

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 20 Senatu URK z dnia 26 marca 2025 r. w sprawie przyjęcia
Strategii HRS4R URK 2025–2028
– Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych
w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

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

**Strategia HRS4R URK
na lata 2025–2028**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Kraków 2025

Strategia HRS4R
Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
2025-2028

Słowo JM Rektora Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie

Uzyskanie w 2023 roku Logo HR Excellence in Research wynikało z oddolnej inicjatywy Wspólnoty akademickiej naszej Uczelni i wymagało pogłębionej diagnozy silnych i słabych stron oraz opracowania i przyjęcia wieloletniej strategii opartej o wytyczne Komisji Europejskiej w ramach Human Resources Strategy for Researchers. Zgodnie z przyjętą wówczas mapą drogową, na rok 2025 zaplanowana została ewaluacja wdrożonych dwa lata temu działań. Materiałem wyjściowym do przygotowania niniejszego materiału był przegląd zmian prawnych wprowadzanych na poziomie unijnym, krajowym i uczelnianym oraz ankieta skierowana do pracowników naszej Uczelni.

Mamy świadomość, że lata 2023–2025 upłynęły pod znakiem dynamicznych wydarzeń politycznych i gospodarczych, dotyczących także Społeczność Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Jednak dzięki przyjętym procedurom oraz determinacji całej Wspólnoty akademickiej, Uczelnia wzmocniła swą pozycję naukową (co potwierdzają uzyskane kategorie naukowe oraz decyzje Polskiej Komisji Akredytacyjnej); kadrową (przejrzyste procedury rekrutacji i awansu pracowników we wszystkich grupach R1–R4, poczynając od doktorantów, a na profesorach tytularnych kończąc) oraz finansową. Zmianie uległa także struktura Uczelni, gdyż z dniem 1 października 2025 r. Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej zostało przekształcone w Wydział Medycyny Weterynaryjnej. Rozbudowie uległa również baza dydaktyczno-naukowa dla wszystkich wydziałów.

Działając zgodnie z założeniami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych przygotowany dokument, zawiera zdefiniowane kierunki działań, zmierzające do ciągłego podnoszenia poziomu kompetencji pozyskiwanej kadry oraz doskonaleniu umiejętności i warsztatu naukowego uczonych i doktorantów prowadzących badania w Uczelni.

dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

SPIS TREŚCI

1. Ogólna charakterystyka Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (w treści Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie)	6
1.1 Lokalizacja Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie	6
1.2 Charakterystyka struktury kadry – stan na 30 czerwca 2022 r. i 31 grudnia 2024	8
1.3 Profil działalności badawczej, dyscypliny naukowe, uprawnienia akademickie	9
1.4 Transfer wiedzy i technologii do gospodarki	11
1.5 Internacjonalizacja	11
1.6 Mobilność pracowników Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie	12
1.7 Profil kształcenia, liczba studentów – stan na 31 grudnia 2022 r. i 31 grudnia 2024 r.	15
2. Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie.	16
2.1 Umocowanie prawne i skład Komisji	
2.2 Opis działań Rektorskiej Komisji i jej udział w procesie wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie	
3. Badanie opinii członków wspólnoty akademickiej – diagnoza jakościowa	20
3.1 Metodologia badań	20
3.2 Charakterystyka grup objętych badaniami ankietowymi	22
3.3 Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie w roku 2022 i 2024	28
4. Analiza aktów prawnych	35
5. Analiza GAP	97
6. Analiza OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment)	130
7. Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie	142
8. Harmonogram działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie	173
9. Monitoring wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań	187
10. Wnioski	187

Wykaz załączników

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

Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 6 października 2021 r. procedury, mającej na celu włączenie Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie do grona jednostek naukowych popierających zapisy Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

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

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

Załącznik 5. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

Załącznik 6. Initial Assessment & Granting.

Załącznik 7. Wzór narzędzia badawczego (ankieta).

Strategia HRS4R Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Słowo JM Rektora Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie

Uzyskanie w 2023 roku Logo HR Excellence in Research wynikało z oddolnej inicjatywy Wspólnoty akademickiej naszej Uczelni i wymagało pogłębionej diagnozy silnych i słabych stron oraz opracowania i przyjęcia wieloletniej strategii opartej o wytyczne Komisji Europejskiej w ramach Human Resources Strategy for Researchers. Zgodnie z przyjętą wówczas mapą drogową, na rok 2025 zaplanowana została ewaluacja wdrożonych dwa lata temu działań. Materiałem wyjściowym do przygotowania niniejszego materiału był przegląd zmian prawnych wprowadzanych na poziomie unijnym, krajowym i uczelnianym oraz ankieta skierowana do pracowników naszej Uczelni.

Mamy świadomość, że lata 2023–2025 upłynęły pod znakiem dynamicznych wydarzeń politycznych i gospodarczych, dotyczących także Społeczność Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. Jednak dzięki przyjętym procedurom oraz determinacji całej Wspólnoty akademickiej, Uczelnia wzmocniła swą pozycję naukową (co potwierdzają uzyskane kategorie naukowe oraz decyzje Polskiej Komisji Akredytacyjnej); kadrową (przejrzyste procedury rekrutacji i awansu pracowników we wszystkich grupach R1–R4, poczynając od doktorantów, a na profesorach tytularnych kończąc) oraz finansową. Zmianie uległa także struktura Uczelni, gdyż z dniem 1 października 2025 r. Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej zostało przekształcone w Wydział Medycyny Weterynaryjnej. Rozbudowie uległa również baza dydaktyczno-naukowa dla wszystkich wydziałów.

Działając zgodnie z założeniami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych przygotowany dokument, zawiera zdefiniowane kierunki działań, zmierzające do ciągłego podnoszenia poziomu kompetencji pozyskiwanej kadry oraz doskonaleniu umiejętności i warsztatu naukowego uczonych i doktorantów prowadzących badania w Uczelni.

dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

1. Ogólna charakterystyka Uniwersytetu Rolniczego

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

1.1 Lokalizacja Uniwersytetu Rolniczego

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

Legenda:

WR-E – Wydział Rolniczo-Ekonomiczny

WL – Wydział Leśny

WHiBZ – Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt

WiSiG – Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji

WBiO – Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa

WIPiE – Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki

WTŻ – Wydział Technologii Żywności

WMW – Wydział Medycyny Weterynaryjnej

CTT – Centrum Transferu Technologii

CAWP – Centrum Administracyjnego Wsparcia projektów

DS – dom studencki (akademik)

CKiKU - Centrum Kultury i Kształcenia Ustawicznego

SWF – Studium Wychowania Fizycznego

SJO – Studium Języków Obcych

SD – Stacja Doświadczalna

CBiE – Centrum Badawcze i Edukacyjne WHiBZ w Rzęsce

CiOBPiBŻ – Centrum Innowacji oraz Badań Prozdrowotnej i Bezpiecznej Żywności

RGD URK - Rolnicze Gospodarstwo Doświadczalne

LZD – Leśny Zakład Doświadczalny w Krynicy-Zdroju

Adres	Jednostka/nazwa
al. Mickiewicza 21, 31-120 Kraków	Rektorat i WR-E, CTT, CAWP, tzw. „Collegium Godlewskiego”
al. Mickiewicza 21 A, 31-120 Kraków	Administracja tzw. „Pojnarówka”
al. Mickiewicza 21 B, 31-120 Kraków	Szklarnia
al. Mickiewicza 21 C, 31-120 Kraków	CTT tzw. „Dominiczówka”
ul. Czysta 21, 31-121 Kraków	Administracja
al. Mickiewicza 24-28, 30-059 Kraków	WHiBZ, WiSiG, WR-E, WMW, Biblioteka Główna URK, tzw. „Budynek Jubileuszowy”
al. 29 Listopada 46, 31-425 Kraków	WL, CKiKU, Wydawnictwo URK, SWF
al. 29 Listopada 48, 31-425 Kraków	SWF (FITNESS)

al. 29 Listopada 48A, 31-425 Kraków	DS. MERKURY
al. 29 Listopada 48B, 31-425 Kraków	DS. CZWÓRKA
al. 29 Listopada 48C, 31-425 Kraków	DS. OAZA
al. 29 Listopada 52, 31-425 Kraków	SJO tzw. „Dworek Janczewskiego”
al. 29 Listopada 54, 31-425 Kraków	WBiO, tzw. „Collegium Wojtaszka”
al. 29 Listopada 56, 31-425 Kraków	WBiO – Chłodnia
al. 29 Listopada 56A, 31-425 Kraków	WBiO – Łącznik
al. 29 Listopada 56B, 31-425 Kraków	WBiO – Szklarnia
al. 29 Listopada 58, 31-425 Kraków	SWF Hala Sportowa
ul. Klemensiewicza 3, 31-482 Kraków	CKiKU, Archiwum Biblioteki „Klub Akademicki ARKA”
ul. Balicka 104, 30-149 Kraków	CIOBPiBŻ
ul. Balicka 122, 30-149 Kraków	WTŻ
ul. Balicka 116 budynek F, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 A budynek F, 30-149 Kraków	WIPiE/budynek mieszkalny
ul. Balicka 116 B budynek A, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek B, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek C, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek E, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek G, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek H, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek I, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 B budynek J, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 116 C budynek D, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 120 budynek M, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 120A budynek N, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 120B budynek laboratoryjny, 30-149 Kraków	WIPiE
ul. Balicka 253, 30-198 Kraków	Administracja
ul. Balicka 253A, 30-198 Kraków	WiSiG
ul. Balicka 253B, 30-198 Kraków	WiSiG
ul. Balicka 253C, 30-198 Kraków	WiSiG
ul. Łupaszki 4, 30-198 Kraków	WR-E
ul. Łupaszki 6, 30-198 Kraków	WIPiE, WR-E
ul. Prof. T. Spiczakowa 4, 30-199 Kraków	Budynek mieszkalny
ul. Prof. T. Spiczakowa 6, 30-199 Kraków	WHiBZ
ul. Podłużna 3, 30-239 Kraków	WR-E
ul. Łobzowska 24, 31-140 Kraków	WR-E
ul. Jabłonowskich 10-12, 31-144 Kraków	DA. BRATNIAK
ul. Urzędnicza 68, 30-074 Kraków	DS. MŁODOŚĆ
ul. Jodłowa 12, 30-251 Kraków	WMW, WHiBZ, budynek mieszkalny
ul. Rędzina 1, 30-248 Kraków	Budynek mieszkalny
ul. Rędzina 1 A, 30-248 Kraków	Budynek mieszkalny
ul. Rędzina 1B, 30-248 Kraków	WHiBZ
ul. Rędzina 1C, 30-248 Kraków	OMEiI, WMW

ul. Rędzina 1D, 30-248 Kraków	OMEiI, WMW
ul. Rędzina 1E, 30-248 Kraków	OMEiI, WMW
ul. Rędzina 1F, 30-248 Kraków	OMEiI, WMW
ul. Rędzina 1G, 30-248 Kraków	OMEiI, WMW
ul. Rędzina 2, 30-248 Kraków	WHiBZ
ul. Orla 85, 30-244 Kraków	WHiBZ
Prusy, ul. Uniwersytecka 5-7, 32-010 Kocmyrzów	RGD URK, SD WR-E
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 1, 32-087 Zielonki	Budynek mieszkalny
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 5, 32-087 Zielonki	WBiO
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 3, 32-087 Zielonki	WBiO
Garlica Murowana, ul. Marmurowa 7, 32-087 Zielonki	Budynek mieszkalny
Rząska, ul. Krakowska 2, 30-199 Kraków 48	Uniwersytecka Poliklinika Weterynaryjna, WMW
Rząska, ul. Krakowska 2B, 30-199 Kraków 49	Patomorfologia, WMW
Rząska, ul. Krakowska 4, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Rząska, ul. Krakowska 6, 6 A, B, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Rząska, ul. Krakowska 11, 30-199 Kraków 48	CBiE WHiBZ
Czarna Niżna 30, 33-380 Krynica-Zdrój	SD WR-E
Kopciowa 76/1, Mochnaczka Wyżna, 33-380 Krynica-Zdrój	SD WL
ul. Ludowa 10, 33-380 Krynica-Zdrój	LZD – administracja
ul. Ludowa 12, 33-380 Krynica-Zdrój	Bursa, i budynki techniczne łącznie
ul. Ludowa 14, 33-380 Krynica-Zdrój	3 budynki z pokojami na wynajem
ul. Reymonta 4, 33-380 Krynica-Zdrój	Budynek do dyspozycji Rektora
ul. Reymonta 6, 33-380 Krynica-Zdrój	Budynek LZD

1.2 Charakterystyka struktury kadry – stan na 30 czerwca 2022 r. i 31 grudnia 2024 r.

Najmocniejszą stroną Uniwersytetu Rolniczego są pracownicy, stale podnoszący swe kwalifikacje.

Na dzień 30 czerwca 2022 r. Uczelnia zatrudniała:

Ogółem – 1491 pracowników, w tym:

1. nauczyciele akademicki – 733, w tym:
profesorowie tytularni – 91
doktorzy habilitowani – 261
doktorzy – 312
magistry – 69

2. pracownicy niebędący nauczycielami – 719, w tym:
administracja – 266
pracownicy biblioteczni – 27

pracownicy techniczni – 216
obsługa – 210

3. Leśny Zakład Doświadczalny w Krynicy-Zdroju – 39.

W okresie podlegającym niniejszemu opracowaniu zmianie uległy dane

Charakterystyka struktury kadry – stan na 31 grudnia 2024 r.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. Uczelnia zatrudniała:

Ogółem – 1520 osób, w tym:

1. nauczyciele akademicki – 750, w tym:
profesorowie tytularni – 90;
doktorzy habilitowani – 264;
doktorzy – 334;
magistrzy – 62;
2. pracownicy niebędący nauczycielami – 770, w tym:
administracja – 277;
pracownicy biblioteczni – 25;
pracownicy techniczni – 225;
obsługa – 206;
3. Leśny Zakład Doświadczalny w Krynicy-Zdroju – 37.

1.3 Profil działalności badawczej, dyscypliny naukowe, uprawnienia akademickie

Badania prowadzone są w 12 dyscyplinach naukowych,
<https://urk.edu.pl/uniwersytet/dyscypliny-naukowe>

Ekonomia i finanse,
Inżynieria lądowa, geodezja i transport,
Inżynieria mechaniczna,
Inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka,
Matematyka,
Nauki biologiczne,
Nauki leśne,
Nauki o zarządzaniu i jakości,
Rolnictwo i ogrodnictwo,
Technologia żywności i żywienie,
Weterynaria,
Zootechnika i rybactwo.

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

Uczelnia dysponuje 4 laboratoriami posiadającymi akredytację PCA:

Laboratorium Eksperymentalnych Technik Badawczych Surowców i Produktów Biologicznych, <https://labet.urk.edu.pl/>

Laboratorium Technologii Produkcji i Oceny Jakości Biopaliw, <https://labiom.urk.edu.pl/>

Laboratorium Geochemii Środowiska Leśnego i Terenów Przeznaczonych do Rekultywacji, <https://labgeochemia.urk.edu.pl/>

Laboratorium Fizyko-Chemicznych i Mikrobiologicznych Analiz Odpadów, <https://lfcimao.urk.edu.pl/>

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

Stopień doktora:

1. Dziedzina: nauk rolniczych, dyscyplina:
nauki leśne
rolnictwo i ogrodnictwo
technologia żywności i żywienia
zootechnika i rybactwo

2. Dziedzina: nauk inżynieryjno-technicznych, dyscyplina:
inżynieria mechaniczna
inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka
inżynieria lądowa i transport

3. Dziedzina: nauk społecznych, dyscyplina:
ekonomia i finanse

Stopień doktora habilitowanego:

1. Dziedzina: nauk rolniczych, dyscyplina:
nauki leśne
rolnictwo i ogrodnictwo
technologia żywności i żywienia
zootechnika i rybactwo

2. Dziedzina: nauk inżynieryjno-technicznych, dyscyplina:
inżynieria mechaniczna
inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka.

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

W okresie podlegającym niniejszemu opracowaniu zmianie uległa podstawa prawna. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. (Dz.U. 2018 poz. 1818) zostało uchylone i zastąpione Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 11 października 2022 r. (Dz.U. 2022 poz. 2202). Następnie, w dniu 14 września 2023 r., wprowadzono nowelizację tego rozporządzenia (Dz.U. 2023 poz. 1958). Obecnie obowiązuje tekst jednolity ogłoszony w Obwieszczeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lutego 2025 r. (Dz.U. 2025 poz. 211).

Na tej podstawie Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopni naukowych doktora i doktora habilitowanego w 5 dziedzinach i 12 dyscyplinach.

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

- inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka
- inżynieria lądowa, geodezja i transport
- 3. Dziedzina: nauk społecznych, dyscyplina:
ekonomia i finanse
nauki o zarządzaniu i jakości
- 4. Dziedzina: nauk ścisłych i przyrodniczych:
matematyka
nauki biologiczne
- 5. Dziedzina: nauk weterynaryjnych:
weterynaria.

Łącznie od uzyskania autonomii wypromowano 693 doktorów habilitowanych oraz 1863 doktorów (stan na 31.12.2024 r.)

1.4 Transfer wiedzy i technologii do gospodarki

Na polu rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym szczególne miejsce zajmuje kooperacja naukowo-gospodarczo-społeczna na poziomie rządowym, reprezentowanym przez: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej z Państwowym Gospodarstwem Leśnym Lasy Państwowe oraz wszystkie szczeble administracji samorządowej, ze szczególnym uwzględnieniem aglomeracji krakowskiej, świętokrzyskiej, śląskiej i tarnowskiej. Współpracę z biznesem koordynuje Centrum Transferu Technologii, <https://ctt.urk.edu.pl/>, Centrum Innowacji Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie Sp. z o.o. – Spółka celowa Uczelni. <https://innowacje-ur.pl/>; <https://innowacje-ur.pl/en/home/>; Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości URK, <https://aip.urk.edu.pl/>; Centrum Badań Prozdrowotnej i Bezpiecznej Żywności, <https://cbpbz.urk.edu.pl/>; <https://cbpbz.urk.edu.pl/en/>

1.5 Internacjonalizacja

Uniwersytet Rolniczy to podmiot o zasięgu europejskim, ciągle doskonalący realizowane procesy, predystynowany do szczególnego oddziaływania na region Europy Centralnej. Potencjał Uczelni wykorzystywany jest w działalności badawczej, wdrożeniowej oraz dydaktycznej, opartej na współpracy z podmiotami gospodarczymi i społecznymi oraz jednostkami administracji państwowej i samorządowej, jak również ciągle rozwijanej współpracy międzynarodowej, prowadzonej z wiodącymi ośrodkami akademickimi Unii Europejskiej i świata. Chcąc sprostać wymaganiom globalizacji wiedzy Uczelnia czynnie uczestniczy w 14 sieciach współpracy, <https://erasmus.urk.edu.pl/informacje-o-programie/partnerstwo-wspolpracy>

European University Association (EUA),

Bloom-bioeconomy (BLOOM),

European Polysaccharide Network of Excellence (EPENOE),

Visegrad University Association (VUA),

Krakowskie Śniadanie Międzynarodowe,

International Relations Offices Forum (IROS Forum),

European Forest Institute (EFI),

International Union of Forest Research Organizations (IUFRO),

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

ICA Association for European Life Science Universities,

International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy (CIRIEC),
 Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA),
 Regional Centres of Expertise (RCE) on Education for Sustainable Development (RCE South Poland),
 Network of European Regions Using Space Technologies (NEREUS).

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

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

1.6 Mobilność pracowników Uniwersytetu Rolniczego

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

Poniższe zestawienia odnoszą się do pól tej aktywności.

Wymiana w ramach Programu ERASMUS KA103, KA107, KA131, KA171

Rok akademicki 2017/2018 KA103, KA107	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	64
Studenci wyjeżdżający na praktykę	24
Pracownicy wyjeżdżający	31
Pracownicy przyjeżdżający	29
Studenci przyjeżdżający na studia	50
Studenci przyjeżdżający na praktykę	11
Rok akademicki 2018/2019 KA103, KA107	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	41
Studenci wyjeżdżający na praktykę	45
Pracownicy wyjeżdżający	60
Pracownicy przyjeżdżający	22
Studenci przyjeżdżający na studia	87
Studenci przyjeżdżający na praktykę	-
Rok akademicki 2019/2020 KA103, KA107	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	13
Studenci wyjeżdżający na praktykę	28
Pracownicy wyjeżdżający	23
Pracownicy przyjeżdżający	6

Studenci przyjeżdżający na studia	68
Studenci przyjeżdżający na praktykę	-
Rok akademicki 2020/2021 KA103, KA107	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	12
Studenci wyjeżdżający na praktykę	27
Pracownicy wyjeżdżający	33
Pracownicy przyjeżdżający	13
Studenci przyjeżdżający na studia	60
Studenci przyjeżdżający na praktykę	8
Rok akademicki 2021/2022 KA103, KA107	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	30
Studenci wyjeżdżający na praktykę	67
Pracownicy wyjeżdżający	32
Pracownicy przyjeżdżający	16
Studenci przyjeżdżający na studia	82
Studenci przyjeżdżający na praktykę	17
Rok akademicki 2022/2023 KA131, KA171	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	35
Studenci wyjeżdżający na blended intensive programme	12
Studenci wyjeżdżający na praktykę	78
Pracownicy wyjeżdżający	46
Pracownicy przyjeżdżający	45
Studenci przyjeżdżający na studia	66
Studenci przyjeżdżający na praktykę	14
Rok akademicki 2023/2024 KA131, KA171	
	Liczba uczestników
Studenci wyjeżdżający na studia	33
Studenci wyjeżdżający na blended intensive programme	66
Studenci wyjeżdżający na praktykę	75
Pracownicy wyjeżdżający	71
Pracownicy przyjeżdżający	59
Studenci przyjeżdżający na studia	81
Studenci przyjeżdżający na praktykę	0

Aktywność w ramach Erasmus Mundus in Soil Science (emiSS)

Rok akademicki 2020/2021	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	15
Rok akademicki 2021/2022	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	8
Rok akademicki 2022/2023	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	16
Rok akademicki 2023/2024	
	Liczba uczestników
Studenci przyjeżdżający na studia	14

Aktywność w ramach Swiss -European Mobility Programme

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

Aktywność w ramach Nagrody Ivana Wyhowskiego

Rok akademicki 2018/2019	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	2
Rok akademicki 2020/2021	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	1
Rok akademicki 2021/2022	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	0
Rok akademicki 2022/2023	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	1
Rok akademicki 2023/2024	
	Liczba uczestników
Osoby przyjeżdżające	2

Wnioski o przyjęcie gościa z zagranicy/ liczba złożonych wniosków	
Rok akademicki 2017/2018	53
Rok akademicki 2018/2019	47
Rok akademicki 2019/2020	12
Rok akademicki 2020/2021	6
Rok akademicki 2021/2022 (stan na 18.05.2022 r.)	17
Rok akademicki 2022/2023	18
Rok akademicki 2023/2024	20

1.7 Profil kształcenia, liczba studentów

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

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

Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, (WR-E),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Leśny, (WL),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, (WHiBZ),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji, (WiŚiG),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, (WBiO),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, (WiPiE),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Technologii Żywności, (WTŻ),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>,

Wydział Medycyny Weterynaryjnej (WMW),

<https://urk.edu.pl/en/study/university-units/faculties>

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

studia stacjonarne I stopnia oraz jednolite studia magisterskie

kierunki: 23 inżynierskie, 3 licencjackie,

specjalności: 26 inżynierskie, 2 licencjackie,

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

studia niestacjonarne I stopnia

kierunki: 16 inżynierskie, 2 licencjackie,

specjalności: 17 inżynierskie, 2 licencjackie.

studia stacjonarne II stopnia

kierunki – 27, specjalności – 47,

studia niestacjonarne II stopnia

kierunki – 18, specjalności – 31.

