW4PVT0bA1w7QBdkaVgBABkIEEEICFEeLw8yEAJYa0ANLkVVcBYCQCKVUjUgCBQGFdzXCMRShwgHHVjVFpRUwEtah4uQEoEfQpEfnYH/zr_65_2024.pdf

W celu usprawnienia i koordynacji działań podejmowanych na Uczelni (ZR Nr 81/2024) z dniem 28 sierpnia 2024 roku powołano Pełnomocnika Rektora ds. Realizacji Strategii HRS4R.

https://akty.urk.edu.pl/d/DDHEFQT49XRA6Nz4rVA0GD0RuRRYtBy9cKBtKZHxDQENVPxRdNnUCUT4EdWNURFtCGi9QVXBAB0w_UAc_IlhOTRQ8G0U0JUwsJwU2KBNQFq3O1AVOkBKQT5MFWpnCQcdAToWVnNtGjU8Bzk7VBsWWg0oXBYVCxQXdghCdH1DUxl/zr_81_2024.pdf

Czy podejmowane są jakieś decyzje strategiczne, które mogą mieć wpływ na plan działania? (maks. 500 słów)

Wyróżnić można dwa działania strategiczne wpływające na działanie Uczelni. W roku 2025 kończy się obowiązywanie Strategii URK na lata 2021–2025. Rozpoczęto zatem prace nad opracowaniem nowej Strategii Uczelni uwzględniającej zmianę uwarunkowań zewnętrznych – gospodarczych, politycznych i demograficznych, w których funkcjonuje szkolnictwo wyższe w Polsce.

Drugim ważnym kierunkiem, będącym przygotowaniem do opracowania nowej Strategii, jest powołanie rektorskiej Komisji ds. akredytacji międzynarodowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (Zarządzenie Nr 115/2024 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie z dnia 13 grudnia 2024 roku)

https://akty.urk.edu.pl/d/VDHEFQT49XRA6Nz4rVA0GD0RuRRYtBy9cKBtKZHxDQENVPxRdNnUCUT4EdWNURFtCGi9QVXBAB0w_UAc_IlhOTQQ2B0U4NF1RdEoRPRIZQBVEblYYJBQVRzhmGSskHQcwAzwgRDQ1SFF0HCU6ExsWWg0oXBYVCxQXdghEd31OUBI/zr_115_2024.pdf

3. Działania

Zapoznaj się z listą wszystkich działań, które przesłałeś jako część swojej strategii HR. Dodaj do przeglądu aktualny status tych działań, a także status wskaźników. Jeśli jakiegokolwiek działania zostały zmienione lub pominięte, podaj komentarz dla każdego działania. Możesz również wybrać nowe cele.

Uwaga: Wybierz jedną lub więcej zasad z analizy GAP wraz z ocenami ich wdrożenia: Nowe, W trakcie realizacji, Zakończone, Przedłużone

Proponowane DZIAŁANIA

Zasady ogólne Europejskiej Karty Naukowca:

Aspekty etyczne i zawodowe: (++) 1. Wolność badań; (+/-) 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 pracowniczej.

Rekrutacja: (+/-) 12. Rekrutacja (zapis Karty); (+/-) 13. Rekrutacja (zapis Kodeksu); (+/-) 14. Wybór (zapis Kodeksu); (+/-) 15. Przejrzystość (zapis Kodeksu); (+/-) 16. Ocena zasług (zapis Kodeksu); (-/+) 17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu); (-/+) 18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu); (+/-) 19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu); (+/-) 20. Staż pracy (zapis Kodeksu); (+/-) 21. Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu).

Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych: (-/+) 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/Szkolenie; (-/+) 34. Skargi/apelacje; (+/-) 35. Udział w organach decyzyjnych;

Szkolenia i rozwój: (-/+) 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.

Plan działań w okresie Fazy Implementacji Strategii HRS4R URK na lata 2025-2028 w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
A1 - prowadzenie cyklicznych szkoleń dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych	(++) G.1. Wolność badań	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu	I.A1. Wysyłanie co 6 miesięcy newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A1. Pracownicy naukowcy i doktoranci znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi.	Przedłużone	Podjęte inicjatywy: 1. Zapewnienie regularnych szkoleń dla pracowników grup R1-R4 w zakresie polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych, a także danych badawczych pozyskiwanych w jednostkach badawczych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie (URK). Działanie realizowane poprzez: 1. Uchwałę 78/2023 Senatu URK w sprawie uchwalenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Komunikat 5/2023; 2. Zarządzenie 110/2024 Rektora URK w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Jest to działanie długoterminowe; newsletter HR będzie wysyłany do naukowców i doktorantów URK co pół roku
A2 – wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja zapisu o obowiązku zapoznania się kodeksem etycznym wszystkich pracowników	(+/-) G.2. Zasady etyczne (+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej (-/+) G.32. Współautorstwo (-/+) G.36.	Grudzień 2026	Rektor, Pełnomocnik ds. równości we współpracy z Przewodniczącą Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Kierownikiem Sekcji Organizacyjno-	I.A2. zaktualizowany Regulamin Pracy opublikowany na stronie internetowej uczelni. T.A2a. Naukowcy URK znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi i stosują dobre praktyki	Przedłużone	Działania realizowane poprzez: 1. Uchwałę Senatu URK nr 38/2024, która zatwierdziła Regulaminu Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Komunikat 3/2024. Regulamin określa uniwersalne wartości etyczne i wynikające z nich zasady właściwego postępowania dla osób zatrudnionych, studiujących

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
	Relacje z przełożonymi		Prawnej	w pracy zawodowej i relacjach przełożony-podwładny. T.A2b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi o min. 10% na pytania ankiety dotyczące zasad etycznych i prawa własności intelektualnej.		i przygotowujących rozprawy doktorskie na URK. 2. W dniu 16 grudnia 2024 r. wprowadzono Zarządzenie Rektora nr 117/2024 w sprawie wdrożenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, w trybie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów. Jednak do tej pory nie wprowadzono do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego żadnego zapisu dotyczącego obowiązku zapoznania się wszystkich pracowników z Regulaminem Etyki. Dlatego też działanie to wymaga kontynuacji.
A3 – przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 ze szczególnym uwzględnieniem grupy R1 i R2.	(+/-) G.4. Profesjonalne podejście	Grudzień 2028	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Dyrektorem Centrum Transferu Technologii, Dyrektorem Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Kierownikiem Biurem Nauki i Kwesturą	I.A3. Prowadzenie co najmniej 2 szkoleń rocznie dla pracowników URK dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań. T.A3a. Naukowcy i doktoranci mają pełną wiedzę na temat zasad i mechanizmów finansowania badań w URK. T.A2b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi o min. 10% na pytania ankiety dotyczące finansowania badań i profesjonalnego podejścia.	Przedłużone	Działanie wdrożone poprzez uruchomienie Zarządzenia 75/2023 Rektora URK w sprawie zasad podziału środków subwencyjnych przeznaczonych na finansowanie nauki na URK. Postanowiliśmy rozszerzyć to działanie o przeprowadzenie co najmniej 2 szkoleń rocznie dla pracowników URK na temat zasad i mechanizmów finansowania badań.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
A4 - przeprowadzenie cyklu szkoleń dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji badań	(+/-) G.5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Przewodniczący Rektorskiej Komisji Własności Intelektualnej we współpracy z Dyrektorem 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.	Przedłużone	Badanie przeprowadzone w 2022 r. nie wykazało istotnych luk w realizacji Zasady nr 5; badanie przeprowadzone w 2024 r. wśród pracowników i doktorantów URK wykazało zmniejszenie pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące tej zasady, co sugeruje, że Uczelnia powinna kontynuować działania podjęte wcześniej. Dlatego też, biorąc pod uwagę wyniki analizy GAP, podjęliśmy decyzję o kontynuacji i wzmocnieniu cyklu szkoleń dla wszystkich pracowników (R1-R4) w zakresie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności intelektualnej, a także zasad komercjalizacji badań naukowych.
A5 - coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych	(+/-) G.7. Dobre praktyki w badaniach	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Dyrektor Centrum Informatyki URK	I.A5. Przesłanie wiadomości e-mail o aktualizacji procedur związanych z ochroną i odzyskiwaniem danych. T.A5. Zwiększona świadomość środowiska akademickiego w zakresie polityki bezpieczeństwa danych.	Przedłużone	Analiza GAP 2024 nie wykazała żadnych nowych rekomendacji. Do tej pory wprowadziliśmy zasady przeprowadzania okresowych przeglądów i badań instalacji, mediów i urządzeń bezpieczeństwa w obiektach budowlanych. Działanie to zostało rozszerzone, ponieważ dotyczy ochrony danych IT, która jest obecnie niezwykle ważna.
A6 - wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników z grup R1-R4 oraz		Czerwiec 2026	Rektor, Kierownik Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej	I.A6. Wydanie zarządzenia Rektora URK. T.A6. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad	Przedłużone	Biuro Spraw Osobowych URK prowadzi szkolenia dla nowych pracowników. Akcja A6 była długoterminową inicjatywą, więc przedłużyliśmy ją do czerwca 2026 r., ponieważ potrzebne jest nowe zarządzenie Rektora.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
pozostałych pracowników URK informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym				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		Zrealizowano	Rektor, Kierownik Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpowodziowej	I.A7. Wydanie zarządzenia Rektora URK (ZR nr 101/2022 w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego) T.A7. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad ochrony osobistej.	Zrealizowano	Działanie to jest zakończone, ponieważ rozporządzenie Rektora 101/2022 dotyczące zasad przydziału środków ochrony osobistej, odzieży i obuwia roboczego zostało już uruchomione. Ponadto naukowcy i doktoranci mają wiedzę na temat zasad ochrony osobistej.
A8 - wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych		Czerwiec 2028	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.	Przedłużone	Od czasu rozpoczęcia wdrażania Strategii HSR4R w URK, działanie to zostało przeprowadzone. Jednak odpowiednie rozporządzenia wydane przez Kanclerza URK dotyczące okresowych inspekcji i testów infrastruktury muszą być wydane. Dlatego działanie to zostało przedłużone do czerwca 2028 r.
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	Działanie długoterminowe	Dyrektor Centrum Informatyki 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 działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej URK	W trakcie realizacji	Dotychczas podjęta inicjatywa podjęta dotychczas: Modernizacja strony internetowej URK i aktualizacja informacji na tej stronie (w tym stron internetowych wydziałów i jednostek ogólnouczelnianych). Wdrożono całkowicie nowy interfejs, umożliwiający naukowcom, doktorantom i studentom dostęp do potrzebnych informacji ze stron

