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

| **Proponowane DZIAŁANIA (A)** | **Zasada(-y) GAP** | **Terminy realizacji**  **(przynajmniej do określonego kwartału/semestru roku);** | **Jednostka odpowiedzialna** | **Wskaźniki (I) / cele (T)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **A1** - prowadzenie cyklicznych szkoleń dla pracowników z zakresu polityki otwartego dostępu do publikacji naukowych i danych badawczych | (++) G.1. Wolność badań | do grudnia 2022  i dalej | Pełnomocnik Rektora ds. Polityki Otwartego Dostępu | **I.A1.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  **T.A1.** Pracownicy naukowi i doktoranci znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi. |
| **A2** – przyjęcie Kodeksu Etycznego URK oraz wprowadzenie do Regulaminu Pracy przepisu o obowiązku zapoznania się z tym Kodeksem | (+/-) G.2. Zasady etyczne  (+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej  (+/-) G.32. Współautorstwo  (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi | do marca 2023 | Rektor / Pełnomocnik ds. równości we współpracy z Rektorską Komisją ds. planu równości płci, Rzecznikiem akademickim, Sekcją Organizacyjno-Prawną | **I.A2a.** Przyjęcie uchwały przez Senat URK oraz wydanie zarządzenia przez Rektora URK.  **I.A2b.** Kodeks Etyczny URK oraz zaktualizowany Regulamin Pracy opublikowany na stronie internetowej uczelni.  **T.A2.** Naukowcy URK znają i stosują się do uznanych praktyk etycznych, cieszą się wolnością wypowiedzi i stosują dobre praktyki w pracy zawodowej i relacjach przełożony-podwładny. |
| **A3** – przegląd istniejących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK oraz przeprowadzenie szkoleń/akcji informacyjnych w URK | (+/-) G.4. Profesjonalne podejście | do grudnia 2023 | Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów, Biurem Nauki i Kwesturą | **I.A3a.** Publikacja zaktualizowanego zarządzenia Rektora zawierającego zasady i mechanizmy finansowania badań na stronie internetowej URK.  **I.A3b.** Prowadzenie co najmniej 2 szkoleń rocznie dla pracowników URK dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań.  **T.A3a**. Poprawa odpowiednich zapisów prawnych dotyczących zasad i mechanizmów finansowania badań w URK.  **T.A3b.** Naukowcy i doktoranci mają pełną wiedzę na temat zasad i mechanizmów finansowania badań w URK. |
| **A4** - przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji badań | (++) G.5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów | do grudnia 2023 | Rektorska Komisja Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii | **I.A4.** Szkolenie przynajmniej raz w roku, obowiązkowe dla wszystkich nowych pracowników i doktorantów.  **T.A4.** Wszyscy pracownicy URK (R1-R4) mają możliwość aktualizacji wiedzy z zakresu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasadami komercjalizacji. |
| **A5** - coroczny przegląd funkcjonujących w URK dokumentów oraz uzupełnienie ewentualnych stwierdzonych braków proceduralnych w szczególności w zakresie ochrony i odzyskiwania danych informatycznych | (+/-) G.7. Dobre praktyki w badaniach | do grudnia 2023  i dalej | Centrum Informatyczne URK | **I.A5.** Przesłanie wiadomości e-mail o aktualizacji procedur związanych z ochroną i odzyskiwaniem danych.  **T.A5.** Zwiększona świadomość  środowiska akademickiego w zakresie polityki bezpieczeństwa danych. |
| **A6** - wprowadzenie zasad dokonywania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz podpisywania przez wszystkich pracowników informacji o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym | do czerwca 2023 | Rektor / Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej | **I.A6.** Wydanie zarządzenia Rektora URK.  **T.A6.** Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy |
| **A7** - nowelizacja zarządzenia w sprawie środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego na stanowiskach pracy i nauki oraz przewidywanych okresów ich użytkowania | do czerwca 2023 | Rektor / Urząd Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej | I**.A7.** Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.  **T.A7.** Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat zasad ochrony osobistej. |
| **A8** - wprowadzenie zasad prowadzenia okresowych przeglądów i badań instalacji, urządzeń użytkowych i zabezpieczających będących na wyposażeniu obiektów budowlanych | do czerwca 2023 | Kanclerz | **I.A8.** Wydawanie regulaminów przez Kanclerza URK dotyczących okresowych przeglądów i badań infrastruktury URK.  **T.A8.** Wszyscy pracownicy pracują w warunkach bezpieczeństwa w URK. |
| **A9** - systematyczna modernizacja strony internetowej URK i aktualizacja informacji na tej stronie (w tym na stronach Wydziałów) | (+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników  (+/-)G.9. Zaangażowanie społeczne | do grudnia 2022  i dalej | Centrum Informatyczne URK | I.A9. Pełny i łatwy dostęp do aktualnych informacji na stronach internetowych URK.  **T.A9.** Naukowcy i doktoranci mają pełny dostęp do aktualnych informacji dotyczących działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej URK |
| **A10** - modernizacja i aktualizacja informacji na anglojęzycznych stronach internetowych | (+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników  (+/-) G.9. Zaangażowanie społeczne | do grudnia 2022  i dalej | Centrum Informatyczne URK | **I.A10.** Pełny i łatwy dostęp do aktualnych informacji na anglojęzycznych stronach internetowych URK.  **T.A10.** Naukowcy, doktoranci oraz obcokrajowcy mają pełny dostęp do aktualnych informacji w języku angielskim dotyczących działalności naukowej, edukacyjnej i organizacyjnej URK |
| **A11** – powołanie zespołu ds. rankingów i budowania wizerunku akademickiego | (+/-) G.8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników | do grudnia 2022 | Rektor | **I.A11.** Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.  **T.A11**. Wyraźny awans URK w międzynarodowych rankingach uczelni. |
| **A12** - zintensyfikowanie działań związanych z upowszechnianiem i promocją osiągnięć nauki i naukowców | (+/-) G.9. Zaangażowanie publiczne | do grudnia 2022.  i dalej | Biuro Promocji i Rekrutacji / Biblioteka Główna URK | **I.A12.** Roczny plan imprez popularyzujących naukę (Festiwale Nauki, Noc Nauki itp.).  **T.A12**. Przynajmniej 2 wydarzenia w roku, które pozwalają zwiększyć rozpoznawalność badań prowadzonych w URK w społeczności lokalnej i regionalnej. |
| **A13** - przekazywanie informacji poprzez strony internetowe URK o problematyce identyfikacji sytuacji mobbingowych  i przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji oraz ich skutkom RK | (+/-) G.10. Zasada niedyskryminacji | do marca 2023  i dalej | Pełnomocnik ds. równości / Biuro Promocji i Rekrutacji | **I.A13.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników i doktorantów URK.  **T.A13**. Naukowcy i doktoranci potrafią identyfikować i przeciwdziałać wypadkom (sytuacjom) związanym z mobbingiem i dyskryminacją. |
| **A14** - wprowadzenie szkoleń świadomościowych o szczególnych potrzebach pracowników, studentów i doktorantów, w tym o niepełnosprawnościach | do stycznia 2023 r.  i dalej | Pełnomocnik ds. równości / Pełnomocnik ds. osób z niepełno-sprawnościami | **I.A14.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  **T.A14.** Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat specjalnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami. |
| **A15** - nowelizacja wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji | do czerwca 2023 | Rektor / Prorektor ds. Ogólnych | **I.A15.** Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.  **T.A15.** Naukowcy i doktoranci posiadają wiedzę na temat wewnętrznej polityki przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i korupcji. |