Szkoła doktorska

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

Liczba studentów: **7758**

Uruchomione Studia Podyplomowe: **14**

Liczba słuchaczy studiów podyplomowych: **307**

Kierunki studiów, specjalności, studenci, według raportu GUS S-10 na dzień 31 grudnia 2024 r.: <https://bip.malopolska.pl/urkrakow>

Kierunki studiów:

1. **studia stacjonarne I stopnia oraz jednolite studia magisterskie**
kierunki: 31 inżynierskie, 5 licencjackie;
studia jednolite magisterskie 1 kierunek – profil praktyczny;
2. **studia niestacjonarne I stopnia**
kierunki: 15 inżynierskie, 2 licencjackie,
3. **studia stacjonarne II stopnia**
kierunki: 28;
4. **studia niestacjonarne II stopnia**
kierunki: 17.

Liczba studentów: **6485**

Uruchomione Studia Podyplomowe: **17**

Liczba słuchaczy studiów podyplomowych: **434.**

Szkoła doktorska

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

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

2.1. Umocowanie prawne i skład Komisji

Chcąc zwiększyć transparentność procesu doboru kadry akademickiej, działając w odpowiedzi na kierowane do Uczelni zapytania oraz zmierzając do pozyskiwania pracowników naukowych z zagranicy, na podstawie § 16 ust. 2 Statutu Uczelni z dnia 28 czerwca 2021 r. JM Rektor dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK, 10 listopada 2021 r. powołał Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie. W ramach tej Komisji działają 4 grupy robocze (WG), w skład których wchodzi przedstawiciele nauczycieli, administracji wszystkich szczebli, działu HR i doktoranci (<https://logohr.urk.edu.pl/en/hr-rectors-commission>). Praca Komisji jest monitorowana przez Komitet Sterujący.

Skład Komisji w latach 2021-2024:

Komitet Sterujący

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

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

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

Podkomisja ds. analizy aktów prawnych (grupa robocza 1):

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

Skład:

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

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

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

Skład:

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

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

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

Skład:

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

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

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

Skład:

mgr Dominika Dankiewicz – przewodnicząca, pion Prorektora ds. współpracy z zagranicą, kierownik Biura Współpracy i Wymiany Międzynarodowej

mgr Paulina Czuryłowska, pion Prorektora ds. Kształcenia, Biuro Promocji i Rekrutacji

mgr inż. Mateusz Ponikiewicz, pion Kanclerza, kierownik Obsługi Systemu Studiów

mgr Joanna Najder-Zapotoczny, administracja, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów Zespół Projektów Badawczo-Rozwojowych

mgr inż. Izabella Majewska, administracja pion Rektora, rzecznik prasowy.

Zarządzeniem Rektora nr 97/2022 z dnia 23 września 2022 r. (powołany został Zespół monitorujący wprowadzenie tej strategii. Skład tego zespołu znajduje się na stronie internetowej: <https://logohr.urk.edu.pl/hr-zespol-monitorujacy>. Celem działania tego Zespołu jest nadzór nad procesem wdrażania Strategii HRS4R URK.

Na mocy Zarządzenia Nr 90/2024 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie z dnia 25 września 2024 roku (dalej w treści ZR Nr) 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. Rektorska Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie pracuje w składzie:

Komitet sterujący:

prof. dr hab. inż. Ewa Błońska – Przewodnicząca Prorektor ds. Ogólnych

prof. dr hab. inż. Andrzej Sechman – Wiceprzewodniczący, Prorektor ds. Współpracy

prof. dr hab. inż. Marcin Rapacz – Prorektor ds. Nauki

Podkomisja ds. analizy aktów prawnych (grupa robocza WG1)

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

Skład:

mgr Ewa Weysenhoff – przewodnicząca, administracja, koordynator ds. Radców Prawnych

mgr inż. Anna Gibowska-Sikora, administracja, kierownik Biura Spraw Osobowych

mgr Maciej Młynarczyk, administracja, Pion Kanclerza, Departament Zamówień i Kontraktowania, Dział Zamówień Publicznych

mgr Maciej Oleksiak, administracja, kwestor, dyrektor ds. finansowych

mgr inż. Zuzanna Basak, Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, Katedra Inżynierii Bioprocessów, Energetyki i Automatyzacji

dr Alina Klonowska, Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, Katedra Ekonomii i Gospodarki Żywnościowej

Podkomisja ds. przeprowadzenia i analizy wyników ankiety (grupa robocza WG2)

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

Skład:

prof. dr hab. inż. Joanna Makulska – przewodnicząca komisji, Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Genetyki, Hodowli i Etologii Zwierząt

prof. dr hab. inż. Zygmunt M. Kowalski, Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Żywienia Zwierząt i Rybactwa, Dyrektor Szkoły doktorskiej URK

prof. dr hab. inż. Michał Ciach, Wydział Leśny, Katedra Bioróżnorodności Leśnej

dr inż. Łukasz Paluch, Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, Katedra Ekonomii i Gospodarki Żywnościowej

dr hab. inż. Sylwia Palka, Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Genetyki, Hodowli i Etologii Zwierząt

dr inż. Justyna Likus-Cieślik, Wydział Leśny, Katedra Inżynierii Ekologicznej i Hydrologii Leśnej

mgr inż. Klaudia Beleć, Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Żywienia Zwierząt i Rybactwa

mgr inż. Paulina Bałuszyńska, Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, Katedra Inżynierii Bioprocessów, Energetyki i Automatykacji

mgr Jakub Chromy, Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, Katedra Statystyki i Polityki Społecznej

mgr Rafał Iwański, Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji, Katedra Ekologii, Klimatologii i Ochrony Powietrza

Podkomisja ds. przygotowania raportu HR (grupa robocza WG3)

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

Skład:

dr Szymon Sikorski – przewodniczący, administracja, Pion Rektora, Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych, Pełnomocnik-asystent Rektora

prof. dr inż. Małgorzata Kotula-Balak, Wydział Medycyny Weterynaryjnej, Katedra Nauk Podstawowych

prof. dr inż. Renata Bączek-Kwinta, Wydział Rolniczo-Ekonomiczny, Katedra Fizjologii, Hodowli Roślin i Nasiennictwa

dr hab. inż. Krzysztof Tokarz, prof. URK, Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, Katedra Botaniki, Fizjologii i Ochrony Roślin

dr inż. Zbigniew Kowalczyk, prof. URK, Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, Katedra Inżynierii Produkcji, Logistyki i Informatyki Stosowanej

dr hab. inż. Tadeusz Gargula, Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji, Katedra Geodezji

dr inż. Anna Stępień, Wydział Technologii Żywności, Katedra Inżynierii i Aparatury Przemysłu Spożywczego

dr inż. Katarzyna Stelmach-Wityk, Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, Katedra Biologii Roślin i Biotechnologii

dr inż. Magdalena Jurkiewicz, Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji, Katedra Geodezji

mgr inż. Marta Kotula, Wydział Technologii Żywności, Katedra Żywienia Człowieka i Dietetyki

mgr inż. Krystian Marzec, Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa, Katedra Ogrodnictwa

lek. wet. Klaudia Dubniewicz, Wydział Medycyny Weterynaryjnej, Katedra Chorób Zakaźnych, Inwazyjnych i Ochrony Zdrowia Publicznego

dr wet. Izabela Siemińska, Wydział Medycyny Weterynaryjnej, Katedra Chorób Zakaźnych, Inwazyjnych i Ochrony Zdrowia Publicznego

Podkomisja ds. kontaktów z Komisją Europejską i aktualizacji danych na stronie internetowej (grupa robocza WG4)

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

Skład:

mgr Dominika Dankiewicz – przewodnicząca, administracja, Pion Prorektora ds. Współpracy, Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej

dr Jakub Fitas, Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki, Katedra Inżynierii Mechanicznej i Agrofizyki

dr inż. Izabella Majewska, administracja, Pion Rektora, Biuro Marketingu i Komunikacji, rzecznik prasowy

dr inż. Grzegorz Fiutak, Wydział Technologii Żywności, Katedra Biotechnologii i Ogólnej Technologii Żywności

dr inż. Maciej Brożek, Centrum Informatyki, Zespół Systemów Informatycznych

mgr inż. Sylwia Czerniejewska, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Zespół Projektów Badawczo-Rozwojowych

mgr inż. Tomasz Dera, Wydział Technologii Żywności, Katedra Technologii Produktów Roślinnych i Higieny Żywnienia

mgr Gabriela Izowit, Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt, Katedra Biotechnologii Zwierząt

Z dniem 4 listopada 2024 r. powołany został również Pełnomocnik Rektora ds. Realizacji Strategii HRS4R. Funkcje tę pełni **mgr Aleksandra Kieszkowska** – Kancelaria Kanclerza.

2.2.2.2. Opis działań Rektorskiej Komisji i jej udział w procesie wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie

W 2021 roku Komisja Rektorska opracowała ankietę składającą się z 65 pytań, na podstawie których przeanalizowano działania, które wprowadzono w celu zapewnienia pełnej przejrzystości procesu rekrutacji i uzyskania Logo HR Excellence in Research. Ankieta ta została przeprowadzona w formie anonimowej ankiety on-line w marcu 2022 roku i posłużyła jako podstawowe narzędzie pozyskiwania informacji do analizy luk. Uzyskana analiza danych pozwoliła nam ocenić, w jakim stopniu obowiązujące na Uniwersytecie akty prawne dotyczące spraw HR są zgodne z postanowieniami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Analiza ta przyczyniła się również do powstania Strategii UAK HRS4R.

Od momentu uzyskania nagrody HR Excellence in Research 23 maja 2023 roku rozpoczął się okres wdrażania Strategii HRS4R UAK. W tym czasie odbyło się kilka posiedzeń Komisji Rektorskiej, których celem była analiza sprawozdań z realizacji Strategii uzyskanych od Zespołu ds. monitorowania wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UAK (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/zespole-monitoringu-hr>). Wykaz spotkań Komisji Rektorskiej oraz Zespołu w okresie implementacji strategii oraz przygotowania raportu okresowego znajduje się na stronie internetowej URK: <https://logohr.urk.edu.pl/en/implementation>

W okresie wrzesień 2024–styczeń 2025 prace nad wdrożeniem Strategii HRS4R UAK znacznie się zintensyfikowały. W tym okresie działania Komisji Rektorskiej koncentrowały się na okresowej ocenie i dalszym doskonaleniu działań zgodnych z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

- Wrzesień 2024 r. – zaktualizowano skład Komisji Rektorskiej ds. wdrażania Karty i Kodeksu, powiększając zespół o nowych członków reprezentujących różne grupy pracowników na uniwersytecie. Zapewniło to szeroką reprezentację i zwiększyło kompetencje Komisji.
- Październik 2024 r. - przyjęto ankietę diagnostyczną w celu oceny obecnego stanu wdrażania HRS4R na uniwersytecie. Użyliśmy tego samego kwestionariusza (składającego się z 65 pytań) co w 2022 r., aby zebrać aktualne opinie od pracowników

naukowych i administracyjnych dotyczące warunków pracy, procesów rekrutacyjnych i rozwoju kariery.

- 4 listopada 2024 r. – mgr Aleksandra Kieszkowska z Biura Kanclerza została mianowana Pełnomocnikiem Rektora ds. Wdrażania Strategii HRS4R. To nowo utworzone stanowisko ma na celu wspieranie koordynacji i nadzorowania wszystkich działań związanych z HRS4R.
- 6 listopada 2024 r. – rozesłanie do pracowników URK ankiety drogą mailową, a następnie aby zmaksymalizować uczestnictwo i dotrzeć do jak największej liczby pracowników przesłano 3-krotnie przypomnienia (13, 19, 25 listopada 2024 r.).
- 13 listopada 2024 r. – odbyło się spotkanie Komisji Rektorskiej, na 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.
- 8 stycznia 2025 r. – odbyły się dwa spotkania z przewodniczącymi:
 - o WG2 (Grupa Robocza ds. Przeprowadzania i Analizy Wyników Ankiety) – przedstawiono i omówiono wstępne wyniki ankiety.
 - o WG1 (Grupa Robocza 1 ds. Analizy Aktów Prawnych) - zaplanowanie przeglądu wewnętrznych aktów prawnych wprowadzonych w okresie implementacji pod kątem ich zgodności z Kartą i Kodeksem.
- 14 stycznia 2025 r. – spotkanie z przewodniczącym WG3 (Grupa robocza ds. przygotowania raportu HR), podczas którego zainicjowano proces aktualizacji strategii HRS4R UAK na lata 2025-2028 oraz raportu okresowego.
- 15 stycznia 2025 r. – odbyło się wspólne spotkanie Komisji Rektorskiej i Zespołu Monitorującego wdrażanie strategii HRS4R. Podczas spotkania przedstawiono i omówiono wyniki ankiety i przegląd aktów prawnych. Był to ważny krok w przygotowaniu do oceny okresowej i dalszego planowania strategicznego.

Ostatecznym efektem tych działań było przygotowanie uaktualnionej analizy GAP, weryfikacja Planu działań i opracowanie strategii HRS4R URK na lata 2025–2028. Strategia ta została zatwierdzona Uchwałą Senatu URK Nr 20/2025 z dnia 26 marca 2025 r. w sprawie przyjęcia Strategii URK HRS4R - 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>

3. Badanie opinii członków wspólnoty akademickiej – diagnoza jakościowa

3.1 Metodologia badań

Badania ankietowe na temat warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (URK) przeprowadzono w dniach od 6 do 25 listopada 2024 r. Analiza i ocena uzyskanych wyników ww. badań ankietowych stanowiły jeden z etapów ewaluacji wyników badań przeprowadzonych w 2022 r. podczas procedury wdrożenia zasad „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN) w URK, której cel stanowiło uzyskanie prestiżowego znaku „HR Excellence in Research”.

Kwestionariusz ankiety przygotowany został przez Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie i zaakceptowany przez Rektorską

Komisję ds. etyki badań naukowych z udziałem ludzi. W celu zapewnienia dużej reprezentatywności społeczności akademickiej ankietę skierowaną została do czterech grup respondentów, tj.: pracowników badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów (tab. 1).

Tabela 1. Grupy osób objętych badaniami ankietowymi w 2022 i 2024 r.

Grupy respondentów	Liczba respondentów		Liczba pracowników i doktorantów URK		Udział respondentów w ogólnej liczbie pracowników i doktorantów URK [%]	
	2022	2024	2022	2024	2022	2024
I Pracownicy badawczy	13	6	28	23	46,4	26,1
II Pracownicy dydaktyczni	20	16	86	80	23,3	20,0
III Pracownicy badawczo-dydaktyczni	303	239	617	649	49,1	36,8
IV Doktoranci	31	15	140	135	22,1	11,1
- brak wskazań	18	38	-	-	-	-
Suma	385	314	871	887	44,1	35,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Reprezentatywność badań ankietowych przeprowadzonych w 2024 r. dla liczebności populacji zatrudnionych ogółem (887) zbadana została przy wykorzystaniu formuły na minimalną liczebność próby¹:

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{P(1-P)}{N}} \quad \text{gdzie dla ogółu} \quad n = \frac{0,5(1-0,5)}{\frac{0,05^2}{1,96^2} + \frac{0,5(1-0,5)}{887}} = 268,06218 \approx 269$$

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

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu ankietowym w 2024 r. wyniosła łącznie 314, a jej wartość była wyższa od wyznaczonej, minimalnej liczebności próby (269), co pozwala stwierdzić, że uzyskane wyniki badań ankietowych są reprezentatywne dla ogółu pracowników i doktorantów URK. Skonstruowany dla badanych grup respondentów kwestionariusz ankietowy, zawierał skategoryzowany zestaw pytań o charakterze zamkniętym. Sformułowane pytania dotyczyły czterech obszarów tematycznych z zakresu warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników w URK, zgodnych z wytycznymi (zasadami) „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN), tj.:

- obszar I - „Ethical and professional aspects”,
- obszar II - „Recruitment”,
- obszar III - „Working conditions and social security”,
- obszar IV - „Training and development”.

W celu określenia stopnia akceptacji poglądów, procesów oraz cech na badany temat zastosowano 5-stopniową skalę Likerta, będącą rodzajem strategii pomiarowej, stosowanej

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

w kwestionariuszach ankiet i wywiadach z kwestionariuszem. Podejście to pozwoliło na określenie postaw respondentów wobec konkretnych oddziaływań, zachowań, zdarzeń, obiektów, projektów bądź problemów dotyczących analizowanych zjawisk². Ankieta zawierała także jedno pytanie otwarte, którego celem było umożliwienie respondentom wyrażenia opinii, jakie w jej treści powinny zostać uwzględnione jeszcze inne istotne problemy z zakresu wyżej wymienionych obszarów tematycznych. Badania ankietowe przeprowadzono z wykorzystaniem elektronicznych formularzy niewymagających logowania, co zapewniło respondentom pełną anonimowość i dobrowolność. Dodatkowo udzielenie odpowiedzi na żadne z pytań nie miało charakteru obligatoryjnego. Należy nadmienić także, iż w celu porównania (ewaluacji) wyników badań przeprowadzonych w 2024 r., zawarte w kwestionariuszu ankietowym pytania były tożsame z pytaniami, jakie obejmował kwestionariusz wykorzystany podczas badań w 2022 r.

Celem przeprowadzonych w 2024 r. badań ankietowych było zatem pozyskanie materiału empirycznego, który stanowił podstawę dla oceny porównawczej opinii respondentów (pracowników i doktorantów URK) względem wyników badań przeprowadzonych w 2022 r., które pozwoliły wówczas na identyfikację braków i niedociągnięć w zakresie stopnia spójności warunków pracy oraz procesów rekrutacji pracowników i doktorantów URK z zasadami zawartymi w „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN), a także „Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRN).

3.2 Charakterystyka grup objętych badaniami ankietowymi

W 2024 r. w badaniach ankietowych udział wzięło łącznie 314 osób (o 80 respondentów mniej, niż w 2022 r.), z czego ponad 36% stanowiły kobiety, a udział mężczyzn kształtował się na poziomie bliskim 46%. Około 18% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wskazania swojej płci. W porównaniu z 2022 r. zauważono, iż nastąpiła tendencja odwrotna, tj. w 2024 r. wśród respondentów przeważali mężczyźni, przy blisko 10 punktowym spadku udziału kobiet. Należy nadmienić, że przy udzielaniu odpowiedzi dotyczącej przynależności do danej płci, ankietowani poproszeni zostali o jej wpisanie w przeznaczonym do tego miejscu. W 2024 r. wśród osób które uczestniczyły w badaniu (314), podobnie jak w 2022 r. najmniejszy udział stanowili reprezentanci pracowników badawczych (niespełna 1,9%) oraz osoby należące do grupy pracowników dydaktycznych (ponad 5%). W grupach tych udział w badaniu wzięło odpowiednio: 4 i 7 kobiet oraz 2 i 9 mężczyzn. Niewielki udział przedstawicieli ww. grup wynika z ich małej liczebności w ogólnej liczbie pracowników zatrudnionych w URK. Mała liczebność respondentów, którzy podjęli się wypełnienia ankiety w 2024 r., pomimo szeroko zakrojonej wśród tej grupy członków społeczności akademickiej kampanii informacyjnej, charakteryzowała także grupę doktorantów (podobna tendencja charakteryzowała badania przeprowadzone w 2022 r.), gdzie ich udział kształtował się na poziomie 4,8%, z czego 7 osób wskazało płeć jako żeńską, 6 męską, a 2 osoby nie wskazały odpowiedzi w tym zakresie. Najliczniejszą grupę respondentów w 2024 r. oraz w 2022 r. stanowili natomiast pracownicy badawczo-dydaktyczni, gdzie ich udział w ogólnej liczbie osób biorących udział w badaniu ankietowym (314) kształtował się na poziomie ponad 76%, co wynika z kolei z faktu, iż tego rodzaju grupa stanowi najliczniejszą spośród osób zatrudnionych w URK ogółem. Warto nadmienić także, że w 2024 r. w grupie tej 93 respondentów stanowiły kobiety, a 115 mężczyzn, tj. odwrotnie niż w 2022 r., gdzie w tej grupie pracowników wśród respondentów znalazło się 147 kobiet oraz 129 mężczyzn. W 2024 r. przynależność do żadnej

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

z cztery możliwych do wyboru grup nie wskazało 38 osób (12%), a w 2022 r. 18 (4,7%) biorących udział w badaniu (tab. 2 i 3).