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						internetowych URK. Rektor URK wydał zarządzenie 113/2024 w sprawie centralnego systemu ewidencji i archiwizacji dorobku naukowego pracowników, doktorantów oraz studentów Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Ponieważ jest to działanie długoterminowe, uzyskało ono status „W trakcie realizacji”.
A10 - modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych	(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników (+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne	Działanie długoterminowe	Dyrektor Centrum Informatyki 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	W trakcie realizacji	Dotychczas podjęta inicjatywa: strony internetowe w języku angielskim systemu internetowego URK są stale modernizowane i aktualizowane. Dlatego badacze (R1-R4), doktoranci i cudzoziemcy mają pełny dostęp do aktualnych informacji w języku angielskim udostępnianych przez nowe strony internetowe. Jednak działanie to jest nadal w toku.
A11 – powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego	(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Grudzień 2026	Rektor	I.A11. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK. T.A11. Wyraźny awans URK w międzynarodowych rankingach uczelni.	Przedłużone	Analiza GAP wykazała, że zasada G.8. nie wymaga nowych inicjatyw. Mimo że Rektor URK wydał Zarządzenie 113/2024 wprowadzające centralny system ewidencji i archiwizacji osiągnięć naukowych pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Działanie to zostało przedłużone, ponieważ Rektor URK powinien powołać Zespół ds. rankingów i budowania

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						wizerunku akademickiego.
A12 - zintensyfikowanie działań związanych z upowszechnianiem i promocją osiągnięć nauki i naukowców	(+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne	Działanie długoterminowe	Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji, Dyrektor Biblioteki Głównej URK	I.A12. Roczny plan imprez popularyzujących naukę (Festiwale Nauki, Noc Naukowców itp.). T.A12. Przynajmniej 2 wydarzenia w roku, które pozwalają zwiększyć rozpoznawalność badań prowadzonych w URK w społeczności lokalnej i regionalnej.	W trakcie realizacji	To długoterminowe działanie związane z zasadą „Zaangażowania publicznego” dotyczy upowszechniania i promowania osiągnięć badawczych w społeczności lokalnej i regionalnej. Do tej pory URK zorganizował kilka wydarzeń rocznie, aby popularyzować badania prowadzone w URK (Festiwale Nauki, Noce Nauki). Wydarzenia te będą również organizowane w następnych latach.
A13 - przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom w URK	(-/+) G.10. Zasada niedyskryminacji	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik ds. równości, Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji	I.A13. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników i doktorantów URK. T.A13. Naukowcy i doktoranci potrafią identyfikować i przeciwdziałać wypadkom (sytuacjom) związanym z mobbingiem i dyskryminacją.	Przedłużone	Ankieta przeprowadzona w 2024 r. wykazała wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące zasady „Niedyskryminacji” (z 35% w 2022 r. do 41,8% w 2024 r.), co wskazuje, że zasada ta została wdrożona w dużym stopniu. Należy jednak kontynuować działania mające na celu pełne wdrożenie tej zasady. Niedawno Rektor URK wydał Zarządzenie 117/2024 w sprawie w sprawie wdrożenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, w trybie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów. Działanie to (jako działanie długoterminowe) musi zostać przedłużone, aby zapobiec incydentom związanym z mobbingiem i dyskryminacją w URK.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
A14 - wprowadzenie szkoleń świadomościowych dla pracowników R1-R4 i innych pracowników URK o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach		Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik ds. równości, Kierownik Biura Osób z Niepełnosprawnościami (BON)	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 .	Przedłużone	Inicjatywy realizowane na URK w 2022 r.: 1. Opracowano i wdrożono „Plan równości płci” (Zarządzenie 9/2022); 2. Powołano Pełnomocnika Rektora ds. równości płci (ZR 15/2022) i Pełnomocnika Rektora ds. osób niepełnosprawnych; Rektor wydał Zarządzenie 81/2022 w sprawie wprowadzenia Strategii działań Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie na rzecz poprawy dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami na lata 2022–2025. Niemniej jednak Działanie A14, jako długoterminowe, zostało przedłużone, ponieważ potrzebne są nowe inicjatywy mające na celu podniesienie poziomu wiedzy naukowców i doktorantów na temat szczególnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami.
A15 - nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji		Zrealizowano	Rektor, Prorektor ds. Ogólnych	I.A15. Wydanie zarządzenia Rektora URK (ZR nr 90/2022 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie "Wewnętrznej polityki antymobbingowej"). T.A15a. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat wewnętrznej polityki przeciwdziałania	Zrealizowano	Działanie to uzupełnia nowelizacja zarządzenia 90/2022 Rektora URK w sprawie w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Wewnętrznej polityki antymobbingowej. Ponadto, w ankiecie 2024 uzyskano ponad 10-procentowy wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				mobbingowi, dyskryminacji i korupcji. T.A15b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące polityki antidopingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej o min. 10%.		
A16 - uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników R1-R4 przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej	(+/-) G.11. Systemy ewaluacji/oceny	Zrealizowano	Prorektor ds. Ogólnych, Przewodniczący Senackiej Komisji ds. Oceny Kadr	I.A16. Wdrożenie zaktualizowanych zasad oceny okresowej pracowników URK (ZR nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023-2025). T.A16a. Nauczyciele akademicy oceniani są według przejrzystych zasad, znają zasady oceny okresowej. T.A16b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące systemu ewaluacji i oceny pracowników naukowych o min. 15%.	Zrealizowano	To działanie uzyskało status „Zrealizowane”, ponieważ zostało wdrożone poprzez nowelizację następujących przepisów: 1. Zarządzenie 121/2022 Rektora URK w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich w URK na lata 2023–2025); 2. Zarządzenie 112/2024 Rektora URK w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie; 3. Zarządzenie 110/2024 Rektora URK w sprawie planowania działalności naukowej na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie; 4. Zarządzenie 76/2024 Rektora URK w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej. Zgodnie z decyzją Komisji Rektorskiej nie są konieczne żadne nowe inicjatywy.
A17 - wprowadzenie zasad OTM-R-u	(+/-) G.12. Rekrutacja	Zrealizowano	Rektor	I.A17a. Wydanie zarządzenia Rektora URK	Zrealizowano	Polityka OTM-R została wprowadzona w URK w 2023 r.,

