

## Plan Działania (Action Plan)

Nr sprawy: [2021PL693599](#)

Nazwa instytucji: Uniwersytet Rolniczy w Krakowie

Dane kontaktowe instytucji: al. Mickiewicza 21, 31-120 Krakow

Prof. dr. hab. inż. Andrzej Sechman,

Tel.: +48 12 662 42 60, e-mail: [recint@urk.edu.pl](mailto:recint@urk.edu.pl)

## 1. Informacje dotyczące instytucji

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

<b>PRACOWNICY I STUDENCI</b>	<b>FTE (31.12.2022)</b>
Całkowita liczba pracowników naukowych = pracownicy, stypendyści, doktoranci, w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin zaangażowani w badania *	705
w tym zagraniczni (tj. obcej narodowości) *	33
w tym finansowani z zewnętrznych źródeł (tj. dla których instytucja nie jest jednostką macierzystą) *	8
w tym liczba kobiet *	316
w tym osoby z grupy R3 lub R4 = samodzielni pracownicy naukowci, zatrudnieni na stanowisku profesora uczelni lub profesora *	358
w tym osoby z grupy R2 = pracownicy naukowci posiadający stopień doktora *	242
w tym osoby z grupy R1 = doktoranci oraz pracownicy nie posiadający stopnia doktora *	105
Całkowita liczba studentów *	7005
Całkowita liczba pracowników (włączając osoby zarządzające, administrację, nauczycieli akademickich i pracowników naukowych) *	1450

<b>Źródła Finansowania badań naukowych</b>	<b>€</b>
Całkowity roczny budżet uczelni	50 878 580,14
Roczne koszty bezpośrednio instytucji (przeznaczone na badania naukowe)	17 140 962,49
Roczne fundusze pozyskane ze źródeł rządowych (przeznaczone na badania, uzyskane w konkurencji z innymi organizacjami – w tym finansowanie z UE)	3 052 211,25
Roczne fundusze na badania naukowe pozyskane z sektora prywatnego	1 739 881,02

**PROFIL ORGANIZACJI (krótki opis, maks. 100 słów)**

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie (URK) jest publiczną Uczelnią akademicką, wyodrębnioną w roku 1953 ze struktur Uniwersytetu Jagiellońskiego, prowadzącą działalność badawczą i edukacyjną, obejmującą sektory rolniczy, żywnościowy, leśny oraz ochrony i kształtowania środowiska, we wszystkich aspektach ich funkcjonowania, tj.: przyrodniczym, technicznym, społecznym i ekonomicznym. Badania naukowe i dydaktyka prowadzone są na 7 wydziałach: Rolniczo-Ekonomicznym, Leśnym, Hodowli i Biologii Zwierząt, Technologii Żywności, Biotechnologii i Ogrodnictwa, Inżynierii Środowiska i Geodezji, Inżynierii Produkcji i Energetyki oraz w Uniwersyteckim Centrum Medycyny Weterynaryjnej UJ-URK. Badania prowadzone są w ramach grantów Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, funduszy UE i innych.

## 2. Mocne i słabe strony obecnej praktyki

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

### Aspekty etyczne i zawodowe

#### Mocne strony

Większość zasad dotyczących aspektów etycznych i zawodowych została wskazana w odpowiedziach respondentów ankiety jako „prawie wdrożona”, cztery z nich (*Swoboda badań, Odpowiedzialność zawodowa, Zobowiązania umowne i prawne oraz Odpowiedzialność*) jako w pełni wdrożone. Zgodnie ze swoją misją i strategią, Uniwersytet Rolniczy w Krakowie (URK) jest instytucją akademicką niedyskryminacyjną i szanującą zasady równości i różnorodności. URK jest jednostką, która inspiruje i wspiera całe środowisko akademickie w rozwoju zawodowym i osobistym. W 2020 r. powołana została Rektorska Komisja ds. Etyki badań naukowych z udziałem ludzi. Do zadań Komisji należy opiniowanie projektów badawczych z udziałem ludzi, w tym stanowiących podstawę: projektów finansowanych z grantów Ministerstwa Edukacji i Nauki, Narodowego Centrum Nauki i innych źródeł, prac dyplomowych; rozpraw doktorskich i prac wykonywane w ramach działalności sekcji Studenckich Kół Naukowych, pod kątem ich zgodności z zasadami etyki i poszanowania ochrony dóbr osobistych uczestników projektu badawczego.

W 2022 r. Uczelnia opracowała i wdrożyła „Plan Równości Płci”, który formułuje kluczowe zasady, cele i działania promujące równe szanse dla wszystkich pracujących, studiujących lub przygotowujących rozprawy doktorskie na Uczelni. Jej głównym zadaniem jest tworzenie warunków umożliwiających pracę i naukę w bezpiecznym środowisku zapewniającym poszanowanie różnorodności, wolność od dyskryminacji, swobodę rozwoju, a także równe traktowanie i równe szanse dla wszystkich członków społeczności akademickiej.

URK posiada: (1) Centrum Transferu Technologii zajmujące się komercjalizacją wyników badań oraz prac B+R i prac rozwojowych, ze szczególnym uwzględnieniem transferu technologii z nauki do biznesu oraz (2) Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, którego celem jest wspieranie Jednostek uczelni i pracowników naukowych w procesie pozyskiwania i realizacji projektów naukowo-dydaktycznych (w tym międzynarodowych) finansowanych ze źródeł zewnętrznych, przyznających środki w trybie konkursowym tj. NCBR, Horyzont i inne.

URK posiada regulamin określający zasady zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady komercjalizacji. Posiada sprawnie działający elektroniczny system oceny pracowników. Biblioteka URK posiada wdrożony system przechowywania i udostępniania elektronicznych wersji materiałów naukowych i dydaktycznych stworzonych przez pracowników URK.

**Słabe strony**

Odpowiedzi respondentów na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazały, że 7 z 11 zasad zostało prawie, ale nie w pełni wdrożonych. Niemniej jednak odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu wskazują, że kilka aspektów tych zasad należy poprawić.

Należy wdrożyć wewnętrzny Kodeks etyki pracownika naukowego URK i wprowadzić jego zapisy do Regulaminu Pracy. Ponadto wyniki ankiety wskazują, że świadomość pracowników naukowych URK w zakresie wiedzy o prawach autorskich, prawach pokrewnych oraz sposobach komercjalizacji wyników badań jest stosunkowo niska.

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

W URK brakuje jednolitych zasad i mechanizmów finansowania badań.

Władze URK powinny informować na stronie internetowej o problemach dotyczących identyfikacji i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom.

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

**Rekrutacja i wybór \*****Mocne strony**

Choć obecne procedury rekrutacyjne URK są zgodne z przepisami krajowymi, nie wszystkie zasady określone w Kodeksie zostały wdrożone. Jednak na podstawie zebranych informacji i analizy luk można zauważyć, że siłą Uczelni jest spójny i niesprzeczny system aktów prawnych. Brak sprzeczności między aktami lokalnymi a powszechnie obowiązującymi przepisami prawa znacznie ułatwia wdrażanie nowych przepisów związanych z procesem rekrutacji.