Tabela 2. Podział ankietowanych osób ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy respondentów w 2022 r. (N=384)

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu w 2022 r.									
384									
w tym:									
kobiety					mężczyźni		brak wskazań		
Osób		%			Osób	%	Osób	%	
180		46,9			159	41,4	45	11,7	
Płeć:		Pracownicy:					Doktoranci		
		badawczy		dydaktyczni	naukowo-dydaktyczni				
		w tym:							
		osób	%	osób	%	Osób	%	Osób	%
- kobiety		8	61,5	6	30,0	147	48,5	16	51,6
- mężczyźni		5	38,5	10	50,0	129	42,6	13	41,9
- brak wskazań		0	0,0	4	20,0	27	8,9	2	6,5
Suma		13	100.0	20	100.0	303	100.0	31	100.0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Tabela 3. Podział ankietowanych osób ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy respondentów w 2024 r. (N=314)

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu w 2024 r.									
314									
w tym:									
kobiety					mężczyźni		brak wskazań		
Osób		%			osób	%	Osób	%	
115		36,6			144	45,9	55	17,5	
Płeć:		Pracownicy:					Doktoranci		
		badawczy		dydaktyczni		badawczo-dydaktyczni			
		w tym:							
		osób	%	osób	%	osób	%	Osób	%
- kobiety		4	66,7	7	43,8	93	38,9	7	46,7
- mężczyźni		2	23,3	9	56,2	115	48,1	6	40,0
- brak wskazań		0	0,0	0	0,0	31	13,0	2	13,3
Suma		6	100,0	16	100,0	239	100,0	15	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2024.

Podział ankietowanych osób ze względu na wiek wskazuje, że w 2024 r. najliczniejszą grupę charakteryzują osoby z przedziału od 45 do 54 lat, których udział podobnie, jak w 2022 r. wynosi ponad 32% ogółu respondentów. Zarówno w 2024 r., jak i 2022 r. udział kobiet w tej grupie kształtował się na poziomie wyższym niż mężczyzn (odpowiednio: kobiety – ponad 42%, mężczyźni – w okolicach 47%). W 2024 r. około 12% ankietowanych nie wskazało swojej płci, przy blisko 11% respondentów w 2022 r. Dużą liczebność spośród biorących udział w ankiecie w 2024 r. wykazywały także osoby w wieku od 55 do 64 lat (17,5%) oraz w wieku od 35 do 44 lat (około 20%), gdzie w pierwszej z nich kobiety stanowiły blisko 22%, a mężczyźni około 67%, podczas gdy w drugiej udział ten kształtował się odpowiednio na poziomie: 57,1% oraz 31,7%. Podobnie tendencje te kształtowały się podczas badań ankietowych prowadzonych 2022 r. Spośród ankietowanych przynależnych do tych grup wiekowych na pytanie dotyczące wskazania swojej płci nie odpowiedziało natomiast odpowiednio: w 2024 r. – 10,9% i 11,2%, a w 2022 r. – 2% i 5,3%. W 2024 r. i 2022 r. najmniej liczną populację stanowili respondenci w wieku powyżej 64 lat (odpowiednio: 4,8% oraz 6,3%). Warto zauważyć także, że wśród osób w wieku poniżej 34 lat, których odsetek względem ogółu badanych wynosił w 2024 r. 12,4%, wystąpiła przewaga mężczyzn (51,3%) nad kobietami (46,2%), natomiast w 2022 r. (19,5%) udział mężczyzn kształtował się na poziomie bliskim 58%, zaś kobiet w okolicach 35%. Liczba respondentów w 2024 r., którzy nie udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące swojego wieku stanowiła natomiast 13,0% ogółu ankietowanych, wśród których 14,6% stanowiły kobiety a około 17% mężczyźni. W przypadku respondentów tej grupy na uwagę zasługuje fakt, iż ponad 68% badanych nie wskazało swojej płci (tab. 4 i 5).

Tabela 4. Charakterystyka ankietowanych osób ze względu na płeć i inne badane cechy w 2022 r. (N=384)

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Tabela 5. Charakterystyka ankietowanych osób ze względu na płeć i inne badane cechy w 2024 r. (N=314)

Cecha	Ogółem		Płeć:					
			kobiety		mężczyźni		brak wskazań	
	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
Wiek:								
- poniżej 34 lat	39	12,4	18	46,2	20	51,3	1	2,5
- 35–44 lat	63	20,1	36	57,1	20	31,7	7	11,2
- 45–54 lat	101	32,2	42	41,6	47	46,5	12	11,9
- 55–64 lat	55	17,5	12	21,8	37	67,3	6	10,9
- powyżej 64 lat	15	4,8	1	6,7	13	86,6	1	6,7
- brak wskazań	41	13,0	6	14,6	7	17,1	28	68,3
Suma	314	100	115	-	144	-	55	-
Tytuł (stopień) naukowy (zawodowy):								
- profesor	41	13,1	10	24,4	28	68,3	3	7,3
- doktor habilitowany	94	29,9	36	38,3	45	47,9	13	13,8
- doktor	108	34,4	52	48,1	48	46,6	8	5,3
- magister	11	8,3	13	50,0	11	42,3	2	7,7
- brak wskazań	45	14,3	4	8,9	12	26,7	29	64,4
Suma	314	100	115	-	144	-	55	-
Stanowisko zatrudnienia:								
- profesor	41	13,1	12	29,3	27	65,9	2	4,8
- profesor uczelni	95	30,2	38	40,0	46	48,4	11	11,6
- adiunkt	84	26,7	41	48,8	36	42,9	7	8,3
- asystent	19	6,1	8	42,1	10	52,6	1	5,3
- inne stanowisko	11	3,5	2	18,2	8	72,7	1	9,1
- brak wskazań	64	20,4	14	21,9	17	26,6	33	51,5
Suma	314	100	115	-	144	-	55	-
Jednostka zatrudnienia								
- WR-E	39	12,4	20	51,3	16	41,0	3	7,7
- WL	30	9,6	6	20,0	20	66,7	4	13,3
- WHiBZ	25	8,0	16	64,0	8	32,0	1	4,0
- WiSiG	35	11,1	9	25,7	19	54,3	7	20,0
- WBiO	30	9,6	17	56,7	12	40,0	1	3,3
- WIPiE	28	8,9	10	35,7	14	50,0	4	14,3
- WTZ	38	12,1	19	50,0	13	34,2	6	15,8
- WMW (dawniej UCMW)	14	4,5	6	42,8	8	57,2	-	-
- jednostka ogólnouczelniana	2	0,6	-	-	2	100	-	-
- brak wskazań	73	23,2	12	16,4	32	43,9	29	39,7
Suma	314	100	115	-	144	-	55	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2024.

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, w 2024 r. najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora uczelni (30,2%) oraz adiunkta badawczo-dydaktycznego (26,7%). Wartości te w 2022 r. kształtowały się podobnie, tj. ponad 36% stanowili profesorowie uczelni, a około 28% adiunkci badawczo-dydaktyczni. Według badań przeprowadzonych w 2024 r. w pierwszej z tych grup zauważalna jest przewaga mężczyzn (48,4%)

nad kobietami (40,0%), przy 11,6% braku wskazań w tym zakresie. W 2022 r. udział ten charakteryzował się nieco odwrotnie, tj. kobiety stanowiły blisko 49%, mężczyźni natomiast około 47%. W 2024 r. podział ankietowanych według płci w grupie adiunktów, podobnie jak w 2022 r. (kobiety 48%, mężczyźni 44%) wskazuje także na przewagę kobiet (blisko 49%) nad mężczyznami (około 43% ogółu badanych). W grupie tej 8,3% osób nie określiło stanowiska zatrudnienia w URK. Do najmniej licznych grup biorących udział w ankiecie przeprowadzonej w 2024 r. zaliczyć można asystentów badawczo-dydaktycznych (6,1%) oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach określonych mianem „inne” (3,5%). Podobnie udział tego rodzaju grup pracowników kształtował się w 2022 r. tj. odpowiednio: 8,8% oraz 7,8%. Jak wynika z przeprowadzonych badań w 2024 r. osoby zatrudnione na stanowisku profesora stanowiły natomiast 13,1%, gdzie zarysowuje się wyraźna przewaga mężczyzn (65,9%) nad kobietami (29,3%), a w 2022 r. stanowisko profesora zajmowało blisko 13% respondentów, z czego ponad 40% stanowiły kobiety a 51% mężczyźni. Warto także zwrócić uwagę na fakt, iż liczba respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi dotyczącej zajmowanego stanowiska w 2024 r. stanowiła ponad 20% ogółu badanych, a w 2022 r. ponad 7%.

Analizując rozkład respondentów ze względu na posiadany tytuł (stopień) naukowy (zawodowy) zauważyć można, że w 2024 r. największy udział stanowiły osoby ze stopniem naukowym doktora (34,4%), gdzie zarówno kobiety, jak i mężczyźni stanowili ponad 46% spośród ogółu ankietowanych tej grupy. W 2022 r. największy udział spośród pracowników, którzy wzięli udział w badaniu stanowiła natomiast grupa posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego (ponad 36%). W 2024 r. drugą co do liczebności była natomiast populacja pracowników posiadających stopień naukowy doktora habilitowanego (94 osoby, co stanowiło blisko 30% ogółu badanych), a w 2022 r. była to grupa posiadających stopień doktora (33%). W 2024 r. w grupie doktorów habilitowanych, udział kobiet biorących udział w badaniu oscylował w okolicach 38%, a mężczyzn wynosił blisko 48%. W przypadku grupy pracowników oraz doktorantów z tytułem zawodowym magistra stanowiącej 8,3% ogółu ankietowanych, zarysowuje się natomiast przewaga kobiet (50%) nad mężczyznami (42,3%). Grupę, która charakteryzowała się wyraźnym największym udziałem mężczyzn (68,3%) w stosunku do kobiet (24,4%) w przeprowadzonym badaniu w 2024 r. stanowili pracownicy posiadający tytuł naukowy profesora, gdzie ich udział w ogóle ankietowanych wynosił 13,1% populacji respondentów. Warto nadmienić także, że około 14% respondentów nie wskazało jaki posiada tytuł (stopień) naukowy (zawodowy) w 2024 r. oraz 7,3% w 2022 r.

Charakteryzując strukturę pracowników według jednostek ich zatrudnienia w URK stwierdzono, iż w 2024 r. największą grupę stanowili pracownicy Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego (WR-E) oraz Wydziału Technologii Żywności (WTŻ), gdzie ich udział w badaniu ankietowym wynosił odpowiednio: 12,4% i 12,1%. W przypadku Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego (WR-E) oraz Wydziału Technologii Żywności (WTŻ) wśród pracowników tych jednostek organizacyjnych Uczelni zauważalna jest także wyraźna przewaga kobiet (WR-E – 51,3%, WTŻ – 50,0%), nad mężczyznami (WR-E – 41,0%, WTŻ – 34,2%). W 2022 r. podobnie, jak w 2024 r., największą grupę stanowili pracownicy Wydziału Technologii Żywności (WTŻ) oraz Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego (WR-E), gdzie ich udział w badaniu ankietowym wynosił odpowiednio: 16,9% i 14,5%. Do grupy tej zaliczyć należy także pracowników Wydziału Biotechnologii i Ogrodnictwa (WBiO) (14,5%). Wśród pracowników tych jednostek organizacyjnych Uczelni w 2022 r. zauważalna była także wyraźna przewaga kobiet (WTŻ – 73,8%, WBiO – 71,4%, WRE – 53,6%) nad mężczyznami (WTŻ – 23,1%, WBiO – 20,0%, WR-E – 41,1%). Zupełnie odmienna relacja kobiet do mężczyzn w 2024 r. charakteryzowała natomiast Wydział Leśny (WL), którego udział w ogólnej liczbie respondentów wynosi zaledwie 9,6% oraz Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji (WiSiG), a także Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki (WiPiE), gdzie liczba

ankietowanych stanowiła odpowiednio 11,1% i 8,9% ogółu respondentów. I tak na WL udział kobiet, które wzięły udział w badaniu wynosił niespełna 20,0%, a na WIŚiG oraz WIPiE kształtował się na poziomie 15,7% oraz 35,7%, przy udziale mężczyzn dla tych trzech jednostek organizacyjnych URK, kształtującym się na poziomie, odpowiednio: 66,7%, 54,3% oraz 50,0%. W 2024 r. (2 osoby) podobnie, jak w 2022 r. (7 osób) najmniejszą liczbą badanych wskazała natomiast jako miejsce pracy inną jednostkę ogólnouczelnianą oraz Wydział Medycyny Weterynaryjnej (WMW) (4,5%), który w badaniu ankietowym przeprowadzonym w 2022 r. funkcjonował pod nazwą Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej (UMMW) (4,2%). Udział pracowników pozostałych wydziałów URK w 2024 r. kształtował się następująco: Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt (WHiBZ) – 8,0%, a Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa (WBiO) - 9,6%. Warto nadmienić także, że ponad 23% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące jednostki zatrudnienia w URK.

3.3 Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego

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

0,00–25,00% – zasada niezaimplementowana (oznaczenie: -/-),

25,01–50,00% – zasada częściowo zaimplementowana (oznaczenie: -/+),

50,01–75,00% – zasada w znacznej mierze zaimplementowana (oznaczenie: +/-),

75,01–100,00% – zasada zaimplementowana (oznaczenie: +/+).

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

Poziom zaimplementowania poszczególnych zasad w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie, określony na podstawie badań ankietowych, przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Wyniki badania ankietowego dotyczącego poziomu implementacji zasad będących podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (URK)*

Zasady ogólne Europejskiej Karty Naukowca	Numer pytania w ankiecie	Procent odpowiedzi pozytywnych 2022	Poziom implementacji w URK 2022	Procent odpowiedzi pozytywnych 2024	Poziom implementacji w URK 2024
Aspekty etyczne i zawodowe					
1. Wolność badań naukowych	1	92,4	+/+	85,4	+/+
2. Zasady etyczne	2	72,9	+/-	63,4	+/-
3. Odpowiedzialność zawodowa	3	78,6	+/+	70,7	+/-
4. Profesjonalne podejście	4 5	59,1	+/-	50,2	+/-
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	6	76,0	+/+	67,5	+/-
6. Odpowiedzialność	7	84,1	+/+	79,6	+/+
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	8 9 10	61,2	+/-	56,4	+/-
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	11 12 13 14	57,9	+/-	54,6	+/-
9. Zaangażowanie społeczne	15	68,8	+/-	61,8	+/-
10. Zasada niedyskryminacji	16 17 18 19	35,0	-/+	41,8	-/+
11. Systemy oceny pracowniczej	20 21	56,8	+/-	53,7	+/-
Rekrutacja					
12. Rekrutacja (zapis Karty)	22	62,2	+/-	60,2	+/-
13. Rekrutacja (zapis Kodeksu)	23 24	60,2	+/-	59,1	+/-
14. Dobór kadr (zapis Kodeksu)	25 26	57,2	+/-	54,6	+/-
15. Przejrzystość (zapis Kodeksu)	27 28 29	57,3	+/-	53,6	+/-
16. Ocena zasług (zapis Kodeksu)	30	56,0	+/-	52,2	+/-

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)	31	47,4	-/+	47,5	-/+
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	32	44,9	-/+	37,8	-/+
19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	33	48,7	-/+	54,1	+/-
20. Staż pracy (zapis Kodeksu)	34	63,3	+/-	57,3	+/-
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu)	32b	31,5	-/+	53,5	+/-
Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych					
22. Uznanie zawodu	35	55,2	+/-	49,0	-/+
23. Środowisko badań naukowych	36	58,6	+/-	57,3	+/-
24. Warunki pracy	37	79,9	+/+	74,8	+/-
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	38	80,7	+/+	76,8	+/+
26. Finansowanie i wynagrodzenie	39 40 41 42 43	53,4	+/-	52,6	+/-
27. Równowaga płci	44	74,0	+/-	67,8	+/-
28. Rozwój kariery zawodowej	45 46 47 48	40,4	-/+	39,4	-/+
29. Wartość mobilności	49	49,7	-/+	49,0	-/+
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	50	20,6	-/-	19,4	-/-
31. Prawa własności intelektualnej	51 52 53	53,7	+/-	48,9	-/+
32. Współautorstwo	54	73,4	+/-	65,9	+/-
33. Nauczanie	55	27,9	-/+	29,0	-/+
34. Skargi/apelacje	56	37,2	-/+	35,0	-/+
35. Wpływ na organy decyzyjne	57	66,1	+/-	59,9	+/-
Szkolenia i rozwój					
36. Relacje z opiekunem naukowym	58 59	56,4	+/-	49,7	-/+

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	60 61	49,7	-/+	47,0	-/+
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	62 63	48,0	-/+	45,4	-/+
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	64	49,5	-/+	40,4	-/+
40. Opieka naukowa	65	51,0	+/-	43,3	-/+

*Kolor zielony oznacza zasady **zaimplementowane tylko częściowo**, a kolor żółty zasady **niezaimplementowane**. Pola oznaczone kolorem niebieskim oznaczają poprawę implementacji. Pola oznaczone kolorem czerwonym oznaczają pogorszenie implementacji.

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

- w obszarze **Aspekty etyczne i zawodowe**
 - wolność badań naukowych
 - odpowiedzialność
- w obszarze **Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych**
 - stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

W znacznym stopniu wdrożono zasady (+/-):

- w obszarze **Aspekty etyczne i zawodowe**
 - 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
- w obszarze **Rekrutacja**
 - rekrutacja (zapis Karty)
 - rekrutacja (zapis Kodeksu)
 - dobór kadr (zapis Kodeksu)
 - przejrzystość (zapis Kodeksu)
 - ocena zasług (zapis Kodeksu)
 - uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)
 - staż pracy (zapis Kodeksu)
 - stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu)
- w obszarze **Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych**
 - środowisko badań naukowych
 - warunki pracy
 - finansowanie i wynagrodzenie
 - równowaga płci
 - współautorstwo
 - wpływ na organy decyzyjne

Częściowo wdrożono zasady (-/+):

- w obszarze **Aspekty etyczne i zawodowe**
 - niedyskryminacji (*w istocie jednak, uzyskane odpowiedzi wskazują na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze – patrz: wyjaśnienie poniżej*)
- w obszarze **Rekrutacja**
 - odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)
 - uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)
- w obszarze **Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych**
 - uznanie zawodu
 - rozwój kariery zawodowej
 - wartość mobilności
 - prawa własności intelektualnej
 - nauczanie
 - skargi/apelacje
- w obszarze **Szkolenia i rozwój**
 - relacje z opiekunem naukowym
 - nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
 - kontynuacja rozwoju zawodowego
 - dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego
 - opieka naukowa

Nie wdrożono zasady (-/-):

- w obszarze **Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych**
 - dostęp do doradztwa zawodowego

Zatem, w opinii respondentów, 25 zasad zostało zaimplementowanych całkowicie lub w znacznej mierze. Częściowo zaimplementowano 14 zasad, a za niezaimplementowaną uznano tylko 1 zasadę. Należy zwrócić uwagę, że pozytywne odpowiedzi na pytania dotyczące **zasady niedyskryminacji** (pyt. 16, 17, 18) powinny być interpretowane jako wskazujące na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze. Według 21,3% respondentów w Uczelni występują przypadki dyskryminacji, np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, światopogląd czy przekonania polityczne (pyt. 16). Ponadto, 37,9% respondentów stwierdziło, że było niesprawiedliwie traktowanych przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni (pyt. 17), a 58,3% ma wiedzę, że ktoś z ich kolegów lub koleżanek z pracy uznał, iż był niesprawiedliwie traktowany (pyt. 18). Pomimo stosunkowo wysokich wskaźników dotyczących zasady niedyskryminacji, prawie połowa (49,7%) respondentów uważa, że w Uczelni istnieją procedury przeciwdziałania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji (pyt. 19). Odsetek ten zwiększył się nieco w porównaniu z poprzednim badaniem w 2022 roku (44,3%), co może wskazywać, że więcej osób zna istniejące procedury, a zatem istnieje szansa na ograniczenie zjawisk uznawanych za dyskryminację. W celu całkowitego wyeliminowania zjawisk nierówności lub dyskryminacji podjęto już stosowne działania. Między innymi, zarządzeniem nr 44/2021 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie z dnia 22 kwietnia 2021 roku powołano Rektorską Komisję ds. planu równości płci. Podstawowym i nadrzędnym zadaniem Komisji, było opracowanie i wdrożenie „Planu równości płci”, co powinno mieć korzystny wpływ na różnorodne aspekty funkcjonowania Uniwersytetu, w tym także komfort pracy i studiowania. Nie negując wykazanych przez

respondentów przypadków występowania zjawisk dyskryminacji, należy podkreślić, że zawsze są to odczucia osobiste i każda sprawa powinna być rozpatrywana indywidualnie.

Odpowiedzi respondentów wskazują na nieco lepsze, w porównaniu z oceną z 2022 roku, postrzeganie przebiegu rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Poprawę odnotowano w zakresie **uznawania kwalifikacji (zapis Kodeksu)** (54,1%) i rekrutacji na **stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu)** (53,5%). W związku z tym można przyjąć, że zasady te zostały w znacznym stopniu zaimplementowane. Wciąż jednak niewystarczające jest uznawanie **odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)** (pyt. 31) (47,5% odpowiedzi pozytywnych) i **uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)** (pyt. 32) (37,8% odpowiedzi pozytywnych) w procesie rekrutacji. Niemniej, należy podkreślić, że znaczny odsetek stanowiły odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania*, co można tłumaczyć tym, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.

