

**Plan działań
w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca
i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych
na Uniwersytecie Rzeszowskim**

Strategia HR₄R UR



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Słowo JM Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego	4
1. Wprowadzenie	5
1.1. Ogólna Charakterystyka Uniwersytetu Rzeszowskiego	6
1.2. Lokalizacja Uniwersytetu Rzeszowskiego	7
1.3. Misja i Strategia Uniwersytetu Rzeszowskiego	9
1.4. Ogólna charakterystyka struktury kadry na Uniwersytecie Rzeszowskim - stan na 30 marca 2021 r.	10
2. Ogólna charakterystyka działalności naukowej Uniwersytetu Rzeszowskiego	11
2.1. Finansowanie działalności naukowej – struktura kosztów rocznych (na koniec 2020 roku) ...	11
2.2. Liczba uprawnień akademickich	11
2.3. Współpraca krajowa i zagraniczna Uniwersytetu Rzeszowskiego	12
2.4. Mobilność pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w latach 2017-2021*	13
2.5. Charakterystyka działalności naukowej na Uniwersytecie Rzeszowskim	14
2.6. Prowadzenie działalności związanej z transferem wiedzy oraz współpracą z otoczeniem gospodarczym	17
2.7. Aktywność publikacyjna pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w latach 2017-2021.....	18
3. Metodologia	19
3.1. Deklaracja poparcia	19
3.2. Umocowanie prawne działań	19
3.3. Metodyka pracy Zespołu	19
4. Analiza wewnętrzna	22
5. Omówienie wyników badania ankietowego	93
5.1. Konceptualizacja i organizacja badań	93
5.2. Charakterystyka respondentów	94
5.3. Analiza danych zagregowanych	95
5.4. Wnioski	118
6. Plan i harmonogram działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR	122
7. Monitoring wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań	132
8. Podsumowanie	133
Aneks	134
Załącznik 1. Pismo JM Rektora prof. dr hab. Sylwestra Czopka z dnia 8 lutego 2021 r. w sprawie poparcia UR dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC	135
Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 11 lutego 2021 r. procedury, mającej na celu włączenie naszej Uniwersytetu Rzeszowskiego do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu	136

Załącznik 3. Zarządzenie Rektora UR nr 23/2021 z 19 lutego 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim	137
Załącznik 4. Zarządzenie Rektora UR nr 79/2021 z 18 maja 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Monitorowania Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim	138
Załącznik 5. Wzór narzędzia badawczego.....	140
Załącznik 6. Wykaz hipotez przyjętych w procesie konceptualizacji	146

Słowo JM Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego

W Uniwersytecie Rzeszowskim konsekwentnie realizujemy politykę dążenia do doskonałości w badaniach naukowych i kształceniu. To właśnie jej podporządkowane były przyjmowane rozwiązania organizacyjne, działania pro jakościowe i przede wszystkim rozwój infrastruktury badawczej oraz dydaktycznej. Dzięki nim możemy odnotować w 20-tym roku działalności Uniwersytetu znaczący wzrost w ocenach jakości prowadzonych badań naukowych, mierzony różnymi wskaźnikami (liczbą i jakością publikacji, indeksami cytowań, prestiżem w polskim i międzynarodowym środowisku naukowym). Podobny, systematycznie podnoszący się poziom rejestrujemy w zakresie dydaktyki uniwersyteckiej, w tym także w kształceniu doktorantów. Świadczą o tym wysokie oceny Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Jeżeli dodamy do tego skuteczne wypełnianie tzw. trzeciej misji, która obejmuje bardzo szerokie oddziaływanie na otoczenie społeczno-gospodarcze oraz misję kulturotwórczą, to będziemy mogli już mówić o kompleksowym, systematycznym wzroście rangi Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Przywołane fakty pozwalają z nadzieją myśleć o włączeniu naszej Uczelni do grona najlepszych w przestrzeni europejskiego szkolnictwa wyższego i uzyskaniu certyfikatu **Logo HR Excellence in Research**. Jest to prestiżowe wyróżnienie przyznawane przez Komisję Europejską w ramach **Human Resources Strategy for Researchers**. Otrzymują je uczelnie, które realizują przemyślaną politykę zapewniającą najlepsze warunki pracy naukowcom. Jest to rozumiane, łącznie z transparentnym postępowaniem rekrutacyjnym, jako podstawa wszelkich działań dotyczących badań naukowych i dydaktyki prowadzonych na najwyższym poziomie. Niezbędnym krokiem jest teraz wdrożenie w naszej codziennej działalności zasad rekomendowanych przez Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. W ich wypełnieniu niezbędne jest przyjęcie przez naszą wspólnotę uniwersytecką niniejszej **Strategii HR4R UR**. Przedstawiamy w niej diagnozę obecnych rozwiązań, która jednocześnie wskazuje obszary do koniecznej poprawy lub przemodelowania dotychczasowych praktyk. Określa też czas ich realizacji. Mam wielką nadzieję, że wszyscy podejmiemy do tego z należytą powagą i będziemy konsekwentni w realizowaniu programu nakreślonego przez Strategię. Tylko takie działanie prowadzi bowiem do sukcesu, którym będzie prawo do posługiwania się prestiżowym znakiem **Logo HR**, pozycjonującym Uniwersytet Rzeszowski w gronie najlepszych uczelni europejskich.

1. Wprowadzenie

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych to opublikowany w dniu 11 marca 2005 r. zbiór zasad zaleconych instytucjom naukowo-badawczym przez Komisję Europejską. (Recommendation of the European Commission 2005/251/EC) mających na celu zapewnienie przyjaznych warunków pracy i rozwoju kariery naukowej oraz przejrzystych procesów rekrutacji pracowników naukowych. Zasady zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych adresowane są do naukowców, pracodawców oraz podmiotów finansujących badania naukowe, działających w sektorze publicznym i prywatnym i mają na celu zwiększanie atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie.

Zgodnie z dokumentem:

Europejska Karta Naukowca ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców. Karta ma na celu zapewnienie, aby charakter stosunków między naukowcami i ich pracodawcami lub grantodawcami sprzyjał osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie tworzenia, przekazywania, wymiany oraz rozpowszechniania wiedzy oraz rozwoju technologicznego, a także rozwojowi kariery pracowników naukowych. Karta uznaje także wartość wszelkiego typu form mobilności będącej środkiem do dalszego rozwoju zawodowego naukowców.

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców. Zasady i wymagania, o których mowa, powinny zagwarantować przestrzeganie takich wartości jak przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów, w szczególności mając na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, a także uzupełniają zasady i wymagania określone w Europejskiej Karcie Naukowca. Instytucje oraz pracodawcy przestrzegający Kodeksu Postępowania będą otwarcie wywodzić się ze zobowiązania do postępowania w sposób odpowiedzialny i godny szacunku oraz zapewnią naukowcom sprawiedliwe warunki ramowe z wyraźnym zamiarem wniesienia wkładu w rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

W kwietniu 2015 r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego uznało, że powszechne wprowadzenie Karty i Kodeksu jest ważne dla polskiej nauki, gdyż wspiera proces integracji europejskiej, a także pozwala na stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej w zakresie tworzenia atrakcyjnego dla naukowców środowiska pracy, a także przestrzegania norm etycznych zarówno w relacjach zawodowych, jak i w prowadzeniu badań naukowych.

Po analizie treści dokumentu Uniwersytet Rzeszowski (UR), reprezentowany przez JM Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego, prof. dr hab. Sylwestra Czopka, w dniu 8 lutego 2021 r. wyraził swoje poparcie dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC (załącznik nr 1), wskazując zbieżność zasad Europejskiej Karty Naukowca (Karta) i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (Kodeks), ze strategią rozwoju Uczelni. 11 lutego 2021 r. Komisja Europejska poinformowała Uniwersytet Rzeszowski o wszczęciu procedury, mającej na celu włączenie naszej Uczelni do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu (załącznik nr 2)

1.1. Ogólna Charakterystyka Uniwersytetu Rzeszowskiego

Uniwersytet Rzeszowski – największa uczelnia na Podkarpaciu, posiadająca samodzielność statutową – rozpoczął swoją działalność 1 września 2001 r. na mocy ustawy Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 czerwca 2001 r. Uniwersytet Rzeszowski kieruje się uniwersalnymi celami, takimi jak wolność prowadzenia badań, dążenie do prawdy, otwartość na naukę, wiedzę i nowe idee, chronienie wolności oraz poszanowanie godności człowieka i jego tożsamości historyczno-kulturowej. Uniwersytet Rzeszowski to miejsce, w którym rozwija się umiejętność współpracy, niezależnie od różnic światopoglądowych, politycznych i wyznaniowych. Priorytetem w działalności Uniwersytetu Rzeszowskiego jest realizowanie najwyższej jakości badań naukowych (z wykorzystaniem najnowocześniejszych laboratoriów i aparatury), służących zdobywaniu wiedzy i doświadczenia, z korzyścią dla różnych dziedzin społeczno-gospodarczych oraz kulturalnych. Naturalną sferą zaangażowania Uniwersytetu jest również prowadzenie działalności dydaktycznej. Kształcenie prowadzone w Uniwersytecie Rzeszowskim oparte jest na przekazywaniu najnowszej wiedzy, różnorodności i atrakcyjności nauczania, pełnym wykorzystaniu posiadanego zaplecza infrastrukturalnego uczelni, a także włączaniu studentów w realizację badań naukowych. W konsekwencji tak realizowana działalność dydaktyczna pozwala na osiągnięcie przez studentów Uniwersytetu Rzeszowskiego gruntownej wiedzy oraz wysokich umiejętności i kwalifikacji praktycznych.

Główne obszary działalności naukowej Uniwersytetu Rzeszowskiego zostały skupione w ramach czterech Kolegiów. Kolegium Nauk Medycznych koncentruje swoje badania w następujących dyscyplinach: nauki medyczne, nauki o zdrowiu oraz nauki o kulturze fizycznej. Kolegium Nauk Przyrodniczych prowadzi badania w ramach takich dyscyplin, jak matematyka, nauki fizyczne, nauki biologiczne, informatyka techniczna i telekomunikacja, inżynieria materiałowa, technologia żywności i żywienia, rolnictwo i ogrodnictwo. Kolegium Nauk Humanistycznych prowadzi swoje badania w dziedzinie nauk humanistycznych w obrębie takich dyscyplin jak archeologia, filozofia, historia, językoznawstwo, literaturoznawstwo, a w dziedzinie sztuki w dyscyplinach sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki oraz sztuki muzyczne. Z kolei Kolegium Nauk Społecznych realizuje badania głównie w ramach takich dyscyplin, jak ekonomia i finanse, nauki o polityce i administracji, nauki prawne, nauki socjologiczne oraz pedagogika. Kolegia dzielą się na mniejsze jednostki – instytuty jednodyscyplinowe.

Dodatkowo w ramach Uniwersytetu Rzeszowskiego działają centra dydaktyczne i jednostki administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego, takie jak Biblioteka, Studium Języków Obcych, Centrum Polonijne, Studium Kulturalno-Oświatowe "Resovia Saltans", Studium Wychowania Fizycznego i Rekreacji oraz centra badawcze. Na Uniwersytecie Rzeszowskim funkcjonują także jednostki wspierające proces komercjalizacji badań, jak Uniwersyteckie Centrum Transferu Technologii oraz Spółka Celowa InventUR Sp. z o.o., powołana Uchwałą nr 157/06/2017 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego w dniu 29 czerwca 2017 r.

JM Rektor piastuje najwyższą godność w Uniwersytecie Rzeszowskim, natomiast organami kolegialnymi Uniwersytetu Rzeszowskiego są: Senat, Rada Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rady Naukowe Kolegiów. Dodatkowo organami jednoosobowymi UR są: Dziekani oraz Dyrektor Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego.

Strona internetowa: <https://www.ur.edu.pl/>.

Strona internetowa dotycząca Strategii HR4R UR: <https://www.ur.edu.pl/pracownik/hr4r-ur>

Adres: Uniwersytet Rzeszowski, ul. Rejtana 16C, 35-959 Rzeszów, Polska.

1.2. Lokalizacja Uniwersytetu Rzeszowskiego

Uniwersytet Rzeszowski (UR) jest uczelnią położoną w południowo-wschodnim regionie Polski, w województwie podkarpackim. Obiekty UR znajdują się głównie na terenie Rzeszowa, miasta będącego centrum aglomeracji rzeszowskiej, zamieszkałego przez 196 821 mieszkańców oraz stanowiącego strategiczny punkt dla nauki oraz gospodarki Polski, co ma związek z bliskim sąsiedztwem Słowacji oraz Ukrainy. Interdyscyplinarne Centrum Badań Przedklinicznych i Klinicznych Uniwersytetu Rzeszowskiego jest zlokalizowane w Weryni k/Kolbuszowej (30 km od Rzeszowa) (Tabela 1).

Tabela 1. Lokalizacja obiektów Uniwersytetu Rzeszowskiego wraz powierzchnią użytkową w m²

Rejon	Lokalizacja budynku	Ozn. budynku	Opis	Powierzchnia m ²
Rejtana	ul. Pigonia 1	A0	Budynek badawczo-dydaktyczny	15 394.00
	ul. Rejtana 16c	A1	Budynek badawczo-dydaktyczny	9 787.00
	ul. Kopisto 2a	A2	Budynek badawczo-dydaktyczny	5 949.00
	ul. Kopisto 2b	A3	Budynek badawczo-dydaktyczny	3 584.00
	ul. Pigonia 6	A4	Budynek badawczo-dydaktyczny	1 580.00
	ul. Leszka Czarnego 4	A5	Budynek badawczo-dydaktyczny - ZNOC	2 485.66
Jałowego	ul. Jałowego 24	B1	Budynek badawczo-dydaktyczny	2 994.09
	ul. Kasprowicza 1	B2	Budynek badawczo-dydaktyczny	1 459.82
	ul. Towarnickiego 3	B3	Budynek badawczo-dydaktyczny	1 427.00
	ul. Hoffmanowej 25	B4	Hala sportowa	1 274.08
Centrum	ul. Warszawska 26a	C2	Budynek badawczo-dydaktyczny	2 960.00
	ul. Grunwaldzka 11,13	C3	Budynek badawczo-dydaktyczny	3 173.00
	PL. Ofiar Getta 4/5/5a	C4	Budynek badawczo-dydaktyczny	2 243.00
	ul. Siemieńskiego 17c	C5	Magazyn Archeologii	612.00
	ul. Marszałkowska 24a	C7	Budynek badawczo-dydaktyczny	2 000.00
	ul. Moniuszki 10	C8	Budynek badawczo-dydaktyczny	568.00
Zalesie	ul. Ćwiklińskiej 2	D1	Budynek badawczo-dydaktyczny	3 149.00
	ul. Ćwiklińskiej 1	D2	Rektorat	827.00
	ul. Ćwiklińskiej 1A	D3	Budynek badawczo-dydaktyczny	4 474.00

	ul. Zelwerowicza 8b	D7	Budynek badawczo-dydaktyczny	3 366.00
	ul. Zelwerowicza 4	D9	Budynek badawczo-dydaktyczny	11 953.57
	ul. Ćwiklińskiej 2d	D10	Budynek badawczo-dydaktyczny	3 521.00
	ul. Zelwerowicza 8c	D12	Hala sportowa	1 960.00
Cicha	ul. Cicha 2a	E4	Budynek badawczo-dydaktyczny	2 249.00
	ul. Dąbrowskiego 83	E5	Budynek badawczo-dydaktyczny, sala koncertowa	2 732.00
Pigonia	ul. Pigonia 8	G1	Biblioteka	14 588.99
	ul. Warzywna 1	G4	Budynek badawczy	9 881.50
	ul. Warzywna 1	G5	Budynek badawczy	3 050.28
Werynia	Werynia 2a	W3	Sala operacyjna/ Budynek badawczo-dydaktyczny.	200.00
	Werynia 503	W4	Budynek badawczo-dydaktyczny	165.50
	Werynia (b/n)	W3a	Zwierzętarnia/ Budynek badawczo-dydaktyczny	1 683.50
Razem				121 291.99

W ramach Uniwersytetu Rzeszowskiego funkcjonuje 12 centrów badawczych, które są platformą współpracy międzydyscyplinarnej. Wszystkie centra badawcze UR tematycznie wpisują się w ramy strategii rozwoju na poziomie regionalnym, krajowym oraz są zgodne z priorytetami Unii Europejskiej, a także światowymi trendami w nauce. Są one także ważne z punktu widzenia potencjalnego rozwiązywania istotnych problemów społecznych. Centra badawcze UR są miejscem wymiany myśli i wiedzy naukowej oraz nawiązywania współpracy z zewnętrznymi podmiotami. Profil naukowy poszczególnych centrów badawczych znajduje odzwierciedlenie w ich nazwie i są to:

- Centrum Transferu Technologii i Badań Podstawowych,
- Centrum Innowacji i Wdrożeń w Przemysle Spożywczym,
- Centrum Przetwarzania Biomasy i Odpadów na Energię,
- Centrum Marketingu Produktów Spożywczych,
- Centrum Mikroelektroniki i Nanotechnologii,
- Centrum Innowacji i Transferu Wiedzy Techniczno-Przyrodniczej,
- Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Komputerowego,
- Przyrodniczo-Medyczne Centrum Badań Innowacyjnych,
- Centrum Innowacyjno-Badawczego Środowiska,
- Interdyscyplinarne Centrum Badań Przedklinicznych i Klinicznych Uniwersytetu Rzeszowskiego,
- Centrum Biotechnologii Stosowanej i Nauk Podstawowych,
- Podkarpackie Centrum Lekkoatletyczne Uniwersytetu Rzeszowskiego

1.3. Misja i Strategia Uniwersytetu Rzeszowskiego

Misja oraz strategia Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 została określona w Uchwale nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. Zgodnie z przyjętym dokumentem Uniwersytet Rzeszowski to nowoczesna uczelnia wierna ponadczasowym tradycjom akademickim, realizująca ideę dążenia do doskonałości naukowej, dydaktycznej i artystycznej oraz wychowująca przyszłe elity aspirujące do roli liderów odpowiedzialnych za rozwój Polski, Europy i świata. Misja Uniwersytetu Rzeszowskiego, rozumiana jako powód istnienia organizacji wyróżniający ją na tle innych, odnosi się do pełnionych ról i obszarów jego funkcjonowania, tj. obszaru naukowego, edukacyjnego, kulturotwórczego i praktyki medycznej w przestrzeni życia społecznego i gospodarczego Podkarpacia, Polski, Europy. Uniwersytet Rzeszowski należy do rodziny uniwersytetów i jest wierny jej uniwersalnym celom: dążeniu do prawdy, ochronie wolności, otwartości na wiedzę i nowe idee oraz poszanowaniu godności człowieka i szacunku dla tożsamości historyczno-kulturowej regionów oraz państw. Uniwersytet rozwija umiejętności współpracy niezależnie od różnic ideowych, politycznych i wyznaniowych. Tym samym kształtuje osobowość, kulturę osobistą i obywatelskie postawy studentów i doktorantów, przygotowując ich do odpowiedzialnego pełnienia funkcji społecznych i publicznych. Uniwersytet prowadzi badania naukowe na najwyższym poziomie: podstawowe, stosowane i wdrożeniowe, na rzecz osiągnięcia postępu wiedzy naukowej, z korzyścią dla różnych dziedzin nauki, kultury, twórczości artystycznej, praktyki gospodarczej i praktyki klinicznej.

Uniwersytet Rzeszowski jest atrakcyjnym miejscem do studiowania. Tworzy przyjazne warunki do rozwoju intelektualnego i dąży do zapewnienia najwyższego poziomu kształcenia. Zapewnia bogatą oraz różnorodną ofertę i atrakcyjność kształcenia. Przekazuje najnowszą wiedzę na wysokim poziomie i zapewnia zdobycie odpowiednich kwalifikacji zawodowych poprzez kontakt z praktykami prowadzącymi zajęcia dydaktyczne, organizację krajowych i zagranicznych praktyk zawodowych, wprowadzanie unikatowych programów nauczania i stosowanie innowacyjnych metod nauczania oraz organizację wielu pozaprogramowych zajęć i kursów. Proces kształcenia jest ściśle połączony z prowadzonymi na Uniwersytecie badaniami naukowymi.

Uniwersytet realizuje swoją misję z udziałem całej wspólnoty uniwersyteckiej, tj. pracowników naukowych i dydaktycznych, studentów, doktorantów, pracowników inżynierjno-technicznych i administracji – zespołu silnego tożsamością i wartościami, wykorzystującego potencjał Uniwersytetu do realizacji swoich pasji i aspiracji, równocześnie przyczyniającego się do rozwoju Uniwersytetu i jego otoczenia. Uniwersytet Rzeszowski podejmuje swoją misję wobec regionu, Polski i Europy oraz uczestniczy w efektywnym zagospodarowaniu europejskiej przestrzeni edukacyjnej i badawczej. Ze względu na swe położenie geograficzne Uczelnia odgrywa ważną rolę w procesie edukacji międzykulturowej i transgranicznej. Uniwersytet Rzeszowski tworzy i przekazuje wiedzę, jest twórcą kapitału intelektualnego i społecznego, jak również inspiratorem i kreatorem zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Uniwersytet dba również o rozwój swojego kapitału intelektualnego, tkwiącego w pracownikach naukowych, dydaktycznych, technicznych i administracyjnych, a także doktorantach i studentach. Przyjęta przez Uniwersytet Rzeszowski misja jest powiązana z europejską i krajową wizją rozwoju szkolnictwa wyższego, przedstawioną w dokumentach strategicznych.