URK zaktualizował akty prawne dotyczące zatrudniania nauczycieli akademickich (Zarządzenie Rektora (ZR) nr 163/2019) oraz zasady awansowania nauczycieli akademickich (ZR 189/2019). Są zgodne ze Statutem URK uchwalonym przez Senat URK 28 czerwca 2021 r. i później znowelizowanym. Te wewnętrzne akty prawne określają warunki zatrudnienia oraz zasady przeprowadzania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich. Zgodnie z niniejszym regulaminem proces rekrutacji prowadzony jest przez komisje powoływane przez dziekanów lub kierowników projektów. Obowiązujące regulacje wewnętrzne w zakresie polityki kadrowej szczegółowo określają składy komisji pod względem kwalifikacji ich członków. Ostatnio URK opracował i opublikował swoją politykę OTM-R; która została wprowadzona Zarządzeniem Rektora nr 9/2023 z dnia 25 stycznia 2023 r. Określa ona zasady przeprowadzania konkursów dla wszystkich rodzajów stanowisk. Polityka OTM-R UAK i odpowiednie procedury zostały opublikowane na stronie internetowej Uczelni w języku polskim: <https://urk.edu.pl/index/site/8244> oraz w języku angielskim:

<https://en.urk.edu.pl/indeks/strona/8245> .

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

Ponadto URK prowadzi aktywną politykę zatrudniania profesorów wizytujących. W roku akademickim 2021/2022 odnotowano wzrost o 40% w stosunku do roku poprzedniego.

### Słabe strony

Większość zasad dotyczących rekrutacji została oceniona w ankiecie jako wdrożona w znacznym stopniu, ale cztery z nich (Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (Kodeks), Uznawanie doświadczenia mobilności, Uznawanie kwalifikacji oraz Staże podoktorskie) zostały ocenione jako wdrożone częściowo.

Słabym punktem jest brak zaangażowania ekspertów zagranicznych w rekrutację nauczycieli akademickich.

Zdaniem respondentów ankiety, w procesie rekrutacji niedostateczną uwagę przywiązuje się do posiadanego doświadczenia kandydatów w zakresie kompetencji dydaktycznych, udziału w międzynarodowych szkoleniach, warsztatach i konferencjach. W szczególności Uznawanie doświadczenia mobilności oraz Uznawanie kwalifikacji są niedostatecznie realizowane w procesie rekrutacji. Respondenci wskazywali, że komisja rekrutacyjna nie doceniła pobytu kandydata w innym środowisku badawczym (np. staż podoktorski) jako wartościowego wkładu w rozwój zawodowy naukowca.

Uczelnia posiada zasady rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich, które jednak wymagają aktualizacji zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

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

### **Warunki pracy \***

#### Mocne strony

Z odpowiedzi ankietowych wynika, że spośród 14 zasad należących do tego obszaru dwie z nich tj. Warunki i stabilność pracy oraz Stabilność i trwałość zatrudnienia zostały w pełni wdrożone, a 7 innych (Uznanie zawodu, Środowisko badawcze, Finansowanie i wynagradzanie, Równowaga płci, Prawa własności intelektualnej, Współautorstwo i udział w organach decyzyjnych) zostały wdrożone częściowo.

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

Na uczelni obowiązują zarządzenia Rektora dotyczące przeciwdziałania mobbingowi: (1) ZR nr 229/2020 w sprawie wdrożenia Regulaminu Zakładowego – Załącznik nr 2 – Zasady postępowania w celu przeciwdziałania mobbingowi; (2) ZR nr 185/2021 w sprawie wprowadzenia w URK procedury zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości oraz ochrony osób zgłaszających.

Jak wspomniano w części Aspekty etyczne i zawodowe, w ostatnim czasie URK opracował i wdrożył „Plan Równości Płci” (wprowadzony ZR nr 9/2022 w sprawie realizacji Planu Równości Płci), który formułuje kluczowe zasady, cele i działania promujące równe szanse dla wszystkich pracujących, studiujących lub przygotowujących rozprawy doktorskie; jednym z zadań tego Planu jest stworzenie warunków umożliwiających pracę i naukę w bezpiecznym środowisku zapewniającym poszanowanie różnorodności, wolność od dyskryminacji, swobodę rozwoju, a także równe traktowanie i równe szanse dla wszystkich członków społeczności akademickiej (w tym równowagę płci). Ponadto w URK działają: Pełnomocnik Rektora ds. równości, Pełnomocnik Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami oraz Rzecznik akademicki.

Zatrudnienie i awansowanie nauczycieli akademickich, warunki pracy i wynagradzania pracowników oraz środowisko pracy reguluje Statut URK oraz odpowiednie, stale aktualizowane wewnętrzne akty prawne (głównie zarządzenia Rektora). Każda grupa pracowników URK posiada odpowiednią reprezentację w Senacie, określoną w Statucie URK. Przedstawiciele poszczególnych grup wybierani są na czteroletnią kadencję. Pracownicy naukowi oraz doktoranci są również członkami Kolegiów Wydziałowych i Rad Dyscyplin Naukowych.

### Słabe strony

Jedna z 14 zasad z tego obszaru (tj. Dostęp do doradztwa zawodowego) została oceniona przez respondentów ankiety jako niewdrożona. Należy jednak zauważyć, że udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” i „nie mam zdania” wyniósł aż 57%, co sugeruje, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę nie odczuwają potrzeby poszukiwania poradnictwa zawodowego. Ewentualnie mogą nie mieć wystarczającej wiedzy na temat oferty Uniwersytetu w tym zakresie.

Choć zasada dotycząca finansowania i wynagrodzeń została w znacznym stopniu wdrożona, tylko 25% respondentów uważa, że URK zapewnia adekwatne warunki wynagradzania na wszystkich etapach rozwoju kariery naukowej. Mimo to od kilku lat URK stosuje wynagrodzenie projakościowe, co znacząco podniosło pensje osób wyróżniających się efektywnością naukową.

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

Zdaniem respondentów aktywność dydaktyczna pracowników naukowych URK nie jest dostatecznie doceniana (w zakresie wynagrodzenia i należytego uwzględniania w ocenach okresowych). Wyniki badania wskazują również na niezadowalające wdrażanie zasady Skargi/odwołania. Jednak, podobnie jak w przypadku niektórych innych pytań, znaczny był udział odpowiedzi „trudno powiedzieć” i „nie mam zdania” (łącznie 44,8%). Może to wynikać ze słabej znajomości procedur rozpatrywania skarg/odwołań składanych przez naukowców, w tym z problemem konfliktów między

początkującymi naukowcami a ich opiekunami, czy też braku znajomości stosowania procedur.

### **Szkolenie i rozwój \***

#### Mocne strony

Dwa (Relacje z przełożonym i Nadzór) z 5 aspektów związanych z kształceniem i rozwojem pracowników naukowych zostały ocenione w ankiecie przez respondentów jako zrealizowane w znacznym stopniu. Wskazuje to, że badacze, szczególnie reprezentujący grupę R1, mają możliwość nawiązania stałych relacji z przełożonymi oraz przedstawicielami wydziałów lub katedr, aby w pełni wykorzystać potencjał jednostki. Kilka aspektów relacji doktorant – promotor reguluje niedawno zaktualizowane ZR nr 39/2022 w sprawie wdrożenia Regulaminu Szkoły Doktorskiej. Doktoranci i młodzi naukowcy mają możliwość wyjazdu do zagranicznych ośrodków naukowych (np. na stypendia i staże itp.) w ramach programu ERASMUS+, grantów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA) oraz innych organizacji wspierających. Ponadto URK posiada odpowiednie regulacje dotyczące rozwoju młodych naukowców i ich udziału w przyznawaniu środków finansowych na badania. Rozwój młodych naukowców promowany jest poprzez fundusze uczelni oraz rozbudowany system ofert finansowanych ze środków krajowych i europejskich.