| **A16** - uwzględnienie w nowej ocenie okresowej pracowników URK przepisów dotyczących działalności dydaktycznej i sprawowania opieki naukowej, działalności upowszechnieniowej, a także mobilności oraz współpracy krajowej i międzynarodowej | (+/-) G.11. Systemy ewaluacji/oceny | do grudnia 2022 | Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr | **I.A16**. Wdrożenie zaktualizowanych zasad oceny okresowej pracowników URK.  **T.A16**. Nauczyciele akademiccy oceniani są według przejrzystych zasad, znają zasady oceny okresowej. |
| **A17** - wprowadzenie zasad OTM-R-u | (+/-) G.12. Rekrutacja  (-/+) G21 Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu) | do grudnia 2022 | Rektor | **I.A17a**. Wydanie zarządzenia Rektora URK w sprawie zasad OTM-R.  **I.A17b**. Publikacja polityki OTM-R w języku polskim i angielskim online.  **T.A17a**. Polityka OTM-R jest publikowana online – link do odpowiedniej strony jest dostępny.  **T.A17b**. Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu. |
| **A.18.** - opracowanie szablonu ogłoszenia rekrutacyjnego | (+/-) G.12. Rekrutacja | do grudnia 2022 | Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. Wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych URK, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych | **I.A18**. Wzór ogłoszenia rekrutacyjnego publikowany online.  **T.A18**. UAK posiada odpowiedni szablon ogłoszenia rekrutacyjnego. |
| **A19** - zmiana zarządzeń Rektora w celu dostosowania ich do nowego Statutu URK i Regulaminu Organizacyjnego URK | **I.A19.** Wydanie zmienionych zarządzeń Rektora URK.  **T.A19**. Naukowcy i doktoranci mają dobrze przygotowane, przejrzyste i zaktualizowane zarządzenia rektorskie |
| **A20**. - uruchomienie elektronicznego systemu rekrutacji | (+/-) G.12. Rekrutacja | do grudnia 2023 | Prorektor ds. Ogólnych / Biuro Spraw Osobowych / Centrum Informatyki URK | **I.A20**. Proces rekreacji realizowany jest za pomocą elektronicznych narzędzi rekrutacyjnych.  **T.A20.** OTM-R jest wspierany przez narzędzia e-rekrutacji. |
| **A21** - wprowadzenie zasad OTM-R, w tym opracowanie wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w zakresie prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych | (+/-) G.13. Rekrutacja (zapis Kodeksu)  (+/-) G.14. Wybór (zapis Kodeksu)  (+/-) G.15. Przejrzystość (zapis Kodeksu)  (+/-) G.16. Ocena zasług (zapis Kodeksu)  (-/+) G.17. Zmiany w porządku chronologicznym życiorysów (zapis Kodeksu)  (-/+) G.18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (zapis Kodeksu)  (-/+) G.19. Uznawanie kwalifikacji (zapis Kodeksu)  (+/-) G.20. Staż pracy (zapis Kodeksu) | do grudnia 2022 | Rektor / Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Prorektorem ds. Współpracy z Zagranicą, Prorektorem ds. Nauki, Rektorską Komisją ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w UR w Krakowie, Biurem Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Biurem Spraw Osobowych | **I.A21a.** Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK w sprawie wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej w sprawie przeprowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.  **I.A21b.** Publikacja wewnętrznych wytycznych dla komisji rekrutacyjnej dotyczących prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich w języku polskim i angielskim online – link do strony.  **I.A21c.** Wewnętrzne wytyczne dotyczące powoływania komisji, ich działalności w ocenie kandydatów na wszystkie rodzaje stanowisk.  **I.A21d.** Podanie odsetka wnioskodawców z poza URK i z zagranicy.  **I.A21e.** Podanie odsetka zrekrutowanych pracowników, którzy nie są absolwentami URK.  **T.A21a**. Polityka OTM-R oraz wytyczne dla komisji rekrutacyjnej dotyczące prowadzenia procesu rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich są publikowane on-line.  **T.A21b**. Zasady procesu rekrutacji w URK są zgodne ze Strategią HRS4R i polityką OTM-R – na poziomie organizacyjnym, procesowym i monitoringu.  **T.A21c.** Wszystkie ogłoszenia o pracę są zamieszczane na portalu EURAXESS. |