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
	(+/-) G21 Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)			w sprawie zasad OTM-R (ZR nr 9/2023 z dnia 25 stycznia 2023 r. w sprawie prowadzenia polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie). I.A17b. Publikacja polityki OTM-R w języku polskim i angielskim on-line. T.A17a. Polityka OTM-R jest publikowana on-line – 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.		więc działanie to zostało zakończone.
A.18. - opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego	(+/-) G.12. Rekrutacja	Zrealizowano	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rectorską Komisją ds.	I.A18. Wzór ogłoszenia rekrutacyjnego przyjęty ZR nr 16/2023 z dnia 20 lutego 2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela	Zrealizowano	Polityka OTM-R i wzór ogłoszenia rekrutacyjnego została wprowadzona w URK w 2023 r., więc działanie to zostało zakończone.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
			Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R); wzór publikowany on-line. T.A18. URK posiada odpowiedni szablon ogłoszenia rekrutacyjnego.		
A19 - zmiana zarządzeń Rektora w celu ich dostosowania do przyjętej polityki OTM-R, nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK	(+/-) G.12. Rekrutacja	Grudzień 2028	Rektor we współpracy z Prorektorem ds. Ogólnych, Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	I.A19. Wydanie zmienionych zarządzeń Rektora URK. T.A19. Naukowcy i doktoranci mają dobrze przygotowane, przejrzyste i zaktualizowane zarządzenia rektorskie	Przedłużone	Działanie to zostaje przedłużone do grudnia 2028 r., ponieważ polityka OTM-R musi zostać włączona do nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK.
A20. - uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji pracowników	(+/-) G.12. Rekrutacja	Grudzień 2028	Prorektor ds. Ogólnych, Biuro Spraw Osobowych, Dyrektor Centrum Informatyki URK	I.A20. Proces rekrutacji realizowany jest za pomocą elektronicznych narzędzi rekrutacyjnych. T.A20. OTM-R jest wspierany przez narzędzia e-rekrutacji.	Przedłużone	Do tej pory nie udało się zakupić elektronicznego narzędzia do procesu rekrutacji. Dlatego postanowiliśmy kontynuować wysiłki, aby w przyszłości kupić odpowiednią aplikację do tego celu.
A21 - wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w zakresie prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich grup R1-R4 zgodnie z Kodeksem	(+/-) G.13. Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G.14. Wybór (zapis Kodeksu)	Zrealizowano	Rektor, Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds.	I.A21a. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK w sprawie wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w sprawie przeprowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli	Zrealizowano	Polityka OTM-R została wprowadzona w URK w 2023 r., więc działanie to zostało zakończone.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	(+/-) 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)		wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK w Krakowie, Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (ZR nr 9/2023 z dnia 25 stycznia 2023r). 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 dotyczące prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich są		

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				publikowane on-line. T.A21b. Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu. T.A21c. Poprawa pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące procesu rekrutacji pracowników o min. 15%. T.A21d. Wszystkie ogłoszenia o pracę są zamieszczane na portalu EURAXESS.		
A22 - szkolenia informacyjne w zakresie OTM-R-u dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem doktora (grupa R2), dotyczące ich rozwoju zawodowego i wymagań rozwojowych, a także dla różnych grup interesariuszy wewnętrznych i kadry kierowniczej.	(+/-) G.13. Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G.21. Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Prorektor z Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych	I.A22a. Wysłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do pracowników ze stopniem naukowym doktora i doktorantów. I.A22b. Organizacja szkoleń i instruktaży dotyczących polityki OTM-R dla różnych grup docelowych (członkowie komisji ds. kadry akademickiej, komisji konkursowych, pracownicy pełniący funkcje kierownicze, pozostali pracownicy w grupie nauczycieli akademickich itp.). T.A22a. Naukowcy ze	Przedłużone	Polityka OTM-R została wprowadzona w URK w 2023 r. Musimy jednak przedłużyć to działanie i zapoznać badaczy z tym aktem prawa wewnętrznego. Dlatego potrzebne są nowe szkolenia informacyjne na temat polityki OTM-R, zwłaszcza dla doktorantów i młodych badaczy (R2).

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				stopniem doktora zatrudnieni w URK znają wymagania rekrutacyjne, a także cele i zasady oceny swojej działalności oraz możliwości długofalowego rozwoju zawodowego. T.A22b. Poprawa stanu wiedzy na temat możliwości rozwoju kariery zawodowej przez pracowników URK o min. 15%.		
A23 - powołanie Rady Mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni (przede wszystkim z grupy R4)	(-/+) G.22, Uznanie zawodu (-/+) G.36. Relacje z przełożonymi	Czerwiec 2026	Rektor	I.A23. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK. T.A23a. Młodzi badacze i doktoranci studenci korzystają z rad Rady Mentorów. T.A23b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące relacji z przełożonymi o min.10%	Przedłużone	Ostatnio wdrożono następujące nowe inicjatywy: 1. Zarządzenie Rektora 84/2024 w sprawie powołania Rzecznika Akademickiego na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie; 2. Zarządzenie 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025. Rektor URK nie powołał jednak Rady Mentorów jako organu doradczego dla naukowców. Zostanie ona powołana do czerwca 2026 r.
A24 - coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie	(+/-) G.23. Środowisko badawcze	Grudzień 2028 r. i dalej (działanie długoterminowe)	Kanclerz	I.A24. Roczne raporty o stanie obiektów technicznych i urządzeń. T.A24. Naukowcy URK mają do dyspozycji odpowiednie zaplecze oraz nowoczesną i	Przedłużone	W latach 2023-2024 w URK wdrożono następujące wewnętrzne akty prawne: 1. Komunikat Rektora 5/2023 wprowadził Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie; 2.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				wydajną aparaturę badawczą.		Zarządzenie 75/2023 Rektora URK wprowadziło zasady podziału środków dotacyjnych przeznaczonych na finansowanie nauki na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie; 3. Zarządzenie 109/2024 Rektora URK wprowadziło Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Niemniej jednak działanie to zostaje przedłużone do grudnia 2028 r. (jest to działanie długoterminowe). Powodem tego jest spadek pozytywnych odpowiedzi w badaniu ankietowym z 2024 r.
A25 - weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK		Zrealizowano	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Dyrektorem Centrum Transferu Technologii i Działem Aparatury URK	I.A25. Uchwalono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (Komunikat nr 5/2023 z dnia 28.06.2023 roku). T.A25. Naukowcy zatrudnieni w URK mają możliwość korzystania z infrastruktury badawczej URK.	Zrealizowano	Działanie to zostało zakończone w 2023 r. gdy ukazał się Komunikat Rektora nr 5/2023 wprowadzający Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie.
A26 - przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej dla pracowników z grup R1-R4	(+/-) G.24. Warunki pracy	Aktualizacja w kolejnych latach	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	I.A26. Zarządzeniem Rektora Nr 41/2023 wprowadzono Regulamin pracy zdalnej; Systematycznie, w każdym roku	Zrealizowano	Działanie to ma status „Zrealizowano”, ponieważ na URK wdrożono następujące inicjatywy: 1. Dokonano przeglądu dokumentów określających zasady udzielania

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
oraz innych pracowników URK w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy				przygotowywane są komunikaty w sprawie czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu Uczelni oraz urlopów wypoczynkowych. T.A26. Wszyscy naukowcy, w tym także z niepełnosprawnościami, mają zapewnione godne i elastyczne warunki pracy.		płatnych urlopów i pracy zdalnej dla naukowców R1-R4; 2. Rozporządzeniem 41/2023 Rektora URK wprowadzono Regulamin pracy zdalnej; 3. Corocznie systematycznie przygotowywane są komunikaty dotyczące czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu Uczelni i urlopów wypoczynkowych. Przykładowo w 2024 r. wydano Zarządzenie 25/2024 Rektora URK w sprawie zasad sporządzania i rozliczania planu działalności dydaktycznej oraz stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe od roku akademickiego 2024/2025. Nie planuje się żadnych nowych działań, ale będą przygotowywane coroczne komunikaty dotyczące czasu pracy.
A27 - przegląd i aktualizacja procedury awansowania (przed wszystkim pracowników z grup R1-R3).	(++) G.25. Stabilność i stałość zatrudnienia	Aktualizacja w kolejnych latach	Prorektor ds. Ogólnych, Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	I.A27. Wydanie zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie określenia zasad awansowania nauczycieli akademickich (Nr 107/2024); T.A27. Wszyscy pracownicy i doktoranci są zaznajomieni z zasadami postępowania awansowego.	Zrealizowano	Działanie to zostało zakończone, ponieważ Rektor wydał rozporządzenie 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Należy jednak wspomnieć, że jest to działanie długoterminowe, które zostanie zaktualizowane w nadchodzących latach.
A28 - szersza promocja działań wspierających naukowców ze wszystkich grup R1-R4 przez	(+/-) G.26. Finansowanie i wynagrodzeni	Działanie długoterminowe	Kierownik Biura Nauki, Dyrektor Centrum Transferu Technologii,	I.A28. Odpowiednie regulaminy, spotkania informacyjne i newslettery	W trakcie realizacji	Podjęto następujące inicjatywy: 1. Organizowanie spotkań informacyjnych i przygotowywanie newsletterów;

