

## Analiza Rozbieżności [GAP] (lista kontrolna Karty i Kodeksu)

Numer sprawy: 2021PL665028

Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Dane kontaktowe organizacji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Polska

### Przegląd Analizy Rozbieżności [GAP]

Karta i Kodeks stanowią podstawę analizy rozbieżności [GAP]. W celu zapewnienia spójności, 40 zasad zostało przenieumerowanych pod następującymi nagłówkami. Proszę podać poniżej wyniki analizy rozbieżności [GAP] swojej organizacji. Jeśli Państwa organizacja obecnie nie spełnia w pełni kryteriów, prosimy o wyszczególnienie, czy krajowe przepisy dotyczące organizacji mogą ograniczać implementację Karty, jakie inicjatywy zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji lub jakie są nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji. Aby wspomóc strategię rekrutacyjną organizacji, specjalna lista kontrolna samooceny została przygotowana dla otwartych, przejrzystych i opartych na kryteriach merytorycznych zasadach rekrutacji [OTM-R].

### Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych: przegląd analizy rozbieżności [GAP]

- **Status:** w jakim stopniu organizacja spełnia poniższe zasady?
- **Realizacja** (++, +/- , -/+, --):
  - ++ w pełni wdrożony
  - +/- prawie, ale nie w pełni wdrożony
  - -/+częściowo wdrożony
  - -- niewystarczająco wdrożony
- **Rozbieżności [GAP]:** W przypadku --, -/+, lub +/-, proszę **wskazać rzeczywistą "rozbieżność"** pomiędzy zasadą a obecną praktyką w Państwa organizacji.
- **Przeszkody we wdrażaniu:** W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie krajowe/regionalne przepisy prawne lub regulacje organizacyjne, które obecnie utrudniają realizację
- **Podjęte inicjatywy/nowe propozycje:** W stosownych przypadkach proszę wymienić wszelkie inicjatywy, które zostały już podjęte w celu poprawy sytuacji i/lub nowe propozycje, które mogłyby zaradzić obecnej sytuacji.

Status				
	Aspekty etyczne i zawodowe	Wdrożenie	GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
1	Wolność prowadzenia badań naukowych	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce); posiadanie opracowanych dokumentów strategicznych: Statut KUL, Strategia rozwoju KUL i in. regulacje wewnętrzne
2	Zasady etyczne	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych; plan promowania zasad „Kodeks etyki pracownika naukowego PAN (KEPN PAN)”
3	Odpowiedzialność zawodowa	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce); posiadanie Statutu KUL, opracowanych Zasad polityki antyplagiatowej oraz badania oryginalności prac dyplomowych na KUL i in. regulacji wewnętrznych
4	Profesjonalne podejście	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie opracowanych dokumentów: Strategia rozwoju KUL; Regulamin organizacyjny KUL (m.in. opis kompetencji poszczególnych działów), Regulamin zarządzania projektami i in.
5	Zobowiązania umowne i prawne	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce); posiadanie Regulaminu pracy, Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej (...); systematyczna organizacja i przeprowadzenie szkoleń pracowników KUL w zakresie przeciwdziałania korupcji, BHP
6	Odpowiedzialność	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie Regulaminu udzielania zamówień i dokonywania zakupów w KUL, Regulamin zarządzania projektami; wsparcie Uniwersytetu w postaci odpowiednich jednostek administracyjnych (działów) ujętych w strukturze organizacyjnej KUL, Rzecznika Patentowego, audytora wewnętrznego i in.
7	Dobra praktyka w badaniach naukowych	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie Regulaminu pracy i in. regulacji wewnętrznych; przeprowadzanie szkoleń BHP oraz w zakresie