Nieco niższy, w porównaniu z badaniem wykonanym w 2022 roku, wskaźnik dotyczący implementacji zasady **uznania zawodu** może świadczyć o tym, że pracownicy naukowcy Uczelni nie są w pełni usatysfakcjonowani społecznym postrzeganiem siebie, jako profesjonalistów, zapewne szczególnie w branży rolniczej. Może to być odczucie subiektywne lub odzwierciedlenie szerszego problemu, jakim bywa czasem niewystarczające zaufanie przedstawicieli praktyki do kompetencji niektórych pracowników naukowych, niemających wystarczającego doświadczenia praktycznego.

Uzyskane wyniki wskazują też na niedostateczną implementację zasady **rozwój kariery zawodowej** (pyt. 45, 46, 47, 48) (39,4% odpowiedzi pozytywnych). W odniesieniu do tej zasady nie odnotowano istotnej zmiany w odpowiedziach respondentów w porównaniu z badaniem z 2022 roku. Respondenci nadal mają pewne zastrzeżenia, co do efektywności systemu wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki) (pyt. 47) (27,1% odpowiedzi pozytywnych). Natomiast, lepiej oceniany jest system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób z niepełnosprawnościami (pyt. 48) (41,7% odpowiedzi pozytywnych). Wiąże się to zapewne z działaniami podjętymi przez Uczelnię w zakresie wsparcia pracowników i studentów z niepełnosprawnościami.

Podobnie, jak w poprzednim badaniu, respondenci wskazują wciąż na konieczność większego wspierania mobilności pracowników Uczelni, co wynika z odpowiedzi na temat stopnia wdrożenia zasady **wartość mobilności** (pyt. 49) (49,0% odpowiedzi pozytywnych).

Wciąż również zaledwie 19,4% respondentów odpowiedziało pozytywnie na pytanie, czy pracownicy naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, które oferuje Uczelnia (pyt. 50). Oznacza to niewdrożenie zasady **dostęp do doradztwa zawodowego**. Jednak, należy zauważyć, że udział odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania* stanowił razem, ponad 50%, co nasuwa przypuszczenie, że pracownicy mający stałe zatrudnienie w Uczelni nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i w związku z tym raczej nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami.

Niewielkiemu pogorszeniu, w stosunku do wyników uzyskanych w 2022 roku, uległo postrzeganie poszanowania i ochrony **praw własności intelektualnej**, w tym udziału w środkach uzyskanych z komercjalizacji (48,9% odpowiedzi pozytywnych).

Wciąż zbyt małe, zdaniem respondentów, doceniane (wynagradzane i uwzględniane w ocenie okresowej) są obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych Uczelni (pyt. 55) (29,0%

odpowiedzi pozytywnych), co powoduje, że poziom wdrożenia zasady **nauczanie** należy uznać za nie w pełni satysfakcjonujący.

Wyniki ankiety wskazują też na niesatysfakcjonującą implementację zasady **skargi/apelacje** (pyt. 56), (35,0% odpowiedzi pozytywnych), jednak, znaczący udział stanowiły odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania* (około 40%). Może to być skutkiem małej znajomości procedur służących rozpatrywaniu skarg/apelacji pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami lub też braku napotkania w swej pracy zawodowej problemów wymagających zastosowania takich procedur.

Udzielone odpowiedzi sugerują niecałkowite wdrożenie zasad należących do kategorii **Szkolenia i rozwój** (ok. 40–50% odpowiedzi pozytywnych). Zdaniem respondentów system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów oraz młodych naukowców istniejący w Uczelni, w tym działania kadry zarządzającej i opiekunów naukowych, nie stwarzają młodym pracownikom oczekiwanych przez nich warunków rozwoju naukowego. Wyrażono też niepełną satysfakcję z dostępu do **szkoleń naukowych** oraz **możliwości stałego rozwoju zawodowego**.

W podsumowaniu analizy ankiety warto zwrócić uwagę na znaczący udział odpowiedzi *Trudno jednoznacznie stwierdzić* i *Nie mam zdania*. Dokonując ostatecznej interpretacji uzyskanych wyników należałoby ten fakt uwzględnić. Wskazuje to zapewne na konieczność poprawy efektywności działalności informacyjnej w zakresie różnych, ważnych dla pracownika, aspektów funkcjonowania Uczelni. Wydaje się także, iż niektóre różnice, zarówno pozytywne jak i negatywne, pomiędzy wynikami ankietyzacji w roku 2022 i 2024 mogą wynikać z faktu udzielania odpowiedzi przez inne osoby, mogące odmiennie postrzegać niektóre problemy. Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie, dotyczącej poziomu implementacji zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych związane są również ze zmianami w przepisach na poziomie centralnym, wprowadzonych na szczeblu krajowym. Zmiany te, determinując ramy prawne i organizacyjne funkcjonowania instytucji naukowych, w istotny sposób kształtują proces wdrażania zasad określonych w międzynarodowych dokumentach. Regulacje krajowe mają bezpośrednie przełożenie na tempo i zakres dostosowania wewnętrznych procedur uczelni do standardów europejskich.

4. Analiza aktów prawnych

Analiza aktów prawnych powszechnie obowiązujących i wewnętrznych aktów prawnych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja (URK) w zakresie ich zgodności z zapisami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (zasady EKN i KP od 1–40), stan na dzień 14 marca 2025 r.

Akty prawne powszechnie obowiązujące w zakresie realizacji zasad EKN i KP	Wewnętrzne akty prawne URK obowiązujące w zakresie realizacji danej zasady	Czy wymagane są działania naprawcze lub doskonalące?	Podmiot wdrażający działania naprawcze
1. Wolność badań naukowych W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi. Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24); 3. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów	1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;	Zalecane: 1. prowadzenie regularnych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.	Prorektor ds. Ogólnych; Prorektor ds. Nauki; Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu.

publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 104 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233 ze zm.); 5. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1769 ze zm.); 6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.); 7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 8. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 ze zm.); 9. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1320 ze zm.); 10. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej	3. Zarządzenie Nr 10/2015 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (dalej w tekście ZR) w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. Uchwała Senatu URK nr 185/2019 znowelizowana uchwałą Senatu 22/2023 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 5. ZR Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; znowelizowano uchwałą Senatu nr 22/2023; 6. ZR Nr 234/2020 w sprawie wprowadzenia Polityka Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu		
--	---	--	--

(Dz. U. z 2023 r. poz. 1170 ze zm.); 11. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Załącznik do uchwały Rady NCN nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.); 12. Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi; 13. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 5.12.2024 r.); 14. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (opracowane przez Zespół do spraw Etyki w Nauce działający przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009–2010); 15. Kodeks etyczny beneficjentów i kandydatów w programach Fundacji na rzecz Nauki Polskiej (przyjęty uchwałą Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej nr 10/2020 z dnia 22 stycznia 2020 r.); 16. Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych,	Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 7. Uchwała Senatu URK nr 78/2023 w sprawie uchwalenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Komunikat 5/2023; 8. ZR Nr 110/2024 w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
---	---	--	--

opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich w dniu 9 czerwca 2022 r.			
2. Zasady etyczne Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24); 3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2022 r. poz. 546 ze zm.); 4. Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1170 ze zm.) 5. Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów	1. Statut URK; 2. Strategia rozwoju URK na lata 2021–2025; 3. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;	Zalecane: 1. wprowadzenie do Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie zapisu o obowiązku zapoznania się z Kodeksem etyki pracowników naukowych URK.	Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Ogólnych.

naukowych lub edukacyjnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1580 ze zm.); 6. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 5.12.2024 r.); 7. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (Załącznik do uchwały Rady NCN nr 9/2016 z dnia 11 maja 2016 r.); 8. Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi; 9. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.); 10. Kodeks etyczny beneficjentów i kandydatów w programach Fundacji na rzecz Nauki Polskiej (przyjęty uchwałą Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej nr 10/2020 z dnia 22 stycznia 2020 r.); 11. Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację	5. Uchwała Senatu URK nr 23/2023 w sprawie uchwalenia Regulaminu szkoły doktorskiej; 6. Uchwała Senatu URK nr 38/2024 dot. zatwierdzenia Regulaminu Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Komunikat 3/2024.		
--	--	--	--

Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich w dniu 9.06.2022 roku			
3. Odpowiedzialność zawodowa Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.);	1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych;	Brak zaleceń.	

17. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24); 5. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233 ze zm.); 6. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1170 ze zm.); 7. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 5.12.2024 r.). 8. Kodeks Narodowego Centrum Nauki dotyczący rzetelności badań naukowych i starania o fundusze na badania (załącznik do uchwały Rady NCN nr 39/2016 z dnia 11 maja 2016 r.); 9. Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.); 10. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (opracowane przez	4. Uchwała Senatu URK nr 185/2019 znowelizowana 22/2023 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 5. ZR Nr 180/2019 znowelizowane 22/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; 6. ZR 61/2019 w sprawie utworzenia jednostki ogólnouczelnianej pn. Centrum Administracyjne Wsparcia Projektów; 7. ZR Nr 75/2023 w sprawie zasad podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 8. Uchwała Senatu URK nr 23/2023 w sprawie uchwalenia Regulaminu Szkoły doktorskiej; 9. ZR Nr 110/2024 w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
--	---	--	--

Zespół do spraw Etyki w Nauce działający przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009–2010); 11. Kodeks Dobre praktyki w szkołach wyższych, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich w dniu 9.06.2022 roku			
4. Profesjonalne podejście Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny	1. Statut URK; 2. Strategia rozwoju URK na lata 2021–2025; 3. ZR Nr 78/2014 znowelizowane ZR Nr 4/2016 w sprawie ustalenia wysokości i sposobu podziału kosztów pośrednich Uczelni dla działalności naukowo-badawczej oraz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych; 4. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi	Zalecane: 1. przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK dla wszystkich pracowników.	Prorektor ds. Nauki.

finansów publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 104 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. z 2024 r., poz. 1170 ze zm.); 5. Ustawa z dnia 29 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1070 ze zm.); 6. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1320 ze zm.); 7. Dobre praktyki w procedurach recenzyjnych w nauce (opracowane przez Zespół do spraw Etyki w Nauce działający przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego w latach 2009–2010).	i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 5. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 6. ZR Nr 89/2020 znowelizowane 120/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rejestracji projektów badań zamawianych oraz konsorcjum; 7. Uchwała Senatu URK nr 78/2023 w sprawie dot. uchwalenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Komunikat 5/2023; 8. ZR Nr 111/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie;		
---	---	--	--

	9. ZR Nr 110/2024 w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (ds. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów ds.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24); 4. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1170 ze zm.)	1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK Nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. Uchwała Senatu URK Nr 185/2019 znowelizowana uchwałą Senatu 22/2023 w sprawie uchwalania	Zalecane: 1. przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji.	Prorektor ds. Ogólnych; Prorektor ds. Nauki.

	Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 5. ZR Nr 180/2019 znowelizowane uchwałą Senatu URK nr 22/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; 6. ZR Nr 55/2022 w sprawie zabezpieczenia interesów finansowych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie w umowach konsorcjum w ramach projektów B+R.		
6. Odpowiedzialność Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych	1. Statut URK; 2. ZR Nr 220/2019 znowelizowane ZR Nr 222/2019 w sprawie zasad realizacji oraz obsługi administracyjnej projektów i badań zamawianych	Brak zaleceń.	

(Dz. U. z 2024 r. poz. 1530 ze zm.); 18. Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 104 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2023 r., poz. 153 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 29 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1070 ze zm.); 5. Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027.	w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 89/2020 znowelizowane ZR Nr 120/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rejestracji projektów, badań zamawianych oraz umów konsorcjum Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 224/2020 znowelizowane ZR Nr 11/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zamówień publicznych oraz Regulaminu prac komisji przetargowych; 5. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020, ZR Nr 43/2022, ZR Nr 41/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 6. ZR Nr 68/2022 w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 7. ZR Nr 90/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego; 8. ZR 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; 9. ZR Nr 110/2024 w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 10. ZR Nr 102/2024 w sprawie wprowadzenia Instrukcji postępowania przy planowaniu zamówień publicznych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli ds. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych w skutek awarii technologii informatycznych, ds. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.			
1. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1781 ze zm.); 2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób	1. Statut URK; 2. ZR Nr 68/2013 w sprawie gospodarki odpadami; 3. ZR Nr 18/2014 w sprawie wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników i studentów;	Zalecane: 1. przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony	Kancierz; Główny Informatyk; IOD; Rektor; Specjalista BHP.

fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Rozporządzenie ogólne o ochronie danych); 3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 4. Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 188); 5. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2022 r. poz. 1816 ze zm.); 6. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 632 ze zm.); 7. Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1769 ze zm.) 8. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24)	4. ZR Nr 23/2014 w sprawie bezpieczeństwa pracy z niebezpiecznymi chemicznymi substancjami i ich mieszaninami oraz chemicznymi substancjami stwarzającymi zagrożenia i ich mieszaninami; 5. ZR Nr 172/2019 w sprawie wprowadzenia Instrukcji o sposobie bezpiecznego i higienicznego korzystania z pomieszczeń Uczelni i wyposażenia technicznego oraz o zasadach postępowania w razie wypadku lub awarii; 6. ZR Nr 95/2020 w sprawie gospodarowania aparaturą naukowo-badawczą i dydaktyczną w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 7. ZR 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 8. ZR 61/2021 w sprawie refundacji kosztów zakupu okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe;	i odzyskiwania danych informatycznych; 2. prowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym; 3. prowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych.	
--	--	--	--

9. Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902 ze zm.); 10. Rozporządzenie Rady Ministrów z 21 maja 2024 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych (Dz. U. z 2024 r., poz. 773); 11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.); 12. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 października 2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz. U. z 2018 r., poz. 2090);	9. Komunikat Rektora Nr 4/2015 w sprawie wykorzystania zakupionej aparatury badawczej i dydaktycznej, wyposażenia laboratoryjnego oraz nowo powstałych budynków i wyremontowanych pomieszczeń finansowanych/ współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej i innych umów zawierających klauzulę o zakazie wykorzystywania ich do celów komercyjnych; 10.ZR Nr 101/2022 w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego;		
---	--	--	--

13. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. 2022 r. poz. 437 ze zm.); 14. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1126 ze zm.); 15. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (Dz. U. z 2018 r. poz. 331); 16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne (Dz. U. z 2013 r. poz. 1619);			
---	--	--	--

17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. 2005 r. nr 157, poz. 1318); 18. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. 2005 r. nr 81, poz. 716 ze zm.); 19. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. z 2008 r. nr 199, poz. 1228 ze zm.); 20. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy			
--	--	--	--

w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. z 2002 r. nr 191, poz. 1596 ze zm.); 21. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 603 ze zm.); 22. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 419 ze zm.); 23. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy			
---	--	--	--

(Dz. U. z 2018 r. poz. 1286 ze zm.); 24. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1139 ze zm.); 25. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 58) 26. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. z 1996 r. nr 62, poz. 287 ze zm.); 27. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy			
--	--	--	--

(Dz. U. z 2024 r. poz.1327 ze zm.); 28. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz.1836 ze zm.); 29. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1488 ze zm.); 30. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796 ze zm.); 31. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz. 870 ze zm.);			
---	--	--	--

32. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2022 r. poz. 1225 ze zm.); 33. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2022 r., poz. 546 ze zm.); 34. Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz. 277); 35. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2023 r. poz. 822 ze zm.); 36. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE			
---	--	--	--

2016/679 i Rady UE 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1 ze zm.); 37. Ustawa z dnia 19 lipca 2016 r. o dostępie do zasobów genetycznych i podziale korzyści z ich wykorzystania (Dz.U. z 2019 r. poz. 1594 ze zm.).			
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK Nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej,	Zalecane: 1. modernizacja i uaktualnienie zawartości stron URK w języku angielskim;	Kancierz za pośrednictwem Głównego Informatyka; Prorektor ds. Współpracy.

2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24); 3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 324 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. z 2024 r., poz. 1170 ze zm.); 5. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902 ze zm.);	oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. ZR Nr 113/2024 w sprawie centralnego systemu ewidencji i archiwizacji dorobku naukowego pracowników, doktorantów oraz studentów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.	2. powołanie zespołu ds. rankingów i budowania akademickiego wizerunku.	
9. Zaangażowanie społeczne Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej	1. Statut URK; 2. Strategia rozwoju URK na lata 2021–2025; 3. ZR Nr 115/2024 w sprawie powołania rektorskiej Komisji ds. akredytacji międzynarodowych	Zalecane: 1. systematyczne aktualizowanie informacji na stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych;	Kancierz za pośrednictwem Głównego Informatyka; Rektor ; Prorektor ds. Nauki.

(Dz. U. z 2022 r. poz. 902 ze zm.);	w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 90/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.	2. zwiększenie środków w budżecie URK na rzecz promocji nauki i osiągnięć naukowców; 3. modernizacja i uaktualnienie zawartości stron URK w języku angielskim; 4. zintensyfikowanie działań związanych z promocją nauki i osiągnięć naukowców.	
10. Zasada niedyskryminacji Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Wytyczne w zakresie realizacji zasady równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021–2027.	1. Statut URK; 2. ZR 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 9/2022 w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci; ZR Nr 119/2024; 4. ZR Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci; 5. ZR Nr 81/2022 w sprawie wprowadzenia Strategii działania Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie	Zalecane: 1. udostępnienie na stronie internetowej URK informacji na temat zagadnień identyfikacji oraz przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom; 2. wprowadzenie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach.	Prorektor ds. Ogólnych; Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami.

	na rzecz poprawy dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na lata 2022–2025; 6. ZR Nr 90/2022 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Wewnętrznej polityki antymobbingowej; 7. ZR 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.		
11. Systemy oceny pracowników Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 5/2020 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w zakresie działalności naukowej,	Zalecenie: 1. uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności	Prorektor ds. Ogólnych.

2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (Dz. U. z 2021 r. poz. 2286).	dydaktycznej i organizacyjnej w latach 2020–2022; 3. Analiza stanu nauki w URK z dnia 05.10.2017 r. – opracowanie Senackiej Komisji ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą; 4. ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025; 5. ZR Nr 112/2024 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 6. ZR Nr 110/2024 w sprawie planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 7. ZR Nr 76/2024 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej.	upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.	
12. Rekrutacja (na podstawie Karty) Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej.			

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. –Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2021–2027	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Zalecane: 1. uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji.	Prorektor ds. Ogólnych.
13. Rekrutacja (na podstawie Kodeksu) Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by			

zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Brak zaleceń.	
14. Dobór kadr Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, ds. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.			

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Brak zaleceń.	
15. Przejrzystość Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej,	Brak zaleceń.	

2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).		
16. Ocena zasług W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, ds. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 189/2019 w sprawie zasad awansowania nauczycieli akademickich;	Brak zaleceń.	

2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	4. ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025; 5. ZR Nr 107/2024 w sprawie nowelizacji Zarządzenia Rektora Nr 8/2023 dotyczącego zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 6. ZR Nr 76/2024 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej; 7. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 8. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).		
--	---	--	--

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 16/2023 sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Brak zaleceń.	
---	---	---------------	--

18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, ds. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze

państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny, lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025; 3. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Brak zaleceń.	
19. Uznawanie kwalifikacji			

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 334 ze zm.).	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Brak zaleceń.	
--	---	---------------	--

20. Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).	Brak zaleceń.	
--	---	---------------	--

21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz. U. 2018 r. poz. 261).	1. Statut URK; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci; 4. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 8/2023. w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 6. ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko	Zalecane: 1. szkolenia informacyjne dla nowych pracowników, naukowców ze stopniem doktora dotyczące rozwoju ich kariery i wymagań rozwojowych.	Prorektor ds. Ogólnych; Prorektor ds. Nauki.
---	---	--	---

	nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R); 7. ZR Nr 107/2024 w sprawie nowelizacji ZR Nr 8/2023 dotyczącego zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
22. Uznanie zawodu Profesjonalne traktowanie naukowców na każdym szczeblu kariery zawodowej/naukowej uwzględniając poziom studiów doktoranckich. Kompetentny nadzór nad naukowcami poparty niebudzącymi wątpliwośći: wiedzą i doświadczeniem.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2023 r., poz. 153 ze zm.) 3. Ustawa z dnia 6 lutego 1998 r. o uznaniu stopni naukowych, dyplomów i tytułów zawodowych nadanych przez Polski Uniwersytet na Obczyźnie	1. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 163/2019 w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich; 3. ZR Nr 84/2024 w sprawie powołania w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzecznika akademickiego;	Brak zaleceń.	

(Dz. U. z 1998 r. nr 37, poz. 203 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2023 r., poz. 334 ze zm.); 5. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nystyfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. z 2018 r. poz. 1877).	4. ZR Nr 166/2020 w sprawie powołania Rektorskiego Zespołu Zadaniowego ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego.		
23. Środowisko badań naukowych Zapewnienie naukowcom optymalnego środowiska badań lub szkoleń naukowych pojmowanego zarówno przez pryzmat atmosfery, jak również zaplecza technicznego i wymogów formalno-prawnych w obrębie jednostki macierzystej, jak również w międzyuczelnianych sieciach badawczych.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r.	1. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 175/2021 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w	Zalecane: 1. coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie.	Kanclerz.

w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. nr 109, poz. 704 ze zm.); 4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.); 5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 58) 6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796 ze zm.); 7. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony	Krakowie „Regulaminu przyznawania, w drodze konkursu, środków finansowych dla jednostek organizacyjnych Uczelni na rzecz odtworzenia, modernizacji lub zakupu nowej aparatury naukowo-badawczej”; 3. ZR Nr 147/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania środków finansowych na realizację badań dla doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 75/2023 w sprawie zasad podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 109/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu		
--	--	--	--

przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2023 r., poz. 822 ze zm.); 8. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1286 ze zm.); 9. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz.U. z 2024 r. poz. 1542 ze zm.); 10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych Dz. U. z 2022 r., poz.1836 ze zm.); 11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 6. Komunikat nr 5/2023 wprowadzający Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
---	--	--	--

(Dz. U. z 2009 r. nr 105, poz.870); 12. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2024 r. poz.1327 ze zm.).			
24. Warunki pracy Zapewnienie naukowcom odpowiednich warunków pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu ds.) wszystkim pracownikom z uwzględnieniem tych ze szczególnymi potrzebami.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK 2. ZR Nr 175/2019 sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 8/2020 dotyczące wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników URK; 4. ZR Nr 25/2024 dotyczące zasad obniżania pensum dydaktycznego; 5. Komunikaty Rektora dotyczące czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu	Zalecane: 1. przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy.	Prorektor ds. Ogólnych.