#### Słabe strony

Odpowiedzi ankietowe wskazują jedynie na częściową realizację zasady dotyczącej Nadzoru i obowiązków kierowniczych oraz Ustawicznego rozwoju zawodowego. W opinii respondentów w URK niezadawalający jest system rozwoju zawodowego i kariery adresowany do doktorantów i początkujących naukowców, zapewniający im odpowiednie warunki do rozwoju zawodowego i ich wsparcia przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze na poszczególnych szczeblach organizacyjnych URK oraz wsparcie URK dla naukowców w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery. Potwierdzają to również komentarze zawarte w pytaniu otwartym zawartym w ankiecie.

Mniej niż połowa respondentów uważa, że w URK istnieją jasne kryteria delegowania naukowców na wydarzenia (inicjatywy) mające na celu podniesienie umiejętności zawodowych i badawczych (szkolenia formalne, konferencje, stypendia itp.). Stąd realizacja zasady dostępu do szkoleń naukowych i ciągłego rozwoju jest postrzegana jako niezadawalająca.

### 3. Działania

Link do polskojęzycznej strony internetowej zawierającej Plan działania I Strategię HRSR4R:

<https://urk.edu.pl/index/site/8036>

#### Proponowane DZIAŁANIA

---

##### Zasady ogólne Europejskiej Karty Naukowca:

**Aspekty etyczne i zawodowe:** (++) 1. Wolność badań; (+/-) 2. Zasady etyczne; (++) 3. Odpowiedzialność zawodowa; (+/-) 4. Profesjonalne podejście; (++) 5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów; (++) 6. Odpowiedzialność; (+/-) 7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych; (+/-) 8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników; (+/-) 9. Zaangażowanie społeczne; (+/-) 10. Zasada niedyskryminacji; (+/-) 11. Systemy oceny pracowniczej.

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

**Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych:** (+/-) 22. Uznanie zawodu; (+/-) 23. Środowisko badań naukowych; (++) 24. Warunki pracy; (++) 25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie; (+/-) 26. Finansowanie i wynagrodzenie; (+/-) 27. Równowaga płci; (-/+) 28. Rozwój kariery zawodowej; (-/+) 29. Wartość mobilności; (--) 30. Dostęp do doradztwa zawodowego; (+/-) 31. Prawa własności intelektualnej; (+/-) 32. Współautorstwo; (-/+) 33. Nauczanie/Szkolenie; (-/+) 34. Skargi/apelacje; (+/-) 35. Udział w organach decyzyjnych;

**Szkolenia i rozwój:** (+/-) 36. Relacje z opiekunem naukowym; (-/+) 37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania; (-/+) 38. Kontynuacja rozwoju



zawodowego; (-/+) 39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego; (+/-) 40. Opieka naukowa.

## Plan działań w okresie Fazy Wstępnej procesu aplikacji o znak HR Excellence in Research Award w Uniwersytecie

### Rolniczym w Krakowie

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
<b>A1</b> - 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	do grudnia 2023 i dalej (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu	<b>I.A1.</b> Wysyłanie co 2 miesiące newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  <b>T.A1.</b> Pracownicy naukowci i doktoranci znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi.
<b>A2</b> – przyjęcie Kodeksu etycznego pracowników naukowych URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem wszystkich pracowników z grup R1-R4	(+/-) G.2. Zasady etyczne (+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej (+/-) G.32. Współautorstwo (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi	do czerwca 2023	Rektor, Pełnomocnik ds. równości we współpracy z Przewodniczącą Rektorskiej Komisji ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Kierownikiem Sekcji Organizacyjno-Prawnej	<b>I.A2a.</b> Przyjęcie uchwały przez Senat URK oraz wydanie zarządzenia przez Rektora URK. <b>I.A2b.</b> Kodeks etyczny pracowników naukowych URK oraz zaktualizowany Regulamin Pracy opublikowany na stronie internetowej uczelni.  <b>T.A2a.</b> 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. <b>T.A2b.</b> Wzrost pozytywnych odpowiedzi o min. 10% na pytania ankiety dotyczące zasad etycznych i prawa własności intelektualnej.
<b>A3</b> – przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK	(+/-) G.4. Profesjonalne podejście	do grudnia 2023	Prorektor ds. Nauki we współpracy z Dyrektorem	<b>I.A3a.</b> Publikacja zaktualizowanego zarządzenia Rektora zawierającego zasady i mechanizmy finansowania

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
oraz 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 Wsparcia Projektów, Kierownikiem Biurem Nauki i Kwesturą	<p>badań na stronie internetowej URK.</p> <p><b>I.A3b.</b> Prowadzenie co najmniej 2 szkoleń rocznie dla pracowników URK dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań.</p> <p><b>T.A3a.</b> Poprawa odpowiednich zapisów prawnych dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.</p> <p><b>T.A3b.</b> Naukowcy i doktoranci mają pełną wiedzę na temat zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.</p> <p><b>T.A2c.</b> Wzrost pozytywnych odpowiedzi o min. 10% na pytania ankiety dotyczące finansowania badań i profesjonalnego podejścia.</p>
<b>A4</b> - 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	do grudnia 2023 i dalej (działanie długoterminowe)	Przewodniczący Rektorskiej Komisji Własności Intelektualnej we współpracy z Dyrektorem Centrum Transferu Technologii	<p><b>I.A4.</b> Szkolenie przynajmniej raz w roku, obowiązkowe dla wszystkich nowych pracowników i doktorantów.</p> <p><b>T.A4.</b> Wszyscy pracownicy URK (R1-R4) mają możliwość aktualizacji wiedzy z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji.</p>
<b>A5</b> - 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	do grudnia 2023 i dalej (działanie długoterminowe)	Dyrektor Centrum Informatyki URK	<p><b>I.A5.</b> Przesłanie wiadomości e-mail o aktualizacji procedur związanych z ochroną i odzyskiwaniem danych.</p> <p><b>T.A5.</b> Zwiększona świadomość środowiska akademickiego w zakresie polityki bezpieczeństwa danych.</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
<p><b>A6</b> - 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</p>		do czerwca 2023	Rektor, Kierownik Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej	<p><b>I.A6.</b> Wydanie zarządzenia Rektora URK.</p> <p><b>T.A6.</b> Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy</p>
<p><b>A7</b> - nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania</p>		zrealizowano	Rektor, Kierownik Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej	<p><b>I.A7.</b> Wydanie zarządzenia Rektora URK (ZR nr 101/2022 w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego)</p> <p><b>T.A7.</b> Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad ochrony osobistej.</p>
<p><b>A8</b> - wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych</p>		do czerwca 2023	Kancelarz	<p><b>I.A8.</b> Wydawanie regulaminów przez Kancelarza URK dotyczących okresowych przeglądów i badań infrastruktury URK.</p> <p><b>T.A8.</b> Wszyscy pracownicy pracują w warunkach bezpieczeństwa w URK.</p>
<p><b>A9</b> - systematyczna modernizacja strony internetowej URK i aktualizacja informacji na tej stronie (w tym na stronach Wydziałów)</p>	<p>(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników</p> <p>(+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne</p>	na bieżąco (działanie długoterminowe)	Dyrektor Centrum Informatyki URK	<p><b>I.A9.</b> Pełny i łatwy dostęp do aktualnych informacji na stronach internetowych URK.</p> <p><b>T.A9.</b> Naukowcy i doktoranci mają pełny dostęp do aktualnych informacji dotyczących działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej URK</p>
<p><b>A10</b> - modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach</p>	<p>(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie</p>	na bieżąco (działanie długoterminowe)	Dyrektor Centrum Informatyki URK	<p><b>I.A10.</b> Pełny i łatwy dostęp do aktualnych informacji na anglojęzycznych stronach</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
internetowych	wyników (+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne			internetowych URK.  <b>T.A10.</b> Naukowcy, doktoranci oraz obcokrajowcy mają pełny dostęp do aktualnych informacji w języku angielskim dotyczących działalności naukowej, edukacyjnej i organizacyjnej URK
<b>A11</b> – powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego	(+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	do grudnia 2023	Rektor	<b>I.A11.</b> Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.  <b>T.A11.</b> Wyraźny awans URK w międzynarodowych rankingach uczelni.
<b>A12</b> - zintensyfikowanie działań związanych z upowszechnianiem i promocją osiągnięć nauki i naukowców	(+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne	w trakcie realizacji (działanie długoterminowe)	Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji, Dyrektor Biblioteki Głównej URK	<b>I.A12.</b> Roczny plan imprez popularyzujących naukę (Festiwale Nauki, Noc Naukowców itp.).  <b>T.A12.</b> Przynajmniej 2 wydarzenia w roku, które pozwalają zwiększyć rozpoznawalność badań prowadzonych w URK w społeczności lokalnej i regionalnej.
<b>A13</b> - 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	do marca 2023 i dalej (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik ds. równości, Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji	<b>I.A13.</b> Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników i doktorantów URK.  <b>T.A13.</b> Naukowcy i doktoranci potrafią identyfikować i przeciwdziałać wypadkom (sytuacjom) związanym z mobbingiem i dyskryminacją.
<b>A14</b> - wprowadzenie szkoleń świadomościowych dla pracowników R1-R4 i innych pracowników URK o szczególnych potrzebach pracowników, studentów		do stycznia 2023 r. i dalej (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik ds. równości, Kierownik Biura Osób z Niepełnosprawnościami (BON)	<b>I.A14.</b> Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  <b>T.A14.</b> Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach				specjalnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami.
<b>A15</b> - nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji		zrealizowano	Rektor, Prorektor ds. Ogólnych	<p><b>I.A15.</b> Wydanie zarządzenia Rektora URK (ZR nr 90/2022 w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie "Wewnętrznej polityki antymobbingowej").</p> <p><b>T.A15a.</b> Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji.</p> <p><b>T.A15b.</b> Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące polityki antidopingowej, antydyskryminacyjnej i antykorupcyjnej o min. 10%.</p>
<b>A16</b> - 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	<p><b>I.A16.</b> 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).</p> <p><b>T.A16a.</b> Nauczyciele akademicy oceniani są według przejrzystych zasad, znają zasady oceny okresowej.</p> <p><b>T.A16b.</b> Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące systemu ewaluacji i oceny pracowników naukowych o min. 15%.</p>
<b>A17</b> - wprowadzenie zasad OTM-R-u	(+/-) G.12. Rekrutacja	zrealizowano	Rektor	<b>I.A17a.</b> Wydanie zarządzenia Rektora URK w sprawie zasad OTM-R (ZR nr