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.	e		Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji	T.A28. Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają dostęp do informacji na temat polityki wynagradzania oraz poziomu wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.		2. Promocja działań wspierających naukowców ze wszystkich grup (R1-R4) przez administrację URK, Biuro Nauki (SO), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP). Jest to działanie długoterminowe i będzie dalej realizowane w ciągu najbliższych kilku lat.
A29 – realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych wśród pracowników ze wszystkich grup (R1-R4).	(+/-) G.27. Równowaga płci	Działanie długoterminowe	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.	W trakcie realizacji	Wewnętrzne akty prawne URK związane z działaniem nr 29 zostały wdrożone już w 2022 r., tj. 1. Zarządzenie 9/2022 Rektora URK w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci; 2. Zarządzenie 15/2022 Rektora URK w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci. Obecnie jest realizowane upowszechnianie zasad równości płci wśród pracowników, w szczególności przez Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci.
A30 - opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.	(-/+) G.28. Rozwój kariery	Grudzień 2028	Rada Mentorów	I.A30. Odpowiedni przewodnik opublikowany na stronie internetowej uczelni. T.A30a. Naukowcy i doktoranci URK mają łatwy dostęp do wytycznych definiujących i wspierających rozwój ich kariery. T.A30b. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi	Przedłużone	W URK wdrożono nowe wewnętrzne akty prawne związane z działaniem nr 30: 1. Zarządzenie 8/2023 Rektora URK dotyczące zasad awansowania nauczycieli akademickich, znowelizowane; ZR Nr 107/2024; 2. Zarządzenie 120/2024, ZR Nr 15/2025 dotyczące wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego .

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				na pytania dotyczące rozwoju kariery naukowej o 10%.		Niestety wyniki badania z 2024 r. wskazały na niewystarczającą realizację zasady nr 28 (tj. rozwój kariery; 39,4% pozytywnych odpowiedzi). W odniesieniu do tej zasady nie nastąpiła istotna zmiana w odpowiedziach respondentów w porównaniu z badaniem z 2022 r. Respondenci nadal mają pewne zastrzeżenia co do skuteczności systemu wymiany kadr (zatrudnianie młodych naukowców). Dlatego też planowane jest nowe działanie w tym obszarze (patrz działanie nr 45).
A31 - promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej (szczególnie wśród naukowców z grup R1-R3) w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych	(-/+) G.29. Wartość mobilności	Działanie długoterminowe	Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą, Kierownik Biura Współpracy i Wymiany Międzynarodowej	I.A31. Wysyłanie co 6 miesięcy newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A31. Procedury mobilności są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów podróży.	W trakcie realizacji	Ostatnio wdrożono kilka nowych zarządzeń Rektora URK: 1. Zarządzenie 122/2024 Rektora URK w sprawie wyjazdów i staży krajowych; 2. Zarządzenie 123/2024 Rektora URK w sprawie wyjazdów i staży zagranicznych; 3. Zarządzenie 120/2024 Rektora URK 8. ZR Nr 120/2024, ZR Nr 15/2025 w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników URK; 4. Zarządzenie 111/2024 Rektora URK wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego. Dzięki temu procedury mobilności są teraz przejrzyste i umożliwiają szybki obieg niezbędnych dokumentów podróży. Ponadto odpowiednie e-maile promujące

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						międzynarodowe i krajowe działania w zakresie mobilności są dystrybuowane do wszystkich naukowców i doktorantów. Jest to działanie długoterminowe, dlatego ma status „W trakcie realizacji”.
A32 - organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa), szczególnie z grup R1-R3.	(--) G.30. Dostęp do doradztwa zawodowego	Grudzień 2028 r. i dalej (działanie długoterminowe)	Kierownik Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów	I.A32. Uruchomienie szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców. T.A32a. Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają możliwość rozwoju zawodowego. T.A32b. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące doradztwa zawodowego minimum o 20%.	Przedłużone	Ostatnią inicjatywą związaną z tą zasadą i działaniem jest Zarządzenie Rektora URK 120/2024, zmienione rozporządzeniem 15/2025 w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników URK. W badaniu z 2024 r., podobnie jak w 2022 r., tylko 1/5 respondentów odpowiedziała pozytywnie na pytanie dotyczące tej zasady, co oznacza brak postępów w jej wdrażaniu. Należy jednak zauważyć, że udział odpowiedzi „Trudno jednoznacznie powiedzieć” i „Nie mam zdania” łącznie stanowił ponad 50%, co sugeruje, że pracownicy zatrudnieni na stałe na Uniwersytecie nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i w związku z tym nie są zainteresowani tymi zagadnieniami. Nie mniej jednak konieczne jest zwiększenie aktywności w tym zakresie i rozszerzenie tego działania.
A33 - aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw	(-/+) G.31. Prawa własności intelektualnej (+/-) G.32.	Grudzień 2028	Dyrektor Centrum Transferu Technologii we współpracy z Sekcją Organizacyjno-Prawną	I.A33. Wydawanie zaktualizowanych wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK	Przedłużone	Zrealizowane inicjatywy w latach 2023-2024: 1. Uchwałą Senatu 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły Doktorskiej; 2. Uchwałą Senatu URK 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
własności intelektualnej	Współautorstwo (-/+) G.36. Relacje z przełożonym i			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.		Wspólnota Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Uchwałą Senatu URK 78/2024 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu. Niestety, wyniki ankiety 2024 wskazują, że percepcja poszanowania i ochrony praw własności intelektualnej, w tym udziału w środkach uzyskanych z komercjalizacji (48,9% pozytywnych odpowiedzi), uległa nieznacznemu pogorszeniu w porównaniu do wyników uzyskanych w 2022 r. W związku z tym URK wprowadzi nowe działania promujące wiedzę o prawach własności intelektualnej, uwzględniając procedury międzynarodowe (patrz: nowe działanie długoterminowe - Działanie nr 44).
A34 - przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z grup R1-R4 z zakresu prawa własności intelektualnej		Działanie długoterminowe	Przewodniczący Rectorskiej Komisji ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Dyrektorem Centrum Transferu Technologii	I.A34. Wysyłanie co 6 miesięcy newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A34a. Naukowcy i doktoranci URK znają prawa własności intelektualnej. T.A34b. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące prawa własności intelektualnej minimum	W trakcie realizacji	Lista nowych wewnętrznych aktów prawnych URK związanych z tymi trzema zasadami jest przedstawiona w Działaniu 32. Postanowiliśmy przeprowadzić serię szkoleń na temat własności intelektualnej dla wszystkich badaczy (R1-R4). Ponadto zostanie wprowadzone nowe długoterminowe działanie związane z Zasadą 31 (patrz Działanie nr 44).

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				o 20%.		
A35 - aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych	(-/+) G.33. Nauczanie	Zrealizowano	Rektor	I.A35. Zmiana zapisu w Statucie URK w § 111 punkt 4. Wprowadzano zapis: „W skład komisji może być także powołany ekspert zewnętrzny, w tym zagraniczny, posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny osób kandydujących”). T.A35. W URK rekrutacja prowadzona jest przy udziale komisji składającej się z co najmniej jednej osoby z zagranicy.	Zrealizowano	Działanie to, związane z zasadą „Nauczanie”, zostało ukończone w 2023 r. Niedawno wprowadzono kilka nowych zarządzeń Rektora URK dotyczących tej zasady (patrz analiza GAP).
A36 - aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami (z grup R1 i R2).			Prorektor ds. Ogólnych, Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	I.A36. Wydanie odpowiedniego zaktualizowanego zarządzenia Rektora URK (ZR nr 121/2022 z dnia 14 grudnia 2022 w sprawie zasad oceny nauczycieli za lata 2023-2025). T.A36a. Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają dostęp do informacji o systemie ocen pracowniczych. T.A36b. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich minimum	Zrealizowano	Działanie to, związane z zasadą „Nauczanie”, zostało ukończone w 2023 r. Niedawno wprowadzono kilka nowych zarządzeń Rektora URK dotyczących tej zasady (patrz analiza GAP).