Główne cele i zadania na lata 2021-2030 planowane do realizacji zostały skupione wokół sześciu obszarów strategicznych, które jednocześnie wyznaczają główne kierunki rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego i są to:

Obszar I. Zarządzanie Uniwersytetem.

Obszar II. Zasoby materialne.

Obszar III. Zasoby ludzkie.

Obszar IV. Nauka/rozwój badań naukowych.

Obszar V. Kształcenie.

Obszar VI. Współpraca z otoczeniem, komercjalizacja wyników badań.

1.4. Ogólna charakterystyka struktury kadry na Uniwersytecie Rzeszowskim - stan na 30 marca 2021 r.

- Całkowita liczba pracowników badawczych/badawczo-dydaktycznych (pracownicy etatowi) **727**
- Liczba obcokrajowców zatrudnionych na stanowiskach badawczych/badawczo-dydaktycznych **16**
- Liczba naukowców finansowanych ze źródeł zewnętrznych (tj. Instytucja jest dla nich tzw. host institution – instytucją goszczącą) **3**
- Liczba kobiet zatrudnionych na stanowiskach badawczych/badawczo-dydaktycznych **371**
- Liczba samodzielnych pracowników badawczych/badawczo-dydaktycznych (tzw. R₃ researchers) oraz pracowników badawczych/badawczo-dydaktycznych wiodących w swoich dziedzinach (tzw. R₄ researchers), czyli naukowców z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj będących kierownikami projektów lub z tytułem profesora **377**
w tym:
 - doktorzy habilitowani – **278**
 - profesorzy tytularni – **99**
- Liczba pracowników badawczych/badawczo-dydaktycznych ze stopniem doktora, przed habilitacją (tzw. R₂ researchers) **302**
- Liczba początkujących pracowników badawczych/badawczo-dydaktycznych (tzw. R₁ researchers) **48**
- Całkowita liczba studentów **15166**
- Całkowita liczba doktorantów **201**
- Całkowita liczba personelu (w tym personel zarządzający, administracyjny, dydaktyczny i naukowy) **2194**

2. Ogólna charakterystyka działalności naukowej Uniwersytetu Rzeszowskiego

2.1. Finansowanie działalności naukowej – struktura kosztów rocznych (na koniec 2020 roku)

Całkowity roczny budżet	273 452 187, 25 PLN
w tym:	
Koszty służące finansowaniu badań	148 969 057, 31 PLN
Suma roczna bezpośredniego finansowania z MEiN	231 307 157, 23 PLN
Suma środków pozyskanych na badania naukowe z konkursów zewnętrznych	15 697 271, 86 PLN
Udział środków krajowych na badania	137 579 241, 30 PLN
Udział środków na inwestycje infrastrukturalne w tym:	
Krajowe	34 385 817, 07 PLN
Zagraniczne	7 764 736, 08 PLN
Suma środków na badania naukowe pochodzące z sektora prywatnego	753 638, 75 PLN

2.2. Liczba uprawnień akademickich

Doktorskie	18
Habilitacyjne	6

Kolegium Nauk Humanistycznych

Stopień doktora nauk humanistycznych w dyscyplinie:

- Archeologia
- Filozofia
- Historia
- Językoznawstwo
- Literaturoznawstwo

Stopień doktora sztuki w dyscyplinie:

- Sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki
- Sztuki muzyczne

Stopień doktora habilitowanego nauk humanistycznych w dyscyplinie:

- Archeologia
- Historia
- Językoznawstwo
- Literaturoznawstwo

Kolegium Nauk Medycznych

Stopień doktora nauk medycznych i nauk o zdrowiu w dyscyplinie:

- Nauki medyczne
- Nauki o zdrowiu

Kolegium Nauk Przyrodniczych

Stopień doktora nauk ścisłych i przyrodniczych w dyscyplinie:

- Nauki biologiczne
- Nauki fizyczne

Stopień doktora nauk rolniczych w dyscyplinie:

- Rolnictwo i ogrodnictwo
- Technologia żywności i żywienia

Stopień doktora habilitowanego nauk rolniczych w dyscyplinie:

- Rolnictwo i ogrodnictwo

Stopień doktora habilitowanego nauk ścisłych i przyrodniczych w dyscyplinie:

- Nauki biologiczne

Kolegium Nauk Społecznych

Stopień doktora nauk społecznych w dyscyplinie:

- Ekonomia i finanse
- Pedagogika
- Nauki prawne
- Nauki o polityce i administracji
- Nauki socjologiczne

2.3. Współpraca krajowa i zagraniczna Uniwersytetu Rzeszowskiego

Współpraca krajowa i międzynarodowa jest jednym z kluczowych obszarów działalności Uniwersytetu Rzeszowskiego. Za nadzór nad kształtowaniem polityki współpracy UR z innymi jednostkami odpowiada Rektor wspierany przez Prorektorów Kolegiów, którzy koordynują współpracę w określonych dla nich dziedzinach, dodatkowo Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia

pełni nadzór nad nawiązywaniem współpracy w ramach programu ERASMUS plus oraz innych programów dydaktycznych. Na Uniwersytecie Rzeszowskim został powołany również Pełnomocnik Rektora ds. Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, Koordynator ds. Wymiany i Współpracy Międzynarodowej Studentów i Nauczycieli Akademickich w Kolegium Nauk Przyrodniczych oraz Koordynator Programu CEEPUS. Za obsługę administracyjną współpracy zagranicznej odpowiadają sekretariaty Kolegiów, Dział Nauki i Projektów oraz Sekcja Wymiany Akademickiej i Studentów Zagranicznych w Dziale Kształcenia. Współpraca międzynarodowa jest także realizowana na mocy porozumień bilateralnych z zagranicznymi uczelniami partnerskimi (wymiana akademicka, współpraca naukowo-badawcza i publikacyjna), programu profesora wizytującego, różnych programów wymiany dla pracowników/studentów w ramach dostępnych programów stypendialnych i szkoleniowych oferowanych m.in. przez ERASMUS+, NAWA.

Liczba ośrodków, z którymi prowadzona jest aktywna krajowa współpraca naukowa:

Kolegium Nauk Humanistycznych	220
Kolegium Nauk Społecznych	171
Kolegium Nauk Medycznych	119
Kolegium Nauk Przyrodniczych	300

Liczba ośrodków, z którymi prowadzona jest aktywna zagraniczna współpraca naukowa:

Kolegium Nauk Humanistycznych	121
Kolegium Nauk Społecznych	94
Kolegium Nauk Medycznych	75
Kolegium Nauk Przyrodniczych	253

2.4. Mobilność pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w latach 2017-2021*

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 26 kwietnia 2021 r. odbyło się 2 232 wyjazdów zagranicznych pracowników naukowych UR. W tym w kolejnych latach:

2017 - 708

2018 - 697

2019 - 745

2020 - 82

2021 - 0

*stan na dzień 26 kwietnia 2021

Cele wyjazdów można uszeregować wg popularności następująco: konferencje, badania naukowe, konsultacje i kwerendy, szkolenia, staże, projekty, występy i dydaktyka.

2.5. Charakterystyka działalności naukowej na Uniwersytecie Rzeszowskim

Realizacja badań naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim odbywa się w oparciu o dwa źródła:

- a) Wydzielone środki otrzymane w ramach corocznej subwencji z Ministerstwa Edukacji i Nauki. Środki na działalność naukową, będącą częścią subwencji Uczelni, przyznawane są poszczególnym Instytutom do wykorzystania w danym roku kalendarzowym a odpowiedzialnym za ich właściwe wydatkowanie jest Dyrektor Instytutu, z kolei Prorektor ds. Kolegium w tym zakresie pełni nadzór. Dodatkowo każdy Prorektor ds. Kolegium otrzymuje odrębną pulę środków finansowych z przeznaczeniem na finansowanie zadań ogólnokolegialnych lub badań prowadzonych w innych jednostkach niż Instytuty. Działalność naukowa prowadzona jest w Instytutach, zgodnie z zasadą pełnej autonomii oraz uwzględnieniem zatwierdzonych przez Rady Instytutów priorytetów badawczych na okres 4 lat
- b) Funduszy pozyskanych ze źródeł zewnętrznych przeznaczonych na realizację projektów naukowych z agencji krajowych oraz międzynarodowych

Badania obejmują prace z zakresu badań podstawowych, prac badawczo-rozwojowych oraz wdrożeń.

Dodatkowo mocą Zarządzenia nr 114/2020 z dnia 16.10.2020 r Rektor Uniwersytetu Rzeszowskiego ustanowił tryb przyznawania środków finansowych na uczelniane granty dla młodych naukowców.

Liczba projektów naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych – 110

W tym:

- Narodowe Centrum Nauki - 65
- Narodowe Centrum Badań i Rozwoju - 5
- Inne – 40

Wykaz głównych kierunków badawczych jednostek Uniwersytetu Rzeszowskiego

Kolegium Nauk Humanistycznych

- Wschodnie pogranicze środkowoeuropejskiej prowincji kulturowej w pradziejach
- Pogranicze polsko-ruskie. Formowanie się Europy Środkowo-Wschodniej i Wschodniej w perspektywie komparatystycznej i diachronicznej
- Człowiek wobec antropologiczno-etycznych wyzwań współczesności
- Dyskursy kulturowe (historia i współczesność)
- Badania historyczno-filozoficzne
- Galicja – społeczeństwo, kultura, religie, gospodarka, polityka
- Problemy narodowościowe, religijne, społeczne i gospodarcze w Europie Środkowo-Wschodniej
- Nauczanie i uczenie się języka obcego/ języka polskiego jako obcego

- Wybrane aspekty językoznawstwa ogólnego, kontrastywnego i stosowanego języków słowiańskich i germańskich w ujęciu synchronicznym i diachronicznym
- Społeczno-historyczno-kulturowe aspekty komunikacji werbalnej i niewerbalnej
- Problemy i konteksty literatury i kultury światowej oraz zagadnienia teoretycznoliterackie i porównawcze
- Badania literatury polskiej i czasopiśmiennictwa epok staropolskich i polskiego oświecenia oraz form gatunkowych
- Literatura polska XIX wieku, mity i legendy narodowe oraz problemy i konteksty edukacji polonistycznej
- Problemy i konteksty literatury i kultury polskiej XX i XXI wieku oraz zagadnienia teoretycznoliterackie i kultury mediów
- Onomastyczne, lingwistyczno-kulturowe i pragmatyczne badania polszczyzny w aspekcie synchronicznym i diachronicznym
- Problematyka interpretacyjna w utworach wokalnych, instrumentalnych i wokально-instrumentalnych
- Problemy dotyczące powszechnej i artystycznej edukacji muzycznej oraz dziedzictwo muzyczno-kulturowe
- Badania artystyczne środków formalnych, wyrazowych i związków semantycznych w dziele sztuki w kontekście ich oddziaływania kulturowo-społecznego oraz wzajemnych relacji z innymi obszarami nauk
- Przestrzeń graficzna jako forma swobodnej kreacji twórczej
- Badania obrazowania graficznego i multimedialnego w przestrzeni publicznej
- Funkcja i znaczenie wizualnych środków ekspresji w projektowaniu i kształtowaniu form dzieła sztuki

Kolegium Nauk Społecznych

- Organizacyjne oraz marketingowe determinanty tworzenia łańcucha wartości w sferze produktów żywnościowych, w tym ekologicznych oraz żywności funkcjonalnej
- Uwarunkowania oraz sposoby ograniczania nierówności ekonomiczno-społecznych
- Zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy regionów, ze szczególnym uwzględnieniem regionów peryferyjnych i transgranicznych
- Determinanty rozwoju przedsiębiorstw w warunkach globalizacji
- Kontrola społeczna w jednostkach samorządu terytorialnego jako forma zaangażowania obywatelskiego
- Systemy polityczne w dobie transformacji ustrojowej. Teoria a praktyka
- Polityka bezpieczeństwa. Wymiar lokalny, regionalny i międzynarodowy
- Prawa człowieka i ich ochrona
- Cywilnoprawne granice wolności praw i obowiązków konstytucyjnych
- Idee i instytucje polityczno-prawne w aspekcie historycznym i współczesnym
- Implementacja instytucji prawa prywatnego do prawa publicznego na przykładzie wybranych zagadnień
- Samorząd na usługach obywateli
- Instytucjonalne i aksjologiczne uwarunkowania pracy socjalnej w Polsce
- Wybrane problemy socjologii organizacji i rozwoju regionalnego
- Disability study - interdyscyplinarne i multimedialne badania niepełnosprawności
- Szkoła - przeszłość, teraźniejszość, przyszłość - uwarunkowania funkcjonowania

- Społeczeństwo zmediatyzowane - mediatory zmian - wyzwania pedagogiki medialnej
- Pedagogiczne aspekty współczesnych przemian społecznych

Kolegium Nauk Medycznych

- Wpływ czynników środowiskowych i biologicznych na występowanie, przebieg i postępy w diagnostyce oraz leczeniu niezakaźnych chorób cywilizacyjnych
- Analiza parametrów klinicznych i molekularnych oraz badania nad nowymi lekami w chorobach skóry
- Opracowanie nowych biomarkerów, celów i metod terapeutycznych w chorobach autoimmunizacyjnych i onkologicznych
- Ocena zmienności składu ciała, wydolności fizycznej, parametrów biomechanicznych, analiza wybranych markerów biochemicznych i epigenetycznych indukowanych stresem oksydacyjnym w trakcie trwania cyklu treningowego populacji aktywnych z różnych grup sportowych
- Modelowanie komputerowe w treningu sportowym i zdrowotnym
- Zachowania zdrowotne i budowa ciała młodzieży szkolnej oraz akademickiej z terenu Euroregionu Karpackiego w odniesieniu do sprawności fizycznej ukierunkowanej na zdrowie
- Ocena trendu w występowaniu nadmiernej masy ciała i nadciśnienia tętniczego u dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce południowo-wschodniej oraz walidacja kwestionariuszy aktywności fizycznej dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym.
- Prospektywne badanie obserwacyjne wpływu wydolności organizmu i składu masy ciała na jakość resuscytacji krążeniowo-oddechowej osób dorosłych w warunkach symulowanych
- Określenie minimalnej klinicznie istotnej różnicy dla parametrów kinematycznych stawów kończyn dolnych osób z uszkodzeniem mózgowia – badania o zasięgu międzynarodowym
- Reedukacja funkcji chodu i funkcji kończyny górnej u osób z niedowładem połowicznym po udarze mózgu z wykorzystaniem metod biofeedback – ocena skuteczności i opracowanie programów rehabilitacji rekomendowanych do zastosowań klinicznych w skali regionalnej i krajowej

Kolegium Nauk Przyrodniczych

- Molekularne mechanizmy starzenia się organizmów na poziomie komórkowym - poszukiwanie nowych możliwości interwencji terapeutycznych i teranostycznych w oparciu o materiały wielofunkcyjne
- Biologia komórki i biotechnologia drożdży, w tym niekonwencjonalnych
- Przestrzenny monitoring zanieczyszczeń środowiska na Podkarpaciu w kontekście jego przekształceń antropogenicznych
- Zastosowanie i rozwój metod spektroskopii ramanowskiej i FTIR w diagnostyce medycznej oraz nowoczesnych metod obrazowania w biologii i medycynie
- Wytwarzanie i badanie materiałów amorficznych na podstawie szkieł i ceramiek chalkogenidkowych dla potrzeb fotoniki podczerwieni, sensorów biomedycznych i przyrządów optoelektronicznych
- Nanokompozytowe powłoki antybakteryjne, tribologiczne i na narzędzia wytwarzane w procesie osadzania z fazy gazowej
- Metody przetwarzania informacji nieprecyzyjnej w modelowaniu wiedzy
- Zastosowania sztucznej inteligencji w innowacyjnych technologiach dla przemysłu
- Rozwój metody eksploracji zbiorów danych

- Analiza funkcjonalna i jej zastosowania (teoria przestrzeni liniowo-topologicznych nad ciałami niearchimedesowymi oraz teoria operatorów liniowych na tych przestrzeniach; teoria asymptotyczna i topologia rozmaitości nieskończenie-wymiarowych)
- Wybrane zagadnienia teorii funkcji (geometryczna teoria funkcji analitycznych i harmonicznych; odwzorowania konforemne i ich uogólnienia; funkcje analityczne wielu zmiennych w zagadnieniach fizyki matematycznej)
- Teoria równań funkcyjnych i różniczkowych (zastosowania równań i nierówności funkcyjnych w teorii podejmowania decyzji; nieliniowe zagadnienia brzegowe i początkowe dla równań różniczkowych)
- Oddziaływanie rolnictwa na środowisko, planowanie i jakość roślin w warunkach zmian meteorologicznych i klimatycznych
- Projektowanie żywności nowej generacji-żywność bioaktywna
- Ocena sposobu żywienia różnych grup ludności
- Badanie wpływu czynników środowiskowych i technologicznych w aspekcie uzyskanej jakości żywności
- Ocena jakości żywności w aspekcie zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego
- Defekty i centra paramagnetyczne w materiałach tlenkowych i półprzewodnikach oraz badania interdyscyplinarne metodą EPR
- Inżynieria powierzchni - modelowe i eksploatacyjne zagadnienia technologii obróbki powierzchniowej
- Modelowanie i sterowanie wybranych systemów mechatronicznych

2.6. Prowadzenie działalności związanej z transferem wiedzy oraz współpracą z otoczeniem gospodarczym

Współpraca z otoczeniem oraz transfer wiedzy są kluczowymi elementami identyfikującym UR w otoczeniu społeczno- gospodarczym. W ramach UR funkcjonuje Uniwersyteckie Centrum Transferu Technologii (UCTT), które ma charakter centrum uczelnianego prowadzącego działalność usługową, doradczą, informacyjną, szkoleniową i promocyjną w zakresie ochrony własności intelektualnej, transferu technologii, przedsiębiorczości i stymulowania innowacyjności. UCTT realizuje zadania wewnątrzuczelniane oraz świadczy usługi dla wszelkich podmiotów zewnętrznych. Zakres działalności UCTT został określony regulaminem i obejmuje w szczególności:

- Wyszukiwanie opracowań naukowych będących przedmiotem transferu i komercjalizacji technologii,
- Wdrażanie technologii innowacyjnych i patentów.
- Pozyskiwanie podmiotów gospodarczych zainteresowanych badaniami, szkoleniami oraz innymi formami współpracy,
- Tworzenie inkubatorów przedsiębiorczości,
- Składanie wniosków w celu pozyskiwania środków finansowych na działalność innowacyjną, wdrożeniową, badawczą oraz szkoleniową,
- Szkolenia dla pracowników i studentów w sprawach związanych z komercjalizacją opracowań naukowych oraz ochroną własności intelektualnej,
- Wszechstronne wspieranie przedsięwzięć mających na celu wdrożenie i komercjalizację wyników pracy naukowej.

W latach 2017-2021 skalę działalności związanej z transferem wiedzy oraz współpracą z otoczeniem gospodarczym charakteryzują następujące liczby:

Liczba patentów – 33

Liczba zgłoszeń patentowych - 31

Liczba usług badawczych prowadzonych na rzecz podmiotów gospodarczych - 95

2.7. Aktywność publikacyjna pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w latach 2017-2021

Prace naukowe afiliowane UR stan na dzień 26 kwietnia 2021	Łączna liczba prac	Liczba prac z Impact Factor	Liczba prac indeksowanych przez MEiN
artykuły w czasopiśmie polskim	3740	311	3684
artykuły w czasopiśmie zagranicznym	2286	1684	2280
książki w języku polskim	304	0	297
książki w języku obcym	50	0	42
rozdziały w języku polskim	2683	0	2643
rozdziały w języku obcym	1011	0	875
OGÓŁEM	10 074	1 995	9 821

W roku 2017 Uniwersytet Rzeszowski otrzymał nagrodę **ELSEVIER Research Impact Leaders Awards** za największy wpływ na umiędzynarodowienie polskiej nauki w obszarze Nauk Rolniczych i Przyrodniczych oraz Humanistycznych przyznaną przez wydawnictwo ELSEVIER.

W roku 2018 Uniwersytet Rzeszowski otrzymał ponownie nagrodę **ELSEVIER Research Impact Leaders Awards** za największy wpływ na umiędzynarodowienie polskiej nauki w obszarze Nauk Rolniczych i Przyrodniczych przyznaną przez wydawnictwo ELSEVIER. Dodatkowo Uniwersytet Rzeszowski był nominowany w obszarze Nauk Humanistycznych.

3. Metodologia

3.1. Deklaracja poparcia

Uniwersytet Rzeszowski (UR), reprezentowany przez JM Rektora, prof. Sylwestra Czopka, w dniu 8 lutego 2021 r. wyraził swoje poparcie dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC (załącznik nr.1), wskazując zbieżność zasad Europejskiej Karty Naukowca (Karta) i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (Kodeks) ze strategią rozwoju Uczelni. W dniu 11 lutego 2021 r. Komisja Europejska poinformowała Uniwersytet Rzeszowski o wszczęciu procedury, mającej na celu włączenie naszej Uczelni do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu.

3.2. Umocowanie prawne działań

Na mocy Zarządzenia Rektora UR nr 23/2021 z 19 lutego 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim rozpoczął się formalny proces wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim (załącznik nr 3).