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
	(-/+) G21 Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)			<p>9/2023 z dnia 25 stycznia 2023 r. w sprawie prowadzenia polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R) na stanowiska badawcze oraz badawczo-dydaktyczne w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie).</p> <p><b>I.A17b.</b> Publikacja polityki OTM-R w języku polskim i angielskim on-line.</p> <p><b>T.A17a.</b> Polityka OTM-R jest publikowana on-line – link do odpowiedniej strony jest dostępny.</p> <p><b>T.A17b.</b> Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu.</p>
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, Rektorską Komisją ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni	<p><b>I.A18.</b> 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.</p> <p><b>T.A18.</b> URK posiada odpowiedni szablon ogłoszenia rekrutacyjnego.</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
			i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	
<b>A19</b> - zmiana zarządzeń Rektora w celu ich dostosowania do przyjętej polityki OTM-R, nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK	(+/-) G.12. Rekrutacja	do grudnia 2023	Rektor we współpracy z Prorektorem ds. Ogólnych, Kierownikiem Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	<b>I.A19.</b> Wydanie zmienionych zarządzeń Rektora URK. <b>T.A19.</b> Naukowcy i doktoranci mają dobrze przygotowane, przejrzyste i zaktualizowane zarządzenia rektorskie
<b>A20.</b> - uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji pracowników	(+/-) G.12. Rekrutacja	do grudnia 2023	Prorektor ds. Ogólnych, Biuro Spraw Osobowych, Dyrektor Centrum Informatyki URK	<b>I.A20.</b> Proces rekreacji realizowany jest za pomocą elektronicznych narzędzi rekrutacyjnych. <b>T.A20.</b> OTM-R jest wspierany przez narzędzia e-rekrutacji.
<b>A21</b> - 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 porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)  (-/+ ) G.18. Uznawanie	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 Uczelni i	<b>I.A21a.</b> 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). <b>I.A21b.</b> Publikacja wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej dotyczących prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w języku polskim i angielskim online – link do strony. <b>I.A21c.</b> Wewnętrzne wytyczne dotyczące powoływania komisji, ich działalności w ocenie kandydatów na wszystkie rodzaje stanowisk.

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
	<p>doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)</p> <p>(-/+ ) G.19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)</p> <p>(+/-) G.20. Staż pracy (zapis Kodeksu)</p>		Kadr Naukowych, Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	<p><b>I.A21d.</b> Podanie odsetka wnioskodawców z poza URK i z zagranicy.</p> <p><b>I.A21e.</b> Podanie odsetka zrekrutowanych pracowników, którzy nie są absolwentami URK.</p> <p><b>T.A21a.</b> Polityka OTM-R oraz wytyczne dla komisji rekrutacyjnej dotyczące prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich są publikowane on-line.</p> <p><b>T.A21b.</b> Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu.</p> <p><b>T.A21c.</b> Poprawa pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące procesu rekrutacji pracowników o min. 15%.</p> <p><b>T.A21d.</b> Wszystkie ogłoszenia o pracę są zamieszczane na portalu EURAXESS.</p>
<p><b>A22</b> - 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.</p>	<p>(+/-) G.13. Rekrutacja (zapis Kodeksu)</p> <p>(-/+ ) G.21. Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu)</p>	do grudnia 2023 r. i dalej (działanie długoterminowe)	Kierownik Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych	<p><b>I.A22a.</b> Wysyłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do pracowników ze stopniem naukowym doktora i doktorantów.</p> <p><b>I.A22b.</b> 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.).</p>



Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				<p><b>T.A22a.</b> Naukowcy ze stopniem doktora zatrudnieni w URK znają wymagania rekrutacyjne, a także cele i zasady oceny swojej działalności oraz możliwości długofalowego rozwoju zawodowego.</p> <p><b>T.A22b.</b> Poprawa stanu wiedzy na temat możliwości rozwoju kariery zawodowej przez pracowników URK o min. 15%.</p>
<p><b>A23</b> - powołanie Rady Mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni (przede wszystkim z grupy R4)</p>	<p>(+/-) G.22, Uznanie zawodu (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi</p>	<p>do czerwca 2023</p>	<p>Rektor</p>	<p><b>I.A23.</b> Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.</p> <p><b>T.A23a.</b> Młodzi badacze i doktoranci studenci korzystają z rad Rady Mentorów.</p> <p><b>T.A23b.</b> Wzrost pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące relacji z przełożonymi o min.10%</p>
<p><b>A24</b> - coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie</p>	<p>(+/-) G.23. Środowisko badawcze</p>	<p>od grudnia 2022 r. i dalej (działanie długoterminowe)</p>	<p>Kanclerz</p>	<p><b>I.A24.</b> Roczne raporty o stanie obiektów technicznych i urządzeń.</p> <p><b>T.A24.</b> Naukowcy URK mają do dyspozycji odpowiednie zaplecze oraz nowoczesną i wydajną aparaturę badawczą.</p>
<p><b>A25</b> - weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK</p>		<p>do grudnia 2022</p>	<p>Prorektor ds. Nauki we współpracy z Dyrektorem Centrum Transferu Technologii i Działem Aparatury URK</p>	<p><b>I.A25.</b> Publikacja zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie wdrożenia Regulaminu korzystania z Infrastruktury Badawczej URK.</p> <p><b>T.A25.</b> Naukowcy zatrudnieni w URK mają możliwość korzystania z infrastruktury badawczej URK.</p>
<p><b>A26</b> - przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz</p>	<p>(++) G.24. Warunki pracy</p>	<p>do grudnia 2023 r.</p>	<p>Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z</p>	<p><b>I.A26.</b> Wydawanie zaktualizowanych komunikatów Rektora dotyczących czasu pracy, przerw w pracy oraz</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
pracy zdalnej dla pracowników z grup R1-R4 oraz innych pracowników URK w odniesieniu do planowanych zmian w Kodeksie pracy			Kierownikiem Biura Spraw Osobowych	płatnych urlopów wypoczynkowych (Regulamin pracy ZR 175/2019 z dnia 16 października 2019 nowelizowane ZR 229/2020 i 43/2022).  <b>T.A26.</b> Wszyscy naukowcy, w tym także z niepełnosprawnościami, mają zapewnione godne i elastyczne warunki pracy.
<b>A27</b> - przegląd i aktualizacja procedury awansowania (przede wszystkim pracowników z grup R1-R3).	(++) G.25. Stabilność i stałość zatrudnienia	zrealizowano (działanie długoterminowe – aktualizacja w kolejnych latach)	Prorektor ds. Ogólnych, Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	<b>I.A27.</b> Wydanie zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie określenia zasad awansowania nauczycieli akademickich (ZR nr 8/2023 z dnia 25 stycznia 2023r.);  <b>T.A27.</b> Wszyscy pracownicy i doktoranci są zaznajomieni z zasadami postępowania awansowego.
<b>A28</b> - 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 wynagrodzenie	w trakcie realizacji (działanie długoterminowe)	Kierownik Biura Nauki, Dyrektor Centrum Transferu Technologii, Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Kierownik Biura Promocji i Rekrutacji	<b>I.A28.</b> Odpowiednie regulaminy, spotkania informacyjne i newslettery  <b>T.A28.</b> Wszyscy pracownicy naukowci (R1-R4) mają dostęp do informacji na temat polityki wynagradzania oraz poziomu wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.
<b>A29</b> – realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych wśród pracowników ze wszystkich grup (R1-R4).	(+/-) G.27. Równowaga płci	w trakcie realizacji (działanie długoterminowe)	Pełnomocnik ds. równości	<b>I.A29.</b> Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  <b>T.A29.</b> Naukowcy i doktoranci URK czują się chronieni przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
				lub społeczne, religię lub wyznanie itp.
<p><b>A30</b> - opracowanie wytycznych określających i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych.</p>	<p>(-/+ ) G.28. Rozwój kariery</p>	<p>do grudnia 2023</p>	<p>Rada Mentorów</p>	<p><b>I.A30.</b> Odpowiedni przewodnik opublikowany na stronie internetowej uczelni.</p> <p><b>T.A30a.</b> Naukowcy i doktoranci URK mają łatwy dostęp do wytycznych definiujących i wspierających rozwój ich kariery.</p> <p><b>T.A30b.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące rozwoju kariery naukowej o 10%.</p>
<p><b>A31</b> - promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej (szczególnie wśród naukowców z grup R1-R3) w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych</p>	<p>(-/+ ) G.29. Wartość mobilności</p>	<p>w trakcie realizacji (działanie długoterminowe)</p>	<p>Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą, Kierownik Biura Współpracy i Wymiany Międzynarodowej</p>	<p><b>I.A31.</b> Wysyłanie co 2 miesiące newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.</p> <p><b>T.A31.</b> Procedury mobilności są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów podróży.</p>
<p><b>A32</b> - organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa), szczególnie z grup R1-R3.</p>	<p>(-- ) G.30. Dostęp do doradztwa zawodowego</p>	<p>w trakcie realizacji (działanie długoterminowe)</p>	<p>Kierownik Biura Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów</p>	<p><b>I.A32.</b> Uruchomienie szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców.</p> <p><b>T.A32a.</b> Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają możliwość rozwoju zawodowego.</p> <p><b>T.A32b.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytanie dotyczące doradztwa zawodowego minimum o 20%.</p>
<p><b>A33</b> - aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych</p>	<p>(+/- ) G.31. Prawa własności intelektualnej (+/- ) G.32. Współautorstwo</p>	<p>do grudnia 2023</p>	<p>Dyrektor Centrum Transferu Technologii we współpracy</p>	<p><b>I.A33.</b> Wydawanie zaktualizowanych wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej	(+/-) G.36. Relacje z przełożonymi		z Sekcją Organizacyjno-Prawną	własności intelektualnej. <b>T.A33.</b> Naukowcy i doktoranci URK znają zasady prawne dotyczące zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady ich komercjalizacji.
<b>A34</b> - przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z grup R1-R4 z zakresu prawa własności intelektualnej		do grudnia 2023 i dalej (działanie długoterminowe)	Przewodniczący Rektorskiej Komisji ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Dyrektorem Centrum Transferu Technologii	<b>I.A34.</b> Wysyłanie co 2 miesiące newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. <b>T.A34a.</b> Naukowcy i doktoranci URK znają prawa własności intelektualnej. <b>T.A34b.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące prawa własności intelektualnej minimum o 20%.
<b>A35</b> - aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych	(-/+) G.33. Nauczanie	zrealizowano	Rektor	<b>I.A35.</b> Zmiana zapisu w Statucie URK w § 111 punkt 4. Wprowadzono zapis: „W skład komisji może być także powołany ekspert zewnętrzny, w tym zagraniczny, posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny osób kandydujących”). <b>T.A35.</b> W URK rekrutacja prowadzona jest przy udziale komisji składającej się z co najmniej jednej osoby z zagranicy.
<b>A36</b> - aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi i sprawowania opieki			Prorektor ds. Ogólnych, Senacka Komisja ds. Oceny Kadr	<b>I.A36.</b> Wydanie odpowiedniego zaktualizowanego zarządzenia Rektora URK (ZR nr 121/2022 z dnia 14 grudnia 2022 w sprawie zasad oceny nauczycieli za lata 2023-2025).