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				o 15%.		
A37 - powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK	(-/+) G.34. Skargi/odwoła nia	Grudzień 2028	Rektor	I.A37a. wprowadzono zarządzenie w sprawie polityki antymobingowej w URK (ZR Nr 90/2022 z dnia 7 września 2022 r.); Zarządzeniem Rektora Nr 84/2024 powołano w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzecznika akademickiego. I.A37b. Wysyłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów dotyczących procedur składania skarg i wniosków. T.A37a. URK posiada odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów pracowniczych. Przy URK działa Rada Rozwiązywania Konfliktów. T.A37b. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące skarg i odwołań minimum o 15%.	Przedłużone	Wdrożone akty prawa wewnętrznego związane z tym działaniem: Już w 2022 r. Rektor URK wydał Zarządzenie 90/2022 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Wewnętrznej polityki antymobbingowej. Ponadto w 2024 r. Zarządzeniem 84/2024 Rektora URK powołało Rzecznika akademickiego. Wyniki wewnętrznego badania ankietowego z 2024 r. wskazują na niezadowalającą realizację Zasady nr 34, która jest związana z tym działaniem (35,0% pozytywnych odpowiedzi). Jednak podobnie jak w 2022 r. znaczny odsetek odpowiedzi to „Trudno jednoznacznie powiedzieć” i „Nie mam zdania”. Może to wynikać ze słabej znajomości procedur rozpatrywania skarg/odwołań przez naukowców, w tym kwestii związanych z konfliktami między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami lub braku napotykania problemów w swojej pracy zawodowej, które wymagają takich procedur. W związku z powyższym Komisja Rektorska przedłużyła to działanie do grudnia 2028 r. w celu podniesienia poziomu wiedzy pracowników URK na temat procedury składania skarg i odwołań.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						Prześlij opinię
A38 - aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).	(+/-) G.35, Udział w organach decyzyjnych	Działanie długoterminowe	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.	W trakcie realizacji	W okresowej ocenie pracowników naukowych komisja oceniająca bierze pod uwagę punkty za ich pracę w komisjach (udział w procesie decyzyjnym), np. komisje senackie, senackie i rektorskie, rady dyscyplinarne itp. Zasada ta jest zawarta w Zarządzeniu Rektora 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów okresowej oceny nauczycieli akademickich w URK na lata 2023–2025. Ponieważ jest to działanie długoterminowe, ma status „W trakcie realizacji”.
A39 - opracowanie wytycznych dla organów doradczych URK (rad wydziałów, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK na podstawie kwalifikacji zawodowych;	(-/+) G.36. Relacje z przełożonym i (-/+) G.37. Nadzór i obowiązki zarządcze	Grudzień 2028	Prorektor ds. Ogólnych, Senacka Komisja Organizacyjno - Statutowa	I.A39. Wytyczne dla organów doradczych URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie, rektorskie i wydziałowe) dotyczące 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	Przedłużone	Dotychczas znowelizowano następujące akty prawne URK związane z tymi dwiema zasadami: 1. Uchwałą Senatu 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły Doktorskiej; 2. Uchwałą Senatu Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie; 3. Uchwałą Senatu URK 78/2023 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej URK; 4. Zarządzenie 166/2020 Rektora URK w sprawie powołana Rektorskiego Zespołu Zadaniowego ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego. Niedawno zespół ten zorganizował szkolenie na temat

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				na stanowiska kierownicze w URK.		awansowania nauczycieli akademickich. Pomimo wprowadzenia kilku nowych wewnętrznych aktów prawnych, wyniki ankiety z 2024 r. wskazują jedynie na częściową realizację tej zasady (zmniejszenie odsetka odpowiedzi pozytywnych). Dlatego Komisja Rectorska proponuje rozszerzenie działań w celu pełnej realizacji tej zasady.
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	Działanie długoterminowe	Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Dyrektor Szkoły Doktorskiej	I.A40a. Wysyłanie co 6 miesięcy newslettera i/lub 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	W trakcie realizacji	Dotychczas podjęto następujące inicjatywy: 1. Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych, mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników uczelni (grupy R1-R4), takich jak Innowacyjny Program Rozwoju Strategicznego URK; 2. Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych, w tym współfinansowanie zagranicznych i krajowych stypendiów naukowo-badawczych dla nauczycieli akademickich, w szczególności z grup R1-R3; 3. Upowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach finansowania dla pracowników ze wszystkich grup (R1-R4). Ponadto Rektor URK wydał następujące zarządzenia: 1. Zarządzenie nr 111/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				finansowanych ze źródeł zewnętrznych. T.A40c. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące aplikowania o fundusze na badania naukowe minimum o 15%.		Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja; 2. Zarządzenie nr 109/2024 w sprawie wdrożenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników dydaktyczno-naukowych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Jest to działanie długofalowe podnoszące kwalifikacje zawodowe badaczy na wszystkich etapach ich kariery, które będzie realizowane również w kolejnych latach. Dlatego uzyskało status „W trakcie realizacji”.
A41 - aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich			Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Kierownik Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej	I.A41a. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. 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. T.A41a. Zapewnienie naukowcom niezbędnego wsparcia zawodowego w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych	W trakcie realizacji	Dotychczas podejmowano następujące inicjatywy: 1. Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych, mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników uczelni (grupy R1-R4), takich jak Innowacyjny Program Rozwoju Strategicznego URK; 2. Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych, w tym współfinansowanie zagranicznych i krajowych stypendiów naukowo-badawczych dla nauczycieli akademickich, w szczególności z grup R1-R3; 3. Upowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach finansowania dla pracowników ze wszystkich grup (R1-R4). Ponadto Rektor URK wydał następujące

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				na wszystkich etapach kariery. T.A41b. Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach zewnętrznych finansowanych z międzynarodowych źródeł. T.A41c. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące aplikowania o fundusze na badania naukowe minimum o 15%.		zarządzenia: 1. Zarządzenie nr 111/2024 wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja; 2. Zarządzenie nr 109/2024 w sprawie wykonania Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników dydaktyczno-naukowych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Jest to działanie długofalowe podnoszące kwalifikacje zawodowe badaczy na wszystkich etapach ich kariery, które będzie realizowane również w kolejnych latach. Dlatego uzyskało status „W trakcie realizacji”.
A42 - rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy				I. A42. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci. T.A42. Wszyscy badacze (R1-R4) mają dostęp do informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach finansowania.	W trakcie realizacji	To działanie jest procesem długotrwałym. Jest związane z tymi samymi wewnętrznymi aktami prawnymi, co działania 40 i 41; jednak dotyczy ono dystrybucji informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach finansowania wśród badaczy ze wszystkich grup (R1-R4). Ponieważ jest ono obecnie realizowane, uzyskało status „W trakcie realizacji”.
A43 - wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny	(-/+) G.40. Nadzór	Grudzień 2028	Koordynatorzy Rad poszczególnych dyscyplin naukowych	I.A43 Powołanie dla każdej dyscypliny naukowej opiekuna, który pomaga młodym naukowcom w rozwoju ich karier naukowych.	Przedłużone	Badanie ankietowe z 2024 r. wykazało spadek odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania związane z zasadą nr 40, co wskazuje na niezadowalającą realizację zasady nadzoru.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.				T.A43. Młodzi naukowcy mają możliwość zwrócenia się do korepetytora w celu uzyskania niezbędnych informacji dotyczących rozwoju kariery i wykonywania obowiązków zawodowych.		Dlatego Komisja Rectorska postanowiła zintensyfikować działania w tym obszarze. Akcja ta uzyskała więc status „Przedłużone”.
A44 - promocja praw własności intelektualnej wśród pracowników URK	(+/-) G. 3. Odpowiedzialność zawodowa (-/+) G.31. Prawa własności intelektualnej	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Dyrektor Centrum Transferu Technologii we współpracy z Sekcją Organizacyjno-Prawną	I.A44 Szkolenia z zakresu ochrony własności intelektualnej ze szczególnym uwzględnieniem aspektów procedur międzynarodowych. T.A44a Wszyscy badacze (R1-R4) mają wiedzę z zakresu spraw związanych z komercjalizacją wyników badań i ochroną własności intelektualnej; T.A44b Centrum Transferu Technologii URK wspiera naukowców i doktorantów w sprawach związanych z komercjalizacją badań i ochroną własności intelektualnej. T.A44c Zwiększenie odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytanie ankiety dotyczące odpowiedzialności zawodowej o 10%	Nowe działanie	Mimo że analiza aktów prawnych wskazuje, iż zasada ta została w pełni wdrożona, wyniki ankiety ewaluacyjnej przeprowadzonej w 2024 roku wskazują, że uczelnia powinna wprowadzić działania mające na celu upowszechnianie wiedzy na temat praw własności intelektualnej.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
A45 - podejmowanie działań w celu poprawy polityki kadrowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi.	(-/+) G.28. Rozwój kariery	Grudzień 2028 i dalej (działanie długoterminowe)	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	I.A45 Wprowadzenie nowych regulacji prawnych w URK (Statut) podkreślających znaczenie jakości naukowej pracowników i wskazujących na potrzebę stałego podnoszenia kompetencji pracowników URK. T.A45 Pracownicy URK (szczególnie z grup R1 i R2) mają możliwość stałego podnoszenia kompetencji, co gwarantują zapisy prawa lokalnego uchwalonego przez Senat Uczelni.	Nowe działanie	Wyniki okresowego badania ewaluacyjnego, przeprowadzonego w roku 2024, wykazały niewystarczającą realizację zasady nr 28; nie było znaczącej poprawy w odpowiedziach respondentów na tę zasadę w porównaniu z badaniem z 2022 r. Respondenci nadal mają pewne zastrzeżenia co do skuteczności systemu rozwoju kadry w URK (zatrudniania młodych naukowców). Dlatego wprowadzono dodatkowe działania w tym obszarze.