JM Rektor powołał Zespół ds. Wdrożenia Zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim w następującym składzie:

- dr hab. Maciej Wnuk, prof. UR - Przewodniczący Zespołu
- dr hab. Elżbieta Rokosz, prof. UR - Koordynator Zespołu
- dr hab. Anna Koziorowska, prof. UR
- dr Jakub Czopek
- dr Jarosław Kinal
- dr Piotr Matłosz:
- mgr Małgorzata Soroń (Przedstawicielka doktorantów)
- mgr inż. Justyna Czarnik-Kwaśniak (Przedstawicielka pracowników inżynierjno-technicznych/ naukowo-technicznych)
- dr Maciej Ulita (Przedstawiciel administracji)
- mgr Ewelina Piszczek (Przedstawicielka administracji)

3.3. Metodyka pracy Zespołu

Na pierwszym formalnym spotkaniu Zespołu, które odbyło się 22 lutego 2021 r. ustalono metodologię pracy, ustalono harmonogram spotkań oraz koncepcję wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Dokonano także podziału pracy nad analizą zewnętrznych i instytucjonalnych regulacji prawnych oraz praktyk obowiązujących na Uniwersytecie Rzeszowskim. Omówiono planowany proces ankietyzacji oraz ustalono szczegółowo jego metodologię.

Harmonogram pracy Zespołu ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim

Termin	Cel spotkania
22 lutego 2021	Spotkanie organizacyjne, wybór koordynatora prac Zespołu, ustalenie metodologii pracy zespołu, ustalenie harmonogramu prac Zespołu oraz koncepcji wdrożenia zasad Karty i Kodeksu
22 luty -15 marca 2021	Przeprowadzenie przez Zespół przeglądu zapisów ogólnokrajowych i wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedur i praktyk stosowanych na Uczelni w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu, rozpoczęcie prac nad przygotowaniem analizy wewnętrznej z wykorzystaniem ankiety online wg rekomendacji dotyczących analizy wewnętrznej udostępnionych przez KE na stronie internetowej EURAXESS
16 marca 2021	Rozpoczęcie procedury ankietyzacji na temat warunków pracy i zatrudniania na UR pracowników naukowych
31 marca 2021	Zakończenie procedury ankietyzacji oraz rozpoczęcie analizy wewnętrznej luk w zapisach wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedurach i praktykach stosowanych na Uczelni w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu
6 kwiecień 2021	Rozpoczęcie opracowywania dokumentu dotyczącego podsumowania regulacji prawnych oraz praktyk stosowanych na UR na podstawie przeprowadzonej analizy luk
9-15 kwietnia 2021	Przeprowadzenie dodatkowych konsultacji w obrębie różnych grup pracowniczych UR w zakresie propozycji możliwych rozwiązań proceduralnych oraz dobrych praktyk w odniesieniu do aspektów etycznych i zawodowych, rekrutacji, warunków pracy i ubezpieczeń społecznych
20 i 27 kwietnia 2021	Spotkania robocze Zespołu poświęcone podsumowaniu analizy wewnętrznej luk w zapisach wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedurach i praktykach stosowanych na Uczelni w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu oraz przygotowywaniu Strategii HR oraz Planu działań.
5 maj 2021	Przedstawienie władzom UR wniosków z analizy oraz propozycji rozwiązań. Spotkanie Zespołu wdrożeniowego – podsumowanie przygotowanej Strategii HR oraz Planu działań
10 maj 2021	Przygotowanie kampanii informacyjnej dotyczącej przygotowanej Strategii HR oraz Planu działań (informacja na stronie UR oraz przygotowanie artykułu do gazety uniwersyteckiej)
27 maja 2021	Prezentacja oraz przyjęcie przygotowanej Strategii w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR podczas Senatu UR
27 maja 2021	Rozpoczęcie procesu wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR

W okresie 16 - 31 marca 2021r. przeprowadzono ankietyzację wśród pracowników oraz doktorantów Uniwersytetu Rzeszowskiego na temat warunków pracy i zatrudniania na UR pracowników

naukowych w celu identyfikacji luk w zapisach wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedur i praktyk stosowanych na Uczelni w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu. Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego w formie ankiety online. Informacja o celu badania oraz prośba o aktywne włączenie się pracowników UR oraz doktorantów do prac nad realizacją strategii HR4R została zamieszczona na stronie UR oraz w informacji e-mailowej zawierającej link do ankiety. Dodatkowo członkowie Zespołu ds. wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim przeprowadzili konsultacje w obrębie różnych grup pracowniczych UR w zakresie propozycji możliwych rozwiązań proceduralnych oraz dobrych praktyk w odniesieniu do aspektów etycznych i zawodowych, rekrutacji, warunków pracy i ubezpieczeń społecznych. Konsultacje zostały przeprowadzone w oparciu o reprezentatywną grupę interesujących wewnętrznych samodzielnych pracowników naukowych (tzw. R3 researchers) oraz pracowników naukowych wiodący w swoich dziedzinach (tzw. R4 researchers), czyli naukowcy z dużym stopniem autonomii, zazwyczaj będący kierownikami projektów lub z tytułem profesora, wynoszącej 18 osób, w grupie naukowców ze stopniem doktora przed habilitacją (tzw. R2 researchers) wynoszącej 3 osoby oraz w grupie początkujący naukowcy (tzw. R1 researchers) wynoszącej 2 osoby. W/w osoby zostały wyłonione przez członków Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim w oparciu o kompetencje naukowe, reprezentowaną dziedzinę naukową oraz sprawowanie dodatkowych funkcji na Uniwersytecie Rzeszowskim, czyli posiadające odpowiednią wiedzę i doświadczenie w zakresie funkcjonujących na UR procedur. Konsultacje zostały przeprowadzone za pomocą poczty elektronicznej, a zaproponowane rozwiązania zostały przeanalizowane podczas posiedzenia Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim.

W trakcie prac nad strategią HR4R korzystano ze wsparcia Działu Nauki i Projektów, Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii, Biblioteki UR, Działu Spraw Osobowych, Kanclerza UR, Działu Kształcenia, Sekretariatów Kolegiów, Pełnomocnika ds. polityki naukowej UR, Uniwersyteckiego Centrum Informatyzacji, Pełnomocnika Rektora ds. Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, Koordynatora ds. Wymiany i Współpracy Międzynarodowej Studentów i Nauczycieli Akademickich w Kolegium Nauk Przyrodniczych

W okresie przygotowywania Strategii HR4R oraz planu i harmonogramu działań naprawczych i doskonalących odbyły się spotkania zespołów roboczych, które realizowały poszczególne zadania przydzielone zgodnie z obszarem swoich kompetencji. W dniu 27.04.2021 r. odbyło się spotkanie podsumowujące działania zmierzające do opracowania Strategii HR4R oraz planu i harmonogramu działań. Od momentu decyzji władz Uniwersytetu Rzeszowskiego o wdrożeniu zasad Karty i Kodeksu trwa akcja promująca wdrożenie Karty i Kodeksu na Uczelni.

Utworzona została strona internetowa poświęcona procesowi wdrożenia zasad Karty i Kodeksu na UR: <https://www.ur.edu.pl/pracownik/hr4r-ur>

4. Analiza wewnętrzna

Analiza wnętrza luk proceduralnych odbyła się w dwóch etapach:

1. Przeprowadzenie przez Zespół przeglądu zapisów ogólnokrajowych i wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedur i praktyk stosowanych na Uczelni w zakresie realizacji zapisów Karty i Kodeksu.
2. Przygotowanie analizy wewnętrznej z wykorzystaniem ankiety online wg rekomendacji dotyczących analizy wewnętrznej, udostępnionej przez KE na stronie internetowej EURAXESS.

Poniżej, w Tabeli 2, przedstawiono efekt analizy ogólnokrajowych i wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedur i praktyk stosowanych na UR w zakresie ich zgodności z zapisami Karty i Kodeksu. Kolumny trzecia i czwarta zawierają informacje o proponowanych działaniach naprawczych w przypadku, gdy dany aspekt ich wymaga, oraz o podmiocie, który będzie odpowiedzialny za ich przygotowanie.

Tabela 2. Analiza ogólnokrajowych i wewnętrznych regulacji prawnych oraz procedur i praktyk stosowanych na UR w zakresie ich zgodności z zapisami Karty i Kodeksu oraz informację o zidentyfikowanych problemach.

Aspekty etyczne i zawodowe			
1. Wolność badań naukowych <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 289). • Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1913) • Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 386) • Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1740 z późn. zm.)	• Uchwała nr 580/06/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie kodeksu etyki nauczyciela akademickiego • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji. • Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu	Realizacja Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 w zakresie podnoszenia jakości prowadzonej działalności naukowej i artystycznej, oraz wzrostu liczby dyscyplin naukowych posiadających wysoką kategorię naukową, a także rozwoju współpracy międzydyscyplinowych zespołów badawczych	Rektor UR, Prorektorzy Kolegiów oraz Dyrektorzy Instytutów (do grudnia 2023)

• Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. poz. 305) • Ustawa z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 2019 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324) • 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.) • Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi • Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.) • 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) • 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.) • Kodeks <i>Dobre praktyki w szkołach wyższych</i>, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r.	Rzeszowskiego z dnia z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych. • Uchwała nr 538/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie Regulaminu Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Uchwała nr Uchwały 506/11/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2019 r w sprawie Polityki otwartości dostępu do publikacji naukowych wraz z danymi badawczymi uzyskanymi w jednostkach naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Uchwała nr Uchwały 498/10/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2019 r w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej w Uniwersytecie Rzeszowskim		
---	---	--	--

	• Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Zarządzenie nr 66/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z 5 czerwca 2020 r. w sprawie składania oświadczeń przez pracowników prowadzących działalność naukową oraz biorących udział w prowadzeniu działalności naukowej, na potrzeby ewaluacji jakości działalności naukowej oraz obowiązku raportowania publikacji naukowych • Zarządzenia nr 114/2020 Rektora UR z dnia 16.10.2020 r Regulamin przyznawania środków finansowych na		
--	--	--	--

	uczelniarne granty dla młodych naukowców • Uchwał 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 45/01/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 stycznia 2021 w sprawie powołania Interdyscyplinarnego Centrum Badań Przedklinicznych i Klinicznych Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 397/04/2012 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 kwietnia 2012 w sprawie powołania Centrum Innowacji i Transferu Wiedzy Techniczno-Przyrodniczej Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 396/04/2012 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 kwietnia 2012 w sprawie powołania Centrum Dydaktyczno-Naukowego Mikroelektroniki i Nanotechnologii Uniwersytetu Rzeszowskiego		
--	---	--	--

	• Uchwała nr 229/11/2013 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2013 w sprawie powołania Interdyscyplinarnego Centrum Modelowania Komputerowego. • Uchwała nr 295/03/2014 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 27 marca 2014 w sprawie powołania Centrum Innowacyjnych Technologii • Uchwała nr 301/04/2014 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24 kwietnia 2014 w sprawie powołania Centrum Badań nad Polonią i Polakami na Świecie Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 466/03/2015 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 marca 2015 roku w sprawie powołania Podkarpackiego Centrum Innowacyjno-Badawczego Środowiska • Uchwała nr 477/04/2015 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 kwietnia 2015 w sprawie powołania w ramach Wydziału		
--	--	--	--

	Prawa i Administracji Akademickiego Centrum Doskonalenia Administracji • Uchwała nr 110/02/2017 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 23 lutego 2017 r. w sprawie powołania Międzyuczelnianego Naukowego Centrum Badawczego „Filioque”. • Uchwała nr 394/12/2018 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 20 grudnia 2018 r. w sprawie utworzenia Centrum Badań Regionalnych i Transgranicznych Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 47/02/2009 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 lutego 2009 w sprawie utworzenia Centrum Dokumentacji Współczesnej Sztuki Sakralnej		
2. Zasady etyczne <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324) • Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodach lekarza i lekarza dentysty (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 514 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 6 września 2001 r. - Prawo farmaceutyczne (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 944 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 186 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o ochronie zwierząt wykorzystywanych do celów naukowych lub edukacyjnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1392 z późn. zm.) • Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.) • 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.) • Zalecenia Rady Narodowego Centrum Nauki dotyczące badań z udziałem ludzi • Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.)	• Uchwała nr 580/06/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie kodeksu etyki nauczyciela akademickiego • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji. • Uchwał 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego • Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii	Wprowadzenie do Regulaminu pracy zapisu o obowiązku zapoznania się z kodeksem etyki nauczyciela akademickiego	Senat UR - Uchwała zmieniająca Regulamin pracy (czerwiec 2021)
--	---	--	---

• 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) • 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.) • Kodeks <i>Dobre praktyki w szkołach wyższych</i>, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r. • Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz niektórych innych ustaw	Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Uchwała nr Uchwały 506/11/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2019 r w sprawie Polityki otwartości dostępu do publikacji naukowych wraz z danymi badawczymi uzyskanymi w jednostkach naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych. • Zarządzenia nr 114/2020 Rektora UR z dnia 16.10.2020 r Regulamin przyznawania środków finansowych na uczelniane granty dla młodych naukowców • Uchwał 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego		
--	--	--	--

	• Uchwała nr 3/09/2020 r. Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24 września 2020 r. w sprawie powołania komisji senackich i dyscyplinarnych na kadencję 2020-2024 • Uchwała nr 4/09/2020 r. Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24 września 2020 r. w sprawie kandydatur na członków Komisji Dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego. • Regulamin Komisji Bioetycznej przy Uniwersytecie Rzeszowskim zatwierdzony przez JM Rektora z dnia 16/04/2020		
3. Odpowiedzialność zawodowa <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1740 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1444 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1913) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324) • Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.) • 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.) • Kodeks etyki pracownika naukowego (załącznik do uchwały Nr 2/2020 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 25 czerwca 2020 r.) • 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) • Kodeks etyczny beneficjentów i kandydatów w programach Fundacji na rzecz Nauki Polskiej (przyjęty	• Uchwała nr 580/06/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie kodeksu etyki nauczyciela akademickiego • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji. • Uchwała nr 538/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie Regulaminu Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych.	Działania nie są wymagane	Nie dotyczy
---	---	----------------------------------	--------------------

uchwałą Zarządu Fundacji na rzecz Nauki Polskiej nr 10/2020 z dnia 22 stycznia 2020 r.) • Kodeks <i>Dobre praktyki w szkołach wyższych</i>, opracowany przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalony przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich 26 kwietnia 2007 r.	• Uchwała nr 506/11/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2019 r w sprawie Polityki otwartości dostępu do publikacji naukowych wraz z danymi badawczymi uzyskanymi w jednostkach naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Zarządzenia nr 114/2020 Rektora UR z dnia 16.10.2020 r Regulamin przyznawania środków finansowych na uczelniane granty dla młodych naukowców		
---	--	--	--

	• Uchwał 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 3/09/2020 r. Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24 września 2020 r. w sprawie powołania komisji senackich i dyscyplinarnych na kadencję 2020-2024 • Uchwała nr 4/09/2020 r. Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24 września 2020 r. w sprawie kandydatur na członków Komisji Dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego.		
4. Profesjonalne podejście <i>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, przededefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. poz. 305) • Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 289). • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1861) • Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 818 z późn. zm.) • Ustawa z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 2019 z późn. zm.) • 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)	• Zarządzenie nr 22 /2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 22.02. 2021 r. w sprawie procedur realizacji projektów prowadzonych na Uniwersytecie Rzeszowskim współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, wymagających przetwarzania danych osobowych • Uchwała nr 498/10/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24 października 2019 r. w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej w Uniwersytecie Rzeszowskim • Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii	Opracowanie regulaminu realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz zasad wsparcia administracyjnego takich projektów. Uregulowanie obiegu dokumentów oraz spraw związanych ze zgłaszaniem przez pracowników naukowych projektów finansowanych ze środków zewnętrznych do Działu Nauki i Projektów UR Uregulowanie zasad gromadzenia dokumentacji dotyczącej projektów i usług badawczych w Dziale Nauki i Projektów	Senacka Komisja ds. Nauki/ Dział Nauki i Projektów (do lutego 2022) JM Rektor/ Dział nauki i projektów UR (zrealizowane w maju 2021) JM Rektor/ Dział nauki i projektów UR (zrealizowane w maju 2021)
--	--	---	--

	Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych. • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji.		
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324)	• Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji • Zarządzenie nr 1/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 2 stycznia 2019 w sprawie trybu ustalania kwoty wynagrodzenia objętego 50% stawką kosztów uzyskania przychodów • Zarządzenie nr 22 /2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 22.02. 2021 r. w sprawie procedur realizacji projektów prowadzonych na Uniwersytecie Rzeszowskim współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, wymagających przetwarzania danych osobowych • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25	Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji	UCTT/zlecenie szkoleń firmie zewnętrznej lub pracownikowi Instytutu Prawa (do grudnia 2022)
--	--	--	---

	marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Uchwała nr 538/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie Regulaminu Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Zarządzenie nr 129/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 09 listopada 2020 w sprawie powołania Rady Nadzorującej Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii • Zarządzenie nr 86/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 17 grudnia 2019 r. w sprawie projektów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA) realizowanych na Uniwersytecie Rzeszowskim <u>Dobre praktyki:</u>		
--	---	--	--

	• Uczelnia utworzyła Centrum Transferu i Technologii, wspierając tym samym pracowników zamierzających komercjalizować wyniki prowadzonych przez siebie badań. • Uniwersytet Rzeszowski ogłosił zapytanie ofertowe na usługę rzecznika patentowego w zakresie przygotowania zgodnej z wymogami ustawy prawo własności przemysłowej dokumentacji patentowych wynalazków oraz reprezentowanie Uniwersytetu Rzeszowskiego w czynnościach mających na celu dokonanie zgłoszeń wynalazków przed Urzędem Patentowym RP		
--	--	--	--

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 i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. poz. 305) • Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 289). • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1384) • Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 818 z późn. Zm.) • Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego, Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020	• Zarządzenie 7/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 21 stycznia 2021 w sprawie regulaminu udzielania zamówień publicznych w Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała nr 580/06/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie kodeksu etyki nauczyciela akademickiego • Zarządzenie nr 22 /2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 22.02. 2021 r. w sprawie procedur realizacji projektów prowadzonych na Uniwersytecie Rzeszowskim współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, wymagających przetwarzania danych osobowych • Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała	Opracowanie regulaminu realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz zasad wsparcia administracyjnego takich projektów. Uregulowanie obiegu dokumentów oraz spraw związanych ze zgłaszaniem przez pracowników naukowych projektów finansowanych ze środków zewnętrznych do Działu Nauki i Projektów UR Uregulowanie zasad gromadzenia dokumentacji dotyczącej projektów i usług badawczych w Dziale Nauki i Projektów	Senacka Komisja ds. Nauki/ Dział Nauki i Projektów (do lutego 2022) JM Rektor/ Dział nauki i projektów UR (zrealizowane w maju 2021) JM Rektor/ Dział nauki i projektów UR (zrealizowane w maju 2021)

	Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych. • Uchwała 544/02/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Regulamin Pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego. Tekst jednolity z dnia 27 lutego 2020 r. • Regulamin Organizacyjny Uniwersytetu Rzeszowskiego W Rzeszowie 2019r.		
--	--	--	--

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.

Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1781) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 961 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 2289). • Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 742) • Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o ochronie baz danych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 386) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. Zm.) • Ustawa z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 2176) • Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 kwietnia 2012 r. w sprawie: Krajowych Ram Interoperacyjności , minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r., poz. 2247) • Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów	• Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych. • Zarządzenie nr 39/2017 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 01.06.2017 w sprawie: dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w Uniwersytecie Rzeszowskim • Zarządzenie nr 2/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14.01.2019 r. sprawie: powołania Komisji BHP w Uniwersytecie Rzeszowskim • Zarządzenie nr 23/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 6 maja 2019 r. w sprawie: zasad szkolenia pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie	Przegląd funkcjonujących na UR dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych	Inspektorat BHP i Ochrony Przeciwpożarowej oraz Uniwersyteckie Centrum Informatyzacji (do grudnia 2022)

bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 z późn. Zm.) • 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) • Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (tekst jednolity Dz. U. 2019 r., poz. 1175) • Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 1117 z późn. Zm.) • 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) • 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 (tekst jednolity Dz. U. 2013 r., poz. 1619). • 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) • 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 z późn. Zm.)	bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej. • Zarządzenie nr 97/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 16.09.2020 r. w sprawie: sposobu zapewnienia w Uniwersytecie Rzeszowskim bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia. • Zarządzenie nr 18/2009 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 20.02.2009 r. zgodnie z §8 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. nr 148 poz. 973) • Zarządzenie nr 3/2011 Rektora UR z dnia 24.01.2011r. w sprawie dokonania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w Uniwersytecie Rzeszowskim. • Zarządzenie nr 84/2011 Rektora Uniwersytetu		
--	--	--	--

• Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. z 2008 r., nr 199, poz. 1228 z późn. Zm.) • 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 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 2067 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2011 r., nr 33, poz. 166 z późn. Zm.) • 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 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 1139) • 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 1998 r., nr 148, poz. 973)	Rzeszowskiego z dnia 23.11.2011r. w sprawie: badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy • Zarządzenie nr 12/2012 Rektora UR z dnia 16.02.2012r. w sprawie: powołania Komisji BHP w Uniwersytecie Rzeszowskim • Zarządzenie nr 80/2014 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19.09.2014r. w sprawie: gospodarki odpadami. • Zarządzenie nr 107/2014 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 17.12.2014 roku w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki w Uniwersytecie Rzeszowskim oraz przewidywanych okresów ich użytkowania. • Zarządzenie nr 120/2015 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30.12.2015 roku w sprawie: zasad przydzielania i używania w Uniwersytecie Rzeszowskim środków		
---	--	--	--

• 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) • Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r., nr 180, poz.1860 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych(tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz.1367) • Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 1488) • 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) • 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) • Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1065 z późn. Zm.) • Ustawa z 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 117) • Ustawa z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015 poz. 277).	ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywanych okresów ich użytkowania. • Zarządzenie nr 01/2016 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 11 stycznia 2016r. w sprawie: zasad szkolenia pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie bezpieczeństwa higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej. • Zarządzenie nr 66/2016 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14 grudnia 2016 r. w sprawie: zasad kierowania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego na badania profilaktyczne (wstępne, okresowe, kontrolne) oraz wypełniania skierowania na badania lekarskie. • Zarządzenie nr 17/2017 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 24.03.2017 r. w sprawie: refundacji kosztów zakupu okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na		
---	--	--	--

• Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r., nr 109, poz. 719 z późn. Zm.) • 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.) • Ustawa z dnia 19 lipca 2016 r. o dostępie do zasobów genetycznych i podziale korzyści z ich wykorzystania (Dz.U. 2016 poz. 1340)	stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe • Zarządzenie nr 03/2010 Kanclerza UR z dnia 22.03.2010 r. w sprawie: prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 11/2014 Kanclerza Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 29.12.2014 roku w sprawie wypłaty ekwiwalentu za pranie, naprawę odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej na stanowiskach pracy i nauki w Uniwersytecie Rzeszowskim. • Zarządzenie nr 9/2015 Kanclerza Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30.12.2015 r. w sprawie: zasad prania i naprawy środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej wydanej do stałego indywidualnego		
---	---	--	--

	użytkowania pracownikom Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Pismo Okólne Kanclerza Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 9 lipca 2012 r. w sprawie napojów orzeźwiających • Zarządzenie nr 01/2016 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 11 stycznia 2016r. w sprawie: zasad szkolenia pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie bezpieczeństwa higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej. • Uchwała nr Uchwały 506/11/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2019 r w sprawie Polityki otwartości dostępu do publikacji naukowych wraz z danymi badawczymi uzyskanymi w jednostkach naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Zarządzenie nr 22 /2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 22.02. 2021 r. w sprawie procedur		
--	---	--	--

	realizacji projektów prowadzonych na Uniwersytecie Rzeszowskim współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, wymagających przetwarzania danych osobowych • Zarządzenie nr 18/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 12 lutego 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Zabezpieczenia Danych w UR • Regulamin Pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego. Tekst jednolity z dnia 27 lutego 2020 r.		
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników <i>Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, ds. 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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1861) • Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 2176)	• Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji. • Zarządzenie nr 19/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia z dnia 26.02.2020 w sprawie finansowania i dokumentowania działalności naukowej ze środków własnych. • Uchwała nr 538/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie Regulaminu Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Uchwała nr Uchwały 506/11/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 listopada 2019 r w sprawie Polityki otwartości dostępu do publikacji naukowych	Systematyczne aktualizowanie informacji na stronie internetowej UR, Kolegiach UR, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji Uruchomienie stron pracowniczych na serwerach UR	Instytuty UR (do września 2021 uzupełnienie brakujących danych, w kolejnych miesiącach bieżąca aktualizacja) UCTT/zlecenie szkoleń firmie zewnętrznej lub pracownikowi Instytutu Prawa (do grudnia 2022) Uniwersyteckie Centrum Informatyzacji (grudzień 2021)
--	--	--	---

	wraz z danymi badawczymi uzyskanymi w jednostkach naukowych Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Uchwała nr 157/06/2017 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 29 czerwca 2017 r. w sprawie wyrażenia zgody na utworzenie spółki pod firmą „INVENTUR” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością • Zarządzenie 44/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 29.03.2021 w sprawie		
--	--	--	--

	powołania Rady Społeczno-Gospodarczej Kolegium Nauk Przyrodniczych Uniwersytetu Rzeszowskiego Zarządzenie 6/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 21.01.2021 r. w sprawie: powołania Zespołu ds. rankingów i budowania akademickiego wizerunku Uniwersytetu Rzeszowskiego		
9. Zaangażowanie społeczne <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 2176)	- Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). - Uchwała nr 538/01/2020 Senatu Uniwersytetu	Systematyczne aktualizowanie informacji na stronie internetowej UR, Kolegiach UR a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych Zwiększenie środków w budżecie UR na rzecz	Sekretariaty Instytutów (do września 2021) Kwestor UR (styczeń 2022)

	Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r w sprawie Regulaminu Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Zarządzenie nr 129/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 09 listopada 2020 w sprawie powołania Rady Nadzorującej Uniwersyteckiego Centrum Transferu Technologii • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Zarządzenie nr 146/2013 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 09 października 2013r w sprawie gromadzenia i udostępniania przez Bibliotekę UR elektronicznych wersji materiałów naukowych i dydaktycznych stworzonych przez pracowników	promocji nauki i osiągnięć naukowców	
--	---	--------------------------------------	--

	Uniwersytetu Rzeszowskiego Dobre praktyki: Rzecznik UR odpowiada za kontakt ze środkami masowego przekazu, organizowane są spotkania z naukowcami w TVP Rzeszów oraz Radiu Rzeszów.		
10. Zasada niedyskryminacji <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020	• Zarządzenie 115/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19.10.2020 w sprawie powołania Rady Młodych Naukowców • Uchwała 544/02/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego, tekst jednolity z dnia 27 lutego 2020r. Regulamin pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 4/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 13	Udostępnienie na stronie internetowej UR informacji na temat zagadnień identyfikacji oraz przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom	Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu i dyskryminacji (do grudnia 2021)

	stycznia 2020r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji w Uniwersytecie Rzeszowskim • Zarządzenie nr 132/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 23 listopada 2020r. w sprawie szkoleń świadomościowych o niepełnosprawności pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 66/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z 27 kwietnia 2021 roku w sprawie powołania Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji <u>Dobre praktyki</u> • Uniwersytet Rzeszowski wprowadził obowiązkowe szkolenie dla pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego dotyczące problematyki niepełnosprawności zarówno w środowisku		
--	---	--	--

	studentów jak i pracowników. • Rektor Uniwersytetu Rzeszowskiego powołał Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom na Uniwersytecie Rzeszowskim • Rektor Uniwersytetu Rzeszowskiego powołał Komisję ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom na Uniwersytecie Rzeszowskim		
11. Systemy oceny pracowników <i>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, ds. 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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra	• Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr	Opracowanie nowego systemu oceny pracowników z uwzględnieniem aktywności publikacyjnej, patentowej, zarządzaniu badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzeniu	Pełnomocnik ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki (do czerwca 2022)

właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (Dz. U. z 2019 r. , poz. 182 z późn. Zm.)	551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Uchwała 544/02/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego Regulamin Pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego. Tekst jednolity z dnia 27 lutego 2020 r. • Uchwała Senatu nr 516/12/2019 Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego. • Zarządzenie Nr 27/2017 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19. 04.2017 r. w sprawie Kryteriów oceny działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej nauczycieli akademickich UR • Zarządzenie nr 45/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 29.03.2021 r. W sprawie kryteriów oceny Działalności naukowej pracowników UR stanowiących podstawę Naliczania wynagrodzenia projakościowego w latach 2021-2024.	wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność	
---	---	---	--

	• Zarządzenie nr 21/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 28 lutego 2020 r. w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania nagród Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r. w sprawie uchwalenia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 • Zarządzenie nr 36/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 17 czerwca 2019r. W sprawie: okresowej oceny nauczycieli akademickich • Zarządzenie nr 80/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14.07.2020r. Zmieniające zarządzenie nr 36/2019 rektora uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 17 czerwca 2019r. W sprawie: okresowej oceny nauczycieli akademickich		
--	---	--	--

Rekrutacja			
12. Rekrutacja (na podstawie Karty) <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Wytyczne Ministra Infrastruktury i Rozwoju z 10 kwietnia 2015 r. w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 (https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/wytyczne-w-zakresie-kwalifikowalnosci-wydatkow-w-ramach-programu-operacyjnego-infrastruktura-i-srodowisko-na-lata-2014-2020-projekt/).	• Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). Dobre praktyki: Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych publikowane są na stronie internetowej Uczelni oraz na stronie internetowej Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uruchomienie systemu rekrutacji pracowników w oparciu o e- narzędzia	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022) Kanclerz UR (do czerwca 2022)

	naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców (Euraxess)		
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.			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. 2020 r. poz. 1320)	- Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). - Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uruchomienie systemu rekrutacji pracowników w oparciu o e- narzędzia	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022) Kanclerz UR (do czerwca 2022)

	podstawie umowy cywilno-prawnej.		
14. Dobór kadr <i>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 bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. 2020 r. poz. 1320)	- Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). - Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na podstawie umowy cywilno-prawnej.	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uruchomienie systemu rekrutacji pracowników w oparciu o e- narzędzia	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022) Kanclerz UR (do czerwca 2022)

15. Przejrzystość <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. 2020 r. poz. 1320)	- Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). - Uchwała Senatu UR nr 580/06/2020 z 25 czerwca 2020 r. w sprawie: przyjęcia Kodeksu Etyki Nauczycieli Akademickich Uniwersytetu Rzeszowskiego	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Uruchomienie systemu rekrutacji pracowników w oparciu o e- narzędzia	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022) Kanclerz UR (do czerwca 2022)
16. Ocena zasług <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/

	dobre praktyki		przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. 2020 r. poz. 1320)	• Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). • Zarządzenia nr 21/2020 Rektora UR z dnia 28 lutego 2020 r. dot. Regulamin Przyznawania nagród Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie Nr 27/2017 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19. 04.2017 r. w sprawie Kryteriów oceny działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej nauczycieli akademickich UR • Zarządzenie nr 45/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 29.03.2021 r. W sprawie kryteriów oceny Działalności naukowej pracowników UR stanowiących podstawę naliczania wynagrodzenia	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022)

	projakściowego w latach 2021-2024. - Zarządzenie nr 36/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 17 czerwca 2019r. W sprawie: okresowej oceny nauczycieli akademickich - Zarządzenie nr 80/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14.07.2020r. Zmieniające zarządzenie nr 36/2019 rektora uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 17 czerwca 2019r. W sprawie: okresowej oceny nauczycieli akademickich		
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.)	Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie

	551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na podstawie umowy cywilno-prawnej.	Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	administracyjne (do czerwca 2022)
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. Zm.)	- Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). - Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022)

	rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na podstawie umowy cywilno-prawnej. • Zarządzenie nr 36/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 17 czerwca 2019r. W sprawie: okresowej oceny nauczycieli akademickich • Zarządzenie nr 80/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14.07.2020r. Zmieniające zarządzenie nr 36/2019 rektora uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 17 czerwca 2019r. W sprawie: okresowej oceny nauczycieli akademickich		
19. Uznawanie kwalifikacji <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/

	dobre praktyki		przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 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).	- Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.). - Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na podstawie umowy cywilno–prawnej.	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022)
20. Staż pracy <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 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).	Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.).	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022)
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 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).	Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego (Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 4 kwietnia 2019 r. tekst jednolity: Uchwała Senatu UR nr 551/04/2020 z 9 kwietnia 2020 r.).	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Utworzenie na uczelni stanowiska lidera grupy badawczej jako usankcjonowanie mentorskiej	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022) Senat UR (wrzesień 2021)

		roli najlepszych pracowników naukowych na UR	
Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych			
22. Uznanie zawodu			
<i>Profesjonalne traktowanie naukowców na każdym szczeblu kariery zawodowej/naukowej uwzględniając poziom studiów doktoranckich. Kompetentny nadzór nad naukowcami poparty niebudzącymi wątpliwości: wiedzą i doświadczeniem.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1383) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1796) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1384) • 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) • Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 220 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni	• Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Załącznik nr 1 do Uchwały nr 54/02/2021 Senatu UR z dnia 25 lutego 2021 r. Regulamin przeprowadzania czynności w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora oraz stopnia doktora habilitowanego prowadzonych na Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała nr 534/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie Regulaminu nadawania	Opracowanie Polityki Naukowej UR; Przegląd i modyfikacja regulaminu szkoły doktorskiej UR.	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej (do stycznia 2022) Dyrektor Szkoły Doktorskiej (do grudnia 2021)

naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. z 2018 r., poz. 1877))	tytułu Profesora Honorowego Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji • Uchwała nr 450/05/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 maja 2019 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu studiów na Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły		
--	---	--	--

	doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego		
23. Środowisko badań naukowych <i>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</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 961 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997r. nr 109 poz. 704 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650 z późn. Zm.) • 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 1998 r., nr 148, poz. 973) • Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 2/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14.01.2019r. sprawie: powołania Komisji BHP w Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu	Opracowanie Polityki Naukowej UR Przegląd i modyfikacja regulaminu szkoły doktorskiej UR. Dokonywanie regularnego przeglądu zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie raportu rocznego o jego stanie i możliwościach wzajemnej współpracy i udostępniania sprzętu.	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej (do stycznia 2022) Dyrektor Szkoły Doktorskiej (do grudnia 2021) Prorektorzy Kolegiów (do grudnia 2021)

szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r., poz. 796) • Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r., nr 109, poz. 719 z późn. Zm.) • 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 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r., poz. 1379 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych(tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz.1367) • 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) • Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2004 r., nr 180, poz.1860 z późn. Zm.)	Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego		
24. Warunki pracy <i>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</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/

			przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1383) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1796) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1384)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 2/2019 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 14.01.2019r. sprawie: powołania KOMISJI BHP w Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała nr 516/12/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19 grudnia 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 478/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu wynagradzania	Brak wymaganych działań naprawczych	Nie dotyczy

	pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego		
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie <i>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</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne Oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	- Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 516/12/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19 grudnia 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 478/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie	Opracowanie Polityki Naukowej UR. Modyfikacja zasad oceny okresowej prowadząca do stworzenia jasnych procedur awansowych wiążąca je pełniej z Regulaminem awansowym	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej (do stycznia 2022) Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej (do stycznia 2022)

	uchwalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego		
26. Finansowanie i wynagrodzenie <i>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</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 619 z późn. Zm.)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 516/12/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19 grudnia 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 478/09/2019 Senatu Uniwersytetu	Konsekwentna realizacja zarządzenia dotyczącego wynagradzania pracowników UR za ponadprzeciętną działalność naukową.	Rektor, Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej (działanie rozpoczęte)

	Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego Zarządzenie nr 45/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 29.03.2021 r. W sprawie kryteriów oceny działalności naukowej pracowników UR stanowiących podstawę Naliczania wynagrodzenia projakościowego w latach 2021-2024		
27. Równowaga płci <i>Zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry niezależnie od specyfiki obszaru zadaniowego</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	- Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu	Statut i regulamin pracy nie dyskryminują na żadnym szczeblu. W wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich zostanie uwzględniona uwaga o	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie

	Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 516/12/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19 grudnia 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 478/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 4/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 13 stycznia 2020r. w sprawie wprowadzenia wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji w Uniwersytecie Rzeszowskim	konieczności zachowania równowagi płci w komisjach dokonujących wyboru kandydatów.	administracyjne (do czerwca 2022)
--	--	--	-----------------------------------

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.

Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1383) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (tekst jednolity Dz. U. z 2020r. poz. 1796) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1384) • 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) • Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 220 z późn. Zm.) • Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 28 września 2018 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki nadanych za granicą (Dz. U. z 2018 r., poz. 1877) • Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 z późn. Zm.)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 516/12/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19 grudnia 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 478/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 186/09/2013 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 26	Opracowanie Polityki Naukowej UR Opracowanie wytycznych dla Kolegów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Utworzenie na uczelni stanowiska lidera grupy badawczej jako usankcjonowanie mentorskiej roli najlepszych pracowników naukowych na UR.	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej (do stycznia 2022) Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne (do czerwca 2022) Senat UR (wrzesień 2021)

	września 2013 r. w sprawie funkcjonowania Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia		
29. Wartość mobilności <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1383) • Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1384) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 120/2008 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 17.12.2008 w sprawie zasad	Opracowanie nowego systemu oceny pracowników z uwzględnieniem aktywności publikacyjnej, patentowej, zarządzaniu badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzeniu wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność (Włączenie mierzalnych efektów mobilności do oceny okresowej pracowników)	Pełnomocnik ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki (do czerwca 2022)

	delegowania oraz rozliczania podróży służbowych pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego • Aneks nr 1/2014 z dnia 15.04.2014r. do Zarządzenia nr 150/2013 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 15.10.2013 r. w sprawie zasad delegowania oraz rozliczania podróży służbowych pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na podstawie umowy cywilno-prawnej.		
30. Dostęp do doradztwa zawodowego <i>Zapewnienie naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju stosunku pracy dostępu do doradztwa zawodowego i/lub pomoc w zakresie znalezienia pracy.</i>			

Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.)	- Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 186/09/2013 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 26 września 2013 r. w sprawie funkcjonowania Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia	Wprowadzenie doradztwa zawodowego dla naukowców, także w zakresie awansu naukowego Uruchomienie online dyżurów doradztwa zawodowego	UCTT oraz Biura Kolegiów (do lutego 2022) Pełnomocnik ds. Polityki Naukowej UR (od grudnia 2021)
31. Prawa własności intelektualnej <i>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</i>			

Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324)	• Zarządzenie nr 10/2011 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 11.03.2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu ochrony prawnej i korzystania z własności intelektualnej w Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji • Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4	Uruchomienie online dyżurów doradztwa z zakresu ochrony własności intelektualnej za pomocą platformy online	UCTT (październik 2021)

	kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego		
32. Współautorstwo <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 324)	• Uchwała nr 580/06/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie kodeksu etyki nauczyciela akademickiego • Zarządzenie nr 10/2011 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 11.03.2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu ochrony prawnej i korzystania z własności intelektualnej w Uniwersytecie Rzeszowskim • Uchwała nr 528/01/2020 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu	Wprowadzenie do Regulaminu pracy zapisu o obowiązku zapoznania się z kodeksem etyki nauczyciela akademickiego	Senat UR – Uchwała zmieniająca Regulamin pracy (czerwiec 2021)

	zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji • Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego		
33. Nauczanie <i>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 nie 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</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie	Opracowanie nowego systemu oceny pracowników z uwzględnieniem aktywności publikacyjnej, patentowej,	Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia (we współpracy z

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego	zarządzaniu badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzeniu wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność Zaktualizowanie zasad obniżki pensum dydaktycznego uzależniony od aktywności naukowej oraz realizacji projektów naukowych	Pełnomocnikiem ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki odpowiedzialnym za opracowanie nowego systemu oceny pracowniczey) (do czerwca 2022) Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia (we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki odpowiedzialnym za opracowanie nowego systemu oceny pracowniczey) (do czerwca 2022)
34. Skargi/apelacje <i>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 projakościowego środowiska pracy i hołdowanie idei sprawiedliwości.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/

	dobre praktyki		przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 66/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z 27 kwietnia 2021 roku w sprawie powołania Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji • Zarządzenia nr 5/2012 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 30 stycznia 2012r. w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Uniwersytecie Rzeszowskim	Uaktualnienie Zarządzenia Rektora nr 5/2012 z dnia 30 stycznia 2012r. w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Uniwersytecie Rzeszowskim uwzględniające uruchomienie przy biurach kolegiów zespołów ds. mediacji oraz rozwiązywania konfliktów.	Rektor UR/Biurowo Rektora Proroktorzy Kolegiów (marzec 2022)

35. Wpływ na organy decyzyjne <i>Zapewnienie naukowcom, ds. poprzez posiadanie reprezentantów we właściwych organach, realnych możliwości na włączanie się w procesy decyzyjne w instytucji, jak również realną i efektywną obronę interesów zbiorowych.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320) • Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. poz. 263)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego	Działania nie są wymagane	Nie dotyczy
Szkolenia			
36. Relacje z opiekunem naukowym <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/

			przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	- Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego	Utworzenie na uczelni stanowiska lidera grupy badawczej jako usankcjonowanie mentorskiej roli najlepszych pracowników naukowych na UR Opracowanie szczegółowego systemu/zasad przydzielania kierownictwa zakładów, katedr lub pracowni ze względu na kwalifikacje zawodowe Przegląd i modyfikacja regulaminu szkoły doktorskiej UR.	Senat UR (wrzesień 2021) Senacka Komisja ds. Nauki UR (grudzień 2021) Dyrektor Szkoły Doktorskiej (do grudnia 2021)
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania <i>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</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego	Przegląd i modyfikacja regulaminu szkoły doktorskiej UR. Opracowanie Polityki Naukowej UR Opracowanie szczegółowego systemu/zasad przydzielania kierownictwa zakładów, katedr lub pracowni ze względu na kwalifikacje zawodowe	Dyrektor Szkoły Doktorskiej (do grudnia 2021) Pełnomocnik Rektora ds. Polityki naukowej UR (do stycznia 2022) Senacka Komisja ds. Nauki UR (do grudnia 2021)
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego <i>Uświadomienie naukowcom konieczności aktywnego poszukiwania możliwości stałego rozwoju zawodowego oraz aktualizacji posiadanych: wiedzy i umiejętności ds. poprzez szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26	Działania nie są wymagane	Nie dotyczy

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego		
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego <i>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.</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) - Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1383) - Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 1384) - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	- Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego - Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego	Upowszechnianie informacji o dostępnych szkoleniach i możliwościach pozyskiwania środków	Biura Kolegiów (od lipca 2021)

	• Zarządzenie nr 115/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 19.10.2020 r. w sprawie: powołania Rady Młodych Naukowców • Zarządzenie NR 114/2020 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 16 października 2020 r. w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania środków finansowych na uczelniane granty dla młodych naukowców • Uchwała nr 186/09/2013 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z 26 września 2013 r. w sprawie funkcjonowania Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia		
40. Opieka naukowa <i>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,</i>			
Akty prawne oraz dokumenty ogólnokrajowe (umożliwiające lub utrudniające realizację tej zasady)	Akty prawne instytucjonalne Oraz dobre praktyki	Czy wymagane są działania naprawcze?	Podmiot wdrażający działania naprawcze/ przewidywany czas realizacji

• Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r. , poz. 478 z późn. Zm.) • Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320)	• Uchwała nr 477/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała nr 424/04/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego • Uchwała 479/09/2019 Senatu UR z dnia 26 września 2019 r. zmieniająca Uchwałę nr 407/02/2019 dot. Regulaminu Szkoły doktorskiej Uniwersytetu Rzeszowskiego • Zarządzenie nr 64/2017 Rektora Uniwersytetu rzeszowskiego z dnia 10.10.2017r w sprawie: wprowadzenia Regulaminu przyznawania statusu profesora wizytującego w Uniwersytecie Rzeszowskim wykonującego czynności na	Przegląd i modyfikacja regulaminu szkoły doktorskiej UR. Opracowanie Polityki Naukowej UR	Dyrektor Szkoły Doktorskiej (do grudnia 2021) Pełnomocnik Rektora ds. Polityki naukowej UR (do stycznia 2022)
--	--	---	---

	podstawie umowy cywilno- prawnej.		
--	--------------------------------------	--	--

5. Omówienie wyników badania ankietowego

5.1. Konceptualizacja i organizacja badań

Celem badania było poznanie opinii pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego dotyczącej zgodności regulacji wewnętrznych i praktyk związanych z prowadzeniem badań naukowych w Uniwersytecie Rzeszowskim z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Inicjatorem i realizatorem badania był powołany przez JM Rektora Zespół roboczy ds. wdrożenia na Uniwersytecie Rzeszowskim Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Podczas czterech spotkań roboczych Zespołu podjęto decyzję o zastosowaniu w badaniu metod ilościowych, techniki ankiety oraz narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety internetowej. Powyższy wybór był motywowany chęcią agregacji danych w krótkim odstępie czasu, stopniem trudności analizy danych oraz sytuacją epidemiczną związaną z wystąpieniem wirusa SARS COVID-19 oraz wolą umożliwienia uczestnictwa w badaniu jak największej liczby pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego.