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
naukowej nad młodymi naukowcami (z grup R1 i R2).				<p><b>T.A36a.</b> Wszyscy pracownicy naukowci (R1-R4) mają dostęp do informacji o systemie ocen pracowniczych.</p> <p><b>T.A36b.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania dotyczące systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich minimum o 15%.</p>
<b>A37</b> - powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK	(-/+) G.34. Skargi/odwołania	do grudnia 2023	Rektor	<p><b>I.A37a.</b> Wydanie zarządzenia Rektora URK.</p> <p><b>I.A37b.</b> Wysyłanie co 2 tygodnie newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów dotyczących procedur składania skarg i wniosków.</p> <p><b>T.A37a.</b> URK posiada odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów pracowniczych. Przy URK działa Rada Rozwiązywania Konfliktów.</p> <p><b>T.A37b.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące skarg i odwołań minimum o 15%.</p>
<b>A38</b> - aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych).	( +/- ) G.35, Udział w organach decyzyjnych	do czerwca 2023 i dalej (działanie długoterminowe)	Prorektor ds. Ogólnych	<p><b>I.A38a.</b> Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.</p> <p><b>I.A38b.</b> Spotkania z pracownikami i doktorantami przed wyborem do organów decyzyjnych URK.</p> <p><b>T.A38.</b> Naukowcy i doktoranci są bardziej zainteresowani uczestnictwem w organach decyzyjnych uczelni.</p>
<b>A39</b> - opracowanie wytycznych dla organów doradczych URK (rad wydziałów, komisji)	( +/- ) G.36. Relacje z przełożonymi (-/+) G.37. Nadzór i obowiązki zarządcze	do grudnia 2023	Prorektor ds. Ogólnych, Senacka Komisja Organizacyjno -	<b>I.A39.</b> Wytyczne dla organów doradczych URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie, rektorskie i wydziałowe) dotyczące zasad

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK na podstawie kwalifikacji zawodowych;			Statutowa	<p>opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK opublikowane na stronie internetowej uczelni.</p> <p><b>T.A39.</b> Gremia doradcze URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie i rektorskie, komisje dziekańskie), a także wszyscy pracownicy naukowci (R1-R4) znają zasady opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK.</p>
<p><b>A40</b> - aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni</p>	<p>(-/+ ) G.38. Kontynuacja rozwoju zawodowego (-/+ ) G.39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego</p>	<p>do stycznia 2023 r. i dalej (działanie długoterminowe)</p>	<p>Dyrektor Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Dyrektor Szkoły Doktorskiej</p>	<p><b>I.A40a.</b> Wysyłanie co 2 miesiące newslettera i/lub wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.</p> <p><b>I.A40b.</b> Szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności zawodowych w grantach finansowanych ze źródeł zewnętrznych, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni.</p> <p><b>T.A40a.</b> Naukowcy (R1-R4) mają zapewnione niezbędne wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery.</p> <p><b>T.A40b.</b> Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach finansowanych ze źródeł zewnętrznych.</p> <p><b>T.A40c.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące aplikowania o fundusze na badania naukowe minimum o 15%.</p>
<p><b>A41</b> - aplikowanie w</p>			<p>Dyrektor Centrum</p>	<p><b>I.A41a.</b> Wysyłanie newslettera i</p>

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich			Administracyjnego Wsparcia Projektów, Kierownik Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej	<p>wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci.</p> <p><b>I.A41b.</b> Szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności zawodowych w zakresie aplikowania o granty finansowane ze źródeł zewnętrznych, takich jak dofinansowanie zagranicznych i krajowych stypendiów naukowo-badawczych.</p> <p><b>T.A41a.</b> Zapewnienie naukowcom niezbędnego wsparcia zawodowego w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery.</p> <p><b>T.A41b.</b> Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach zewnętrznych finansowanych z międzynarodowych źródeł.</p> <p><b>T.A41c.</b> Wzrost odsetka pozytywnych odpowiedzi na pytania ankiety dotyczące aplikowania o fundusze na badania naukowe minimum o 15%.</p>
<b>A42</b> - rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy				<p><b>I. A42.</b> Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci.</p> <p><b>T.A42.</b> Wszyscy badacze (R1-R4) mają dostęp do informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach finansowania.</p>
<b>A43</b> - wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i rzecznikiem akademickim	(+/-) G.40. Nadzór	do grudnia 2023	Koordynatorzy Rad poszczególnych dyscyplin	<b>I.A43</b> Powołanie dla każdej dyscypliny naukowej opiekuna, który pomaga młodym naukowcom w rozwoju ich

Proponowane DZIAŁANIA (A)	Zasada(-y) GAP	Terminy realizacji (przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki (I) / cele (T)
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.			naukowych	karier naukowych.  <b>T.A43.</b> Młodzi naukowcy mają możliwość zwrócenia się do korepetytora w celu uzyskania niezbędnych informacji dotyczących rozwoju kariery i wykonywania obowiązków zawodowych.

Kluczowym elementem strategii HRS4R jest ustanowienie Otwartej Polityki Rekrutacyjnej. Proszę również wskazać, w jaki sposób Twoja organizacja będzie korzystać z zestawu narzędzi do rekrutacji otwartej, przejrzystej i merytorycznej oraz w jaki sposób zamierzasz wdrożyć/wdrażasz zasady rekrutacji otwartej, przejrzystej i merytorycznej. Chociaż zakres działań wymienionych poniżej może się częściowo pokrywać, prosimy o przedstawienie krótkiego komentarza demonstrującego tę implementację. W takim przypadku prosimy o powiązanie listy kontrolnej OTM-R-u z ogólnym planem działania. (maks. 1000 słów) \*

Dotychczasowa polityka rekrutacji pracowników naukowych Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie jest spójna z prawodawstwem krajowym. Wewnętrzne regulacje dotyczące rekrutacji nauczycieli akademickich i pracowników naukowych są formułowane w ścisłej zgodności z ustawodawstwem krajowym i zawarte w Statucie Uczelni. Wymogi merytoryczne określone dla poszczególnych stanowisk zawarte są w §105-114 Statutu URK oraz Zarządzenia Rektora nr 163/2019 z dnia 1 października 2019 r. w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich.

Sporządzona lista kontrolna OTM-R (na dzień 24 czerwca 2022r) pokazała braki w obszarze rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe. Zostały one opisane w analizie OTM-R (OTM-R checklist) oraz zidentyfikowane w Analizie luk (Gap analysis). Zidentyfikowane w analizie OTM-R niedociągnięcia i braki znalazły swoje odzwierciedlenie w przyjętym Planie działań (Action plan). Należały do nich, m.in.:

1. przyjęcie i opublikowanie na stronie internetowej URK polityki OTM-R (Action plan, działanie: A17);
2. opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego obejmującego zapisy Karty i Kodeksu oraz wprowadzonej polityki OTM-R uwzględniającego w odnośnikach linki do wszystkich niezbędnych dokumentów i zestawów (działanie A18);
3. zmiana zarządzeń Rektora w celu dostosowania ich do przyjętej polityki OTM-R (działanie A19);
4. uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji pracowników (działanie A20);
5. przygotowanie i opublikowanie wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej dotyczących prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w URK (działanie A21);
6. uruchomienie szkoleń informacyjnych dotyczących polityki OTM-R dla różnych grup interesariuszy wewnętrznych i grup docelowych (członkowie komisji ds. kadry akademickiej, komisji konkursowej, pracownicy pełniący funkcje kierownicze, pozostali pracownicy w grupie nauczycieli (działanie A22);
7. stworzenie w ramach Planu Równości Płci rekomendacji dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci osób wchodzących w skład komisji konkursowych (działanie A29);
8. wprowadzenie w ramach zarządzenia Rektora wprowadzającego w URK politykę OTM-R (działanie A17):



- a. spójnego systemu monitorowania jakości polityki OTM-R w URK,
- b. procedury informowania wszystkich kandydatów na końcu selekcji o jego wynikach
- c. procedury przesyłania kandydatom odpowiednich informacji zwrotnych,
- d. wprowadzenie w ogłoszeniu rekrutacyjnym zapisu o możliwości złożenia skargi przez kandydata,
- e. opisanie i wdrożenie systemu oceny, czy system OTM-R spełnia swoje cele.