Rozszerzona wersja sprawdzonej Strategii HR dla Twojej organizacji na kolejne 3 lata, w tym polityka OTM-R, musi zostać opublikowana na stronie internetowej Twojej organizacji. Podaj link do dedykowanej strony internetowej (stron) internetowej :

URL *: <https://logohr.urk.edu.pl/>

Uwagi dotyczące wdrażania zasad OTM-R

Przygotowaliśmy zaktualizowaną listę kontrolną OTM-R, która uwzględnia zmiany związane z wprowadzoną w URK polityką OTM-R. Niedociągnięcia i braki zidentyfikowane w analizie OTM-R znalazły odzwierciedlenie w zaktualizowanym Planie działań i nowym dokumencie zatytułowanym: „Plan działań na rzecz wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, Strategia HRS4R URK na lata 2025-2028” (stanowiącym integralną część oceny okresowej).

W URK obecnie obowiązujące akty prawne jasno i precyzyjnie określają procedury związane z rekrutacją pracowników na każdy rodzaj stanowiska. URK posiada politykę OTM-R, wprowadzoną Zarządzeniem Rektora 9/2023, która definiuje procedury i praktyki dla wszystkich stanowisk oraz zawiera wytyczne dla komisji rekrutacyjnych. Zarządzenie jest dostępne na stronie internetowej w języku polskim:

<https://logohr.urk.edu.pl/otm-r> oraz na anglojęzycznej stronie internetowej: <https://logohr.urk.edu.pl/en/otm-r>

Proces rekrutacji w URK odbywa się z wykorzystaniem narzędzi informatycznych. Ogłoszenia o pracę zamieszczane są zarówno na stronie internetowej Uczelni, jak i na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej (BIP):

(<https://bip.malopolska.pl/urkrakow,m,416480,stanowiska-dla-nauczycieli-akademickich.html>

<https://bip.malopolska.pl/urkrakow,m,401203,2022.html>) oraz portalu EURAXESS JOBS, oraz bazie ogłoszeń na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (<http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/>). Uczelnia korzysta również z programu SIMPLE - modułu kadrowego do obsługi spraw pracowniczych. Kandydaci mogą kontaktować się i przysyłać dokumenty pocztą elektroniczną. Planowany jest również zakup oprogramowania do e-rekrutacji.

Po opublikowaniu Zarządzenia Rektora (16/2023), w którym przyjęto politykę OTM-R, wprowadzono szablon ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego na URK. Inicjatywa ta wiąże się z wdrożeniem polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R). Obecny szablon jasno określa kryteria rekrutacji na dane stanowisko i jest zgodny z polityką OTM-R (link: <https://akty.urk.edu.pl/zarzadzania-rektora/2023> ; Załącznik nr 1 Szablon ogłoszenia w języku polskim; szablon ogłoszenia w języku angielskim. Więcej informacji można znaleźć w Strategii HRS4R URK 2025-2028 w tabeli w rozdziale 6, zatytułowanym: „Lista kontrolna samooceny dla otwartej, przejrzystej i opartej na zasługach rekrutacji (OTM-R) na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (URK) w 2024 r.”.

Zaktualizowana lista kontrolna OTM-R i analiza GAP wykazały, że niektóre działania wchodzące w zakres obszaru Rekrutacja i selekcja Kodeksu postępowania w rekrutacji zostały zrealizowane: A17, A18, A21; jednak nadal istnieją Działania związane z tym obszarem, których realizacja została przedłużona, tj. A19, A20 i A22. Niemniej jednak obecnie proces rekrutacji w URK jest przejrzysty i wolny od dyskryminacji. Procesy związane z mianowaniem i awansowaniem pracowników są zgodne z zasadami i przepisami dotyczącymi równego traktowania, obiektywizmu i przejrzystości. W decyzjach dotyczących mianowania brane są pod uwagę wyłącznie obiektywne i mierzalne podstawy. Rekrutacja badaczy powinna mieć na celu znalezienie osób o jak najlepszej wiedzy fachowej i potencjale do wykonywania obowiązków związanych ze stanowiskiem.

W idealnym przypadku rozszerzona wersja sprawdzonej polityki i działań OTM-R powinna zostać opublikowana na stronie internetowej Twojej organizacji.

Podaj link do dedykowanej strony internetowej OTM-R, jeśli jest ona inna niż ta, na której znajduje się sprawdzona strategia HR.

Adres URL: <https://logohr.urk.edu.pl/>

4. Proces implementacji

Ogólny przegląd procesu implementacji: (maks. 1000 słów)

Pierwsza wersja Planu działań na rzecz wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (**Strategia HRS4R URK**) została przygotowana na podstawie analizy luk i listy kontrolnej OTMR i przyjęta przez Komisję Rektorską ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Rolniczym (dalej: Komisja Rektorska) na posiedzeniu w dniu 29 czerwca 2022 r. Senat URK przyjął ją **21 września 2022 r.** i od tego czasu rozpoczął się proces jej wdrażania przez Rektora URK, prorektorów i kierowników poszczególnych jednostek uniwersyteckich.

Po otrzymaniu recenzji z Komisji Europejskiej **w dniu 9 marca 2023 r.** podstawowe dokumenty zawarte w Strategii HRS4R URK (opis procesu fazy początkowej, analiza luk, lista kontrolna OTM-R i plan działania) zostały poprawione zgodnie z zaleceniami ekspertów zespołu EURAXESS Rights, przeanalizowane i zaakceptowane przez Komisję Rectorską 18 kwietnia 2023 r., a następnie zatwierdzone przez Senat URK **w dniu 26 kwietnia 2023 r.**

Od momentu uzyskania logo HR Excellence in Research w dniu **23 maja 2023 r.** rozpoczął się okres wdrażania Strategii HRS4R URK. W tym czasie odbyło się kilka posiedzeń Komisji Rectorskiej, których celem była analiza sprawozdań z realizacji Strategii otrzymanych od Zespołu ds. monitorowania wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na URK (został powołany zarządzeniem Rektora nr 97/2022 z dnia 23 września 2022 r. Skład tego zespołu można znaleźć na stronie internetowej: <https://logohr.urk.edu.pl/zespol-monitorujacy-hr>). Wykaz posiedzeń Komisji Rectorskiej i Zespołu Monitorującego w trakcie wdrażania strategii i przygotowywania sprawozdania okresowego dostępny jest na stronie internetowej URK: <https://logohr.urk.edu.pl/wdrazanie> . W okresie wrzesień 2024 r. – styczeń 2025 r. znacząco zintensyfikowano prace nad wdrożeniem Strategii HRS4R URK. W tym okresie działania Komisji Rectorskiej koncentrowały się na ocenie okresowej i dalszym doskonaleniu działań zgodnych z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W listopadzie 2024 r. przyjęto ankietę diagnostyczną w celu oceny obecnego stanu wdrażania Strategii HRS4R na Uniwersytecie. W tym celu przeprowadzono tę samą ankietę (złożoną z 65 pytań), co w 2022 r., aby zebrać aktualne opinie od pracowników naukowych i doktorantów (R1-R4) dotyczące warunków pracy, procesów rekrutacyjnych i rozwoju kariery. Na podstawie tych danych Komisja Rectorska przygotowała zaktualizowaną analizę GAP, analizę OTM-R i Plan działania, które zostały uwzględnione w zmienionej **Strategii HRS4R URK na lata 2025-2028**. Niniejszy dokument został zatwierdzony **Uchwałą Senatu URK nr 20/2025 z dnia 26 marca 2025 r.** w sprawie przyjęcia Strategii HRS4R URK - Planu działań na rzecz wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie, link: <https://bip.malopolska.pl/urkrakow,a,2638741,uchwala-nr-202025-senatu-universytetu-rolniczego-im-hugona-kollataja-w-krakowie-z-dnia-26-marca-2025.html>

Upewnij się, że obejmujesz również wszystkie aspekty wyszczególnione na poniższej liście kontrolnej, które musisz szczegółowo opisać::

W jaki sposób została przygotowana ocena okresowa postępów wdrażania strategii HR?