| **A22** - szkolenia informacyjne dla nowo zatrudnionych naukowców ze stopniem doktora, dotyczące ich rozwoju zawodowego i wymagań rozwojowych. | (-/+) G.21. Nominacje podoktorskie (zapis Kodeksu) | do grudnia 2022 r.  i dalej | Biuro Rozwoju Naukowego | **I.A22.** Wysyłanie newslettera i/lub wiadomości e-mail do pracowników ze stopniem naukowym doktora i doktorantów.  **T.A22.** Naukowcy ze stopniem doktora zatrudnieni w URK znają wymagania rekrutacyjne, a także cele i zasady oceny swojej działalności oraz możliwości długofalowego rozwoju zawodowego. |
| **A23** - powołanie Rady Mentorów jako rady doradczej dla badaczy złożonej z najbardziej doświadczonych i wybitnych nauczycieli akademickich Uczelni | (+/-) G.22, Uznanie zawodu  (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi | do czerwca 2023 | Rektor | **I.A23**. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.  **T.A23**. Młodzi badacze i doktoranci studenci korzystają z rad Rady Mentorów. |
| **A24** - coroczny przegląd zaplecza techniczno-naukowego oraz sporządzanie rocznego raportu o jego stanie | (+/-) G.23. Środowisko badawcze | od grudnia 2022 r.  i dalej | Kanclerz | **I.A24.** Roczne raporty o stanie obiektów technicznych i urządzeń.  **T.A24.** Naukowcy URK mają do dyspozycji odpowiednie zaplecze oraz nowoczesną i wydajną aparaturę badawczą. |
| **A25** - weryfikacja regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej URK | do grudnia 2022 | Prorektor ds. Nauki we współpracy z Centrum Transferu Technologii i Działu Aparatury UAK | **I.A25.** Publikacja zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie wdrożenia Regulaminu korzystania z Infrastruktury Badawczej URK.  **T.A25**. Naukowcy zatrudnieni w URK mają możliwość korzystania z infrastruktury badawczej URK. |
| **A26** - przegląd dokumentów określających zasady udzielenia urlopów oraz pracy zdalnej  w odniesieniu do planowanych zmian  w Kodeksie pracy | (++) G.24. Warunki pracy | do grudnia 2022 | Prorektor ds. Ogólnych we współpracy z Biurem Spraw Osobowych | I.A26. Wydawanie zaktualizowanych komunikatów Rektora dotyczących czasu pracy, przerw w pracy oraz płatnych urlopów wypoczynkowych.  **T.A26.** Wszyscy naukowcy, w tym także z niepełnosprawnościami, mają zapewnione godne i elastyczne warunki pracy. |
| **A27** - przegląd i aktualizacja procedury awansowania | (++) G.25. Stabilność i stałość zatrudnienia | do grudnia 2022 | Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr | **I.A27**. Wydanie zaktualizowanego zarządzenia Rektora w sprawie określenia zasad awansowania nauczycieli akademickich;  **T.A27.** Wszyscy pracownicy i doktoranci są zaznajomieni z zasadami postępowania awansowego. |
| **A28** - szersza promocja działań wspierających naukowców przez administrację URK, Biuro Nauki (BN), Centrum Transferu Technologii (CTT) i Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów (CAWP) – spotkania informacyjne, newslettery itp. | (+/-) G.26. Finansowanie i wynagrodzenie | od grudnia 2022 r.  i dalej | Biuro Nauki, Centrum Transferu Technologii, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów | **I.A28.** Odpowiednie regulaminy, spotkania infourmacyjne i newslettery  **T.A28**. Wszyscy pracownicy naukowi (R1-R4) mają dostęp do informacji na temat polityki wynagradzania oraz poziomu wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach. |
| **A29** – realizacja działań określonych w Planie Równości Płci URK w zakresie upowszechniania zasad równościowych | (+/-) G.27. Równowaga płci | od grudnia 2022 r.  i dalej | Pełnomocnik ds. równości | **I.A29.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  **T.A29**. Naukowcy i doktoranci URK czują się chronieni przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie itp. |