Polityka OTM-R, będąca jednym z filarów Europejskiej Karty Naukowca, a w szczególności Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, została wprowadzona ZR nr 9/2023 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 (link do strony polskojęzycznej: <https://urk.edu.pl/index/site/8244> i anglojęzycznej: <https://urk.edu.pl/index/site/8245> ;zaplanowane działania nr A17 i A21 zostały zrealizowane). Treść tego Zarządzenia została oparta o zasady Kodeksu i przygotowana w oparciu o dokument OTM-R Toolkit (można go znaleźć na stronie internetowej URK: <https://urk.edu.pl/index/site/8245> w języku angielskim oraz <https://urk.edu.pl/index/site/8244> w języku polskim). Ponadto zrealizowano zadanie A18 poprzez publikację i wdrożenie wzoru/szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego – Załącznik nr 1 do ZR nr 16/2023 z dnia 20 lutego 2023 roku 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).

Powyższe działania są częścią Planu działania i są określone w Strategii HRS4R URK przyjętej przez Senat URK. Proponowane działania w ramach Strategii HRS4R URK zakładają również dostosowanie regulaminu Szkoły doktorskiej w zakresie rekrutacji doktorantów.

Generalnie w URK rekrutacja, zatrudnienie i awans są wolne od dyskryminacji. Procesy związane z powoływaniem i awansowaniem są zgodne z zasadami i regułami dotyczącymi równego traktowania, obiektywizmu i przejrzystości. W decyzjach dotyczących nominacji należy brać pod uwagę jedynie obiektywne i mierzalne podstawy. Rekrutacja pracowników naukowych ma na celu znalezienie osób o możliwie najlepszej wiedzy fachowej i potencjale do wykonywania obowiązków na danym stanowisku.

Jeśli Twoja organizacja posiada już strategię rekrutacyjną, która wdraża zasady Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji, podaj link, pod którym można znaleźć tę strategię na stronie internetowej Twojej organizacji:

URL: <https://urk.edu.pl/index/site/8244>

#### 4. Implementacja

Ogólny przegląd oczekiwanego procesu wdrażania planu działania: (maks. 1000 słów)

Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie (**Strategia HRS4R URK**) został przygotowany na podstawie analizy luk i przyjęty przez Komisję Rektorską ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rolniczym (zwanej dalej Komisją Rektorską) na posiedzeniu 29 czerwca 2022 r.

Strategia HRSR URK obejmuje analizę luk (braków), listę kontrolną OTM-R oraz szczegółowy Plan Działań, mający na celu wprowadzenie nowych regulacji lub procedur, czy też modyfikację dotychczasowych procedur, z określonymi terminami realizacji. Większość działań zidentyfikowanych jako istotne dla realizacji zasad Karty i Kodeksu zaplanowano na lata 2022-2025. Wiele zadań ma charakter

długoterminowy.

Strategia HRS4R URK została przyjęta uchwałą przez Senat URK w dniu 21 września 2022 r. i od tego czasu jest realizowana przez Rektora URK, prorektorów i kierowników poszczególnych jednostek uczelni.

Poszczególne dokumenty wchodzące w skład Strategii HRS4R URK (Initial Phase proces description, Gap analysis, OTM-R checklist i Action Plan) zostały skorygowane zgodnie z rekomendacjami ekspertów EURAXESS Rights team, a następnie pozytywnie zaopiniowane przez Senat URK 26 kwietnia 2023 r.

Faza realizacji ma dobrze zdefiniowane cele i wskaźniki, a odpowiedzialne jednostki są identyfikowane i informowane o działaniach. Będzie on koordynowany przez Komisję Rektorską i monitorowany przez Zespół ds. Monitorowania Wdrażania Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK (zwany dalej Zespołem Monitorującym), który został powołany przez Rektora URK (ZR nr 97/2022 z dnia 23 września 2022 r.) Strategia określa jednostkę i/lub osobę odpowiedzialną za przygotowanie danego dokumentu lub działania zmierzającego do realizacji danej zasady Karty i/lub Kodeksu. Realizację nadzoruje bezpośrednio Komitet Sterujący złożony z prorektora ds. współpracy międzynarodowej, prorektora ds. nauki i prorektora ds. ogólnych. W proces wdrożeniowy zaangażowani są przedstawiciele naukowców wszystkich szczebli (R1-R4) oraz wszystkich siedmiu wydziałów URK, Uniwersyteckiego Centrum Medycyny Weterynaryjnej, a także pracownicy administracyjni. Stworzony zostanie system oceny jakości polityki OTM-R. Dodatkowo, po uzyskaniu logo HR Excellence in Research, w celu uzyskania informacji zwrotnych dotyczących wdrażania HRS4R w URK, podjęte zostaną działania polegające na powołaniu na każdym wydziale URK 5-cio osobowych grup interesariuszy wewnętrznych złożonych z pracowników z grup R1-R4. Informacje pozyskane od tych grup oraz Wydziałowych Rad Interesariuszy Zewnętrznych będą weryfikowane i konsultowane, a następnie wykorzystywane przez Komisję Rektorską oraz Zespół Monitorujący w fazach implementacji i utrzymania jakości znaku HRS4R Excellence in Research.

Aby zapewnić informowanie społeczności akademickiej o podejmowanych inicjatywach i działaniach zmierzających do uzyskania i utrzymania logo HR Excellence in Research w URK, stworzona została strona internetowa z aktualnymi informacjami. Link znajduje się na głównej stronie internetowej URK, a sama strona jest dostępna w języku angielskim i polskim (wersja polska: <https://urk.edu.pl/index/site/8032> , wersja angielska: <https://en.urk.edu.pl/index/site/8033> )

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

**W jaki sposób komitet wdrożeniowy i/lub grupa sterująca będą regularnie nadzorować postępy?\***

Prace koncepcyjne w oparciu o ankietę dotyczącą analizy niedociągnięć w stosunku do Strategii HRS4R i polityki OTM-R przeprowadziła Komisja Rektorska ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK (zwanej dalej Komisją Rektorską); zakres zadań i skład Komisji Rektorskiej reguluje ZR nr 172/2021 Rektora Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie z dnia 10 listopada 2021 r. W Komisji Rektorskiej powołano Grupy Robocze: (1) Grupa robocza ds. analizy aktów prawnych i OTM-R (WG1), (2) Grupa robocza ds. przygotowania, przeprowadzenia i analizy wyników ankiety (WG2), (3) Grupa robocza ds. przygotowania raportu i strategii HR (WG3), (4) Grupa robocza ds. kontaktów z Komisją Europejską i zarządzania danymi (WG4).

W celu monitorowania realizacji postanowień Karty i Kodeksu powołany został Zespół ds. Monitorowania Wdrażania Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK, zwany dalej Zespołem Monitorującym. Skład Zespołu Monitorującego oraz zakres zadań Zespołu określa ZR nr 97/2022 z dnia 23 września 2022 (link: <https://akty.urk.edu.pl/index/site/8065> ). Nadzrędnym celem Zespołu Monitorującego jest zapewnienie jakości i skuteczności działań podejmowanych w ramach Strategii HRS4R.

Zespół Monitorujący określi mierniki postępów wdrażania Strategii oraz będzie dokonywał systematycznej oceny efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu przez osoby i komórki organizacyjne przypisane do poszczególnych zadań. Zakłada się, że Zespół Monitorujący będzie się spotykał nie rzadziej niż co 3 miesiące. W skład Zespołu Monitorującego wchodzi przedstawiciele wszystkich środowisk akademickich URK, co zapewni prawidłowy przebieg prac zgodnie z opracowanym harmonogramem. Przewodniczący Komisji Rektorskiej, który stanowi zespół wdrożeniowy, będzie odpowiedzialny za koordynację działań i prawidłowy przepływ informacji pomiędzy Komisją Rektorską a Zespołem Monitorującym.