Ocena okresowa została przygotowana we współpracy z Rectorską Komisją ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w URK (Komisja HR) oraz Zespołem ds. Monitorowania Wdrażania Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w URK (Zespół Monitorujący). Na początku wspólnie zdefiniowaliśmy zakres i kluczowe obszary oceny okresowej, odnosząc się do strategicznych wytycznych Uniwersytetu i standardów HRS4R. Aby przygotować przegląd wewnętrzny, Komisja HR we współpracy z Zespołem Monitorującym rozpoczęła od analizy bieżących polityk HR, procedur i celów strategicznych Uniwersytetu. Zebraliśmy i przejrzelismy kluczowe dokumenty, w tym dane dotyczące zatrudnienia, opinie pracowników, wyniki ocen i zapisy dotyczące zgodności. Przeprowadzono konsultacje z kluczowymi interesariuszami, takimi jak Biuro Kadr, aby kompleksowo zrozumieć obecną sytuację i zidentyfikować potencjalne obszary budzące obawy. Na podstawie zebranych informacji przeprowadziliśmy analizę luk, podkreślając mocne strony, a także obszary wymagające poprawy, ze szczególnym uwzględnieniem procesów rekrutacyjnych, rozwoju personelu i inicjatyw związanych z równością.

Organizowaliśmy regularne spotkania robocze w trakcie całego procesu przygotowawczego, aby omówić ustalenia, podzielić się obserwacjami i opracować wstępne wnioski. Komisja ds. Oceny Kadr odegrała kluczową rolę w interpretacji wyników i sformułowaniu zaleceń, zapewniając ich zgodność z zasadami przejrzystości, równych szans i wsparcia rozwoju personelu. Rezultatem naszych wspólnych wysiłków był kompleksowy raport z przeglądu wewnętrznego, który odzwierciedlał obecny stan rzeczy i nakreślił konkretne kierunki poprawy polityki i praktyk HR Uniwersytetu.

W jaki sposób zaangażowano środowisko badawcze, swoich głównych interesariuszy, w proces wdrażania?

Od samego początku wdrażania Strategii RSR4R w URK staraliśmy się zapewnić znaczące zaangażowanie społeczności akademickiej i innych kluczowych interesariuszy poprzez utworzenie zrównoważonej Komisji HR i Zespołu Monitorującego. Skupiliśmy się na zgromadzeniu grup reprezentujących szerokie spektrum społeczności uniwersyteckiej, w tym badaczy na różnych etapach kariery (R1-R4), pracowników administracyjnych i liderów akademickich.

Ta różnorodność umożliwiła obu organom odzwierciedlenie różnych perspektyw, identyfikację rzeczywistych potrzeb i wyzwań oraz zaangażowanie się w konstruktywny dialog. Ich aktywny udział w procesie wdrażania zapewnia, że decyzje są oparte na codziennych doświadczeniach i zgodne z oczekiwaniami społeczności akademickiej.

Działania związane z wdrażaniem Strategii HRS4R na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

W okresie od września 2024 r. do stycznia 2025 r. Uniwersytet Rolniczy w Krakowie kontynuował intensywne wysiłki na rzecz wdrożenia strategii HRS4R, koncentrując się na ocenie okresowej i dalszym doskonaleniu działań zgodnych z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

- Wrzesień 2024 r. – zaktualizowano skład Rektorskiej Komisji HR ds. wdrażania Karty i Kodeksu, rozszerzając zespół o nowych członków reprezentujących różne grupy pracowników na uniwersytecie. Zapewniło to szeroką reprezentację i zwiększyło kompetencje Komisji.
 - W październiku 2024 r. opracowano ankietę diagnostyczną w celu oceny obecnego stanu wdrażania HRS4R na uniwersytecie. Ankieta miała na celu zebranie aktualnych opinii pracowników naukowych i administracyjnych na temat warunków pracy, procesów rekrutacyjnych i rozwoju kariery.
 - Listopad 2024 r. – ankietę rozesłano do pracowników cztery razy (6, 13, 19, 25 listopada 2024 r.), aby zmaksymalizować uczestnictwo i dotrzeć do jak największej liczby pracowników.
 - 13 listopada 2024 r. – odbyło się spotkanie Komisji HR w celu zapoznania nowych członków z misją i obowiązkami Komisji. Omówiono bieżące kwestie i rozpoczęto planowanie działań związanych z oceną okresową.
 - 6 grudnia 2024 r. – Grupa Robocza 2 (WG2) – Podkomisja ds. Analizy Wyników Ankiety odbyła spotkanie w celu zorganizowania i zaplanowania prac analitycznych związanych z ankietą.
 - Grudzień 2024 r. – Pani Aleksandra Kieszkowska z Biura Kanclerza została mianowana Pełnomocnikiem Rektora ds. Wdrażania Strategii HRS4R. Ta nowo utworzona funkcja ma na celu wsparcie koordynacji i nadzoru nad wszystkimi działaniami związanymi z HRS4R.
 - 8 stycznia 2025 r. – odbyły się dwa spotkania:
 - WG2 (Grupa Robocza ds. Przeprowadzania i Analizy Wyników Ankiety) – przedstawiono i omówiono wstępne wyniki ankiety.
 - Odbyło się spotkanie z Przewodniczącym Grupy Roboczej 1 (WG1; Grupa Robocza ds. Analizy Aktów Prawnych) w celu zaplanowania przeglądu wewnętrznych dokumentów uniwersyteckich pod kątem zgodności z Kartą i Kodeksem.
 - 14 stycznia 2025 r. – odbyło się spotkanie z przewodniczącym grupy roboczej 3 (WG3; grupa robocza ds. przygotowania raportu HR), podczas którego zainicjowano proces aktualizacji Strategii HRS4R Uniwersytetu.
 - 15 stycznia 2025 r. – odbyło się wspólne spotkanie Komisji HR i Zespołu Monitorującego. Podczas spotkania przedstawiono i omówiono wyniki ankiety i przegląd prawny. Był to ważny krok w przygotowaniu do oceny okresowej i dalszego planowania strategicznego.
- Efektem tych działań było przygotowanie nowej analizy GAP, weryfikacji Planu Działań i opracowanie nowelizacji Strategii HRS4R URK na lata 2025-2028. Strategia ta została zatwierdzona Uchwałą przez Senatu URK nr 20/2025 z dnia 26 marca 2025 r 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 im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, link: <https://bip.malopolska.pl/urkrakow,a,2638741,uchwala-nr-202025-senatu-universytetu-rolniczego-im-hugona-kollataja-w-krakowie-z-dnia-26-marca-2025.html> .

Czy masz komitet wdrażający i/lub grupę sterującą, która regularnie nadzoruje postępy? *

Aby zaangażować społeczność akademicką i kluczowych interesariuszy w proces wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie, Zarządzeniem Rektora nr 172/2021 z dnia 10 listopada 2021 r. powołano Rektorską Komisję ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

W ramach tej Komisji utworzono cztery wyspecjalizowane podkomisje (grupy robocze), które zajmują się konkretnymi obszarami procesu wdrażania:

- Grupa robocza ds. analizy aktów prawnych (WG1),
- Grupa robocza ds. przeprowadzania i analizy wyników ankiety (WG2),
- Grupa robocza ds. przygotowania raportu HR (WG3),
- Grupa robocza ds. kontaktów z Komisją Europejską i zarządzania danymi (WG4).

Każda WG obejmuje przedstawicieli różnych sektorów społeczności uniwersyteckiej, w tym badaczy na różnych etapach kariery (R1-R4), pracowników administracyjnych i kadrę akademicką. Ta różnorodność pozwala na uwzględnienie szerokiego zakresu perspektyw i doświadczeń.

Ponadto, Zarządzeniem Rektora nr 97/2022 z dnia 23 września 2022 r. został powołany Rektorski Zespół ds. monitorowania wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK. Zespół ten aktywnie współpracuje z Komisją HR, wspierając wdrażanie, ocenę i ciągłe doskonalenie przyjętych działań. Działania obu organów są ściśle koordynowane, zapewniając systematyczną i przejrzystą realizację i monitorowanie zasad HRS4R zgodnie z oczekiwaniami Komisji Europejskiej i potrzebami społeczności akademickiej na naszym Uniwersytecie.