| **A30** - opracowanie wytycznych określających  i wspierających rozwój zawodowy naukowców w URK przez doświadczonych i wyróżniających się pracowników naukowych. | (-/+) G.28. Rozwój kariery | do czerwca 2023 | Rada Mentorów | **I.A30.** Odpowiedni przewodnik opublikowany na stronie internetowej uczelni.  **T.A30.** Naukowcy i doktoranci URK mają łatwy dostęp do wytycznych definiujących i wspierających rozwój ich kariery. |
| **A31** - promocja działań dotyczących mobilności krajowej i międzynarodowej w celu wzmocnienia współpracy interdyscyplinarnej oraz realizacji wspólnych projektów badawczych i aplikacyjnych | (-/+) G.29. Wartość mobilności | do stycznia 2023 r.  i dalej | Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej | **I.A31**. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  **T.A31**. Procedury mobilności są przejrzyste i pozwalają na szybki obieg niezbędnych dokumentów podróży. |
| **A32** - organizacja szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców (budowanie kariery, awans i promocja naukowa). | (--) G.30. Dostęp do doradztwa zawodowego | do czerwca 2023 | Biuro Rozwoju Uczelni i Kadr Naukowych, Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów | **I.A32**. Uruchomienie szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dla naukowców.  **T.A32**. Naukowcy na każdym etapie kariery naukowej mają możliwość rozwoju zawodowego. |
| **A33** - aktualizacja wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej | (+/-) G.31. Prawa własności intelektualnej  (+/-) G.32. Współautorstwo  (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi | do czerwca 2023 | Centrum Transferu Technologii we współpracy z Sekcją Organizacyjno-Prawną | **I.A33.** Wydawanie zaktualizowanych wytycznych do umów/porozumień o współpracy zawieranych przez URK w zakresie regulacji dotyczących praw własności intelektualnej.  **T.A33.** Naukowcy i doktoranci URK znają zasady prawne dotyczące zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasady ich komercjalizacji |
| **A34** - przeprowadzenie cyklu szkoleń dla naukowców z zakresu prawa własności intelektualnej |  | do grudnia 2023 | Rektorska Komisja ds. Własności Intelektualnej we współpracy z Centrum Transferu Technologii | **I.A34.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów  **T.A34**. Naukowcy i doktoranci URK znają prawa własności intelektualnej. |
| **A35** - aktualizacja regulacji wewnętrznych umożliwiających umiędzynarodowienie komisji powołanej do rekrutacji pracowników naukowych | (-/+) G.33. Nauczanie | do grudnia 2022 | Rektor | **I.A35**. Wydanie stosownego zarządzenia Rektora URK.  **T.A35**. W URK rekrutacja prowadzona jest przy udziale komisji składającej się z co najmniej jednej osoby z zagranicy. |
| **A36** - aktualizacja systemu okresowych ocen nauczycieli akademickich z uwzględnieniem zarządzania badaniami naukowymi  i sprawowania opieki naukowej nad młodymi naukowcami; | Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja ds. Oceny Kadr | **I.A36.** Wydanie odpowiedniego zaktualizowanego zarządzenia Rektora URK.  **T.A36.** Wszyscy pracownicy naukowi (R1-R4) mają dostęp do informacji o systemie ocen pracowniczych. |
| **A37** - powołanie zespołu rektorskiego do rozwiązywania konfliktów w URK | (-/+) G.34. Skargi/odwołania | do grudnia 2022 | Rektor | **I.A37.** Wydanie zarządzenia Rektora URK.  **T.A37.** URK posiada odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów pracowniczych. Przy URK działa Rada Rozwiązywania Konfliktów. |
| **A38** - aktywizacja pracowników naukowych do działania w organach decyzyjnych Uczelni (organizacja spotkań informacyjnych). | (+/-) G.35, Udział w organach decyzyjnych | do czerwca 2023 | Prorektor ds. Ogólnych | **I.A38a**. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  **I.A38b.** Spotkania z pracownikami i doktorantami przed wyborem do organów decyzyjnych URK.  **T.A38.** Naukowcy i doktoranci są bardziej zainteresowani uczestnictwem w organach decyzyjnych Uczelni |