W trakcie prac koncepcyjnych ustalono 49 hipotez badawczych, które zdecydowano poddać procesowi badawczemu. Wykaz hipotez badawczych stanowi załącznik 6 do niniejszego raportu.

Omówiony podczas spotkań i zaakceptowany przez Zespół wzór kwestionariusza badawczego – stanowiący załącznik 5 do niniejszego dokumentu – zawierającego 7 pytań metryczkowych oraz 49 pytań zasadniczych z zastosowaną skalą Likierta, zaimplementowano do platformy www.interankiety.pl oraz link do kwestionariusza wraz z pismem przewodnim rozesłano do jednostek organizacyjnych Uniwersytetu Rzeszowskiego w dniu 16.03.2021 z prośbą o wypełnienie przez nauczycieli akademickich, pracowników naukowo-technicznych, inżynierijno-technicznych oraz doktorantów i słuchaczy szkoły doktorskiej. Populację badanych ustalono, na podstawie otrzymanych informacji, na 1662 osoby. Szczegółowy rozkład populacji zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. Rozkład populacji z podziałem na status akademicki

	Status akademicki	Liczba pracowników
1	Nauczyciele akademicki	1320
2	Pracownicy inżynierijno-techniczni	101
3	Pracownicy naukowo-techniczni	40
4	Doktoranci (Szkoła Doktorska UR)	54
5	Doktoranci (stary tryb)	147
Razem		1662

Źródło: Dokumenty wewnętrzne Uniwersytetu Rzeszowskiego

Na etapie konceptualizacji założono 30% stopę zwrotów. W kontekście reprezentatywności próby określono następujące poziomy reprezentatywności w przypadku niemożliwości badania na całej populacji:

1. przy błędzie próby 5% - 312 respondentów
2. przy błędzie próby 4% - 441 respondentów
3. przy błędzie próby 3% - 650 respondentów
4. przy błędzie próby 2% - 982 respondentów
5. przy błędzie próby 1% - 1417 respondentów

Proces ankietyzacji trwał do 31.03.2021. W tym czasie zagregowano 575 wypełnionych kwestionariuszy, co stanowi 34,59% całej populacji. Zastosowane narzędzie zapewniało pełną anonimizację respondentów. Operat badawczy poddano obróbce statystycznej za pomocą programu SPSS Statistics.

5.2. Charakterystyka respondentów

W badaniu zagregowano 575 wypełnionych kwestionariuszy ankiet co stanowi 34,59% populacji. Taki odsetek odpowiedzi pozwolił na określenie reprezentatywności badania z zastrzeżeniem 4% błędu próby. Wśród respondentów nieznacznie (51,5% względem 48,5%) dominowały kobiety. Wśród respondentów dominowały osoby w średnim wieku (od 41-60 lat – 52,7%) oraz osoby młode (do 40 roku życia – 41,4%). Niski odsetek odpowiedzi zaobserwowano w grupie wiekowej 61+. Szczegółowy rozkład ze względu na płeć zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 4. Deklarowany wiek respondentów

Deklarowany wiek przez respondentów	Częstość	Procent
Poniżej 30 lat	63	11.0
30-40 lat	175	30.4
41-50 lat	190	33.0
51-60 lat	113	19.7
61 i więcej lat	34	5.9
Ogółem	575	100.0

Ze względu na posiadane stopnie i tytuły naukowe respondentami były najczęściej osoby posiadające stopień doktora lub doktora inżyniera (46,3%), magistra lub magistra inżyniera (25,2%), doktora habilitowanego (23,6%) oraz tytuł profesora (4,9%). Zdecydowana większość respondentów prowadzi lub uczestniczy w prowadzeniu badań naukowych (89,7%), brak prowadzenia lub uczestnictwa w badaniach naukowych zadeklarowało 10,3% respondentów. Zdecydowana większość respondentów jest zatrudniona na stanowisku badawczo-dydaktycznym (60% wskazań). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 5. Respondenci według podziału na kategorie

Kategoria respondenta	Częstość	Procent odpowiedzi
Doktorant	51	8,9
Nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku badawczo-dydaktycznym	345	60,0
Nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku badawczym	22	3,8
Nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku dydaktycznym	109	19,0
Pracownik inżynieryjno-techniczny	28	4,9
Pracownik naukowo-techniczny	20	3,5

Ze względu na jednostkę zatrudniającą najwięcej odpowiedzi udzielili respondenci reprezentujący Kolegium Nauk Przyrodniczych (210 odpowiedzi, tj. 36,5% ogółu respondentów),

następnie Kolegium Nauk Społecznych (22,6%), Kolegium Nauk Medycznych (21,4%) oraz Kolegium Nauk Humanistycznych (19,5% ogółu respondentów).

Zdecydowana większość respondentów (72,9%) nie pełni obowiązków funkcyjnych takich jak Kierownik Zakładu, Dyrektor Centrum, Dyrektor Instytutu, Wicedyrektor Instytutu, Dziekan, Prodziekan, Prorektor, Rektor. Osoby pełniące wyżej wymienione funkcje stanowiły 18,8% badanych, 8,3% respondentów stanowili doktoranci.

5.3. Analiza danych zagregowanych

Hipoteza 1. Uniwersytet Rzeszowski zapewnia wolność prowadzenia badań naukowych¹

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR korzystają z wolności badań naukowych?” zdecydowana większość respondentów (73,7%) udzieliła pozytywnej odpowiedzi (zagregowane odpowiedzi „zdecydowanie tak i raczej tak”). Odpowiedzi trudno powiedzieć udzieliło 16,9% respondentów, natomiast odpowiedzi negatywnej 9,4% respondentów. Szczegółowy rozkład częstości oraz procentów zaprezentowano w tabeli 6.

Tabela 6. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR korzystają z wolności badań naukowych?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	170	29,6
Raczej tak	254	44,2
Trudno powiedzieć	97	16,9
Raczej nie	40	7,0
Zdecydowanie nie	14	2,4
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 2. Pracownicy naukowcy UR przestrzegają zasad etycznych właściwych dla ich dyscypliny naukowej

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Na pytanie „Czy Pani/a zdaniem pracownicy naukowcy UR przestrzegają zasad etycznych właściwych dla ich dyscypliny naukowej” zdecydowana większość respondentów (79,83%) odpowiedziała pozytywnie (skumulowane odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak), negatywnie odpowiedziało 6,4% ankietowanych. Zdania w tej kwestii nie ma 13,4% uczestników ankiety. Rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 7.

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pani/a zdaniem pracownicy naukowcy UR przestrzegają zasad etycznych właściwych dla ich dyscypliny naukowej” według rozkładu częstości.

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	139	24,2
Raczej tak	320	55,7
Trudno powiedzieć	79	13,7
Raczej nie	28	4,9

¹ Kolorem niebieskim oznaczono hipotezy zweryfikowane pozytywnie, czerwonym – negatywnie.

Zdecydowanie nie	9	1,6
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 3. Pracownicy naukowci UR przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak ds. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak ds. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej?” Zdecydowana większość ankietowanych (81,74%) odpowiedziała pozytywnie, odmienne zdanie miało 4,2% respondentów. Zdania w tej kwestii nie miało 14,1% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi z podziałem na częstości oraz procenty zaprezentowano w tabeli 8.

Tabela 8. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak ds. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	163	28,3
Raczej tak	307	53,4
Trudno powiedzieć	81	14,1
Raczej nie	18	3,1
Zdecydowanie nie	6	1,0
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 4. Pracownicy naukowci UR znają nadrzędne cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Większość respondentów (58,61%) na zadane w kwestionariuszu pytanie „Czy pracownicy naukowci UR znają nadrzędne cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania” odpowiedziała pozytywnie (skumulowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Odmienne zdanie wyraziło 13% ankietowanych. Ponad ¼ ankietowanych (28,3%) ankietowanych nie potrafiło udzielić odpowiedzi na powyższe pytanie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi z podziałem na częstości zaprezentowano w tabeli 9.

Tabela 9. Odpowiedzi na pytanie „Czy pracownicy naukowci UR znają nadrzędne cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	68	11,8
Raczej tak	269	46,8
Trudno powiedzieć	163	28,3
Raczej nie	59	10,3
Zdecydowanie nie	16	2,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 5. Pracownicy naukowci UR informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań (takich jak opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie pola badawczego ds.)

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Ponad połowa respondentów (56,52%) pozytywnie odpowiedziała na zadane w kwestionariuszu pytanie przyporządkowane do powyższej hipotezy. 13,4% respondentów wyraziło zdanie negatywne w tej kwestii. Pewną, zaobserwowaną anomalią jest ponad 30% (30,1%) odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 10.

Tabela 10. Odpowiedzi na pytanie „Czy pracownicy naukowci UR informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań (takich jak opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie pola badawczego ds.)?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	85	14,8
Raczej tak	240	41,7
Trudno powiedzieć	173	30,1
Raczej nie	65	11,3
Zdecydowanie nie	12	2,1
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 6. Pracownicy naukowci UR znają powszechnie obowiązujące przepisy określające warunki pracy na UR

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. 69,04% ankietowanych odpowiedziało pozytywnie na zadane pytanie „Czy pracownicy naukowci UR znają powszechnie obowiązujące przepisy określające warunki pracy na UR?”. Zdania w tej kwestii nie miało 18,1% respondentów. Odpowiedź negatywną zaznaczyło 12,9% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 11.

Tabela 11. Odpowiedzi na pytanie „Czy pracownicy naukowci UR znają powszechnie obowiązujące przepisy określające warunki pracy na UR?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	120	20,9
Raczej tak	277	48,2
Trudno powiedzieć	104	18,1
Raczej nie	58	10,1
Zdecydowanie nie	16	2,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 7. Pracownicy naukowcy UR są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań.

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Zdecydowana większość respondentów (80,87%) odpowiedziała pozytywnie na zadane pytanie „Czy pracownicy naukowcy UR są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań”. Odmiennej odpowiedzi jest 4,5% ankietowanych. 14,6% ankietowanych nie ma zdania w tej kwestii. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 12.

Tabela 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy pracownicy naukowcy UR są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań” według liczby odpowiedzi.

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	162	28,2
Raczej tak	303	52,7
Trudno powiedzieć	84	14,6
Raczej nie	18	3,1
Zdecydowanie nie	8	1,4
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 8. Pracownicy naukowcy UR stosują w swojej pracy naukowej przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym także niezbędne zabezpieczenia związane z bezpieczeństwem i anonimowością pozyskiwanych w trakcie pracy danych (w tym tych przechowywanych w formie cyfrowej)

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. 74,26% badanych odpowiedziało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” na postawione w kwestionariuszu pytanie „Czy pracownicy naukowcy UR stosują w swojej pracy naukowej przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym także niezbędne zabezpieczenia związane z bezpieczeństwem i anonimowością pozyskiwanych w trakcie pracy danych (w tym tych przechowywanych w formie cyfrowej)?”. Prawie 1/5 ankietowanych (19,1%) nie potrafiła udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Zaobserwowano również 6,6% negatywnych odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 13.

Tabela 13. Odpowiedzi na pytanie „Czy pracownicy naukowcy UR stosują w swojej pracy naukowej przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym także niezbędne zabezpieczenia związane z bezpieczeństwem i anonimowością pozyskiwanych w trakcie pracy danych (w tym tych przechowywanych w formie cyfrowej)?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	160	27,8
Raczej tak	267	46,4
Trudno powiedzieć	110	19,1
Raczej nie	30	5,2
Zdecydowanie nie	8	1,4

Ogółem	575	100,0
---------------	-----	-------

Hipoteza 9. Pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były odpowiednio nagłaśniane i rozpowszechniane w środowisku naukowym

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak” stanowią 62,09% udzielonych odpowiedzi ogółem na pytanie „ Czy pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były odpowiednio nagłaśniane i rozpowszechniane w środowisku naukowym” . Negatywną opinię wyraziło 14,1% ankietowanych. Zdania w tej kwestii nie miało 23,8% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 14.

Tabela 14. Odpowiedzi na pytanie „Czy pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były odpowiednio nagłaśniane i rozpowszechniane w środowisku naukowym

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	102	17,7
Raczej tak	255	44,3
Trudno powiedzieć	137	23,8
Raczej nie	70	12,2
Zdecydowanie nie	11	1,9
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 10. Pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były znane szerszym kręgom odbiorców (tj. osobom spoza środowiska naukowego)

Powyższa hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Na zadane w kwestionariuszu pytanie „Czy pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były znane szerszym kręgom odbiorców (tj. osobom spoza środowiska naukowego)?” uzyskano 44,52% skumulowanych odpowiedzi pozytywnych wobec 24,3% odpowiedzi negatywnych oraz 31,1% odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 15.

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były znane szerszym kręgom odbiorców (tj. osobom spoza środowiska naukowego)”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	64	11,1
Raczej tak	192	33,4
Trudno powiedzieć	179	31,1
Raczej nie	122	21,2
Zdecydowanie nie	18	3,1
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 11. Przełożeni traktują pracowników naukowych UR w sposób nie dyskryminujący ze względu na wiek, płeć, wyrażany światopogląd, orientację seksualną, przynależność narodową i etniczną

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Znacząca większość ankietowanych pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego, 69,91%, pozytywnie odpowiedziała na przyporządkowane hipotezie pytanie „Czy przełożeni traktują pracowników naukowych UR w sposób nie dyskryminujący ze względu na wiek, płeć, wyrażany światopogląd, orientację seksualną, przynależność narodową i etniczną?”. Odmienne zdanie wyraziło 13% respondentów. Brak zdania w tej kwestii zasygnalizowało 17% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 16.

Tabela 16. Odpowiedzi na pytanie „Czy przełożeni traktują pracowników naukowych UR w sposób nie dyskryminujący ze względu na wiek, płeć, wyrażany światopogląd, orientację seksualną, przynależność narodową i etniczną?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	198	34,4
Raczej tak	204	35,5
Trudno powiedzieć	98	17,0
Raczej nie	41	7,1
Zdecydowanie nie	34	5,9
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 12. Pracownicy naukowci UR są poddawani regularnie procesom oceny ich pracy

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Prawie wszyscy ankietowani (91,5% odpowiedzi) potwierdzili, że pracownicy naukowci UR są poddawani regularnie ocenie ich pracy. Odmienne zdanie wyraziło 2,3% ankietowanych, a brak zdania zasygnalizowało 6,3% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 17.

Tabela 17. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem pracownicy naukowci UR są poddawani regularnie procesom oceny ich pracy?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	346	60,2
Raczej tak	180	31,3
Trudno powiedzieć	36	6,3
Raczej nie	9	1,6
Zdecydowanie nie	4	0,7
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 13. Ewaluacja pracy pracowników naukowych UR odbywa się w sposób transparentny?

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Ponad połowa respondentów (56,35%) uznała, że ewaluacja pracy pracowników naukowych przebiega w sposób transparentny. Odmienne zdania było 20,3% respondentów. Zdania w tej kwestii nie miało 23,3% respondentów. Szczegółowy rozkład zaprezentowano w tabeli 18.

Tabela 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem ewaluacja pracy pracowników naukowych UR odbywa się w sposób transparentny?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	106	18,4
Raczej tak	218	37,9
Trudno powiedzieć	134	23,3
Raczej nie	68	11,8
Zdecydowanie nie	49	8,5
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 14. Proces rekrutacji pracowników naukowych znajdujących się na początku kariery naukowej na UR oparty jest na jasnych i przejrzystych zasadach

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Nieznaczna większość respondentów (50,09%) zgodziła się z twierdzeniem, że proces rekrutacji pracowników naukowych na początku kariery naukowej opiera się na jasnych i przejrzystych zasadach. Odmienne zdania było 21,6% respondentów. Zdania w tej kwestii nie ma 28,3% respondentów. Szczegółowy wykaz odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 19.

Tabela 19. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji pracowników naukowych znajdujących się na początku kariery naukowej na UR oparty jest na jasnych i przejrzystych zasadach?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	88	15,3
Raczej tak	200	34,8
Trudno powiedzieć	163	28,3
Raczej nie	70	12,2
Zdecydowanie nie	54	9,4
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 15. Proces rekrutacji nowych pracowników naukowych na UR jest otwarty dla wszystkich chętnych, w tym ds. osób w trudniejszej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub osób powracających do kariery naukowej ds.

Hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Zaledwie 45,39% respondentów udzieliło skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na zadane pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji nowych pracowników naukowych na UR jest otwarty dla wszystkich chętnych, w tym ds. osób w trudniejszej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub osób powracających do kariery naukowej ds.?” Odpowiedzi negatywnej udzieliło 20,2% ankietowanych. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazało 34,4% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 20.

Tabela 20. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji nowych pracowników naukowych na UR jest otwarty dla wszystkich chętnych, w tym ds. osób w trudniejszej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub osób powracających do kariery naukowej ds.?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	85	14,8
Raczej tak	176	30,6
Trudno powiedzieć	198	34,4
Raczej nie	73	12,7
Zdecydowanie nie	43	7,5
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 16. W procesie rekrutacyjnym na UR pracodawca jasno określa kryteria wyboru na dane stanowisko i związane z nim warunki pracy, w tym także możliwości rozwoju zawodowego

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Zdecydowana większość respondentów (63,48%) pozytywnie odpowiedziała na pytanie skorelowane z powyższą hipotezą. Odmienne zdania było 15,1% ankietowanych. Zdania w tej kwestii nie ma 21,4% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano graficznie w tabeli 21.

Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w procesie rekrutacyjnym na UR pracodawca jasno określa kryteria wyboru na dane stanowisko i związane z nim warunki pracy, w tym także możliwości rozwoju zawodowego?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	145	25,2
Raczej tak	220	38,3
Trudno powiedzieć	123	21,4
Raczej nie	61	10,6
Zdecydowanie nie	26	4,5
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 17. Terminy związane z procesem rekrutacyjnym na UR (ds. czas na złożenie dokumentów ds.) są odpowiednio długie.

Hipoteza została zweryfikowana zdecydowanie pozytywnie. Prawie 2/3 respondentów (71,13% skumulowanych pozytywnych odpowiedzi) potwierdziło odpowiedni czas procedur rekrutacyjnych na UR. Odmienne zdania było 4,3% respondentów. Odpowiedź trudno powiedzieć wskazało 24,5% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 22.