	Uczelni oraz urlopów wypoczynkowych. ZR Nr 41/2023 wprowadzono Regulamin pracy zdalnej. Systematycznie, w każdym roku przygotowywane są komunikaty w sprawie czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu Uczelni oraz urlopów wypoczynkowych.		
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie Zapewnienie wszystkim naukowcom stabilnych warunków zatrudnienia w ramach stosunku pracy zgodnych z przepisami polskimi i europejskimi. Stworzenie mechanizmu informowania o możliwościach awansów pionowych i poziomych.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR 15/2023 w sprawie zasad zatrudniania i awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; 3. ZR Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 189/2019 w sprawie zasad awansowania nauczycieli akademickich.	Brak zaleceń.	

	5. ZR Nr 8/2023, ZR Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
26. Finansowanie i wynagrodzenie Zapewnienie wszystkim naukowcom stabilnych, sprawiedliwych i atrakcyjnych warunków finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego zgodnych z obowiązującymi przepisami i umowami zbiorowymi.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350).	1. ZR Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 8/2020 dotyczące wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników URK.	Zalecane: 1. organizowanie spotkań informacyjnych i przygotowanie newsletterów; 2. promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP).	Prorektor ds. Współpracy; Prorektor ds. Ogólnych; Prorektor ds. Nauki.
27. Równowaga płci Zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry niezależnie od specyfiki obszaru zadaniowego.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	1. Statut URK;	Zalecane: 1. realizacja działań określonych w „Planie Równości Płci”	Pełnomocnik Rektora ds. Równości.

(Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	2. ZR Nr 9/2022 w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci”; 3. ZR Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci; 4. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy – Załącznik nr 2 zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.	w zakresie upowszechniania zasad równościowych.	
28. Rozwój kariery zawodowej Stworzenie klarownego i precyzyjnego mechanizmu określającego i wspierającego proces rozwoju zawodowego wszystkich naukowców niezależnie od rodzaju stosunku pracy i innych – pozamerytorycznych – uwarunkowań. Włączenie ww. mechanizmu do obowiązującej w jednostce polityki zarządzania zasobami ludzkimi.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 6 lutego 1998 r. o uznaniu stopni naukowych, dyplomów i tytułów zawodowych nadanych przez Polski Uniwersytet na Obczyźnie (Dz. U. z 1998 r., nr 37, poz. 203);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 120/2024, ZR Nr 15/2025 dotyczące wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 8/2023 dotyczące zasad awansowania nauczycieli akademickich,	Zalecane: 1. opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.	Prorektor ds. Nauki.

3. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2023 r., poz. 334 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214).	znowelizowane; ZR Nr 107/2024; 4. ZR Nr 179/2019 dotyczące zasad zawierania umów cywilno-prawnych z profesorami lub profesorami uczelni niebędącymi obywatelami polskimi w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025; 6. ZR Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego.		
29. Wartość mobilności Uznawanie bezdyskusyjnej wartości mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, trans-dyscyplinarnej i wirtualnej. Uznawanie bezdyskusyjnej wartości mobilności pomiędzy sektorami: państwowym i prywatnym jako elementu dającego efekt synergii w obszarze wiedzy, jak również stanowiącego element rozwoju zawodowego naukowców.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu	Zalecane: 1. działania promujące mobilność krajową i międzynarodową w celu wzmocnienia współpracy	Prorektor ds. Współpracy.

(Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 21/2022 dotyczące wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w stażach zagranicznych dla kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie organizowanych w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”; 4. ZR Nr 106/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu uczestnictwa w projekcie: „Kształtowanie liderów transformacji – uczelnia rozwoju kompetencji; 5. ZR Nr 111/2024 dotyczące wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja; 6. ZR Nr 122/2024 w sprawie wyjazdów i staży krajowych;	interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych.	
--	--	--	--

	7. ZR Nr 123/2024 w sprawie wyjazdów i staży zagranicznych; 8. ZR Nr 120/2024, ZR Nr 15/2025 w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników URK.		
30. Dostęp do doradztwa zawodowego Zapewnienie naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju stosunku pracy dostępu do doradztwa zawodowego i/lub pomoc w zakresie znalezienia pracy.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 120/2024 ZR Nr 15/2025 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 175/2019 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 8/2020 dotyczące wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników URK.	Zalecane: 1. organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).	Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Ogólnych.

31. Prawa własności intelektualnej

Stworzenie zgodnych z obowiązującym prawem, klarownych i sprawiedliwych zasad umożliwiających czerpanie przez naukowców uzasadnionych korzyści płynących z wykorzystywania wyników swoich badań. Zapewnienie mechanizmu ochrony praw własności intelektualnej oraz praw autorskich wewnątrz instytucji, jak również w relacjach (wynikających z porozumień o współpracy) z podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24); 3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1170 ze zm.)	1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. Uchwała Senatu URK nr 185/2019 znowelizowana uchwałą Senatu 22/2023 w sprawie uchwalania Regulaminu organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 5. ZR Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; znowelizowano uchwałą Senatu URK nr 22/2023;	Zalecane: 1. przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej.	Prorektora ds. Ogólnych; Prorektora ds. Nauki.
--	--	---	---

	6. ZR Nr 234/2020 w sprawie wprowadzenia Polityka Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 7. Uchwała Senatu URK nr 78/2024 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 8. Uchwała Senatu URK nr 38/2024 w sprawie Regulaminu Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
32. Współautorstwo Świadoma i merytorycznie uzasadniona akceptacja współautorstwa jako wyrazu konstruktywnego i otwartego podejścia do nauki i prowadzenia badań naukowych. Stworzenie mechanizmów określających ramowe zasady współpracy w tym aspekcie naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej uwzględniających realny wkład jaki wnoszą współautorzy.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 24)	1. Statut URK; 2. Uchwała Senatu URK nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 3. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami	Brak zaleceń.	

3. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1170 ze zm.).	własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.		
33. Nauczanie Nauczanie jako integralny element procesu kumulacji i upowszechniania wiedzy naukowej powinien być uwzględniany jako jeden z elementów rozwoju zawodowego i, jako taki, być elementem oceny okresowej naukowców. Stworzenie mechanizmu pozwalającego zbilansować obciążenia dydaktyczne naukowców tak, aby prowadzenie zajęć utrzymywało pozytywny walor a nie stanowiło krępującego rozwój naukowy obciążenia. Dotyczy to również aktywności szkoleniowej na linii bardziej doświadczona kadra (z wyższym stopniem naukowym) – młodzi naukowcy.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 116/2018 znowelizowane ZR Nr 153/2018 w sprawie zasad obniżania wymiaru pensum dydaktycznego; 4. ZR Nr 31/2017, ZR Nr 22/2022 w sprawie kryteriów uzyskiwania zgody Rektora na dodatkowe zatrudnienie przez nauczycieli akademickich; 5. Uchwała Senatu URK nr 113/2022 w sprawie uchwalenia zmian w Statucie URK dotyczących umiędzynarodowienia komisji	Brak zaleceń.	

	powoływanej do rekrutacji pracowników naukowych; 6. ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025; 7. ZR Nr 76/2024 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej; 8. ZR Nr 25/2024 w sprawie zasad sporządzania i rozliczania planu działalności dydaktycznej oraz stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe od roku akademickiego 2024/2025; 9. ZR Nr 112/2024 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 10. Uczelnia dokonała aktualizacji wewnętrznych przepisów umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powoływanej do rekrutacji pracowników naukowych, poprzez stosowną aktualizację uchwałą Senatu URK nr 113/2022, paragrafu 111 Statutu Uczelni dotyczącego		
--	--	--	--

	umiędzynarodowienia komisji w postępowaniach konkursowych; 11. Uczelnia spełniła zalecenie uwzględnienia w nowej ocenie okresowej pracowników przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej (ZR Nr 121/2022).		
34. Skargi/apelacje Określenie zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa, przejrzystych procedur związanych z rozpatrywaniem skarg/apelacji naukowców z uwzględnieniem konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Procedury powinny spełniać warunek poufności i umożliwiać uzyskanie profesjonalnej, bezstronnej pomocy w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą. Celem istnienia ww. procedur jest stworzenie projąkowskiego środowiska pracy i holdowanie idei sprawiedliwości.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie – Załącznik Nr 2 zasady postępowania w zakresie przeciwdziałania mobbingowi; 3. ZR Nr 26/2002 w sprawie ujednolicenia sposobu załatwiania i ewidencjonowania skarg i wniosków; 4. ZR Nr 117/2024 w sprawie wdrożenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie	Brak zaleceń.	

	Procedury zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, w trybie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów; 5. ZR Nr 90/2022 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Wewnętrznej polityki antymobbingowej; 6. ZR Nr 84/2.		
35. Wpływ na organy decyzyjne Zapewnienie naukowcom poprzez posiadanie reprezentantów we właściwych organach, realnych możliwości na włączanie się w procesy decyzyjne w instytucji, jak również realną i efektywną obronę interesów zbiorowych.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227); 3. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440).	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Uwzględnienie w ocenie okresowej w działalności organizacyjnej punktów za pracę w m.in. komisjach senackich, rektorskich, radzie dyscypliny, senacie (ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich w URK na lata 2023–2025.	Zalecane: 1. aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).	Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Ogólnych; Dziekani.

36. Relacje z opiekunem naukowym

Zapewnienie naukowcom, zwłaszcza na wczesnych etapach kariery zawodowej możliwości regularnych kontaktów ze swoimi opiekunami naukowymi i przedstawicielami władz jednostek nadrzędnych w celu maksymalizacji potencjału naukowego jednostki. Stworzony mechanizm, zbudowany w oparciu o relacje powinien uwzględniać rejestrację poszczególnych elementów związanych z postępem prac badawczych, rozwoju naukowego oraz pozyskiwania informacji zwrotnych dotyczących terminów, praktycznych rezultatów i wyników badań naukowych.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Uchwała Senatu URK nr 38/2024 w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. Uchwała Senatu URK nr 23/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Szkoły doktorskiej; 5. ZR Nr 166/2020 w sprawie powołana Rektorskiego Zespołu Zadaniowego ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego; 6. Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego zorganizował szkolenie dotyczące awansu nauczycieli akademickich.	Zalecane: 1. opracowanie zasad w zakresie opiniowania kandydatur na objęcie funkcji kierowniczych w Uczelni ze względu na kwalifikacje zawodowe.	Prorektor ds. Ogólnych; Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Współpracy; Prorektor ds. Kształcenia.
--	---	---	--

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Odpowiedzialność starszych pracowników naukowych, zwłaszcza tzw. funkcyjnych za przestrzeganie najwyższych standardów zawodowych umożliwiających budowanie merytorycznych, profesjonalnych i konstruktywnych relacji z początkującymi naukowcami prowadzących do najefektywniejszego transferu wiedzy i umożliwiających optymalny rozwój zawodowy.

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Uchwała Senatu UKR nr 29/2015 w sprawie uchwalania Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 4. ZR Nr 10/2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej, oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych; 5. Uchwała Senatu URK nr 78/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uczelni; 6. Uchwała Senatu URK nr 186/2019 znowelizowana Uchwałą Senatu URK nr 22/2023 w sprawie uchwalania Regulaminu	Zalecane: 1. opracowanie zasad w zakresie opiniowania kandydatur na objęcie funkcji kierowniczych w Uczelni ze względu na kwalifikacje zawodowe.	Prorektor ds. Ogólnych; Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Współpracy; Prorektor ds. Kształcenia.
---	--	--	--

	organizacyjnego Centrum Transferu Technologii; 7. ZR Nr 180/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Centrum Transferu Technologii; 8. ZR Nr 234/2020 w sprawie wprowadzenia Polityki Otwartego Dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych pracowników i doktorantów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 9. ZR Nr 157/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w studiach podyplomowych dla kadry kierowniczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”; 10. Uchwała Senatu URK nr 78/2023 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK; 11. Uchwała Senatu URK nr 23/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Szkoły doktorskiej.		
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego Uświadomienie naukowcom konieczności aktywnego poszukiwania możliwości stałego rozwoju zawodowego oraz aktualizacji posiadanych: wiedzy i umiejętności ds. poprzez szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.			

1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 120/2024 znowelizowane ZR Nr 15/2025 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 147/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania środków finansowych na realizację badań dla doktorantów kształcących się w Szkole doktorskiej URK; 5. ZR Nr 1/2023 w sprawie nowelizacji ZR Nr 112/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w szkoleniach organizowanych w ramach projektu Program zwiększenia dostępności Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 6. ZR Nr 20/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w szkoleniach organizowanych w ramach projektu Find your way at UAK;	Zalecane: 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych skierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników akademickich, typu: Innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni; 2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych dotyczących dofinansowania naukowych staży zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich; 3. upowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania środków.	Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Współpracy.
--	--	--	---

	7. ZR Nr 111/2024 dotyczące wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja; 8. ZR Nr 109/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.		
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego Zapewnienie naukowcom (niezależnie od rodzaju stosunku pracy) znajdującym się na każdym etapie kariery zawodowej możliwości rozwoju zawodowego i poprawy pozycji na rynku pracy poprzez dostęp do umożliwiających to środków. Stworzenie mechanizmu nadzoru i weryfikacji ww. środków.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.); 2. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2024 r. poz. 534 ze zm.); 3. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r.	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 120/2024 znowelizowane ZR Nr 15/2025 w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 37/2021 w sprawie wprowadzenia Regulaminu	Zalecane: 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych skierowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników akademickich, typu: Innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni; 2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych dotyczących dofinansowania naukowych staży	Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Współpracy.

o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 ze zm.); 4. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2023 r., poz. 153 ze zm.); 5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	przyznawania środków finansowych dla jednostek organizacyjnych Uczelni na rzecz wsparcia przedsięwzięć naukowych istotnych dla podniesienia poziomu prowadzonych badań naukowych w ramach dyscyplin: ekonomia i finanse, matematyka oraz nauki o zarządzaniu i jakości; 5. Komunikat Rektora nr 13/2024 w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. Jakości Kształcenia; 6. ZR Nr 168/2021 w sprawie wprowadzenia Polityki Jakości Kształcenia oraz Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia; 7. ZR Nr 21/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w stażach zagranicznych dla kadry dydaktycznej i badawczo-dydaktycznej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie organizowanych w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”; 8. ZR Nr 157/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w studiach podyplomowych dla kadry kierowniczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie w ramach projektu pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”;	zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich; 3. upowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania środków.	
--	---	--	--

	9. ZR Nr 58/2019 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie pn. „Innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni”; 10. ZR Nr 1/2023 w sprawie nowelizacji Zarządzenia Rektora Nr 112/2022 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w szkoleniach organizowanych w ramach projektu Program zwiększenia dostępności Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 11. ZR Nr 20/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w szkoleniach organizowanych w ramach projektu Find your way at UAK; 12. ZR Nr 109/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 13. ZR Nr 111/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 14. ZR Nr 106/2024 w sprawie Wprowadzenia Regulaminu		
--	--	--	--

	uczestnictwa w projekcie: „Kształtowanie liderów transformacji – uczelnia rozwoju kompetencji”; 15. ZR Nr 63/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie pn. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadry dydaktycznej i doktorantów w celu wzmocnienia jakości nauczania na Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 16. ZR Nr 15/2024 w sprawie wprowadzenia Regulaminu realizacji projektu „Większy potencjał nauk o zarządzaniu i jakości poprzez lepsze wykorzystanie kapitału polskiej wsi” w ramach programu „Regionalna Inicjatywa Doskonałości” 2024–2027.		
40. Opieka naukowa Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem.			
1. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 ze zm.);	1. Statut URK; 2. ZR Nr 175/2019, ZR Nr 229/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie;	Zalecane: 1. wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny naukowej	Rektor; Dziekani.

2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 227);	3. ZR Nr 168/2021 w sprawie wprowadzenia Polityki Jakości Kształcenia oraz Uczelnianego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia; 4. Uchwała Senatu URK nr 23/2023 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Szkoły doktorskiej.	osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.	
--	---	--	--

5. Analiza GAP

Członkowie Rektorskiej Komisji podjęli działania zmierzające do opracowania zestawienia GAP, w celu przypisania jednostek i osób odpowiedzialnych za realizację wskazanych obszarów wymagających poprawy funkcjonowania Uczelni (w tabeli przedstawiono analizę GAP z roku 2022 i 2024).

Status						
L.p.	Aspekty etyczne i zawodowe	Realizacja/zmiana		GAP/Utrudnienia wdrożeniowe		Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
		2022	2024	2022	2024	
1	Wolność badań	+/+	+/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących wolności badań naukowych. Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuacja regularnych szkoleń dla wszystkich pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 78/2023 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 110/2024 wprowadzono zasady planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

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

				prawnych wskazuje na pełne zaimplementowanie tej zasady.		
4	Profesjonalne podejście	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących postawy zawodowej. Brakuje jednak niektórych regulacji instytucjonalnych. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że zasada w znacznej mierze została wdrożona. Stwierdzono, że respondenci (zwłaszcza z grup R1 i R2) nie mają dostatecznej wiedzy co do zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK dla wszystkich pracowników. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 75/2023 wprowadzono zasady podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	+/+	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają realizacji zasady Europejskiej Karty Naukowca dotyczącej zobowiązań wynikających z umowy i przepisów prawnych.	Ankieta przeprowadzona w 2022 roku nie zidentyfikowała znaczących luk w implementacji tej zasady; obecna ankieta (rok 2024) skierowana do pracowników i doktorantów URK pokazała zmniejszenie	Podjęta inicjatywa: kontynuowanie i intensyfikacja cyklu szkoleń dla wszystkich pracowników z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności intelektualnej oraz zasadami komercjalizacji badań.