Czy istnieje jakieś dopasowanie polityk organizacyjnych do HRS4R? Na przykład, czy HRS4R jest wpisane do strategii badawczej organizacji, jako nadrzędna polityka HR *

Zasady HRS4R są włączone do strategii URK i polityki HR. Wdrożenie Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych znajduje odzwierciedlenie w naszym instytucjonalnym zaangażowaniu we wspieranie doskonałości badań, przejrzystej rekrutacji i rozwoju kariery na wszystkich etapach. W dniu 29 marca 2023 r. Senat URK podjął uchwałę nr 18/2023 w sprawie zmiany Strategii Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie dotyczącej wprowadzenia zapisu integrującego Strategię HRS4R ze Strategią URK – link: <https://urk.edu.pl/uczelnia/o-uczelni/misja-uczelni>

Zasady HRS4R zostały uwzględnione podczas przygotowywania i rewizji kluczowych dokumentów wewnętrznych, w tym planu strategicznego uniwersytetu i ram polityki HR. Ponadto utworzenie Komisji ds. Zasobów Ludzkich i Zespołu Monitorującego umożliwiło ustrukturyzowane podejście do dostosowania istniejących praktyk do standardów HRS4R.

Trwające prace obejmują wyraźne zintegrowanie HRS4R z procedurami rekrutacyjnymi, systemami oceny wyników i narzędziami rozwoju kariery. Proces ten jest wspierany na poziomie instytucjonalnym i uważany za kluczowy element wspierania nowoczesnego, otwartego i przyjaznego badaczom środowiska akademickiego.

W jaki sposób Twoja organizacja zapewniła wdrożenie proponowanych działań? *

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie ustanowił ustrukturyzowane i partycypacyjne podejście w celu zapewnienia skutecznego wdrożenia proponowanych działań. Komisja HR i Zespół Monitorujący, składające się z przedstawicieli różnych grup i szczebli personelu, aktywnie uczestniczą w planowaniu, wykonywaniu i nadzorowaniu procesu wdrażania.

Wszystkie działania są koordynowane pod nadzorem Pełnomocnika Rektora ds. Wdrażania Strategii HRS4R, który nadzoruje spójność ze strategią instytucjonalną i ułatwia komunikację między interesariuszami. Regularne spotkania Komisji HR, podkomisji (grup roboczych) i Zespołu Monitorującego umożliwiają bieżącą ocenę, dostosowywanie priorytetów i śledzenie postępów.

Ponadto kierownicy jednostek i pracownicy zostali poinformowani zarówno o początkowych, jak i zaktualizowanych strategiach HR i są zaangażowani we wdrażanie poszczególnych elementów w życie. Wewnętrzne przepisy są stale przeglądane i dostosowywane w celu zapewnienia zgodności z zasadami Karty i Kodeksu.

W jaki sposób monitorujesz postępy (harmonogram)? *

Postęp wdrażania poszczególnych zadań strategii jest monitorowany na podstawie szczegółowego harmonogramu działań zawartego w naszej Strategii HR4R URK, która została opracowana w związku z analizą GAP przeprowadzoną przez Komisję HR. W ramach tego procesu zidentyfikowano konkretne obszary wymagające poprawy, a odpowiednim jednostkom uniwersyteckim i osobom przypisano odpowiedzialność za ich wdrożenie.

Każde działanie w strategii jest powiązane z określonymi ramami czasowymi, co pozwala śledzić postęp w sposób ustrukturyzowany i mierzalny. Harmonogram służy jako narzędzie planowania i podstawa regularnych przeglądów przeprowadzanych przez Komisję HR i Zespół Monitorujący. Umożliwia to wczesną identyfikację opóźnień lub wyzwań i zapewnia, że działania naprawcze mogą zostać podjęte niezwłocznie. W ten sposób utrzymujemy dynamiczny, przejrzysty i rozliczalny proces wdrażania.

W jaki sposób będziesz mierzyć postęp (wskaźniki) w kontekście kolejnej oceny? *

Postęp będzie mierzony na podstawie zaktualizowanej Strategii HRS4R, która obejmuje Plan działań na rzecz wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Plan definiuje jasne wskaźniki dla każdego działania, zapewniając systematyczne monitorowanie i ocenę wdrażania. Wskaźniki te łączą elementy jakościowe i ilościowe i są bezpośrednio powiązane z konkretnymi działaniami opisanymi w strategii. Pozwalają nam na bieżąco skutecznie śledzić postęp, zapewniać rozliczalność i demonstrować zgodność z zasadami HRS4R w przygotowaniu do kolejnej oceny.

W jaki sposób zamierzasz przygotować się do oceny przez zespół zewnętrzny? *

W oczekiwaniu na nadchodzący przegląd zewnętrzny w ramach procesu HRS4R, Uniwersytet Rolniczy w Krakowie wdraża kompleksowy i wieloetapowy plan przygotowań. Działania te są koordynowane w ścisłej współpracy z Komisją HR, Zespołem Monitorującym, odpowiednimi grupami roboczymi (podkomisjami) oraz Pełnomocnikiem Rektora ds. Wdrażania Strategii HRS4R. Wewnętrzna ocena działań realizowanych w ramach Planu Działań HRS4R zostanie przeprowadzona przy użyciu wskaźników określonych w zaktualizowanej Strategii HRS4R URK. Każda grupa robocza (podkomisja) oceni przypisane jej obszary, dokonując przeglądu poziomu wdrożenia, oceniając skuteczność podjętych środków i identyfikując obszary wymagające dalszej poprawy. Kluczowym elementem procesu oceny będzie uruchomienie nowej ankiety skierowanej do pracowników i doktorantów, której celem będzie zebranie ich opinii na temat wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania. Wyniki ankiety pomogą ocenić skuteczność bieżących działań i wskazać pozostałe wyzwania. Częścią przygotowań będzie przegląd i aktualizacja wszystkich wcześniej przyjętych dokumentów (w tym procedur rekrutacyjnych, strategii rozwoju zawodowego, przepisów i rozporządzeń), aby upewnić się, że są one w pełni zgodne z zasadami Karty i Kodeksu oraz gotowe do przedstawienia podczas przeglądu zewnętrznego.

Na podstawie zebranych danych (wskaźników, analiz, wyników ankiet, konsultacji) zostanie opracowany kompleksowy raport podsumowujący, przedstawiający:

- poziom wdrożenia Planu działań,
- kluczowe osiągnięcia,
- napotkane wyzwania,
- i ulepszenia wprowadzone od czasu oceny okresowej.

Planujemy aktywnie zaangażować społeczność akademicką poprzez wewnętrzne działania komunikacyjne i konsultacyjne, w tym:

- newslettery i aktualizacje e-mailowe,
- dedykowaną stronę intranetu,
- spotkania informacyjne i konsultacyjne z zespołami badawczymi i kierownikami jednostek.

Skompilujemy kompletny zestaw dokumentacji potwierdzającej wdrożenie określonych działań (np. kopie zarządzeń, raporty z analiz, zapisy szkoleń, protokoły ze spotkań). Rozważamy również zorganizowanie audytu wewnętrznego lub pozorowanej wizyty przeglądowej, aby lepiej przygotować zespół zarówno pod względem merytorycznym, jak i logistycznym.

Dodatkowe uwagi/komentarze dotyczące proponowanego procesu realizacji: (maks. 1000 słów)

W procesie wdrażania działań zapisanych w Strategii HRS4R URK oraz w procesie jej nowelizacji (Strategia HRS4R URK 2025-2028) wykorzystywane były i są internetowe kanały komunikacji ze środowiskiem akademickim URK:

- strona internetowa w języku angielskim: <https://logohr.urk.edu.pl/en/> _
- strona internetowa w języku polskim: <https://logohr.urk.edu.pl/>
- link do stron internetowych poświęconych procesowi wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych znajduje się również na głównej stronie internetowej URK (zakładka pionowa z prawej strony):
 - wersja polskojęzyczna: <https://urk.edu.pl/>
 - wersja anglojęzyczna: <https://urk.edu.pl/en/>
- przesyłanie drogą mailową informacji o osiągniętych kamieniach milowych i planowanych wydarzeniach skierowanych do całej społeczności URK (np. przeprowadzenie ankiety lub przedstawienie jej wyników) oraz specjalne wiadomości e-mail od władz uczelni do pracowników uczelni.