Tabela 22. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem terminy związane z procesem rekrutacyjnym na UR (ds. czas na złożenie dokumentów ds.) są odpowiednio długie?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	154	26,8
Raczej tak	255	44,3
Trudno powiedzieć	141	24,5

Raczej nie	19	3,3
Zdecydowanie nie	6	1,0
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 18. W trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o możliwym dalszym rozwoju ich kariery w przypadku zatrudnienia

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Ponad połowa respondentów (50,09%) udzieliła odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak” na skorelowane z powyższą hipotezą pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o możliwym dalszym rozwoju ich kariery w przypadku zatrudnienia?”. Odpowiedzi negatywnej na tak postawione pytanie udzieliło 18,4% respondentów. Zdania w tej kwestii nie miało 31,5% respondentów. Graficzne przedstawienie odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 23.

Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o możliwym dalszym rozwoju ich kariery w przypadku zatrudnienia?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	93	16,2
Raczej tak	195	33,9
Trudno powiedzieć	181	31,5
Raczej nie	75	13,0
Zdecydowanie nie	31	5,4
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 19. W procesach rekrutacyjnych na UR stosuje się różne sposoby doboru kandydata, uzależnione od wymaganych kwalifikacji?

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Na zadane w kwestionariuszu ankiety pytanie „Czy Pana/i zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR stosuje się różne sposoby doboru kandydata, uzależnione od wymaganych kwalifikacji” większość respondentów (51,3%) odpowiedziała pozytywnie, odmienne zdanie wyraziło 14,6% ankietowanych. Ponad 1/3 respondentów (34,5% ogółu odpowiedzi) zasygnalizowała brak zdania w przedmiotowej kwestii. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 24.

Tabela 24. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR stosuje się różne sposoby doboru kandydata, uzależnione od wymaganych kwalifikacji”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	80	13,9
Raczej tak	215	37,4
Trudno powiedzieć	196	34,1
Raczej nie	61	10,6
Zdecydowanie nie	23	4,0
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 20. W procesie rekrutacji na UR osoby wchodzące w skład komisji rekrutacyjnych posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie do oceny kwalifikacji kandydatów

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Zdecydowana większość respondentów (67,65%) odpowiedziała pozytywnie na zadane pytanie „Czy Pana/i zdaniem w procesie rekrutacji na UR osoby wchodzące w skład komisji rekrutacyjnych posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie do oceny kwalifikacji kandydatów?”. Odpowiedzi negatywnej udzieliło 6,4% ankietowanych. Zdania w tej kwestii nie miało 25,9% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na powyższe pytanie zaprezentowano w tabeli 25.

Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem w procesie rekrutacji na UR osoby wchodzące w skład komisji rekrutacyjnych posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie do oceny kwalifikacji kandydatów?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	136	23,7
Raczej tak	253	44,0
Trudno powiedzieć	149	25,9
Raczej nie	21	3,7
Zdecydowanie nie	16	2,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 21. W trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.

Hipoteza została zweryfikowana negatywnie. W pytaniu „Czy Pana/i zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji?” skorelowanym z powyższą hipotezą uzyskano 30,26% odpowiedzi pozytywnych („raczej tak” i zdecydowanie „tak”), 27,7% odpowiedzi negatywnych („raczej nie oraz „zdecydowanie nie”) oraz 42,1% odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Graficzna prezentacja uzyskanych odpowiedzi została przedstawiona w tabeli 26.

Tabela 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	55	9,6
Raczej tak	119	20,7
Trudno powiedzieć	242	42,1
Raczej nie	116	20,2
Zdecydowanie nie	43	7,5
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 22. W trakcie procedury rekrutacyjnej na UR dorobek naukowy kandydatów oceniany jest zarówno ilościowo (liczba publikacji, cytowań, patentów), jak i jakościowo (ogólny charakter dotychczasowych osiągnięć, związanych z nauczaniem, pracą zespołową, zarządzaniem badaniami, transferem wiedzy)

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Ponad połowa respondentów na pytanie „Czy według Pana/i wiedzy w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR dorobek naukowy kandydatów oceniany jest zarówno ilościowo (liczba publikacji, cytowań, patentów), jak i jakościowo (ogólny charakter dotychczasowych osiągnięć, związanych ds. z nauczaniem, pracą zespołową, zarządzaniem badaniami, transferem wiedzy)?” udzieliła odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Negatywnej (skumulowane odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”) odpowiedzi udzieliło 15,1% respondentów. Odpowiedź „trudno powiedzieć” zaznaczyło 33,6% ankietowanych. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 27.

Tabela 27. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie „Czy według Pana/i wiedzy w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR dorobek naukowy kandydatów oceniany jest zarówno ilościowo (liczba publikacji, cytowań, patentów), jak i jakościowo (ogólny charakter dotychczasowych osiągnięć, związanych ds. z nauczaniem, pracą zespołową, zarządzaniem badaniami, transferem wiedzy)?”.

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	101	17,6
Raczej tak	194	33,7
Trudno powiedzieć	193	33,6
Raczej nie	57	9,9
Zdecydowanie nie	30	5,2
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 23. Procedura rekrutacyjna na UR uwzględnia wszystkie potencjalne zalety kandydata, w tym także te zdobyte w obszarach innych niż nauka i edukacja (jak ds. doświadczenie zawodowe, doświadczenie w zarządzaniu, doświadczenie w pracy zespołowej ds.)?

Hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Niespełna połowa (49,91%) ankietowanych odpowiedziała pozytywnie na zadane pytanie „Czy Pana/i zdaniem procedura rekrutacyjna na UR uwzględnia wszystkie potencjalne zalety kandydata, w tym także te zdobyte w obszarach innych niż nauka i edukacja (jak ds. doświadczenie zawodowe, doświadczenie w zarządzaniu, doświadczenie w pracy zespołowej ds.)?” Odpowiedzi negatywnej udzieliło 19,5% ankietowanych. Odpowiedź „Trudno powiedzieć” zaznaczyło 30,6% ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 28.

Tabela 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem procedura rekrutacyjna na UR uwzględnia wszystkie potencjalne zalety kandydata, w tym także te zdobyte w obszarach innych niż nauka i edukacja (jak ds. doświadczenie zawodowe, doświadczenie w zarządzaniu, doświadczenie w pracy zespołowej ds.)?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	83	14,4
Raczej tak	204	35,5
Trudno powiedzieć	176	30,6

Raczej nie	77	13,4
Zdecydowanie nie	35	6,1
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 24. Mobilność kandydata (rozumiana jako udział w krajowych lub zagranicznych wyjazdach naukowych) uznawana jest w procesie rekrutacyjnym na UR za ważny element jego doświadczenia?

Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Ponad połowa respondentów (52%) udzieliła odpowiedzi pozytywnej („raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Odmienne zdanie wyraziło 14,6% ankietowanych. Trudności z odpowiedzią na to pytanie zasygnalizowało 33,4% respondentów. Graficznie przedstawienie rozkładu odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 29.

Tabela 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem mobilność kandydata (rozumiana jako udział w krajowych lub zagranicznych wyjazdach naukowych) uznawana jest w procesie rekrutacyjnym na UR za ważny element jego doświadczenia?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	88	15,3
Raczej tak	211	36,7
Trudno powiedzieć	192	33,4
Raczej nie	66	11,5
Zdecydowanie nie	18	3,1
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 25. W procesach rekrutacyjnych na UR zapewniona jest właściwa ocena kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych związanych z prowadzeniem działalności naukowej?

Hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Na zadane w kwestionariuszu pytanie „Czy Pana/i zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR zapewniona jest właściwa ocena kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych związanych z prowadzeniem działalności naukowej?” zagregowano 46,96% pozytywnych i 13,4% negatywnych odpowiedzi. Odpowiedź „trudno powiedzieć” zaznaczyło 39,7% respondentów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 30.

Tabela 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/i zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR zapewniona jest właściwa ocena kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych związanych z prowadzeniem działalności naukowej?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	75	13,0
Raczej tak	195	33,9
Trudno powiedzieć	228	39,7
Raczej nie	52	9,0
Zdecydowanie nie	25	4,3
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 26. W procesach rekrutacyjnych na UR ocena kandydata uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej oraz jego dotychczasowe osiągnięcia i kwalifikacje.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Większość respondentów (63,1%) udzieliła twierdzącej odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR ocena kandydata uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej oraz jego dotychczasowych osiągnięć i kwalifikacji?”. Odmiennej zdania jest 11,3% badanych. 25,6% ankietowanych nie ma zdania w tej kwestii. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 31.

Tabela 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR ocena kandydata uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej oraz jego dotychczasowych osiągnięć i kwalifikacji?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	104	18,1
Raczej tak	259	45,0
Trudno powiedzieć	147	25,6
Raczej nie	45	7,8
Zdecydowanie nie	20	3,5
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 27. Proces rekrutacji pracowników ze stopniem doktora lub wyższym przebiega na UR według jasno sformułowanych zasad.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji pracowników ze stopniem doktora lub wyższym przebiega na UR według jasno sformułowanych zasad?” udzieliło 57,4% respondentów. Natomiast odpowiedzi negatywnej – 12,7%. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazało 29,9% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 32.

Tabela 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji pracowników ze stopniem doktora lub wyższym przebiega na UR według jasno sformułowanych zasad?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	106	18,4
Raczej tak	224	39,0
Trudno powiedzieć	172	29,9
Raczej nie	46	8,0
Zdecydowanie nie	27	4,7
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 28. Pracownicy naukowci UR, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonaliści.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonaliści?” udzieliło 53,9% badanych. Skumulowane odpowiedzi negatywne udzielone zostały przez 20,5% respondentów. Odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło 25,6% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 33.

Tabela 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonaliści?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	88	15,3
Raczej tak	222	38,6
Trudno powiedzieć	147	25,6
Raczej nie	78	13,6
Zdecydowanie nie	40	7,0
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 29. Pracownicy naukowci UR mają zapewnione odpowiednie warunki do prowadzenia badań naukowych.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mają zapewnione odpowiednie warunki do prowadzenia badań naukowych?” udzieliło 54,4% badanych. Skumulowane odpowiedzi negatywne udzielone zostały przez 27,3% respondentów. Odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło 18,3% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 34.

Tabela 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mają zapewnione odpowiednie warunki do prowadzenia badań naukowych?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	92	16,0
Raczej tak	221	38,4
Trudno powiedzieć	105	18,3
Raczej nie	106	18,4
Zdecydowanie nie	51	8,9
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 30. Pracownicy naukowci UR mają możliwość uczestniczenia w międzyuczelnianych sieciach badawczych.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mają możliwość uczestniczenia w międzyuczelnianych sieciach badawczych?” udzieliło 55,3% respondentów. 15,5% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej, a 29,2% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 35.

Tabela 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mają możliwość uczestniczenia w międzyuczelnianych sieciach badawczych?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	99	17,2
Raczej tak	219	38,1
Trudno powiedzieć	168	29,2
Raczej nie	66	11,5
Zdecydowanie nie	23	4,0
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 31. Przełożeni pracowników naukowych UR zapewniają im odpowiednie warunki pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu ds.).

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem przełożeni pracowników naukowych UR zapewniają im odpowiednie warunki pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu ds.)?” udzieliło 57,7% respondentów. 25,4% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej, a 16,9% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 36.

Tabela 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem przełożeni pracowników naukowych UR zapewniają im odpowiednie warunki pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu ds.)?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	125	21,7
Raczej tak	207	36,0
Trudno powiedzieć	97	16,9
Raczej nie	104	18,1
Zdecydowanie nie	42	7,3
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 32. Pracownicy naukowcy UR mogą liczyć na stabilność zatrudnienia.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mogą liczyć na stabilność zatrudnienia?” udzieliło 52,0% respondentów. 25,4% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej, a 22,6% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 37.

Tabela 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mogą liczyć na stabilność zatrudnienia?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	78	13,6
Raczej tak	221	38,4
Trudno powiedzieć	130	22,6
Raczej nie	91	15,8
Zdecydowanie nie	55	9,6
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 33. Pracownicy naukowcy UR otrzymują odpowiednie wynagrodzenie (wliczając w to pakiet socjalny).

Powyższa hipoteza została zweryfikowana negatywnie. W pytaniu „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR otrzymują odpowiednie wynagrodzenie (wliczając w to pakiet socjalny)?” skorelowanym z powyższą hipotezą uzyskano 31,48% odpowiedzi pozytywnych („raczej tak” i zdecydowanie „tak”), 43,1% odpowiedzi negatywnych („raczej nie oraz „zdecydowanie nie”) oraz 25,4% odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 38.

Tabela 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR otrzymują odpowiednie wynagrodzenie (wliczając w to pakiet socjalny)?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	41	7,1
Raczej tak	140	24,3
Trudno powiedzieć	146	25,4
Raczej nie	152	26,4
Zdecydowanie nie	96	16,7
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 34. Gremia zarządzające na UR są konstruowane w oparciu o zasady reprezentatywnej równowagi płci.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem gremia zarządzające na UR są konstruowane w oparciu o zasady reprezentatywnej równowagi płci?” udzieliło 50,8% respondentów. 15,7%

badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej, a 33,6% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 39.

Tabela 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem gremia zarządzające na UR są konstruowane w oparciu o zasady reprezentatywnej równowagi płci?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	95	16,5
Raczej tak	197	34,3
Trudno powiedzieć	193	33,6
Raczej nie	60	10,4
Zdecydowanie nie	30	5,2
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 35. Pracownicy naukowci UR mogą korzystać z określonej ścieżki rozwoju swojej kariery.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mogą korzystać z określonej ścieżki rozwoju swojej kariery?” udzieliło 55,3% respondentów. 14,3% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej, a 30,4% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 40.

Tabela 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mogą korzystać z określonej ścieżki rozwoju swojej kariery?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	84	14,6
Raczej tak	234	40,7
Trudno powiedzieć	175	30,4
Raczej nie	57	9,9
Zdecydowanie nie	25	4,3
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 36. Pracownicy naukowci UR mogą korzystać z programów mobilnościowych.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mogą korzystać z programów mobilnościowych?” udzieliło 63,1% respondentów. 6,6% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej, a 30,3% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 41.

Tabela 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mogą korzystać z programów mobilnościowych?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	130	22,6
Raczej tak	233	40,5
Trudno powiedzieć	174	30,3

Raczej nie	28	4,9
Zdecydowanie nie	10	1,7
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 37. Mobilność pracowników naukowych UR jest odpowiednio doceniana przez ich pracodawcę.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Na skorelowane z hipotezą pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem mobilność pracowników naukowych UR jest odpowiednio doceniana przez ich pracodawcę?” skumulowane odpowiedzi pozytywne („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) zostały wskazane przez 36,0% badanych, a odpowiedzi negatywne („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”) przez 23,3% respondentów. Aż 40,7% badanych wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 42.

Tabela 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem mobilność pracowników naukowych UR jest odpowiednio doceniana przez ich pracodawcę?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	66	11,5
Raczej tak	141	24,5
Trudno powiedzieć	234	40,7
Raczej nie	107	18,6
Zdecydowanie nie	27	4,7
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 38. Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jakąkolwiek formę doradztwa zawodowego.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Na skorelowane z hipotezą pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jakąkolwiek formę doradztwa zawodowego?” skumulowane odpowiedzi pozytywne („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) zostały wskazane przez 20,0% badanych, a odpowiedzi negatywne („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”) przez 42,8% respondentów. 37,2% badanych wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 43.

Tabela 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jakąkolwiek formę doradztwa zawodowego?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	36	6,3
Raczej tak	79	13,7
Trudno powiedzieć	214	37,2
Raczej nie	158	27,5
Zdecydowanie nie	88	15,3
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 39. Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jasne warunki egzekwowania przynależnych im praw własności intelektualnej.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jasne warunki egzekwowania przynależnych im praw własności intelektualnej?” udzieliło 52,0% respondentów. 17,2% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 30,8% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 44.

Tabela 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jasne warunki egzekwowania przynależnych im praw własności intelektualnej?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	84	14,6
Raczej tak	215	37,4
Trudno powiedzieć	177	30,8
Raczej nie	61	10,6
Zdecydowanie nie	38	6,6
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 40. Na UR przestrzegane są dobre praktyki związane ze współautorstwem dzieł naukowych, jak ds. uznanie wkładu wszystkich zaangażowanych osób.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem na UR przestrzegane są dobre praktyki związane ze współautorstwem dzieł naukowych, jak ds. uznanie wkładu wszystkich zaangażowanych osób?” udzieliło 60,5% respondentów. 17,5% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 24,0% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 45.

Tabela 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem na UR przestrzegane są dobre praktyki związane ze współautorstwem dzieł naukowych, jak ds. uznanie wkładu wszystkich zaangażowanych osób?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	113	19,7
Raczej tak	235	40,9
Trudno powiedzieć	138	24,0
Raczej nie	44	7,7
Zdecydowanie nie	45	7,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 41. Obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych UR są w wystarczającym stopniu uwzględnione w procedurach oceny okresowej.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Na skorelowane z hipotezą pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych UR są w wystarczającym stopniu uwzględnione w procedurach oceny okresowej?” skumulowane odpowiedzi pozytywne („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) zostały wskazane przez 36,7% badanych, a odpowiedzi negatywne („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”) przez 45% respondentów. 18,3% badanych wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 46.

Tabela 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych UR są w wystarczającym stopniu uwzględnione w procedurach oceny okresowej?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	63	11,0
Raczej tak	148	25,7
Trudno powiedzieć	105	18,3
Raczej nie	145	25,2
Zdecydowanie nie	114	19,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 42. Władze UR zapewniają swoim pracownikom naukowym procedury służące rozwiązywaniu potencjalnych konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Na skorelowane z hipotezą pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem władze UR zapewniają swoim pracownikom naukowym procedury służące rozwiązywaniu potencjalnych konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?” skumulowane odpowiedzi pozytywne („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) zostały wskazane przez 28,35% badanych, a odpowiedzi negatywne („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”) przez 25,0% respondentów. Aż 46,6% badanych wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 47.

Tabela 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem władze UR zapewniają swoim pracownikom naukowym procedury służące rozwiązywaniu potencjalnych konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	48	8,3
Raczej tak	115	20,0
Trudno powiedzieć	268	46,6
Raczej nie	76	13,2
Zdecydowanie nie	68	11,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 43. Władze UR oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze traktują swoich pracowników naukowych w sposób równy.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem władze UR oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze traktują swoich pracowników naukowych w sposób równy?” udzieliło 51,13% respondentów. 25,0% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 23,8% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 48.

Tabela 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem władze UR oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze traktują swoich pracowników naukowych w sposób równy?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	96	16,7
Raczej tak	198	34,4
Trudno powiedzieć	137	23,8
Raczej nie	79	13,7
Zdecydowanie nie	65	11,3
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 44. Pracownicy naukowci UR mają możliwość bycia częścią zespołów, rad i innych ciał kolegialnych funkcjonujących na UR.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mają możliwość bycia częścią zespołów, rad i innych ciał kolegialnych funkcjonujących na UR?” udzieliło 76,5% respondentów. 7,1% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 16,3% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 49.

Tabela 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR mają możliwość bycia częścią zespołów, rad i innych ciał kolegialnych funkcjonujących na UR?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	171	29,7
Raczej tak	269	46,8
Trudno powiedzieć	94	16,3
Raczej nie	26	4,5
Zdecydowanie nie	15	2,6
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 45. Pracownicy naukowci UR korzystają w toku swojej pracy z możliwości stałego kontaktu ze swoimi przełożonymi w celu wymiany informacji o prowadzonych badaniach, otrzymywania informacji zwrotnej na temat swojej pracy ds.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w toku swojej pracy pracownicy naukowci UR korzystają z możliwości stałego kontaktu ze swoimi przełożonymi w celu wymiany informacji o prowadzonych badaniach, otrzymywania informacji zwrotnej na temat

swojej pracy?” udzieliło 66,3% respondentów. 13,4% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 20,3% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 50.

Tabela 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w toku swojej pracy pracownicy naukowci UR korzystają z możliwości stałego kontaktu ze swoimi przełożonymi w celu wymiany informacji o prowadzonych badaniach, otrzymywania informacji zwrotnej na temat swojej pracy ds.?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	131	22,8
Raczej tak	250	43,5
Trudno powiedzieć	117	20,3
Raczej nie	52	9,0
Zdecydowanie nie	25	4,3
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 46. Pracownicy naukowci UR o dłuższym stażu pracy budują konstruktywne relacje z młodszymi pracownikami w celu efektywniejszego transferu wiedzy i doświadczenia.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR o dłuższym stażu pracy budują konstruktywne relacje z młodszymi pracownikami w celu efektywniejszego transferu wiedzy i doświadczenia?” udzieliło 57,6% respondentów. 18,8% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 23,7% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 51.

Tabela 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR o dłuższym stażu pracy budują konstruktywne relacje z młodszymi pracownikami w celu efektywniejszego transferu wiedzy i doświadczenia?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	95	16,5
Raczej tak	236	41,0
Trudno powiedzieć	136	23,7
Raczej nie	71	12,3
Zdecydowanie nie	37	6,4
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 47. Pracownicy naukowci UR dbają o własny rozwój zawodowy poprzez poszerzanie i aktualizowanie posiadanej wiedzy.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR dbają o własny rozwój zawodowy poprzez poszerzanie i aktualizowanie posiadanej wiedzy?” udzieliło 79,3% respondentów. 5,9% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 14,8% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 52.