				Zidentyfikowana luka: Chociaż na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano rzeczywistych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące tej zasady, co sugeruje, że Uczelnia powinna kontynuować, a nawet zintensyfikować podjęte wcześniej działania	
6	Odpowiedzialność	+/+	+/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca w zakresie odpowiedzialności. Analiza odpowiedzi respondentów oraz aktów prawnych wskazuje na pełne zaimplementowanie tej zasady.	Brak nowych zaleceń.	Żadne inicjatywy nie są konieczne.
7	Dobre praktyki w badaniach	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dobrych praktyk w badaniach. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi ankiety wskazują w dużej mierze na realizację tej	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych; 2. wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka

				zasady, jednak odpowiedzi na pytanie 10 ankiety dotyczące realizacji przez Uczelnię strategii tworzenia kopii zapasowych na wypadek utraty danych w wyniku awarii teleinformatycznej, oznaczają niską skuteczność wdrożonego rozwiązania. Ponadto zaproponowano pewne dodatkowe działania w celu poprawy wdrożonego rozwiązania.		zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym; 3. prowadzenie okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym; 2. ZR Nr 101/2022 wprowadzono zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego; 3. Biuro Spraw Osobowych prowadzi szkolenia osób przyjmowanych do pracy.
8	Upowszechnianie wykorzystywanych wyników	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. modernizacja strony internetowej URK oraz aktualizacja informacji na tej stronie (w tym na stronach

				zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących upowszechniania, wykorzystywania wyników badań. Zidentyfikowana luka: Pomimo wysokiego stopnia realizacji tej zasady, wątpliwości respondentów ze wszystkich grup (R1–R4) budzi istnienie efektywnego systemu wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką i upowszechniania wyników badań. Ponadto wykryto pewne problemy z aktualizacją informacji na stronie internetowej Uczelni.		wydziałów i jednostek ogólnouczeniowych); 2. modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych. Zrealizowana inicjatywa: ZR Nr 113/2024 wprowadzono centralny system ewidencji i archiwizacji dorobku naukowego pracowników, doktorantów oraz studentów Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Propozycja: powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego.
9	Zaangażowanie społeczne	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących zaangażowania społecznego. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazywały na częściową	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. aktualizacja informacji na stronie internetowej URK, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych; 2. modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych; 3. zintensyfikowanie działań związanych z promocją

				realizację tej zasady, dlatego też należy podjąć działania w celu jej poprawy.		nauki i osiągnięć naukowców.
10	Zasada niedyskryminacji	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących niedyskryminacji. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, co sugeruje podjęcie dalszych działań w tej kwestii. Co więcej, mniej niż połowa respondentów jest przekonana, że URK posiada procedury przeciwdziałania zdarzeniom związanym z nierównością lub dyskryminacją.	Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące tej zasady (z 35% w 2022 r. do 41,8% w 2024 r.) wskazuje na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze. Należy kontynuować działania zmierzające do pełnego zaimplementowania tej zasady.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuowanie przekazywania informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom; 2. kontynuowanie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach. Zrealizowana inicjatywa: 1. opracowano i wdrożono „Plan Równości Płci” (ZR Nr 9/2022); 2. powołano Pełnomocnika Rektora ds. Równości oraz Pełnomocnika Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami; 3. ZR Nr 117/2024 wdrożono w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Procedury zgłaszania naruszeń

						prawa i podejmowania działań następnych, w trybie Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów; 4. wprowadzono ZR Nr 90/2022 regulujące Wewnętrzną politykę antymobbingową.
11	Systemy ewaluacji /oceny	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących systemów ewaluacji/oceny. Zidentyfikowana luka: Pomimo zadowalającej realizacji zasady dotyczącej systemów oceny pracowników z grup R1–R4 zauważono, że ich ocena okresowa nie uwzględnia działalności dydaktycznej i nadzoru naukowego, działalności upowszechniającej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. nowelizowanie przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 121/2022 znówelizowano zasady oceny nauczycieli za lata 2023–2025; 2. aktualizacja ZR Nr 112/2024 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. aktualizacja ZR Nr 110/2024 w sprawie

						planowania działalności naukowej w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. aktualizacja ZR Nr 76/2024 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej.
Rekrutacja i selekcja należy pamiętać, że pozycje wymienione tutaj odpowiadają Karcie i Kodeksowi. Ponadto Twoja organizacja musi również wypełnić listę kontrolną Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R), zawartą w osobnej sekcji, która koncentruje się na operacjonalizacji tych zasad.						
12	Rekrutacja	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne obowiązujące w URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu ankiety przez pracowników z grup R1–R4 wskazują, że zasada ta nie została	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Podjęta inicjatywa: 1. aktualizacja zarządzeń w kontekście zapisów nowego Statutu URK oraz Regulaminu Organizacyjnego URK; 2. podjęcie próby uruchomienia elektronicznego systemu rekrutacji. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie

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

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

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

				i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość respondentów ankiety wskazuje, że zasada ta jest realizowana w URK, jednak podjęto dodatkowe starania, aby uwzględnić w procesie rekrutacyjnym ocenę merytoryczną.		ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R); 3. ZR Nr 107/2024 znowelizowano ZR Nr 8/2023 dotyczące zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 4. ZR Nr 121/2022 wprowadzono szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025.
17	Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne	Pomimo wprowadzenia polityki OTM-R, podobnie jak w roku 2022, respondenci wskazują na wciąż niewystarczające uznawanie odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów w procesie rekrutacji. Być może jest to spowodowane tym, iż duża liczba respondentów nie	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie

				z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Na pewne ograniczenia w procesie rekrutacji pracowników w URK wskazują odpowiedzi dotyczące stopnia realizacji tej zasady. Respondenci zwracają uwagę na niedostateczne uwzględnienie w procesie rekrutacji dodatkowych osiągnięć oraz kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydatów, przedstawianych w formie dodatkowych dokumentów dołączanych do wniosku.	przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu. Należałoby udroźnić kanały informacyjne służące do przepływu informacji związanych z rekrutacją.	ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Z analizy odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że zasada ta jest niedostatecznie realizowana w procesie rekrutacji. Zdaniem respondentów powodem takiego stanu rzeczy jest niedostateczne uwzględnienie	Pomimo wprowadzenia polityki OTM-R, podobnie jak w ankiecie przeprowadzonej w roku 2022, respondenci wskazują na wciąż niewystarczające uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności w procesie rekrutacji. Być może jest to spowodowane tym, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki

				przez komisję rekrutacyjną: wkładu w rozwój zawodowy naukowca, staży w instytucji z otoczenia gospodarczego i doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej oraz niedostateczne uwzględnianie zmiany dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej. Znaczny odsetek odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” oraz „Nie mam zdania” może świadczyć o tym, że duża część respondentów nie przeszła procesu rekrutacyjnego w analizowanym okresie i nie posiada szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu.	na temat jego przebiegu. Należałoby udrożnić kanały informacyjne służące do przepływu informacji związanych z rekrutacją.	otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
19	Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Respondenci uważają, że komisja rekrutacyjna w niewystarczający sposób uwzględnia w swojej ocenie doświadczenie dydaktyczne i inne wybitne	Odpowiedzi respondentów wskazują na nieco lepsze, w porównaniu z oceną z 2022 roku, postrzeganie przebiegu rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Odnośnie tej zasady procent pozytywnych odpowiedzi zwiększył się do wartości 54,1%. W związku z tym można przyjąć, że zasada ta została w znacznym stopniu	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko

				osiągnięcia, zwłaszcza doświadczenie w zakresie tutoringu, co negatywnie wpływa na ogólną ocenę realizacji zasady uznawania kwalifikacji.	zaimplementowana.	nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
20	Staż pracy (zapis Kodeksu)	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi i unijnymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Większość respondentów wskazuje, że zasada ta jest realizowana w URK, jednak należy podjąć dodatkowe starania, aby lepiej realizować tę zasadę w postępowaniu rekrutacyjnym.	Brak nowych zaleceń. W URK wprowadzono politykę OTM-R.	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
21	Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)	-/+	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie stoją na przeszkodzie realizacji zasad Kodeksu Postępowania w Rekrutacji.	Odpowiedzi respondentów wskazują na nieco lepsze, w porównaniu z oceną z 2022 roku, postrzeganie przebiegu rekrutacji pracowników w Uniwersytecie Rolniczym	Nowe propozycje: 1. kontynuacja szkoleń informacyjnych w zakresie OTM-R-u dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem naukowym doktora, dotyczące rozwoju ich kariery

				Zidentyfikowana luka: Respondenci z grup R1–R4 wskazywali, że komisja rekrutacyjna nie doceniła pobytu w innym ośrodku naukowym (np. staż podoktorski) jako wartościowego wkładu w rozwój zawodowy naukowca.	w Krakowie. W przypadku tej zasady, tj. rekrutacji pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu), odnotowano istotny wzrost pozytywnych odpowiedzi z wartości 31,5% w 2022 r. do 53,5% w 2024 r. W związku z tym można przyjąć, że zasada ta została w znacznym stopniu zaimplementowana.	i wymagań rozwojowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzenie ZR Nr 9/2023 Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. wprowadzenie ZR Nr 16/2023 wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R).
	Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne					
22	Uznanie zawodu	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących uznania zawodu. Zidentyfikowana luka:	Nieco niższy, w porównaniu z badaniem wykonanym w 2022 roku, wskaźnik dotyczący implementacji tej zasady (55,2% vs. 49,0%) może świadczyć o tym, że pracownicy naukowcy URK nie są w pełni usatysfakcjonowani	Podjęta inicjatywa: powołanie rady mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni (przede wszystkim z grupy R4).

				Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu przez respondentów z grup R1–R4 wskazywały, że zasada nie została w pełni wdrożona.	społecznym postrzeganiem siebie, jako profesjonalistów, zapewne szczególnie w branży rolniczej.	Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego; 2. ZR Nr 84/2024 powołano w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzeczownika akademickiego.
23	Środowisko badawcze	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących środowiska badawczego. Zidentyfikowana luka: Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Karcie zostały wdrożone. Odpowiedzi udzielone przez respondentów z grup R1–R4 w kwestionariuszu wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie. Zrealizowana inicjatywa: 1. Komunikatem Rektora nr 5/2023 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 75/2023 wprowadzono zasady podziału środków subwencyjnych wydzielonych na finansowanie nauki w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Zarządzeniem Rektora

						Nr 109/2024 wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
24	Warunki pracy	+/+	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących warunków pracy. Zidentyfikowana luka: Choć na podstawie przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.	Pomimo zmniejszenia procentowego udziału pozytywnych odpowiedzi w badaniu przeprowadzonym w 2024 r., nie przewiduje się nowych działań, lecz coroczne przygotowywanie komunikatów w sprawie czasu pracy.	Zrealizowana inicjatywa: 1. przegląd dokumentów określających zasady udzielania urlopów i pracy zdalnej dla pracowników; 2. ZR Nr 41/2023 wprowadzono Regulamin pracy zdalnej; 3. systematycznie, w każdym roku przygotowywane są komunikaty w sprawie czasu pracy, przerw w funkcjonowaniu Uczelni oraz urlopów wypoczynkowych.
25	Stabilność i stałość zatrudnienia	+/+	+/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących stabilności i stabilności zatrudnienia. Zidentyfikowana luka: Choć na podstawie	Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: 1. nowelizacja ZR Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

				przeprowadzonego badania nie zidentyfikowano żadnych luk, zaproponowano pewne ulepszenia.		
26	Finansowanie i wynagrodzenie	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących finansowania i wynagrodzenia. Zidentyfikowana luka: Pomimo znaczącej realizacji zasady finansowania i wynagradzania, tylko jedna czwarta respondentów ze wszystkich grup pracowników R1–R4 uważa, że Uczelnia zapewnia pracownikom uczciwe i atrakcyjne warunki wynagradzania na każdym etapie kariery. Za niewystarczające uznano wsparcie osób prowadzących badania naukowe w procesie ubiegania się o środki na realizację tych badań, a także wsparcie w prawidłowym wydatkowaniu środków i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. organizowanie spotkań informacyjnych i przygotowanie newsletterów; 2. promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP).

27	Równowaga płci	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących równowagi płci. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wszystkich pracowników z grup R1–R4 wskazywały na częściową realizację zasady, stąd należy wprowadzić dalsze ulepszenia.	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. kontynuacja realizacji działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 9/2022 w sprawie wprowadzenia „Planu Równości Płci”; 2. ZR Nr 15/2022 w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. równości płci.
28	Rozwój kariery	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących rozwoju kariery. Zidentyfikowana luka: Wyniki badania ankietowego wskazują na niedostateczną realizację zasady rozwoju kariery. Respondenci ze wszystkich grup objętych ankietą (R1-R4) wyrażali wątpliwości co do istnienia w Uczelni strategii rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej,	Uzyskane wyniki ankiety wskazują na niedostateczną implementację tej zasady (39,4% odpowiedzi pozytywnych). W odniesieniu do tej zasady nie odnotowano istotnej zmiany w odpowiedziach respondentów w porównaniu z badaniem z 2022 roku. Respondenci nadal mają pewne zastrzeżenia, co do efektywności systemu wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki). Dlatego w tym obszarze planowane jest podjęcie nowych działań.	Podjęta inicjatywa: opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych. Zrealizowane inicjatywy: 1. ZR Nr 121/2022 wprowadzono szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie na lata 2023–2025; 2. ZR Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół

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

						zagranicznych; 3. wprowadzono ZR Nr 120/2024 w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników URK; 4. ZR Nr 111/2024 wprowadzono Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja.
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	-/-	-/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dostępu do doradztwa zawodowego. Zidentyfikowana luka: Tylko jedna piąta pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące tej zasady oznacza brak jej realizacji. Należy jednak zauważyć, że odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania” łącznie stanowiły ponad połowę odpowiedzi, co	Podobnie jak w roku 2022, zaledwie 1/5 respondentów odpowiedziało pozytywnie na pytanie dotyczące tej zasady, co oznacza brak postępów w jej wdrażaniu. Jednak, należy zauważyć, że udział odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania” stanowił razem, ponad 50%, co nasuwa przypuszczenie, że pracownicy mający stałe zatrudnienie w Uczelni nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i w związku z tym raczej nie wykazują zainteresowania tymi	Podjęta inicjatywa: 1. organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).

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

				krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących współautorstwa. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu respondentów z grup R1–R4 wskazywały na częściową realizację zasady, co wskazuje na konieczność kontynuacji działań..		nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
33	Nauczanie	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących nauczania. Zidentyfikowana luka: W opinii badanych zbyt małe docenienie (wynagradzanie i uwzględnianie w procedurach oceny okresowej) obowiązków dydaktycznych pracowników naukowych Uczelni powoduje niewystarczającą realizację tej zasady. Dodatkowym potwierdzeniem są komentarze wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi w ostatnim punkcie	Pomimo tego, że działania odnośnie tej zasady zostały zrealizowane, odpowiedzi respondentów wciąż wskazują na niski poziom wdrożenia tej zasady (zbyt małe docenianie w ocenie okresowej obowiązków dydaktycznych nauczycieli akademickich). Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 76/2024 powołano Pełnomocnika Rektora ds. Analiz Działalności Naukowej; 2. wprowadzono ZR Nr 25/2024 w sprawie zasad sporządzania i rozliczania planu działalności dydaktycznej oraz stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe od roku akademickiego 2024/2025; 3. wprowadzono ZR Nr 112/2024 w sprawie oceny działalności naukowej nauczycieli akademickich, dyscyplin naukowych oraz jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja

				ankiety (szczególnie przez respondentów z grup R1 i R2).		w Krakowie; 4. Zgodnie ze Statutem URK § 111 pkt 4 w skład komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych może być powołany ekspert zewnętrzny, w tym zagraniczny, posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny osób kandydujących.
34	Skargi / odwołania	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących skarg/odwołań. Zidentyfikowana luka: Wyniki ankiety wskazują na niezadowalającą realizację tej zasady, jednak, podobnie jak w przypadku kilku innych pytań, wykazano znaczny udział odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania”. Może to wynikać z małej znajomości procedur rozpatrywania skarg/odwołań naukowców, w tym kwestii związanych z konfliktami między naukowcami z grup R3 i R4	Wyniki ankiety śródkresowej wskazują na niesatysfakcjonującą implementację tej zasady. (35,0% odpowiedzi pozytywnych). Jednak podobnie jak w roku 2022, znaczący udział stanowiły odpowiedzi „Trudno jednoznacznie stwierdzić” i „Nie mam zdania”. Może to być skutkiem małej znajomości procedur służących rozpatrywaniu skarg/odwołań pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami lub też braku napotkania w swej pracy	Zrealizowana inicjatywa: 1. wprowadzono zarządzenie w sprawie polityki antymobingowej w URK (ZR Nr 90/2022); 2. ZR Nr 84/2024 powołano w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie rzecznika akademickiego. Dalsze działania: 1. wysyłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów dotyczących procedur składania skarg i wniosków.

				a początkującymi naukowcami z grup R1 i R2, lub z braku spotykania się w swojej pracy zawodowej z problemami, które wymagają zastosowania takich procedur.	zawodowej problemów wymagających zastosowania takich procedur.	
35	Udział w organach decyzyjnych	+/-	+/-	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących udziału w organach decyzyjnych. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.	Brak nowych zaleceń.	Zrealizowana inicjatywa: - uwzględnienie w ocenie okresowej w działalności organizacyjnej punktów za pracę w m.in. komisjach senackich, rektorskich, radzie dyscypliny, senacie (ZR Nr 121/2022 w sprawie szczegółowych kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich w URK na lata 2023–2025); - aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni szczególnie z grup R3 i R4 (organizacja spotkań informacyjnych).
	Szkolenie i rozwój	Realizacja		GAP/Utrudnienia wdrożeniowe		Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
36	Relacje z przełożonymi	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad	Wyniki ankiety wskazują na jedynie częściowe wdrożenie tej zasady (zmniejszenie procentowego udziału pozytywnych	Podjęta inicjatywa: opracowanie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie

				Europejskiej Karty Naukowca dotyczących relacji z przełożonymi. Zidentyfikowana luka: Odpowiedzi w kwestionariuszu wskazują na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.	odpowiedzi). W związku z tym proponuje się przedłużenie działań w celu pełnej implementacji tej zasady.	kwalifikacji zawodowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 38/2024 zatwierdzono Regulamin Etyki Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. Uchwałą Senatu nr URK 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej; 3. Zarządzeniem Rektora Nr 166/2020 powołano Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego; 4. Rektorski Zespół Zadaniowy ds. formalnej oceny wniosku o nadanie tytułu naukowego zorganizował szkolenie dotyczące awansu nauczycieli akademickich.
37	Nadzór i obowiązki kierownicze	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących obowiązków nadzoru i obowiązków zarządzania. Zidentyfikowana luka: Udzielone w badaniu ankietowym	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. opracowanie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w Uczelni na podstawie kwalifikacji zawodowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 78/2023 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej

				odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów ze wszystkich grup zawodowych (R1–R4), system wspierania rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów i młodych naukowców, mający na celu zapewnienie młodym naukowcom (R1 i R2) odpowiednich warunków do rozwoju naukowego przez menedżerów różnych szczebli Uczelni oraz wspieranie naukowców przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające.		URK; 2. Uchwałą Senatu URK nr 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej.
38	Kontynuacja rozwoju zawodowego	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących kontynuowania rozwoju zawodowego. Zidentyfikowana luka: Udzielone odpowiedzi wskazują, że zasada nie została w pełni wdrożona. Zdaniem respondentów (szczególnie z grup R1 i R2)	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni; 2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych

				system wspierania rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów i młodych naukowców, mający na celu zapewnienie młodym naukowcom odpowiednich warunków do rozwoju naukowego przez menedżerów różnych szczebli Uczelni oraz wspieranie naukowców przez Uczelnię w doskonaleniu ich kwalifikacji na każdym etapie kariery jest wciąż niewystarczające. Takie opinie częściowo potwierdzają komentarze wyrażone w pytaniu otwartym.		i krajowych nauczycieli akademickich; 3. rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 111/2024 wprowadzono Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. ZR Nr 109/2024 wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	-/+	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących dostępu do szkoleń naukowych i ciągłego rozwoju	Brak nowych zaleceń.	Podjęta inicjatywa: 1. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej, takich jak: innowacyjny program

				zawodowego. Zidentyfikowana luka: Przekonanie o istnieniu jasnych kryteriów delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.) wyraziła nieco mniej niż połowa badanych (szczególnie z grup R1 i R2), dlatego też wdrożenie tej zasady należy uznać za nie w pełni zadowalające.		strategicznego rozwoju Uczelni; 2. aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich; 3. rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy. Zrealizowana inicjatywa: 1. ZR Nr 109/2024 wprowadzono Regulamin aktywizacji działalności naukowej pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 2. Zarządzeniem Rektora Nr 111/2024 wprowadzono Regulamin Własnego Funduszu Stypendialnego na stypendia dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. ZR Nr 106/2024 wprowadzono Regulamin
--	--	--	--	---	--	--

						uczestnictwa w projekcie: „Kształtowanie liderów transformacji – uczelnia rozwoju kompetencji”; 4. ZR Nr 63/2024 wprowadzono Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w projekcie pn. Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadry dydaktycznej i doktorantów w celu wzmocnienia jakości nauczania na Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 5. ZR Nr 15/2024 wprowadzono Regulamin realizacji projektu „Większy potencjał nauk o zarządzaniu i jakości poprzez lepsze wykorzystanie kapitału polskiej wsi” w ramach programu „Regionalna Inicjatywa Doskonałości” 2024–2027.
40	Nadzór	+/-	-/+	Analiza dokumentów wykazała, że ani ustawodawstwo krajowe/regionalne, ani regulacje obowiązujące w Uniwersytecie nie utrudniają wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca dotyczących nadzoru. Zidentyfikowana luka:	Zmniejszenie odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania odnoszące się do tej zasady, wskazuje na niesatysfakcjonującą jej implementację Konieczna intensyfikacja działań w tym obszarze.	Podjęta inicjatywa: 1. wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i Rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach

				Odpowiedzi respondentów (szczególnie z grup R1 i R2) w kwestionariuszu wskazywały na częściową realizację zasady, stąd pewne ulepszenia należy wprowadzić.		związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. Zrealizowana inicjatywa: 1. Uchwałą Senatu URK nr 23/2023 wprowadzono Regulamin Szkoły doktorskiej.
--	--	--	--	---	--	---

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

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

Lista kontrolna OTM-R dla URK					
	Otwarte	Przejrzyste	Merytoryczne	Odpowiedź: ++ <i>Tak</i> całkowicie; +/- <i>Tak</i> Zasadniczo; -/+ <i>Tak</i> częściowo; -- <i>Nie</i>	Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)
System OTM-R-u					
1. Czy publikowaliśmy wersję online naszej polityki OTM-R-u (w języku ojczystym i angielskim)?	x	x	x	++	1. 1. Polityka OTM-R i niezbędne procedury zostały wprowadzone i opublikowane na stronie polskojęzycznej: https://logohr.urk.edu.pl/otm-r i anglojęzycznej URK: https://logohr.urk.edu.pl/en/otm-r

2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	++	2. 1. Procedury dotyczące zatrudniania pracowników na wszystkich typach stanowisk określają wewnętrzne akty prawne: ZR Nr 163/2019.; Statut Uniwersytetu Rolniczego (Uchwała Senatu URK nr 88/2021); 2.2. W URK aktualnie obowiązujące akty prawne jasno i precyzyjnie określają procedury związane z rekrutacją pracowników na każdy rodzaj stanowiska. Uczelnia posiada politykę OTM-R, wprowadzoną ZR Nr 9/2023, która określa procedury i praktyki dla wszystkich rodzajów stanowisk i stanowi wytyczne dla komisji rekrutacyjnych. ZR jest dostępne w języku polskim na stronie internetowej URK „Akty prawne”: https://akty.urk.edu.pl/zarzadzenia-rektora/2023 oraz https://akty.urk.edu.pl/. W miarę potrzeb będzie ono również przesyłane pocztą elektroniczną do wszystkich członków powoływanych komisji rekrutacyjnych.
3. Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R-u?	x	x	x	+/-	3.1. Zgodnie z przyjętymi w URK regulacjami proces rekrutacji jest prowadzony przez powołane przez dziekanów wydziałów lub kierowników projektów badawczych komisji procedujących w oparciu o politykę OTM-R, wprowadzoną ZR Nr 9/2023 i zapisy Statutu Uczelni. 3.2. W URK rozpoczęły się programy szkoleń i instruktaży dotyczących polityki OTM-R dla różnych grup docelowych (członkowie komisji ds. kadry akademickiej, komisji konkursowej, pracownicy pełniący funkcje kierownicze, pozostali pracownicy w grupie nauczycieli akademickich itp.).
4. Czy wykorzystujemy (w wystarczającym zakresie) narzędzia e-rekrutacji?	x	x		++	4.1. Proces rekrutacji w URK prowadzony jest z wykorzystaniem narzędzi informatycznych. Ogłoszenia o pracę są zamieszczane zarówno na stronie BIP URK (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, baza ogłoszeń na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/). Uczelnia wykorzystuje również program firmy SIMPLE – moduł kadrowy do administrowania sprawami pracowniczymi. 4.2. Kandydaci mają zapewnioną możliwość kontaktu oraz przesyłania dokumentów pocztą elektroniczną. 4.3. Planowany jest także zakup programu do e-rekrutacji.
5. Czy mamy system kontroli jakości dla OTM-R-u?	x	x	x	+/-	5.1. Nadzór nad procesem rekrutacji i zatrudniania pracowników sprawuje Prorektor ds. Ogólnych. 5.2. Spójny system monitorowania jakości polityki OTM-R w URK został częściowo wdrożony w wyniku wprowadzenia polityki OTM-R.
6. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	+/-	6.1. URK prowadzi aktywną politykę zatrudniania profesorów wizytujących. Co roku systematycznie rośnie liczba zatrudnionych naukowców z zagranicy. 6.2. Obecnie w URK rekrutacja kandydatów na stanowiska badawcze i badawczo-dydaktyczne prowadzona jest w oparciu o wprowadzoną 25 stycznia 2023 r. politykę OTM-R. 6.3. Po opublikowaniu zarządzenia o przyjęciu polityki OTM-R, wydano ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia w URK wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R). Obecny wzór jasno określa kryteria rekrutacji na dane stanowisko oraz jest zgodne z polityką OTM-R (link: https://akty.urk.edu.pl/zarzadzenia-rektora/2023 ; Załącznik nr 1 Wzór ogłoszenia w języku polskim; wzór ogłoszenia w języku angielskim.

7. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	+/-	7.1. Począwszy od 2015 w URK obowiązuje procedura zatrudniania naukowców z zagranicy - profesorów wizytujących. Obecnie kwestie te reguluje ZR 179/2019. 7.2. Celem przyciągnięcia naukowców z zagranicy wszystkie ogłoszenia o pracę publikowane są w wersji polsko– i anglojęzycznej oraz umieszczane na portalu EURAXESS JOBS (https://www.euraxess.pl/poland/jobs-funding). 7.3. W zakładce poświęconej HR Excellence in Research, Europejskiej Karcie Naukowca znajdują się informacje dotyczące Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców (https://logohr.urk.edu.pl/otm-r) 7.4. Uczelnia dokonała aktualizacji wewnętrznych przepisów umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powoływanej do rekrutacji pracowników naukowych, poprzez stosowną aktualizację Uchwałą Senatu URK nr 113/2022 paragrafu 111 Statutu Uczelni dotyczącego komisji w postępowaniach konkursowych. 7.5. Zgodnie z ZR Nr 16/2023 w sprawie wprowadzenia w URK wzoru ogłoszenia w postępowaniu konkursowym na stanowisko nauczyciela akademickiego w związku z realizacją polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R), na stronie https://akty.urk.edu.pl/zarzadzenia-rektora/2023 znajduje się wzór ogłoszenia w języku polskim; wzór ogłoszenia w języku angielskim. 7.6. Wdrożony w przyszłości program e-Recruiter będzie służył do zamieszczania, na stronie BIP URK, ogłoszeń o pracę w języku polskim i angielskim.
---	---	---	---	-----	---

8. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedoreprezentowanych grup?	x	x	x	+/+	8.1. URK dąży do minimalizowania dysproporcji w zakresie przyciągania niedoreprezentowanych grup. 8.2. Wewnętrzny audyt struktury zatrudnienia przeprowadzony w III kwartale 2021 r. na potrzeby opracowania planu równości płci (https://rownowazni.urk.edu.pl/) pozwolił zidentyfikować obszary do rozwoju w tym zakresie. Rekomendowano, by proces rekrutacji (ZR Nr 9/2022) na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich podlegał monitorowaniu. Audyt ten wykazał, że w grupie pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych jest 62,2% kobiet w stosunku do 37,8% mężczyzn, natomiast w grupie nauczycieli akademickich udział kobiet i mężczyzn jest na zbliżonym poziomie (49,5% vs 50,5%). Jednak niewielka nierównowaga płci w grupie pracowników na stanowisku asystenta i profesora będzie podlegać szczególnej analizie. Uczelnia dokonała zalecanego przeglądu i aktualizacji procedury awansowania wprowadzając w tym zakresie nowe regulacje: ZR Nr 8/2023 i ZR Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich w URK. 8.3. Docelowa polityka kadrowa URK będzie spójna z założeniami HRS4R, a proces rekrutacji na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich zgodny z zasadami OTM-R.
9. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zapewniającą naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	x	x	x	+/-	9.1. Zgodnie ze Strategią URK w Perspektywie – internacjonalizacja. C.3. Wysoki poziom wymiany międzynarodowej studentów, doktorantów i pracowników, Uczelnia podejmuje działania mające na celu wzrost liczby pracowników z zagranicy biorących udział w działalności badawczej i dydaktycznej Uczelni (https://urk.edu.pl/universytet/o-universytecie/strategia). Ponadto, Uchwała Senatu URK nr 18/2023 wprowadziła odpowiedni zapis w Statucie URK odnoszący się do wprowadzonej polityki OTM-R (https://urk.edu.pl/universytet/o-universytecie/strategia

					https://urk.edu.pl/en/university/about-university/strategy). 9.2. Wszystkie wewnętrzne akty prawne związane z polityką kadrową są lub będą dostępne w wersjach polsko-i anglojęzycznej.
10. Czy mamy środki do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?				+/-	10.1. Działania URK w zakresie polityki kadrowej są ukierunkowane tak, aby udostępnić wszystkie niezbędne informacje dla naukowców poszukujących zatrudnienia: opis stanowiska, zadania, wymagania, wymagane dokumenty, dane kontaktowe są umieszczane w ogłoszeniu rekrutacyjnym zgodnie z ZR nr 16/2023 polityką OTM-R wprowadzoną ZR nr 9/2023. 10.2. Uczelnia posiada regulacje wewnętrzne umożliwiające umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych (poprzez aktualizację Uchwały Senatu URK nr 113/2022 ust. 111 Statutu Uczelni w sprawie komisji w postępowaniach konkursowych).
Etap ogłoszeń i aplikowania					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	x	x		+/-	11.1. Zgodnie ze Statutem URK, ZR Nr 163/2019, ZR Nr 16/2023 (zgodnie z polityką OTM-R wprowadzoną ZR Nr 9/2023): - konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych na wydziale ogłasza dziekan za zgodą Rektora, na wniosek kierownika katedry lub pomocniczej jednostki wydziałowej, zaopiniowane przez koordynatora dyscypliny; - konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w jednostkach ogólnouczelnianych ogłasza kierownik jednostki za zgodą Rektora; - wymagania konkursowe dla kandydata na określone w ogłoszeniu stanowisko nauczyciela akademickiego określa, z uwzględnieniem

					zasad wynikających z ustawy i Statutu, kierownik jednostki, w której ma być zatrudniony kandydat, biorąc pod uwagę potrzeby jednostki związane z zakresem jej zadań. Określenie wymagań dla kandydata na stanowisko nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych opiniuje koordynator dyscypliny; - informacja o konkursie jest publikowana na stronie internetowej Uniwersytetu w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) https://bip.malopolska.pl/urkrakow, na stronie internetowej ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców EURAXESS w terminie co najmniej 30 dni przed zakończeniem naboru. W przypadku konkursów ogłaszanych w ramach projektów finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki (NCN), informacja o konkursie jest także publikowana na stronie internetowej NCN; - obligatoryjne elementy ogłoszenia rekrutacyjnego określa ZR Nr 16/2023. 11.2. Portal Euraxess posiada swój wewnętrzny szablon z elementami obligatoryjnymi do uzupełnienia. 11.3. W Planie równości płci ZR Nr 9/2022 przewidziano w działaniu 3.4.2. Opracowanie wzoru szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego. Wzór ten jest już dostępny w języku polskim oraz angielskim na stronie internetowej.
12. Czy uwzględniamy w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej	x	x		+/-	12.1. Zgodnie z wewnętrzną procedurą wprowadzoną ZR Nr 163/2019 i ZR Nr 16/2023, ogłoszenie o konkursie otwartym zawiera m.in.: - dane organizatora konkursu, - stanowisko, na które ogłoszono konkurs, - wymagania stawiane kandydatom, w tym w razie potrzeby szczególne wymagania dla kandydatów na stanowiska badawcze,

sekcji zestawu narzędzi? [patrz rozdział 4.4.1 a)]					- wykaz wymaganych dokumentów, które powinny być dołączone do zgłoszenia konkursowego, - adres, pod którym należy składać dokumenty, - termin składania ofert, - termin rozstrzygnięcia konkursu. W ogłoszeniu znajdują się linki do pobrania wymaganych dokumentów, np. https://bso.urk.edu.pl/kwestionariusz_osobowy.pdf Klauzula RODO w języku polskim: https://iod.urk.edu.pl/klauzula_art13_rekrutacja_pracownikow.pdf Klauzula RODO w języku angielskim: https://iod.urk.edu.pl/klauzula_art13_rekrutacja_pracownikow_en.pdf
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x		++	13.1. 100% ogłoszeń o pracę dla pracowników naukowych jest publikowanych na portalu Euraxess. Obowiązek ten wynika z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym – art. 118a pkt.2 oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących w URK (ZR 163/2019, § 3 pkt.3)
14. Czy korzystamy z innych narzędzi ogłaszania pracy?	x	x		++	14.1. Ogłoszenia o pracę poza udostępnianiem ich na stronie Uczelni – BIP (https://bip.malopolska.pl/urkrakow,m,401203,2022.html), MEiN (https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/), Euraxess (https://www.euraxess.pl/poland/jobs-funding) itp. rozpowszechniane są w social mediach jednostek Uczelni.
15. Czy ograniczamy obciążenie administracyjne kandydata?	x			++	15.1. W ogłoszeniach o konkursie wypunktowane są wymagania niezbędne do objęcia danego stanowiska oraz wymagane dokumenty. 15.2. Dokumenty mogą być dostarczane zarówno osobiście, poprzez pocztę tradycyjną i elektroniczną.

[patrz rozdział 4.4.1 b)]					
Etap selekcji i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji selekcyjnych? [patrz rozdział 4.4.2 a)]		x	x	++	16.1. Obowiązujące wewnętrzne akty prawne w sposób klarowny określają sposób powoływania członków komisji. 16.2. Do przeprowadzania postępowań konkursowych powołuje się komisje konkursowe w trybie określonym w § 114 Statutu.
17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji selekcyjnych?		x	x	++	17.1. Dla nauczycieli akademickich zatrudnianych na wydziale komisję konkursową powołuje dziekan. W skład komisji wchodzi dziekan jako przewodniczący, kierownik katedry lub pomocniczej jednostki wydziałowej oraz dwóch nauczycieli akademickich, przy czym w przypadku konkursu na stanowisko profesora lub profesora uczelni do komisji powoływane są tylko osoby posiadające co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego. W przypadku konkursu na stanowisko badawcze lub badawczo-dydaktyczne powołanie komisji odbywa się w porozumieniu z właściwym koordynatorem dyscypliny. 17.2. Dla nauczycieli akademickich zatrudnianych w jednostkach ogólnouczelnianych, komisję konkursową powołuje Rektor. W skład komisji wchodzi kierownik jednostki oraz dwóch nauczycieli akademickich, przy czym w przypadku konkursu na stanowisko profesora lub profesora uczelni do komisji powoływane są tylko osoby posiadające co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego.

					17.3. Uczelnia posiada regulacje wewnętrzne umożliwiające umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych (poprzez aktualizację Uchwały Senatu URK nr 113/2022 ust. 111 Statutu Uczelni w sprawie komisji w postępowaniach konkursowych). 17.4. Zadaniem komisji konkursowej jest przeprowadzenie postępowania konkursowego oraz przedstawienie wyniku konkursu Rektorowi, w celu podjęcia decyzji w sprawie zatrudnienia.
18. Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	+/-	18.1. W dotychczas obowiązujących regulacjach wewnętrznych w zakresie polityki kadrowej szczegółowo określono skład komisji konkursowych pod względem kwalifikacji członków. 18.2. W Planie równości płci ZR Nr 23/2022 przewidziano w działaniu 3.5.2. stworzenie rekomendacji dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci. Ponadto Uczelnia dokonała zalecanego przeglądu i aktualizacji procedury awansowania wprowadzając w tym zakresie znowelizowane regulacje ZR Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich w URK.
19. Czy mamy jasne wytyczne dla komisji selekcyjnych, które pomagają ocenić „zasługę” w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata?			x	-/+	19.1. W Planie równości płci przewidziano w działaniu 3.4.3. Opracowanie rekomendacji dla prowadzenia oceny osób kandydujących o pracę w URK. 19.2. Uczelnia dokonała zalecanego przeglądu i aktualizacji procedury awansowania wprowadzając w tym zakresie nowe regulacje: ZR Nr 107/2024 w sprawie zasad i trybu awansowania nauczycieli akademickich w URK. 19.3. Uczelnia posiada regulacje wewnętrzne umożliwiające umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych (poprzez aktualizację Uchwały Senatu URK nr 113/2022 ust. 111 Statutu Uczelni w sprawie komisji w postępowaniach konkursowych).
Etap mianowania					

20. Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?		x		-/+	20.1. Procedura informowania kandydatów o wynikach postępowania rekrutacyjnego została wprowadzona ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w URK. 20.2. W formularzu ogłoszenia konkursowego, wprowadzonym ZR Nr 16/2023 uwzględniono sposób przekazywania informacji o wynikach konkursu.
21. Czy udzielamy respondentom odpowiednich informacji zwrotnych?		x		-/+	21.1. Polityka OTM-R wprowadzona ZR Nr 9/2023 przewiduje procedurę informowania kandydatów o wynikach postępowania rekrutacyjnego. 21.2. Zapis dotyczący informowania wszystkich kandydatów o wynikach konkursu znajduje się w formularzu ogłoszenia konkursowego (ZR Nr 16/2023).
22. Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?		x		++	22.1. Wszystkie jednostki URK, w tym Biuro Rektora, a także Biuro Spraw Osobowych prowadzą rejestr skarg. 22.2. Według przyjętej polityki OTM-R, kandydat może skorzystać z procedury złożenia skargi do Rektora URK poprzez złożenie stosowanego pisma, wraz ze wskazaniem nieprawidłowości proceduralnych, w ciągu 7 dni od otrzymania negatywnej decyzji.
Ocena ogólna					
23. Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele?				+/-	23.1. W URK nadzór nad polityką kadrową sprawuje Prorektor ds. Ogólnych. Obszar ten podlega procedurze kontroli zarządczej w Uniwersytecie Rolniczym (ZR Nr 65/2021). 23.2. W przyjętej polityce OTM-R precyzyjnie opisano system kontroli jakości procesu rekrutacji.

7. Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (uaktualniony w 2025 r.)

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	(+/-) G.2. Zasady	Grudzień 2026	Rektor, Pełnomocnik ds.	I.A2. zaktualizowany Regulamin Pracy	Przedłużone	Działania realizowane poprzez: 1. Uchwałę Senatu URK nr

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja zapisu o obowiązku zapoznania się kodeksem etycznym wszystkich pracowników	etyczne (+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej (-/+) G.32. Współautorstwo (-/+) G.36. Relacje z przełożonymi		równości we współpracy z Przewodniczącą Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Kierownikiem Sekcji Organizacyjno-Prawnej	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 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.		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 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 następnych, 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	(+/-) G.4. Profesjonalne podejście	Grudzień 2028	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Dyrektorem	I.A3. Prowadzenie co najmniej 2 szkoleń rocznie dla pracowników URK dotyczących zasad	Przedłużone	Działanie wdrożone poprzez uruchomienie Zarządzenia 75/2023 Rektora URK w sprawie zasad podziału środków

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK dla wszystkich pracowników z grup R1-R4 ze szczególnym uwzględnieniem grupy R1 i R2.			Centrum Transferu Technologii, Dyrektorem Centrum Administracyjnego o Wsparcia Projektów, Kierownikiem Biurem Nauki i Kwesturą	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.		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.
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 procentu 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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						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 pozostałych pracowników URK informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym		Czerwiec 2026	Rektor, Kierownik Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpowodziowej	I.A6. Wydanie zarządzenia Rektora URK. T.A6. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	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.
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	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.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				ochrony osobistej.		
A8 - wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych		Czerwiec 2028	Kancierz	I.A8. Wydawanie regulaminów przez Kancierza 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 Kancierza 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 ogólnoucześnień). Wdrożono całkowicie nowy interfejs, umożliwiający naukowcom, doktorantom i studentom dostęp do potrzebnych informacji ze stron 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”.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
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 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	I.A12. Roczny plan imprez popularyzujących naukę (Festiwałe Nauki, Noc Naukowców itp.).	W trakcie realizacji	To długoterminowe działanie związane z zasadą „Zaangażowania publicznego” dotyczy upowszechniania i promowania osiągnięć

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
			Główniej URK	T.A12. Przynajmniej 2 wydarzenia w roku, które pozwalają zwiększyć rozpoznawalność badań prowadzonych w URK w społeczności lokalnej i regionalnej.		badawczych w społeczności lokalnej i regionalnej. Do tej pory URK zorganizował kilka wydarzeń rocznie, aby popularyzować badania prowadzone w URK (Festiwałe 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 następnych, 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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						w URK.
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").	Zrealizowano	Działanie to uzupełnia nowelizacja zarządzenia 90/2022 Rektora URK w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Wewnętrznej polityki antymobbingowej. Ponadto, w ankiecie 2024

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				T.A15a. Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji. T.A15b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące polityki antydopingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej o min. 10%.		uzyskano ponad 10-procentowy wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej.
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.	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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				T.A16b. Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące systemu ewaluacji i oceny pracowników naukowych o min. 15%.		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 Rectorskiej nie są konieczne żadne nowe inicjatywy.
A17 - wprowadzenie zasad OTM-R-u	(+/-) G.12. Rekrutacja (+/-) G21 Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)	Zrealizowano	Rektor	I.A17a. Wydanie zarządzenia Rektora URK w sprawie zasad OTM-R (ZR nr 9/2023 z dnia 25 stycznia 2023 r. w sprawie prowadzenia polityki otwartej, przejrzystej i meryto-rycznej 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	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
				HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu.		
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. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	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 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.	Zrealizowano	Polityka OTM-R i wzór ogłoszenia rekrutacyjnego została wprowadzona w URK w 2023 r., więc działanie to zostało zakończone.
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	I.A19. Wydanie zmienionych zarządzeń Rektora URK. T.A19. Naukowcy i doktoranci mają dobrze	Przedłużone	Działanie to zostaje przedłużone do grudnia 2028 r., ponieważ polityka OTM-R musi zostać włączona do nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
			Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	przygotowane, przejrzyste i zaktualizowane zarządzenia rektorskie		
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 Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	(+/-) G.13. Rekrutacja (zapis Kodeksu) (+/-) G.14. Wybór (zapis Kodeksu) (+/-) G.15. Przejrzystość (zapis Kodeksu) (+/-) G.16. Ocena zasług (zapis Kodeksu) (-/+) G.17. Zmiany w	Zrealizowano	Rektor, Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK w Krakowie, Kierownikiem Biura Rozwoju	I.A21a. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK w sprawie wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w sprawie przeprowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (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	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
	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)		Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	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 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		

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				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. Wysyłanie 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 stopniem doktora zatrudnieni w URK znają wymagania rekrutacyjne, a także cele i zasady oceny swojej działalności oraz możliwości długofalowego rozwoju zawodowego.	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
				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)	Kancierz	I.A24. Roczne raporty o stanie obiektów technicznych i urządzeń. T.A24. Naukowcy URK mają do dyspozycji odpowiednie zaplecze oraz nowoczesną i wydajną aparaturę badawczą.	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. Zarządzenie 75/2023 Rektora

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						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	(+/-) G.24.	Aktualizacja w	Prorektor ds.	I.A26. Zarządzeniem	Zrealizowano	Działanie to ma status

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej dla pracowników z grup R1-R4 oraz innych pracowników URK w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy	Warunki pracy	kolejnych latach	Ogólnych we współpracy z Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	Rektora Nr 41/2023 wprowadzono Regulamin pracy zdalnej; Systematycznie, w każdym roku 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.		„Zrealizowano”, ponieważ na URK wdrożono następujące inicjatywy: 1. Dokonano przeglądu dokumentów określających zasady udzielania 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 (przede 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);	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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				T.A27. Wszyscy pracownicy i doktoranci są zaznajomieni z zasadami postępowania awansowego.		to działanie długoterminowe, które zostanie zaktualizowane w nadchodzących latach.
A28 - szersza promocja działań wspierających naukowców ze wszystkich grup R1-R4 przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.	(+/-) G.26. Finansowanie i wynagrodzenia	Działanie długoterminowe	Kierownik Biura Nauki, Dyrektor Centrum Transferu Technologii, Dyrektor Centrum Administracyjnego o Wsparcia Projektów, Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji	I.A28. Odpowiednie regulaminy, spotkania informacyjne i newslettery T.A28. Wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) mają dostęp do informacji na temat polityki wynagradzania oraz poziomu wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.	W trakcie realizacji	Podjęto następujące inicjatywy: 1. Organizowanie spotkań informacyjnych i przygotowywanie newsletterów; 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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						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 na pytania dotyczące rozwoju kariery naukowej o 10%.	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 . 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	(-/+) G.29. Wartość mobilności	Działanie długoterminowe	Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą,	I.A31. Wysyłanie co 6 miesięcy newslettera i/lub wiadomości e-mail do	W trakcie realizacji	Ostatnio wdrożono kilka nowych zarządzeń Rektora URK: 1. Zarządzenie 122/2024 Rektora