**W jaki sposób zamierzasz zaangażować społeczność naukową, swoich głównych interesariuszy, w proces wdrażania?\***

Już w fazie wstępnej wniosku o logo HR Excellence in Research Award społeczność akademicka URK (R1-R4) brała udział w konsultacjach poprzedzających analizę luk oraz w opiniowaniu dokumentu Strategii HSR4R URK (konsultacje odbyły się **od 29. czerwca do 15 lipca 2022 r.**). Interesariusze ci będą zaangażowani również w Fazie Implementacji Strategii, czyli w proces jej wdrożenia. Realizacja Strategii obejmuje zaangażowanie prorektorów zasiadających w Komitecie Sterującym Komisji Rektorskiej ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, jako koordynatorów strategii wdrożenia w swoich jednostkach, w tym wybór konsultantów do etapów wdrożenia jako interesariuszy wewnętrznych (przedstawiciele grup R1-R4). Rozwiązanie to zapewni reprezentację wszystkich grup środowiska akademickiego. Jednym z podmiotów odpowiedzialnych za przygotowanie szeregu planowanych rozporządzeń jest Senacka Komisja Nauki, w skład której wchodzi przedstawiciele naukowców wszystkich wydziałów URK oraz Uniwersyteckiego Centrum Medycyny Weterynaryjnej, a także interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni.

Informacje dotyczące poszczególnych etapów realizacji Strategii HSR4R URK będą publikowane na stronie uczelni. Umożliwi to społeczności akademickiej włączenie się w konsultacje, zgłoszenie uwag, poprawek lub sugestii co do ostatecznego kształtu przepisów, które mają zostać wdrożone.

Rektor URK powoła Pełnomocnika ds. realizacji Strategii, który będzie pośrednikiem w relacjach między środowiskiem akademickim, Kolegium Rektorskim, Komisją Rektorską i Zespołem Monitorującym, co zapewni właściwą komunikację.

**Jak postąpisz z dostosowaniem polityk organizacyjnych do HRS4R? Upewnij się, że HRS4R jest rozpoznawany w strategii badawczej organizacji, jako nadrzędna polityki HR.**

W skład Komisji Rektorskiej oraz Zespołu Monitorującego wchodzi osoby zapewniające i gwarantujące wdrożenie zapisów Strategii HRS4R URK (przedstawiciele władz uczelni oraz osoby będące kierownikami jednostek administracyjnych i naukowych). Osoby te są również odpowiedzialne za wprowadzanie zmian w Statucie i Strategii URK. W celu większego zaangażowania młodych pracowników naukowych (adiunktów i asystentów) oraz doktorantów w proces wdrażania Strategii HRS4R i planu działań Rektor URK **w dniu 23 marca 2023 r.** podjął decyzję o włączeniu w skład Komisji Rektorskiej dodatkowo 8 pracowników z grupy R2 i 8 pracowników z grupy R1 (po dwie osoby z każdego wydziału uczelni).

W fazie przygotowań (analiza luk i opracowanie planu działań) Grupy Robocze Komisji Rektorskiej zauważyły, że niektóre zasady muszą zostać dostosowane i uwzględnione w nadrzędnych aktach prawnych, tj. Statucie i Strategii URK. Obecnie niektóre zapisy tych dokumentów odnoszące się do badań i procesu rekrutacji pracowników są zgodne z zasadami Karty, jednak powinny one zawierać stwierdzenie, że zasady rekrutacji pracowników naukowych w URK są zgodne z zasadami Europejskiej Karty Naukowca. W celu dostosowania polityki organizacyjnej URK do zapisów Karty i Kodeksu, Senat URK podjął Uchwałę nr 18/2023 w sprawie zmiany w Strategii Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie polegającej na wprowadzeniu zapisu integrującego Strategię HRS4R ze Strategią URK link: <https://urk.edu.pl/strategia.html>

**W jaki sposób zapewnisz wdrożenie proponowanych działań?\***

Komitet Sterujący, w skład którego wchodzi trzech prorektorów (Prorektor ds. współpracy z zagranicą, Prorektor ds. nauki i Prorektor ds. ogólnych) będzie nadzorował postępy implementacji i utrzymania jakości znaku HR w URK. Ponieważ w skład Komitetu Sterującego wchodzi prorektorzy, którzy nadzorują badania naukowe oraz są odpowiedzialni za politykę HR, a także za działania strategiczne, operacyjne i finansowe funkcjonowania uczelni, gwarantuje to pełne przyjęcie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w URK.

Powstanie również system kontroli jakości dla OTM-R. Raz w roku planowane jest badanie ankietowe wśród kadry naukowej (R1-R4) w celu monitorowania realizowanej strategii i oceny stopnia likwidacji zdefiniowanych wcześniej luk. Ankieta zostanie przygotowana przez Komisję Rectorską, a wyniki i wnioski ocenione przez Zespół Monitorujący.

**Jak będziesz monitorować postępy (oś czasu)?\***

Spotkania Zespołu Monitorującego z przedstawicielami Komisji Rectorskiej, jako zespołu wdrożeniowego, będą organizowane nie rzadziej niż raz na 3 miesiące. Będą one poprzedzone analizą realizacji Strategii HRS4R pod kątem jej zgodności z harmonogramem lub odchyłań od niego. Analiza będzie oparta na syntetycznych informacjach dostarczonych przez jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań. Odchylenia od harmonogramu wraz z przyczynami będą zgłaszane przez Zespół Monitorujący do Komitetu Sterującego i Rektora URK. W zależności od przyczyn odchyłań lub opóźnień Rektor podejmie decyzje zabezpieczające proces realizacji Strategii. Na każdym etapie realizacji działania będą monitorowane, raportowane, korygowane w sytuacjach wymagających korekty planu działań i harmonogramu realizacji. Zmiany w planie działania nie mogą prowadzić do rezygnacji z wprowadzenia któregośkolwiek ze zdiagnozowanych niedociągnięć.

**Jak będziesz mierzyć postępy (wskaźniki) w perspektywie następnej oceny?\***

Postęp na poszczególnych etapach realizacji Strategii HRS4R URK będzie mierzony wskaźnikami właściwymi dla poszczególnych działań wyszczególnionych w Planie. Efektami i wskaźnikami wdrażania Strategii będą dokumenty w postaci uchwał Senatu, zarządzeń Rektora, nowych instrukcji i regulaminów oraz wyniki corocznej ankiety dotyczącej zdefiniowanych aspektów Europejskiej Karty Naukowca i OTM-R.

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

W procesie wdrożenia wykorzystane zostaną również kanały komunikacji ze środowiskiem akademickim URK, które zostały zastosowane w procesie opracowywania strategii HRS4R. Są to w szczególności:

- strona internetowa w języku angielskim: <https://urk.edu.pl/index/site/8038>
- strona internetowa w języku polskim: <https://urk.edu.pl/index/site/8032>
- link do stron internetowych poświęconych procesowi wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, który znajduje się na głównej stronie internetowej URK (zakładka z lewej strony):
  - wersja polskojęzyczna: <https://urk.edu.pl/>
  - wersja anglojęzyczna: <https://en.urk.edu.pl/>
- artykuł prezentujący wyniki badania ankietowego dotyczącego analizy HR w URK przeprowadzonego w marcu 2022r. został opublikowany na stronie internetowej: <https://urk.edu.pl/index/site/8036> Artykuł ten zostanie również opublikowany w Biuletynie informacyjnym Uniwersytetu Rolniczego.
- przesyłanie drogą mailową informacji o osiągniętych kamieniach milowych i planowanych wydarzeniach skierowanych do całej społeczności URK (np. przeprowadzenie ankiety lub przedstawienie jej wyników) oraz specjalne wiadomości e-mail od władz uczelni do pracowników uczelni.