Tabela 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR dbają o własny rozwój zawodowy poprzez poszerzanie i aktualizowanie posiadanej wiedzy?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	140	24,3
Raczej tak	316	55,0
Trudno powiedzieć	85	14,8
Raczej nie	23	4,0
Zdecydowanie nie	11	1,9
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 48. Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR możliwości stałego rozwoju zawodowego.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na „Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR możliwości stałego rozwoju zawodowego?” udzieliło 58,4% respondentów. 15,7% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 25,9% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 53.

Tabela 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR możliwości stałego rozwoju zawodowego?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	90	15,7
Raczej tak	246	42,8
Trudno powiedzieć	149	25,9
Raczej nie	68	11,8
Zdecydowanie nie	22	3,8
Ogółem	575	100,0

Hipoteza 49. Osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi UR mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie, by ten nadzór sprawować.

Powyższa hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Skumulowanej odpowiedzi pozytywnej („zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”) na „Czy Pana/Pani zdaniem osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi UR mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie, by ten nadzór sprawować?” udzieliło 55,1% respondentów. 13,0% badanych udzieliło skumulowanej odpowiedzi negatywnej („zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”), a 31,8% miało trudność ze wskazaniem jasnej odpowiedzi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 54.

Tabela 54. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi UR mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie, by ten nadzór sprawować?”

Odpowiedzi	Częstości	Procent odpowiedzi
Zdecydowanie tak	91	15,8
Raczej tak	226	39,3
Trudno powiedzieć	183	31,8
Raczej nie	38	6,6
Zdecydowanie nie	37	6,4
Ogółem	575	100,0

5.4. Wnioski

- I. Spośród 49 hipotez postawionych w toku prac badawczych 39 zostało zweryfikowanych pozytywnie, natomiast negatywnie – 10. (hipotezy nr 10, 15, 21, 23, 25, 33, 37, 38, 41 oraz 42).
- II. Duża część pytań (skorelowanych z postawionymi hipotezami) uzyskała w toku badań stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” – powyżej 25%. Taki wynik zaobserwować można w przypadku aż 27 hipotez – nr 4, 5, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 48 oraz 49. Świadczyć to może o fakcie nieznamomości wśród badanej populacji reguł i przepisów funkcjonujących na Uniwersytecie Rzeszowskim odnoszących się do poszczególnych hipotez.
- III. W celu zidentyfikowania stopnia wdrożenia rozwiązań organizacyjnych stosowanych na Uniwersytecie Rzeszowskim i będących jednocześnie podstawą Europejskiej Karty Naukowca oraz związanego z nią Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przyjęto następujące progi zaimplementowania tychże rozwiązań (wskazane procenty odnoszą się do sumy odpowiedzi pozytywnych):

0-25% - rozwiązanie niezaimplementowane (oznaczenie: -/-),

25,01-50% - rozwiązanie częściowo zaimplementowane (oznaczenie: -/+),

50,01-75% - rozwiązanie w znacznej mierze zaimplementowane (oznaczenie: +/-),

75,01-100% - rozwiązanie zaimplementowane (oznaczenie: +/+).

W tabeli 55 przedstawiono poszczególne zasady i wymagania obowiązujące pracowników naukowych zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca w zestawieniu z odpowiadającymi im pytaniami ankietowymi.

Tabela 55. Zasady i kryteria Karty i Kodeksu w zestawieniu z odpowiedziami respondentów

Zasady ogólne Europejskiej Karty Naukowca	Numer pytania w ankiecie	Procent odpowiedzi pozytywnych	Poziom zaimplementowania w UR
Aspekty etyczne i zawodowe			
1. Wolność badań naukowych	1	73,74	+/-
2. Zasady etyczne	2	79,83	+/+
3. Odpowiedzialność zawodowa	3	81,74	+/+
4. Profesjonalne podejście	4	58,61	+/-
	5	56,52	+/-
5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	6	69,04	+/-
6. Odpowiedzialność	7	80,87	+/+
7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	8	74,26	+/-
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	9	62,09	+/-
9. Zaangażowanie społeczne	10	44,52	-/+
10. Zasada niedyskryminacji	11	69,91	+/-
11. Systemy oceny pracowniczej	12	91,48	+/+
	13	56,35	+/-
Rekrutacja			
12. Rekrutacja (zapis Karty)	14	50,09	+/-
	15	45,39	-/+
13. Rekrutacja (zapis Kodeksu)	16	63,48	+/-
	17	71,13	+/-
	18	50,09	+/-
14. Dobór kadr (zapis Kodeksu)	19	51,30	+/-
	20	67,65	+/-
15. Przejrzystość (zapis Kodeksu)	21	30,26	-/+
16. Ocena zasług (zapis Kodeksu)	22	51,30	+/-
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (zapis Kodeksu)	23	49,91	-/+
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)	24	52,00	+/-
19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)	25	46,96	-/+
20. Staż pracy (zapis Kodeksu)	26	63,13	+/-
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (zapis Kodeksu)	27	57,39	+/-
Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych			
22. Uznawanie zawodu	28	53,91	+/-
23. Środowisko badań naukowych	29	54,43	+/-

	30	55,30	+/-
24. Warunki pracy	31	57,74	+/-
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	32	52,00	+/-
26. Finansowanie i wynagrodzenie	33	31,48	-/+
27. Równowaga płci	34	50,78	+/-
28. Rozwój kariery zawodowej	35	55,30	+/-
29. Wartość mobilności	36	63,13	+/-
	37	36,00	-/+
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	38	20,00	-/-
31. Prawa własności intelektualnej	39	52,00	+/-
32. Współautorstwo	40	60,52	+/-
33. Nauczanie	41	36,70	-/+
34. Skargi/apelacje	42	28,35	-/+
	43	51,13	+/-
35. Wpływ na organy decyzyjne	44	76,52	+/+
Szkolenia i rozwój			
36. Relacje z opiekunem naukowym	45	66,26	+/-
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	46	57,57	+/-
38. Kontynuacja rozwoju zawodowego	47	79,30	+/+
39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	48	58,43	+/-
40. Opieka naukowa	49	55,13	+/-

*Kolor czerwony oznacza **zaimplementowane** tylko **częściowo** oraz **niezaimplementowane** zasady

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

Z danych zawartych w tabeli 45 wynika, że na Uniwersytecie Rzeszowskim za **w pełni zaimplementowane** można uznać **5 zasad** Europejskiej Karty Naukowca. Są to te odnoszące się do: zasad etycznych jakimi kierują się pracownicy naukowcy, ich odpowiedzialności zawodowej, odpowiedzialności, możliwości uczestnictwa w organach decyzyjnych oraz stałego rozwoju zawodowego.

Liczba rozwiązań **zaimplementowanych w znacznej mierze** to **25**. Są to: wolność badań naukowych, profesjonalne podejście, Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów, zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, upowszechnianie i wykorzystywanie wyników, brak dyskryminacji, Systemy oceny pracowników, rekrutacja, selekcja, ocena zasług, uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności, staż pracy, stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora, uznanie zawodu, środowisko badań naukowych, warunki pracy, stabilizacja oraz stałe zatrudnienie, równowaga płci, rozwój kariery zawodowej, prawa własności intelektualnej, współautorstwo, relacje z opiekunem

naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego, opieka naukowa.

Za rozwiązania – zasady **zaimplementowane tylko częściowo** uznać należy 9. Są to: zaangażowanie społeczne, rekrutacja, przejrzystość, odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów, uznanie kwalifikacji, finansowanie i wynagrodzenie, wartość mobilności, nauczanie, skargi/apelacje.

Jako rozwiązanie **niezaimplementowane** uznany został jedynie dostęp do doradztwa zawodowego.

Z powyższej analizy wynika, że w opinii respondentów większa część rekomendacji zawartych w dokumentach UE została zaimplementowana lub częściowo zaimplementowana w znacznej mierze, a więc w stopniu zaawansowanym. Wskazane przez respondentów obszary, w których występują deficyty zostaną zmodyfikowane w procesie dostosowawczym, określonym w procedurze aplikacji o logo HR Excellence in Research.

6. Plan i harmonogram działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR

Tabela 56. Plan działań naprawczych i doskonalących wynikających z analizy wymagań prawnych oraz analizy wyników badania ankietowego

Nr*	Opis merytoryczny planowanych działań	Rodzaj działań D/N**	Odpowiedzialność za realizację
I.1	Realizacja Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 w zakresie podnoszenia jakości prowadzonej działalności naukowej i artystycznej oraz wzrostu liczby dyscyplin naukowych posiadających wysoką kategorię naukową, a także rozwoju współpracy międzydyscyplinowych zespołów badawczych	D	Rektor UR, Prorektorzy Kolegiów oraz Dyrektorzy Instytutów
I.2 III.32	Wprowadzenie do Regulaminu pracy zapisu o obowiązku zapoznania się z kodeksem etyki nauczyciela akademickiego	D	Senat UR – Uchwała zmieniająca Regulamin pracy
I.4 I.6	Opracowanie regulaminu realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz zasad wsparcia administracyjnego takich projektów.	N	Senacka Komisja ds. Nauki/ Dział Nauki i Projektów
I.4	Uregulowanie obiegu dokumentów oraz spraw związanych ze zgłaszaniem przez pracowników naukowych projektów finansowanych ze środków zewnętrznych do Działu nauki i projektów UR	D	JM Rektor/ Dział nauki i projektów
I.4	Uregulowanie zasad gromadzenia dokumentacji dotyczącej projektów i usług badawczych w Dziale Nauki i Projektów	D	JM Rektor/ Dział nauki i projektów
I.5 I.8	Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji	D	UCTT/zlecenie szkoleń firmie zewnętrznej lub pracownikowi Instytutu Prawa
I.7	Przegląd funkcjonujących na UR dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych	N	Inspektorat BHP i Ochrony Przeciwpowodziowej oraz Uniwersyteckie Centrum Informatyzacji
I.8 I.9	Systematyczne aktualizowanie informacji na stronie internetowej UR, Kolegiach UR, a także w mediach o osiągnięciach pracowników naukowych	D	Sekretariaty Instytutów

I.8	Uruchomienie stron pracowniczych na serwerach UR	D	Uniwersyteckie Centrum Informatyzacji
I.9	Zwiększenie środków w budżecie UR na rzecz promocji nauki i osiągnięć naukowców	D	Kwestura UR
I.10	Udostępnienie na stronie internetowej UR informacji na temat zagadnień identyfikacji oraz przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom	N	Pełnomocnik Rektora ds. mobbingu i dyskryminacji
I.11 III.33	Opracowanie nowego systemu oceny pracowników z uwzględnieniem aktywności publikacyjnej, patentowej, zarządzaniu badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzeniu wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność	N	Pełnomocnik ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki we współpracy z Prorektorem ds. Studenckich i Kształcenia
II.12 II.13 II.14 II.15 II.16 II.17 II.18 II.19 II.20 II.21 III.27 III.28	Opracowanie wytycznych dla Kolegiów w sprawie przeprowadzania procesu zatrudniania na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób zgodny z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	N	Senacka Komisja ds. Nauki /Dział Kształcenia i Dział Spraw Osobowych – wsparcie administracyjne
II.12 II.13 II.14. II.15	Uruchomienie systemu rekrutacji w oparciu o e-narzędzia	N	Kanclerz UR
II.21 III.28 III.36	Utworzenie na uczelni stanowiska lidera grupy badawczej jako usankcjonowanie mentorskiej roli najlepszych pracowników naukowych na UR	D	Senat UR
III.22 III.23	Opracowanie Polityki Naukowej UR	N	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej

III.25 III.28 III.37 III.40			
III.22 III.23 III.36 III.37 III.40	Przegląd i modyfikacja regulaminu szkoły doktorskiej UR.	D	Dyrektor Szkoły Doktorskiej
III.23	Dokonywanie regularnego przeglądu zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie raportu rocznego o jego stanie i możliwościach wzajemnej współpracy i udostępniania sprzętu.	D	Prorektorzy Kolegiów
III.25	Modyfikacja zasad oceny okresowej prowadząca do stworzenia jasnych procedur awansowych wiążąca je pełniej z Regulaminem awansowym	N	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej
III.26	Konsekwentna realizacja zarządzenia dotyczącego wynagradzania pracowników UR za ponadprzeciętną działalność naukową.	D	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej
III.29	Opracowanie nowego systemu oceny pracowników z uwzględnieniem aktywności publikacyjnej, patentowej, zarządzaniu badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzeniu wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność (Włączenie mierzalnych efektów mobilności do oceny okresowej pracowników)	N	Pełnomocnik ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki
III.30	Wprowadzenie doradztwa zawodowego dla naukowców, także w zakresie awansu naukowego	N	UCTT oraz Biura Kolegiów
III.30	Uruchomienie online dyżurów doradztwa zawodowego	N	Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Naukowej
III.31	Uruchomienie online dyżurów doradztwa z zakresu ochrony własności intelektualnej za pomocą platformy online	D	UCTT
III.33	Zaktualizowanie zasad obniżki pensum dydaktycznego uzależniony od aktywności naukowej oraz realizacji projektów naukowych	D	Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia (we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Polityki Naukowej z Senacką Komisją ds. Nauki

III.34	Uaktualnienie Zarządzenia Rektora nr 5/2012 z dnia 30 stycznia 2012r. w sprawie organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Uniwersytecie Rzeszowskim uwzględniające uruchomienie przy biurach kolegiów zespołów ds. mediacji oraz rozwiązywania konfliktów.	D	Rektor UR/Biuro Rektora Prorektorzy Kolegiów
III.36	Opracowanie szczegółowego systemu/zasad przydzielania kierownictwa zakładów, katedr lub pracowni ze względu na kwalifikacje zawodowe	N	Senacka Komisja ds. Nauki
III.39	Upowszechnianie informacji o dostępnych szkoleniach i możliwościach pozyskiwania środków	D	Biura Kolegiów

*liczba rzymska odpowiada numerowi obszaru Karty i Kodeksu, a liczba zapisana cyframi arabskimi – numerowi zadania

**D/N – działania doskonalące (D), naprawcze (N)

Tabela 57. Harmonogram zaplanowanych działań naprawczych i doskonalących

*liczba rzymska odpowiada numerowi obszaru Karty i Kodeksu, a liczba zapisana cyframi arabskimi – numerowi zadania

Nr*	Opis merytoryczny planowanych działań	Odpowiedzialny	2021								2022												2023											
			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.1	Realizacja Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 w zakresie podnoszenia jakości prowadzonej działalności naukowej i artystycznej, oraz wzrostu liczby dyscyplin naukowych posiadających wysoką kategorię naukową, a także rozwoju współpracy międzydyscyplinowych zespołów badawczych	Rektor UR, Proroktorzy Kolegiów oraz Dyrektorzy Instytutów																																
I.2 III.32	Wprowadzenie do Regulaminu pracy zapisu o obowiązku zapoznania się z kodeksem etyki nauczyciela akademickiego	Senat UR - Uchwała zmieniająca Regulamin pracy (czerwiec 2021)																																
I.4 I.6	Opracowanie regulaminu realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz zasad wsparcia administracyjnego takich projektów	Senacka Komisja ds. Nauki/ Dział Nauki i Projektów																																
I.4 I.6	Uregulowanie obiegu dokumentów oraz spraw związanych ze zgłaszaniem przez pracowników naukowych projektów finansowanych ze środków zewnętrznych	JM Rektor/ Dział nauki i projektów																																

[illegible]

7. Monitoring wdrożenia i skuteczności zaplanowanych działań

W celu monitorowania wdrożenia zapisów Karty i Kodeksu powołany został Zespół ds. monitorowania wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim, zwany Zespołem ds. monitorowania. Skład zespołu oraz zakres zadań Zespołu został określony Zarządzeniem Rektora nr 79 z dnia 18 maja 2021r.

Celem nadrzędnym Zespołu ds. monitorowania będzie zapewnianie jakości i skuteczności podejmowanych działań w zakresie Strategii HR4R. Zespół określi mierniki realizacji działań i systematycznie dokonywać będzie oceny efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu przez poszczególne zespoły i jednostki organizacyjne na Uczelni. Zakłada się, że Zespół spotykać się będzie nie rzadziej niż co pół roku.

Przewodniczący Zespołu ds. wdrożenia zasad Karty i Kodeksu oraz przewodniczący Zespołu ds. monitorowania będą przekazywać cyklicznie Rektorowi sprawozdania z realizacji planu działań.

Skład Zespołu:

Przewodnicząca:

prof. dr hab. Idalia Kasprzyk – Prorektor Kolegium Nauk Przyrodniczych

Członkowie:

Członkowie Rady Uniwersytetu Rzeszowskiego:

Jerzy Ginalski

Małgorzata Anna Kucharska

Marek Ruchała

dr hab. Józef Jerzy Kierski, prof. UR

prof. dr hab. Jolanta Pasterska

prof. dr hab. n. med. Jacek Tabarkiewicz

Prorektorzy Kolegiów:

dr hab. Elżbieta Feret, prof. UR – Kolegium Nauk Społecznych

prof. dr hab. Paweł Grata – Kolegium Nauk Humanistycznych

prof. n. med. dr hab. Artur Mazur - Kolegium Nauk Medycznych

Przedstawiciele Kolegiów:

mgr inż. Aneta Radaczyńska – Kolegium Nauk Medycznych

mgr Justyn Czado – Kolegium Nauk Społecznych

mgr Greta Kaczmarczyk – Kolegium Nauk Humanistycznych
dr hab. Iwona Kania-Kłosok, prof. UR - Kolegium Nauk Przyrodniczych

Przedstawiciele administracji:

mgr Marzena Filipek – Kwestor

mgr Barbara Oskroba – Kanclerz

mgr Danuta Dziadek – Kierownik Działu Spraw Osobowych

mgr Joanna Chmiel – Kierownik Działu Nauki i Projektów

8. Podsumowanie

Opierając się na szczegółowej analizie wewnętrznej zarówno regulacji prawnych, jak i praktyk stosowanych na UR oraz na analizie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników naukowych i doktorantów UR, dotyczących realizacji zapisów Karty i Kodeksu na Uczelni, zidentyfikowano obszary, które wymagają udoskonalenia lub działań naprawczych umożliwiających pełniejsze wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR. Na tej podstawie została opracowana Strategia HR4R UR na lata 2021-2023, zawierająca plan działań, z określeniem ich rodzaju i zakresu oraz wskazaniem, które organy i jednostki Uczelni są odpowiedzialne za realizację tych działań w określonych ramach czasowych.

W strategii wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR zaplanowano 12 działań naprawczych i 16 działań doskonalących. Należy podkreślić, że opracowana Strategia HR4R UR jest spójna z uchwaloną przez Senat UR Strategią Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030 (Uchwała nr 59/03/2021 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 25 marca 2021 r). Przewidziane do realizacji działania w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR pozwolą tym samym osiągnąć także cele obszarów strategicznych rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego w zakresie doskonalenia zarządzania Uniwersytetem, optymalizacji wykorzystania zasobów materialnych oraz ludzkich, podnoszenia jakości i efektywności prowadzonych badań naukowych, doskonalenia programów nauczania w kształceniu oraz wzrostu znaczenia UR w otoczeniu społeczno-gospodarczym, a także umocnią międzynarodową pozycję UR. Wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR jest tym samym naturalną konsekwencją Uchwalonej Strategii Rozwoju Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2021-2030. Wdrożenie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na UR pozwoli na pełniejsze zintegrowanie Uniwersytetu Rzeszowskiego z innymi ośrodkami naukowymi w ramach tzw. Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

Przewodniczący Senatu
Uniwersytetu Rzeszowskiego

prof. dr hab. Sylwester Czopek
Rektor

Aneks

Wykaz załączników

Załącznik 1. Pismo JM Rektora prof. dr hab. Sylwestra Czopka z dnia 8 lutego 2021 r. w sprawie poparcia UR dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC

Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 11 lutego 2021 r. procedury, mającej na celu włączenie naszej Uniwersytetu Rzeszowskiego do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu

Załącznik 3. Zarządzenie Rektora UR nr 23/2021 z 19 lutego 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim

Załącznik 4. Zarządzenie Rektora UR nr 79/2021 z 18 maja 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Monitorowania Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim

Załącznik 5. Wzór narzędzia badawczego

Załącznik 6. Wykaz hipotez przyjętych w procesie konceptualizacji

Załącznik 1. Pismo JM Rektora prof. dr hab. Sylwestra Czopka z dnia 8 lutego 2021 r. w sprawie poparcia UR dla zaleceń Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC

Rektor
Uniwersytetu Rzeszowskiego



Rzeszów, Feb. 8th 2021

European Commission

Directorate-General for Research and Innovation

Declaration of Commitment to the Principles of the European Commission's Recommendations "The European Charter for Researchers" and "The Code of Conduct for Recruitment of Researchers"

It is our pleasure to communicate that the University of Rzeszów, represented by Rector Professor Sylwester Czopek, welcomes and fully supports the Recommendation of the European Commission 2005/251/EC "The European Charter for Researchers" and "The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers."

By supporting The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, the University of Rzeszów recognizes the value of their principles and confirms its intention to apply them. We declare our commitment to implement these principles in our Human Resources policies and to raise awareness of these rules among our employees and researchers.

Through the implementation of The European Charter for Researchers and The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, University of Rzeszów will continue to support international cooperation and will become an open and attractive workplace for researchers.