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
międzynarodowej (szczególnie wśród naukowców z grup R1-R3) w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych			Kierownik Biura Współpracy i Wymiany Międzynarodowej	wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. T.A31. Procedury mobilności są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów podróży.		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 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 o Wsparcia Projektów	I.A32. Uruchomienie szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców. T.A32a. Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają możliwość	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.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				rozwoju zawodowego. T.A32b. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące doradztwa zawodowego minimum o 20%.		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 własności intelektualnej	(-/+) G.31. Prawa własności intelektualnej (+/-) G.32. Współautorstwo (-/+) G.36. Relacje z przełożonym i	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 w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej. T.A33. Naukowcy i doktoranci URK znają zasady prawne dotyczące zarządzania prawami autorskimi, prawami	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 Wspólnoty Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie; 3. Uchwałą Senatu URK 78/2024 wprowadzono Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu. Niestety, wyniki ankiety 2024

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady ich komercjalizacji.		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 Rektorskiej 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 o 20%.	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).
A35 - aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających	(-/+) G.33. Nauczanie	Zrealizowano	Rektor	I.A35. Zmiana zapisu w Statucie URK w § 111 punkt 4. Wprowadzono	Zrealizowano	Działanie to, związane z zasadą „Nauczanie”, zostało ukończone w 2023 r. Niedawno

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych				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.		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 o 15%.	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).
A37 - powołanie zespołu	(-/+) G.34.	Grudzień 2028	Rektor	I.A37a. wprowadzono	Przedłużone	Wdrożone akty prawa

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK	Skargi/odwoła nia			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%.		wewnętrznego związane z tym działaniem: Już w 2022 r. Rektor URK wydał Zarządzenie 90/2022 w sprawie w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie Wewnętrznej polityki antymobingowej. Ponadto w 2024 r. Zarządzeniem 84/2024 Rektora URK powołało Rzecznika akademickiego. Wyniki wewnętrznego badania ankietowego z 2024 r. wskazują na niezadowolającą 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 Rectorska przedłużyła to działanie do grudnia 2028 r. w celu podniesienia poziomu wiedzy

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						pracowników URK na temat procedury składania skarg i odwołań.
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	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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				i rektorskie, komisje dziekańskie), a także wszyscy pracownicy naukowcy (R1-R4) znają zasady opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK.		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 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 Rektorska 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 o 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 grantach finansowanych ze źródeł zewnętrznych, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni. T.A40a. Naukowcy (R1-	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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				R4) mają zapewnić niezbędne wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery. T.A40b. Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach finansowanych ze źródeł zewnętrznych. T.A40c. Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące aplikowania o fundusze na badania naukowe minimum o 15%.		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 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			Dyrektor Centrum Administracyjnego o Wsparcia Projektów, Kierownik Biuro	I.A41a. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów, studenci.	W trakcie realizacji	Dotychczas podejmowano następujące inicjatywy: 1. Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych, mających na celu

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich			Współpracy i Wymiany Międzynarodowej	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 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%.		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 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

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
						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 naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.	(-/+) 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. T.A43. Młodzi naukowcy mają możliwość zwrócenia się do korepetytora w celu uzyskania niezbędnych informacji dotyczących rozwoju kariery i wykonywania obowiązków	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. Dlatego Komisja Rectorska postanowiła zintensyfikować działania w tym obszarze. Akcja ta uzyskała więc status „Przedłużone”.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				zawodowych.		
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.
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	Nowe działanie	Wyniki okresowego badania ewaluacyjnego, przeprowadzonego w roku 2024, wykazały niewystarczającą realizację zasady nr 28; nie było znaczącej poprawy w

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartalu/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)	Obecny stan	Uwagi
				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.		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.

8. Harmonogram działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (2022-2024)

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024												
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
A1	Prowadzenie cyklicznych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu.																																					
A2	Przyjęcie Kodeksu Etycznego URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem.	Rektor / Pełnomocnik ds. Równości we współpracy z: Rektorską Komisją ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Sekcją Organizacyjno-Prawną.																																					
A3	Przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK.	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biurem Nauki i Kwesturą.																																					
A4	Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji badań.	Rektorska Komisja ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii.																																					
A5	Coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych.	Centrum Informatyki URK.																																					
A6	Wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	Rektor / Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony																																					

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024												
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
	oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym.	Przeciwpózarowej.																																					
A7	Nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania.	Rektor / Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpózarowej.																																					
A8	Wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych.	Kancelarz.																																					
A9	Systematyczna modernizacja strony internetowej URK i aktualizacja informacji na tej stronie (w tym na stronach Wydziałów).	Centrum Informatyki URK.																																					
A10	Modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych.	Centrum Informatyki URK.																																					
A11	Powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego.	Rektor.																																					
A12	Zintensyfikowanie działań związanych z upowszechnianiem i promocją osiągnięć nauki i naukowców.	Biuro Promocji i Rekrutacji / Biblioteka Główna URK.																																					
A13	Przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom.	Pełnomocnik ds. równości / Biuro Promocji i Rekrutacji.																																					

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024															
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII				
A14	Wprowadzenie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach.	Pełnomocnik ds. równości / Pełnomocnik ds. osób z niepełno- sprawnościami.																																								
A15	Nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.	Rektor / Prorektor ds. Ogólnych.																																								
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.	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr.																																								
A17	Wprowadzenie zasad OTM-R-u.	Rektor.																																								
A18	Opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego.	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z:																																								
A19	Zmiana zarządzeń Rektora w celu dostosowania ich do nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK.	Prorektorem ds. Współpracy, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych.																																								
A20	Uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji pracowników.	Prorektor ds. Ogólnych / Biuro Spraw Osobowych / Centrum Informatyki URK.																																								
A21	Wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w zakresie prowadzenia procesu rekrutacji na	Rektor / Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z: Prorektorem ds. Współpracy, Prorektorem ds. Nauki, Rektorska																																								

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024													
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII		
	stanowiska nauczycieli akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.	Komisją ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych.																																						
A22	Szkolenia informacyjne dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem doktora, dotyczące ich rozwoju zawodowego i wymagań rozwojowych.	Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych.																																						
A23	Powołanie Rady Mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni.	Rektor.																																						
A24	Coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie.	Kanclerz.																																						
A25	Weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK.	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii.																																						
A26	Przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy.	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Biurem Spraw Osobowych.																																						
A27	Przegląd i aktualizacja procedury awansowania.	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr.																																						
A28	Szersza promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum	Biuro Nauki, Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biuro promocji																																						

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024													
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII		
	Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.	i Rekrutacji.																																						
A29	Realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych.	Pełnomocnik ds. Równości.																																						
A30	Opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.	Rada Mentorów.																																						
A31	Promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych.	Prorektor ds. Współpracy / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej.																																						
A32	Organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa).	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów.																																						
A33	Aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej.	Centrum Transferu Technologii we współpracy z Sekcją Organizacyjno-Prawną.																																						
A34	Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej.	Rrektorska Komisja ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii.																																						
A35	Aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników	Rektor.																																						

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2022												2023												2024												
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
	naukowych.																																						
A36	Aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami.	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr.																																					
A37	Powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK	Rektor.																																					
A38	Aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).	Prorektor ds. Ogólnych.																																					
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.	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja Organizacyjno-Statutowa.																																					
A40	Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni.	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Szkoła doktorska.																																					
A41	Aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich.	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej.																																					
A42	Rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach																																						

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

9. Harmonogram działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie na lata 2025–2028

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028												
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
A1	Prowadzenie cyklicznych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych.	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu.																																																	
A2	Przyjęcie Kodeksu Etycznego URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem.	Rektor / Pełnomocnik ds. Równości we współpracy z: Rektorską Komisją ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Sekcją Organizacyjno-Prawną.																																																	
A3	Przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych	Proroktor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biurem																																																	

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028												
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
	w URK.	Nauki i Kwesturą.																																																	
A4	Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji badań.	Rektorska Komisja ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii.																																																	
A5	Coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych.	Centrum Informatyki URK.																																																	
A6	Wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym.	Rektor / Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej.																																																	
A7	Nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania.	Rektor / Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej.	Zrealizowano																																																
A8	Wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających	Kancelarz.																																																	

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	ch będących na wyposażeniu obiektów budowlanych.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											</

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	pracowników URK przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej.	ds. Oceny Kadr.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
A17	Wprowadzenie zasad OTM-R-u.	Rektor.	Zrealizowano																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
A18	Opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego.	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z: Prrektorem ds.	Zrealizowano																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
A19	Zmiana zarządzeń Rektora w celu dostosowania ich do nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK.	Współpracy, Prrektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028												
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
	zatrudnionych naukowców ze stopniem doktora, dotyczące ich rozwoju zawodowego i wymagań rozwojowych.																																																		
A23	Powołanie Rady Mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni.	Rektor.											1																																						
A24	Coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie.	Kancelarz.																																																	
A25	Weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK.	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii.	Zrealizowano																																																
A26	Przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy.	Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Biurem Spraw Osobowych.	Zrealizowano – aktualizacja w kolejnych latach																																																
A27	Przegląd i aktualizacja procedury awansowania.	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr.	Zrealizowano – aktualizacja w kolejnych latach																																																
A28	Szersza promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjne go Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp.	Biuro Nauki, Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biuro promocji i Rekrutacji.	W realizacji (działanie długoterminowe)																																																

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
A29	Realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniani a zasad równościowych.	Pełnomocnik ds. Równości.	W realizacji (działanie długoterminowe)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
A30	Opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.	Rada Mentorów.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</

Nr	Opis merytoryczny planowanych badań	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
A35	Aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych.	Rektor.	Zrealizowano																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
A36	Aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami.	Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr.	Zrealizowano																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
A37	Powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK	Rektor.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															</

Nr	Opis merytoryczny planowanych badan̦	Jednostka odpowiedzialna	2025												2026												2027												2028											
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju Uczelni.																																																	
A41	Aplikowanie w programach finansowanych ze srodkow̦ zewnetrznych związanych z dofinansowanie m staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich.	Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej.	W realizacji (działanie długoterminowe)																																															
A42	Rozpowszechni anie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy.		W realizacji (działanie długoterminowe)																																															
A43	Wyznaczenie – poza zwierzchnikami służbowymi i rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypiny naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci i młodzi naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych.	Rady poszczególnych dyscyplin naukowych.																																																
A 44	Promocja praw własności intelektualnej wśród pracowników URK.	Dyrektor Centrum Transferu Technologii we współpracy z Sekcją Organizacyjno- Prawną.	Nowe działanie długoterminowe																																															
A 45	podejmowanie działań w celu poprawy polityki kadrowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi.	Proroktor ds. Ogólnych we współpracy z Kierownikiem Biura Spraw Osobowych.	Nowe działanie długoterminowe																																															

10. Monitoring wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań

Powołany przez JM Zespół ds. monitorowania wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na URK, zwany Zespołem ds. monitorowania pełni funkcję Komitetu sterującego, odpowiedzialnego za nadzorowanie proponowanych działań i rozwiązań oraz proponowanie ewentualnych dalszych zmian.

Zadania Zespołu Monitorującego są następujące:

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

11. Wnioski

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

Na podstawie zebranych materiałów widać, że silną stroną organizacji Uczelni jest spójny i niewykluczający się system aktów prawnych. Brak rozbieżności między aktami wewnętrznymi a przepisami prawa powszechnie obowiązującego znacząco ułatwia wdrażanie nowych regulacji. Silną stroną jest wprowadzenie „Planu równości płci” i związanego z tym zadaniem powołanie Pełnomocnika Rektora ds. Równości (<https://urk.edu.pl/uniwersytet/wladze/pelnomocnicy-rektora>).

Podjęte ZR Nr 40/2022 (https://akty.urk.edu.pl/zr_40_2022.pdf) działania zmierzające do powołania Komitetu sterującego ds. wdrożenia platformy do zarządzania Uczelnią oraz Zespołu projektowego ds. wdrożenia platformy do zarządzania Uczelnią w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie wpisują się w oczekiwania zmierzające do zmiany funkcjonowania strony internetowej Uczelni oraz zawartego w niej kontentu. Wytyczne te znalazły odzwierciedlenie w uruchomieniu we wrześniu 2024 r. nowej strony internetowej, wykorzystującej elementy AI w kreacji prezentowanych wiadomości graficznych. Dodatkowo podejmowane są działania w kierunku doradztwa zawodowego – rozumianego jako awans i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

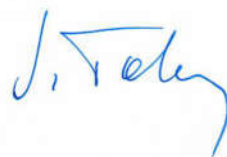
Słabą stroną – a zatem wymagającą dalszych działań – pozostaje stopień zapoznania społeczności akademickiej z nowymi regulacjami prawnymi oraz pomoc naukowcom w pozyskiwaniu środków zewnętrznych na prowadzone badania. W tym celu zintensyfikować należy szkolenia i prezentacje dotyczące nowych aktów prawnych.

Zasadnym jest podkreślenie, że opracowana Strategia HRS4R Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie jest spójna z obowiązującymi aktami statutowymi: misją

(<https://urk.edu.pl/en/university/about-university/mission-of-university>) oraz strategią (<https://urk.edu.pl/en/university/about-university/strategy>). Wskazane do realizacji działania w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w URK umożliwią jednocześnie osiągnąć inne cele obszarów strategicznych rozwoju Uniwersytetu definiowane w zakresie: optymalizacji wykorzystania zasobów ludzkich i materialnych; podnoszenia jakości prowadzonych badań naukowych ich implementacji oraz internacjonalizacji; dostosowania oferty dydaktycznej do potrzeb globalnego rynku pracy i usług – wpisując się w działania strategiczne podejmowane przez organy unijne m.in. FF55, władze państwowe (MNiSW oraz MRiRW) jak również samorządowe wszystkich szczebli. Umożliwią także wzmocnienie współpracy z podmiotami gospodarczymi.

Wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych staje się zatem naturalną kontynuacją przyjętych i stosowanych od wielu lat działań organizacyjnych oraz dobotych praktyk zamykających się w podpisanym w 16 listopada 2017 r. programie Społecznej odpowiedzialności nauki. Implementacja zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rolniczym pozwoli na pełniejsze zintegrowanie Uniwersytetu z innymi ośrodkami naukowymi w Polsce jak i w ramach tzw. Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

Podpis Rektora URK



ZAŁĄCZNIKI

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



UNIVERSITY OF AGRICULTURE IN KRAKOW

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

2021-10-06

To: European Commission

Directorate General for Research and Innovation

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

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

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

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

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

PL 31-120 Kraków, al. Mickiewicza 21, tel. +48 12 633 13 36, e-mail: rector@urk.edu.pl

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

Case No: 2021PL693599



EUROPEAN COMMISSION

DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH & INNOVATION

DG Research & Innovation

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

Head of Unit

Brussels, 06/10/2021

Case No: 2021PL693599

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Best regards,

Apostolia KARAMALI
[Signed]

Załącznik 3. Zarządzenie Rektora URK nr 172/2021 z dnia 10 listopada 2021 r. w sprawie powołania Rektorskiej Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

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

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

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

zarządzam, co następuje:

§ 1

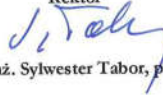
1. W Uczelni powołuje się Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
2. Do zadań Komisji należy:
 - 1) analiza wewnętrznych regulacji prawnych, procedur i praktyk stosowanych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

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kraków, dnia 10 listopada 2021 roku

Rektor



dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

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

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

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

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

zarządzam, co następuje:

§ 1

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

§ 2

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

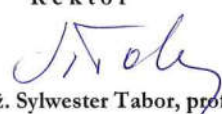
§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kraków, dnia 23 września 2022 roku

PROREKTOR
ds. Współpracy z Zagranicą

prof. dr hab. inż. Andrzej Sechman

Rektor

dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

Załącznik 5. ZR Nr 9/2023 w sprawie wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

Zarządzenie Nr 9/2023

Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

z dnia 25 stycznia 2023 roku

**w sprawie wprowadzenia polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji
pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne
w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie**

Na podstawie § 14 ust. 1 i 2 oraz § 15 ust. 1 i 2 pkt 3 Statutu Uczelni z dnia 28 czerwca 2021 roku,

zarządzam, co następuje:

§ 1

W Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie wprowadza się politykę otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne – w brzmieniu Załącznika nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia sprawuje Prorektor właściwy ds. kadrowych.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kraków, dnia 25 stycznia 2023 roku

R e k t o r



dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. URK

EURAXESS - HRS4R GAP Analysis, OTM-R and Action EC Consensus Outcome

Dear Madam/Sir, We would like to inform you about the outcome of the assessment by the independent reviewers. The assessors welcomed the care taken in aligning your institution's HR practices with those of the Charter and Code principles. **The comprehensive analysis and action plan meet all the requirements for the use of the 'HR Excellence in research' award. The final consensus report is released for your information in the HRS4R dashboard of the e-tool.** The award reflects your commitment to continuously improve your human resource policies in line with the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, notably your commitment to achieve fair and transparent recruitment and appraisal procedures. **From now on, you can use the 'HR Excellence in Research' award to promote the stimulating and favourable work environment for researchers in your institution.** Please visit your [HRS4R Dashboard](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r) to download the HR award icon in different formats together with the graphic guidelines. The 'HR Excellence in Research' award will be soon activated on the EURAXESS portal: every time your institution publishes a vacancy on EURAXESS, the 'HR Excellence in Research' icon will appear. Furthermore, the institution will be listed on the EURAXESS portal under the header of 'HR Acknowledged Institutions' (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>). Retaining the HR award requires an internal review of your action plan in **two years' time**, also assessed by independent reviewers. All relevant information is available on the EURAXESS website <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>. We wish you every success with the implementation of the Human Resources Strategy for Researchers in your institution and look forward to seeing your achievements in 24 months from now. Kind Regards
The EURAXESS Rights team RTD-CHARTER@ec.europa.eu

The European Commission is committed to personal data protection. Any personal data is processed in line with the Regulation (EC)45/2001. All personal information processed by the Directorate-General for Research and Innovation is treated accordingly.

Szanowni Państwo,

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

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

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

Zawarte w ankiecie pytania wynikają z potrzeby rzetelnego poznania opinii pracowników

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

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

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

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

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Aspekty etyczne i zawodowe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. **Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowi znają i respektują powszechnie obowiązujące oraz wewnętrzne (uczelniane) przepisy, regulujące warunki pracy w Uczelni?**
- ☐ Zdecydowanie tak
 - ☐ Raczej tak
 - ☐ Trudno jednoznacznie stwierdzić
 - ☐ Raczej nie
 - ☐ Zdecydowanie nie
 - ☐ Nie mam zdania
7. **Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowi Uczelni są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań?**
- ☐ Zdecydowanie tak
 - ☐ Raczej tak
 - ☐ Trudno jednoznacznie stwierdzić
 - ☐ Raczej nie
 - ☐ Zdecydowanie nie
 - ☐ Nie mam zdania
8. **Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy dotyczące zdrowia i higieny pracy podczas wykonywania obowiązków zawodowych i prowadzenia badań naukowych?**
- ☐ Zdecydowanie tak
 - ☐ Raczej tak
 - ☐ Trudno jednoznacznie stwierdzić
 - ☐ Raczej nie
 - ☐ Zdecydowanie nie
 - ☐ Nie mam zdania
9. **Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności informacji?**
- ☐ Zdecydowanie tak
 - ☐ Raczej tak
 - ☐ Trudno jednoznacznie stwierdzić
 - ☐ Raczej nie
 - ☐ Zdecydowanie nie
 - ☐ Nie mam zdania
10. **Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wdrożyła strategię tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych?**
- ☐ Zdecydowanie tak
 - ☐ Raczej tak
 - ☐ Trudno jednoznacznie stwierdzić
 - ☐ Raczej nie
 - ☐ Zdecydowanie nie
 - ☐ Nie mam zdania

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rekrutacja i ocena

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

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

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

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

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

- ☐ Zdecydowanie tak

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak

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

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

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

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

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

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

Rodzaj mobilności	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno jednoznacznie stwierdzić	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie mam zdania
a. pobyt w innym kraju/regionie						
b. pobyt w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc)						
c. staż w instytucji z otoczenia gospodarczego						
d. zmianę dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej						
e. doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej (zdalnej współpracy przy pomocy sieci elektronicznych)						

33. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja ocenia w sposób ilościowy

i jakościowy następujące osiągnięcia kandydata/ki?

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

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

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

Warunki pracy i ubezpieczenia społecznego

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ Zdecydowanie tak
- ☐ Raczej tak
- ☐ Trudno jednoznacznie stwierdzić

- ☐ Raczej nie
- ☐ Zdecydowanie nie
- ☐ Nie mam zdania

52. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie znajomości międzynarodowych, krajowych, sektorowych

i instytucjonalnych przepisów oraz norm prawnych, dotyczących kwestii związanych z przestrzeganiem praw własności intelektualnej?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

w organach Uczelni?

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

Szkolenia i rozwój

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

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

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

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

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

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

☐ Nie mam zdania

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

☐ Nie mam zdania

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

67. Proszę wpisać swoją płć:

.....

68. Proszę wskazać swój wiek:

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

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

- ☐ profesor
- ☐ doktor habilitowany
- ☐ doktor
- ☐ magister
- ☐ licencjat/inżynier

70. Proszę wskazać swoją grupę zawodową w Uczelni:

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

71. Proszę wskazać zajmowane stanowisko w Uczelni:

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

72. Proszę wskazać jednostkę zatrudnienia w Uczelni:

- ☐ Wydział Rolniczo-Ekonomiczny
- ☐ Wydział Leśny
- ☐ Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt

- ☐ Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji
- ☐ Wydział Biotechnologii i Ogrodnictwa
- ☐ Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki
- ☐ Wydział Technologii Żywności
- ☐ Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej
- ☐ Jednostka ogólnouczelniana