| **A39** - opracowanie wytycznych dla organów doradczych URK (rad wydziałów, komisji rektorskich i senackich) w sprawie zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK na podstawie kwalifikacji zawodowych; | (+/-) G.36. Relacje z przełożonymi  (-/+) G.37. Nadzór i obowiązki zarządcze | do czerwca 2023 | Prorektor ds. Ogólnych / Senacka Komisja Organizacyjno - Statutowa | **I.A39.** Wytyczne dla organów doradczych URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie, rektorskie i wydziałowe) dotyczące zasad opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK opublikowane na stronie internetowej uczelni.  **T.A39**. Gremia doradcze URK (kolegia wydziałowe, komisje senackie i rektorskie, komisje dziekańskie), a także wszyscy pracownicy naukowi (R1-R4) znają zasady opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze w URK. |
| **A40** - aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadry akademickiej, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni | (-/+) G.38. Kontynuacja rozwoju zawodowego  (-/+) G.39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego | do stycznia 2023 r.  i dalej | Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Szkoła Doktorska | **I.A40a.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e- mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów.  **I.A40b.** Szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności zawodowych w zakresie aplikowania w grantach finansowanych ze źródeł zewnętrznych, takich jak: innowacyjny program strategicznego rozwoju uczelni.  **T.A40a**. Naukowcy (R1-R4) mają zapewnione niezbędne wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery.  **T.A40b**. Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach finansowanych ze źródeł zewnętrznych. |
| **A41** - aplikowanie w programach finansowanych ze środków zewnętrznych związanych  z dofinansowaniem staży naukowych zagranicznych i krajowych nauczycieli akademickich | Centrum Administracyjnego Wsparcia Projektów / Biuro Współpracy i Wymiany Międzynarodowej | **I.A41a**. Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci.  **I.A41b.** Szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności zawodowych w zakresie aplikowania o granty finansowane ze źródeł zewnętrznych, takich jak dofinansowanie zagranicznych i krajowych stypendiów naukowo-badawczych.  **T.A41a.** Zapewnienie naukowcom niezbędnego wsparcia zawodowego w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na wszystkich etapach kariery.  **T.A41b.** Naukowcy z URK i doktoranci mają lepsze umiejętności aplikowania w programach zewnętrznych finansowanych z międzynarodowych źródeł. |
| **A42** - rozpowszechnianie informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach pozyskiwania funduszy | **I. A42.** Wysyłanie newslettera i wiadomości e-mail do wszystkich pracowników uczelni i doktorantów. studenci.  **T.A42**. Wszyscy badacze (R1-R4) mają dostęp do informacji o dostępnych programach, szkoleniach i możliwościach finansowania. |
| **A43** - wyznaczenie – poza zwierzchnikiem służbowym i rzecznikiem akademickim URK – na każdym wydziale lub dla każdej dyscypliny naukowej osoby, do której mogą zgłaszać się doktoranci  i młodzi naukowcy w kwestiach związanych  z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. | (+/-) G.40. Nadzór | do stycznia 2023 | Rady poszczególnych dyscyplin naukowych | **I.A43** Powołanie dla każdej dyscypliny naukowej opiekuna, który pomaga młodym naukowcom w rozwoju ich karier naukowych.  **T.A43.** Młodzi naukowcy mają możliwość zwrócenia się do korepetytora w celu uzyskania niezbędnych informacji dotyczących rozwoju kariery i wykonywania obowiązków zawodowych. |