RECTOR

University of Rzeszów

prof. dr hab. Sylwester Czopek

Uniwersytet Rzeszowski, al. Rejtana 16c, 35-959 Rzeszów
(17) 872 1010, fax: (17) 872 1265
info@ur.edu.pl, www.ur.edu.pl

Załącznik 2. Potwierdzenie przez Komisję Europejską wszczęcia w dniu 11 lutego 2021 r. procedury, mającej na celu włączenie naszej Uniwersytetu Rzeszowskiego do grona jednostek naukowych popierających zapisy Karty i Kodeksu

From: EURAXESS <noreply@euraxess.org>

Temat: EURAXESS - HRS4R C&C Endorsement: Commitment Letter Compliant

Data: lut 11 2021, at 11:28 am

Do: mulita@ur.edu.pl

EURAXESS - HRS4R C&C Endorsement: Commitment Letter Compliant

Dear Madam/Sir,

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 Rzeszów 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: 2021PL603617. 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 also consult the guidelines on the EURAXESS website at <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> for next steps.

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

Best regards,

Philippe MARTIN

Head of Unit (Acting)

European Commission

DG Research & Innovation

B.7 – Academic Research & Innovation

Załącznik 3. Zarządzenie Rektora UR nr 23/2021 z 19 lutego 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim

Rektor
Uniwersytetu Rzeszowskiego



**ZARZĄDZENIE NR 23/2021
REKTORA
UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO
z dnia 19.02.2021 r.**

w sprawie: powołania Zespołu ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych.

Na podstawie art. 23 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. z 2020r. poz. 85 z późn. zm.) oraz § 30 ust 3 Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019r. (uchwała Senatu nr 424/04/2019 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Powołuję Zespół ds. Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych w następującym składzie:

dr hab. Maciej Wnuk, prof. UR – Przewodniczący

Członkowie:

Przedstawiciele pracowników badawczo-dydaktycznych:

dr hab. Anna Koziorowska, prof. UR

dr hab. Elżbieta Rokosz, prof. UR

dr Jakub Czopek

dr Jarosław Kinal

dr Piotr Matłosz

Przedstawiciele administracji:

dr Maciej Ulita

mgr Ewelina Piszczek

Przedstawicielka doktorantów:

mgr Małgorzata Soroń

Przedstawicielka pracowników inżynieryjno-technicznych:

mgr inż. Justyna Czarnik-Kwaśniak

§ 2

Zespół będzie odpowiedzialny za wprowadzenie procedury wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników badawczych, mającej na celu uzyskanie przez Uniwersytet Rzeszowski znaku "HR EXCELLENCE IN RESEARCH" przyznawanego przez Komisję Europejską.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO

Prof. dr hab. Sylwester Czopek

Załącznik 4. Zarządzenie Rektora UR nr 79/2021 z 18 maja 2021 r. w sprawie powołania Zespołu ds. Monitorowania Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych na Uniwersytecie Rzeszowskim

Rektor
Uniwersytetu Rzeszowskiego



ZARZĄDZENIE NR 79/2021
REKTORA
UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO
z dnia 18.05.2021 r.

w sprawie: powołania Zespołu ds. Monitorowania Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Na podstawie art. 23 ust. 1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. z 2021r. poz. 478 z późn.zm.) oraz § 30 ust 3 Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019r. (uchwała Senatu nr 424/04/2019 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Powołuję Zespół ds. Monitorowania Wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w następującym składzie:

Przewodnicząca:

Prof. dr hab. Idalia Kasprzyk – Prorektor Kolegium Nauk Przyrodniczych

Członkowie:

Członkowie Rady Uniwersytetu Rzeszowskiego:

Jerzy Ginalski

Małgorzata Anna Kucharska

Marek Ruchała

dr hab. Józef Jerzy Kierski, prof. UR

prof. dr hab. Jolanta Pasterska

prof. dr hab. n. med. Jacek Tabarkiewicz

Prorektorzy Kolegiów:

dr hab. Elżbieta Feret, prof. UR – Kolegium Nauk Społecznych

Prof. dr hab. Paweł Grata – Kolegium Nauk Humanistycznych

Prof. n. med. dr hab. Artur Mazur - Kolegium Nauk Medycznych

Przedstawiciele Kolegiów:

dr hab. Iwona Kania-Kłosok, prof. UR - Kolegium Nauk Przyrodniczych

mgr inż. Aneta Radaczyńska – Kolegium Nauk Medycznych

mgr Justyna Czado – Kolegium Nauk Społecznych

mgr Greta Kaczmarczyk – Kolegium Nauk Humanistycznych

Przedstawiciele administracji:

mgr inż. Barbara Oskroba – Kanclerz

mgr Małgorzata Filipczak – Kwestor
mgr Danuta Dziadek – Kierownik Działu Spraw Osobowych
mgr Joanna Chmiel – Kierownik Działu Nauki i Projektów

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

UNIWERSYTETU RZESZOWSKIEGO


Prof. dr hab. Sylwester Czopek

Załącznik 5. Wzór narzędzia badawczego

Szanowni Państwo

Zwracamy się z prośbą o udział i wypełnienie poniższej w pełni anonimowej ankiety. Jej celem jest zebranie Państwa opinii na temat warunków pracy na Uniwersytecie Rzeszowskim. Badanie jest związane z rozpoczęciem procedury wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców, mającej na celu uzyskanie przez UR znaku "HR EXCELLENCE IN RESEARCH" przyznawanego przez Komisję Europejską. Do wypełnienia ankiety uprawnieni są nauczyciele akademicki uczelni, doktoranci oraz pracownicy inżynieryjno-techniczni biorący udział w badaniach naukowych.

Ankieta składa się z 49 stwierdzeń, jej wypełnienie potrwa około 15 minut, a na każde pytanie można udzielić tylko jednej odpowiedzi.

Metryczka:

Status akademicki

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku badawczym
2. Nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku badawczo-dydaktycznym
3. Nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku dydaktycznym
4. Doktorant
5. Pracownik inżynieryjno-techniczny

Płeć

1. Kobieta
2. Mężczyzna

Wiek

1. Poniżej 30 lat
2. 30-40
3. 41-50
4. 51-60
5. 61 +

Jednostka administracyjna

1. Kolegium Nauk Humanistycznych
2. Kolegium Nauk Medycznych
3. Kolegium Nauk Przyrodniczych
4. Kolegium Nauk Społecznych

Status pracowniczy

1. Pracownik funkcyjny (Kierownik Zakładu, Dyrektor Centrum, Dyrektor Instytutu, Wicedyrektor Instytutu lub Centrum, Prodziekan, Dziekan, Prorektor, Rektor)
2. Pracownik bez przydzielonych funkcji kierowniczych
3. Nie dotyczy - doktorant nie pozostający w stosunku pracy z UR

Stopień/tytuł naukowy

1. Mgr/mgr inż
2. Dr/dr inż.
3. Dr hab.
4. Dr hab. prof. UR
5. Prof. dr hab.

Rodzaj aktywności pracowniczej

1. Pracownik prowadzący lub uczestniczący w badaniach naukowych
2. Pracownik nie prowadzący lub nie uczestniczący w badaniach naukowych

Lp.	Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR korzystają z wolności badań naukowych?					
2.	Czy Pana/i zdaniem pracownicy naukowi UR przestrzegają zasad etycznych właściwych dla ich dyscypliny naukowej?					
3.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak np. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej?					
4.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR znają nadrzędne cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania?					
5.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań (takich jak opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie pola badawczego itp.)?					
6.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR znają powszechnie obowiązujące przepisy określające warunki pracy na UR?					
7.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań?					
8.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowi UR stosują w swojej pracy naukowej przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym					

	także niezbędne zabezpieczenia związane z bezpieczeństwem i anonimowością pozyskiwanych w trakcie pracy danych (w tym tych przechowywanych w formie cyfrowej)?					
9.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były odpowiednio nagłaśniane i rozpowszechniane w środowisku naukowym?					
10.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były znane szerszym kręgom odbiorców (tj. osobom spoza środowiska naukowego)?					
11.	Czy Pana/Pani zdaniem przełożeni traktują pracowników naukowych UR w sposób nie dyskryminujący ze względu na wiek, płeć, wyrażany światopogląd, orientację seksualną, przynależność narodową i etniczną?					
12.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR są poddawani regularnie procesom oceny ich pracy?					
13.	Czy Pana/Pani zdaniem ewaluacja pracy pracowników naukowych UR odbywa się w sposób transparentny?					
14.	Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji pracowników naukowych znajdujących się na początku kariery naukowej na UR oparty jest na jasnych i przejrzystych zasadach?					
15.	Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji nowych pracowników naukowych na UR jest otwarty dla wszystkich chętnych, w tym m.in. osób w trudniejszej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub osób powracających do kariery naukowej itp.?					
16.	Czy Pana/Pani zdaniem w procesie rekrutacyjnym na UR pracodawca jasno określa kryteria wyboru na dane stanowisko i związane z nim warunki pracy, w tym także możliwości rozwoju zawodowego?					
17.	Czy Pana/Pani zdaniem terminy związane z procesem rekrutacyjnym na UR (np. czas na złożenie dokumentów itp.) są odpowiednio długie?					
18.	Czy Pana/Pani zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o możliwym dalszym rozwoju ich kariery w przypadku zatrudnienia?					
19.	Czy Pana/Pani zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR stosuje się różne sposoby doboru kandydata, uzależnione od wymaganych kwalifikacji?					
20.	Czy Pana/Pani zdaniem w procesie rekrutacji na UR osoby wchodzące w skład komisji rekrutacyjnych posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie do oceny kwalifikacji kandydatów?					

21.	Czy Pana/Pani zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji?					
22.	Czy Pana/Pani zdaniem w trakcie procedury rekrutacyjnej na UR dorobek naukowy kandydatów oceniany jest zarówno ilościowo (liczba publikacji, cytowań, patentów itp.), jak i jakościowo (ogólny charakter dotychczasowych osiągnięć, związany m.in. z nauczaniem, pracą zespołową, zarządzaniem badaniami, transferem wiedzy itp.)?					
23.	Czy Pana/Pani zdaniem procedura rekrutacyjna na UR uwzględnia wszystkie potencjalne zalety kandydata, w tym także te zdobyte w obszarach innych niż nauka i edukacja (jak np. doświadczenie zawodowe, doświadczenie w zarządzaniu, doświadczenie w pracy zespołowej itp.)?					
24.	Czy Pana/Pani zdaniem mobilność kandydata (rozumiana jako udział w krajowych lub zagranicznych wyjazdach naukowych) uznawana jest w procesie rekrutacyjnym na UR za ważny element jego doświadczenia?					
25.	Czy Pana/Pani zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR zapewniona jest właściwa ocena kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych związanych z prowadzeniem działalności naukowej?					
26.	Czy Pana/Pani zdaniem w procesach rekrutacyjnych na UR ocena kandydata uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej oraz jego dotychczasowych osiągnięć i kwalifikacji?					
27.	Czy Pana/Pani zdaniem proces rekrutacji pracowników ze stopniem doktora lub wyższym przebiega na UR według jasno sformułowanych zasad?					
28.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonaliści?					
29.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mają zapewnione odpowiednie warunki do prowadzenia badań naukowych?					
30.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mają możliwość uczestniczenia w międzyuczelnianych sieciach badawczych?					
31.	Czy Pana/Pani zdaniem przełożeni pracowników naukowych UR zapewniają im odpowiednie warunki pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu itp.)?					

32.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mogą liczyć na stabilność zatrudnienia?					
33.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR otrzymują odpowiednie wynagrodzenie (wliczając w to pakiet socjalny)?					
34.	Czy Pana/Pani zdaniem gremia zarządzające na UR są konstruowane w oparciu o zasady reprezentatywnej równowagi płci?					
35.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mogą korzystać z określonej ścieżki rozwoju swojej kariery?					
36.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mogą korzystać z programów mobilnościowych?					
37.	Czy Pana/Pani zdaniem mobilność pracowników naukowych UR jest odpowiednio doceniana przez ich pracodawcę?					
38.	Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jakąkolwiek formę doradztwa zawodowego?					
39.	Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jasne warunki egzekwowania przynależnych im praw własności intelektualnej?					
40.	Czy Pana/Pani zdaniem na UR przestrzegane są dobre praktyki związane ze współautorstwem dzieł naukowych, jak np. uznanie wkładu wszystkich zaangażowanych osób?					
41.	Czy Pana/Pani zdaniem obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych UR są w wystarczającym stopniu uwzględnione w procedurach oceny okresowej?					
42.	Czy Pana/Pani zdaniem władze UR zapewniają swoim pracownikom naukowym procedury służące rozwiązywaniu potencjalnych konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?					
43.	Czy Pana/Pani zdaniem władze UR oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze traktują swoich pracowników naukowych w sposób równy?					
44.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowcy UR mają możliwość bycia częścią zespołów, rad i innych ciał kolegialnych funkcjonujących na UR?					
45.	Czy Pana/Pani zdaniem w toku swojej pracy pracownicy naukowcy UR korzystają z możliwości stałego kontaktu ze swoimi przełożonymi w celu wymiany informacji o prowadzonych badaniach, otrzymywania informacji zwrotnej na temat swojej pracy itp.?					

46.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR o dłuższym stażu pracy budują konstruktywne relacje z młodszymi pracownikami w celu efektywniejszego transferu wiedzy i doświadczenia?					
47.	Czy Pana/Pani zdaniem pracownicy naukowci UR dbają o własny rozwój zawodowy poprzez poszerzanie i aktualizowanie posiadanej wiedzy?					
48.	Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR możliwości stałego rozwoju zawodowego?					
49.	Czy Pana/Pani zdaniem osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi UR mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie, by ten nadzór sprawować?					

Załącznik 6. Wykaz hipotez przyjętych w procesie konceptualizacji

1. Hipoteza 1. Uniwersytet Rzeszowski zapewnia wolność prowadzenia badań naukowych
2. Hipoteza 2. Pracownicy naukowci UR przestrzegają zasad etycznych właściwych dla ich dyscypliny naukowej
3. Hipoteza 3. Pracownicy naukowci UR przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak np. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej
4. Hipoteza 4. Pracownicy naukowci UR znają nadrzędne cele strategiczne, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania
5. Hipoteza 5. Pracownicy naukowci UR informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań (takich jak opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie pola badawczego itp.)
6. Hipoteza 6. Pracownicy naukowci UR znają powszechnie obowiązujące przepisy określające warunki pracy na UR
7. Hipoteza 7. Pracownicy naukowci UR są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań.
8. Hipoteza 8. Pracownicy naukowci UR stosują w swojej pracy naukowej przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym także niezbędne zabezpieczenia związane z bezpieczeństwem i anonimowością pozyskiwanych w trakcie pracy danych (w tym tych przechowywanych w formie cyfrowej)
9. Hipoteza 9. Pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były odpowiednio nagłaśniane i rozpowszechniane w środowisku naukowym
10. Hipoteza 10. Pracownicy naukowci UR dbają o to, by wyniki ich badań były znane szerszym kręgom odbiorców (tj. osobom spoza środowiska naukowego)
11. Hipoteza 11. Przełożeni traktują pracowników naukowych UR w sposób nie dyskryminujący ze względu na wiek, płeć, wyrażany światopogląd, orientację seksualną, przynależność narodową i etniczną
12. Hipoteza 12. Pracownicy naukowci UR są poddawani regularnie procesom oceny ich pracy
13. Hipoteza 13. Ewaluacja pracy pracowników naukowych UR odbywa się w sposób transparentny
14. Hipoteza 14. Proces rekrutacji pracowników naukowych znajdujących się na początku kariery naukowej na UR oparty jest na jasnych i przejrzystych zasadach
15. Hipoteza 15. Proces rekrutacji nowych pracowników naukowych na UR jest otwarty dla wszystkich chętnych, w tym m.in. osób w trudniejszej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub osób powracających do kariery naukowej itp.
16. Hipoteza 16. w procesie rekrutacyjnym na UR pracodawca jasno określa kryteria wyboru na dane stanowisko i związane z nim warunki pracy, w tym także możliwości rozwoju zawodowego.
17. Hipoteza 17. Terminy związane z procesem rekrutacyjnym na UR (np. czas na złożenie dokumentów itp.) są odpowiednio długie.
18. Hipoteza 18. W trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o możliwym dalszym rozwoju ich kariery w przypadku zatrudnienia
19. Hipoteza 19. W procesach rekrutacyjnych na UR stosuje się różne sposoby doboru kandydata, uzależnione od wymaganych kwalifikacji?
20. Hipoteza 20. W procesie rekrutacji na UR osoby wchodzące w skład komisji rekrutacyjnych posiadają odpowiednią wiedzę i doświadczenie do oceny kwalifikacji kandydatów

21. Hipoteza 21. W trakcie procedury rekrutacyjnej na UR kandydaci są informowani o mocnych i słabych stronach ich aplikacji
22. Hipoteza 22. W trakcie procedury rekrutacyjnej na UR dorobek naukowy kandydatów oceniany jest zarówno ilościowo (liczba publikacji, cytowań, patentów itp.), jak i jakościowo (ogólny charakter dotychczasowych osiągnięć, związany m.in. z nauczaniem, pracą zespołową, zarządzaniem badaniami, transferem wiedzy itp.)
23. Hipoteza 23. Procedura rekrutacyjna na UR uwzględnia wszystkie potencjalne zalety kandydata, w tym także te zdobyte w obszarach innych niż nauka i edukacja (jak np. doświadczenie zawodowe, doświadczenie w zarządzaniu, doświadczenie w pracy zespołowej itp.)?
24. Hipoteza 24. Mobilność kandydata (rozumiana jako udział w krajowych lub zagranicznych wyjazdach naukowych) uznawana jest w procesie rekrutacyjnym na UR za ważny element jego doświadczenia?
25. Hipoteza 25. W procesach rekrutacyjnych na UR zapewniona jest właściwa ocena kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych związanych z prowadzeniem działalności naukowej?
26. Hipoteza 26. W procesach rekrutacyjnych na UR ocena kandydata uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej oraz jego dotychczasowe osiągnięcia i kwalifikacje.
27. Hipoteza 27. Proces rekrutacji pracowników ze stopniem doktora lub wyższym przebiega na UR według jasno sformułowanych zasad.
28. Hipoteza 28. Pracownicy naukowcy UR, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonaliści.
29. Hipoteza 29. Pracownicy naukowcy UR mają zapewnione odpowiednie warunki do prowadzenia badań naukowych.
30. Hipoteza 30. Pracownicy naukowcy UR mają możliwość uczestniczenia w międzyuczelnianych sieciach badawczych
31. Hipoteza 31. Przełożeni pracowników naukowych UR zapewniają im odpowiednie warunki pracy (zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, możliwość skorzystania z urlopu, możliwość pracy na części etatu, możliwość pracy z domu itp.).
32. Hipoteza 32. Pracownicy naukowcy UR mogą liczyć na stabilność zatrudnienia
33. Hipoteza 33. Pracownicy naukowcy UR otrzymują odpowiednie wynagrodzenie (wliczając w to pakiet socjalny).
34. Hipoteza 34. Gremia zarządzające na UR są konstruowane w oparciu o zasady reprezentatywnej równowagi płci.
35. Hipoteza 35. Pracownicy naukowcy UR mogą korzystać z określonej ścieżki rozwoju swojej kariery.
36. Hipoteza 36. Pracownicy naukowcy UR mogą korzystać z programów mobilnościowych.
37. Hipoteza 37. Mobilność pracowników naukowych UR jest odpowiednio doceniana przez ich pracodawcę
38. Hipoteza 38. Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jakąkolwiek formę doradztwa zawodowego.
39. Hipoteza 39. Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR jasne warunki egzekwowania przynależnych im praw własności intelektualnej.
40. Hipoteza 40. Na UR przestrzegane są dobre praktyki związane ze współautorstwem dzieł naukowych, jak np. uznanie wkładu wszystkich zaangażowanych osób
41. Hipoteza 41. Obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych UR są w wystarczającym stopniu uwzględnione w procedurach oceny okresowej

42. Hipoteza 42. Władze UR zapewniają swoim pracownikom naukowym procedury służące rozwiązywaniu potencjalnych konfliktów pomiędzy opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami.
43. Hipoteza 43. Władze UR oraz osoby sprawujące funkcje kierownicze traktują swoich pracowników naukowych w sposób równy.
44. Hipoteza 44. Pracownicy naukowci UR mają możliwość bycia częścią zespołów, rad i innych ciał kolegialnych funkcjonujących na UR.
45. Hipoteza 45. Pracownicy naukowci UR korzystają w toku swojej pracy z możliwości stałego kontaktu ze swoimi przełożonymi w celu wymiany informacji o prowadzonych badaniach, otrzymywania informacji zwrotnej na temat swojej pracy itp.
46. Hipoteza 46. Pracownicy naukowci UR o dłuższym stażu pracy budują konstruktywne relacje z młodszymi pracownikami w celu efektywniejszego transferu wiedzy i doświadczenia.
47. Hipoteza 47. Pracownicy naukowci UR dbają o własny rozwój zawodowy poprzez poszerzanie i aktualizowanie posiadanej wiedzy.
48. Hipoteza 48. Pracodawca zapewnia pracownikom naukowym UR możliwości stałego rozwoju zawodowego.
49. Hipoteza 49. Osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi UR mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie, by ten nadzór sprawować.