				ochrony danych osobowych; zatrudnienie Inspektora Ochrony Danych KUL
8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	++ w pełni wdrożony	-	funkcjonowanie Repozytorium Instytucjonalnego KUL, Centrum Komercjalizacji Nauki, Rzecznika Patentowego; działalność Oddziału Informacji Naukowej (BU); aplikowanie i implementacja projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (programy NAWA, MEiN)
9	Zaangażowanie społeczne	++ w pełni wdrożony	-	powołanie i działalność Zespołu Ekspertów KUL; organizacja Dni Otwartych KUL, udział w corocznie organizowanym Lubelskim Festiwalu Nauki; działalność Kół Naukowych, Uniwersyteckiej Poradni Prawnej, KUL CAN: Centrum Aktywizacji Osób z Niepełnosprawnością, poradni psychologicznej przy Poradni Zdrowia KUL; kształcenie metodą „Service Learning” umożliwiającej studentom praktyczne wykorzystanie teoretycznej wiedzy zdobytej podczas edukacji dzięki współpracy z organizacjami rządowymi, społecznymi i obywatelskimi
10	Brak dyskryminacji	++ w pełni wdrożony	-	kontynuacja prac zespołu powołanego do opracowania Planu Równości Płci KUL; funkcjonowanie Pełnomocnika Rektora KUL ds. przeciwdziałania mobbingowi
11	Systemy ocen pracowników	++ w pełni wdrożony	-	opracowane i stosowane kryteria oraz zasady oceny okresowej nauczycieli akademickich; opracowana procedura wyrażania przez studentów i doktorantów opinii o prowadzonych zajęciach dydaktycznych
	<b>Rekrutacja i dobór kadr</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu</b>	<b>Podjęte inicjatywy/nowe propozycje</b>
12	Rekrutacja	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
13	Rekrutacja (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	plan opracowania OTM-R KUL
14	Dobór kadr (Kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	przepisy prawa obowiązujące Uniwersytet w pewnym zakresie utrudniają realizację zasady	plan opracowania OTM-R KUL; kontynuacja prac zespołu powołanego do opracowania Planu Równości Płci KUL
15	Przejrzystość (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	brak praktyki w zakresie informowania o wynikach postępowania i informacji	plan opracowania OTM-R KUL

			zwrotnej w procesie rekrutacji pracowników naukowych	
16	Ocena zasług (Kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	braki w zakresie informacji o wszystkich istotnych elementach dorobku naukowego kandydatów	wystandaryzowanie wzorca CV
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	-
18	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	braki w zakresie informacji o wszystkich istotnych elementach dorobku naukowego kandydatów	wystandaryzowanie wzorca CV
19	Uznawanie kwalifikacji (kodeks)	-/+częściowo wdrożony	przepisy prawa obowiązujące Uniwersytet w pewnym zakresie utrudniają realizację zasady	zaplanowanie i realizacja działań mających na celu uwzględnienie kwalifikacji nieformalnych
20	Staż pracy (kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
	<b>Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu</b>	<b>Podjęte inicjatywy/nowe propozycje</b>
22	Uznanie zawodu	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
23	Środowisko badań naukowych	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	braki w infrastrukturze teleinformatycznej wynikające ze zużycia istniejących elementów infrastruktury oraz dynamicznego rozwoju badań naukowych	realizacja i opracowanie nowych projektów finansowanych ze środków zewnętrznych mających na celu rozbudowę istniejących zasobów a także zakup nowych elementów infrastruktury
24	Warunki pracy	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), ze Statutem KUL, Regulaminem pracy KUL
25	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), ze Statutem KUL, Regulaminem pracy KUL
26	Finansowanie i wynagrodzenie	++ w pełni wdrożony	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), Regulaminem

				pracy i in. regulacjami wewnętrznymi
27	Równowaga płci	++ w pełni wdrożony	-	kontynuacja prac zespołu powołanego do opracowania Planu Równości Płci KUL
28	Rozwój kariery naukowej	-- niewystarczająco wdrożony	brak opracowanych ścieżek karier zawodowych dla pracowników naukowych	aktywności zaplanowane w Planie działań
29	Wartość mobilności	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
30	Dostęp do doradztwa zawodowego	-- niewystarczająco wdrożony	brak rozwiązań, praktyki w tym zakresie	aktywności zaplanowane w Planie działań
31	Prawa własności intelektualnej	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
32	Współautorstwo	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
33	Nauczanie	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	niewystarczający nadzór nad nauczycielami przez kierowników zespołów, nieoptymalne zasady powierzania zajęć dydaktycznych	przeгляд regulacji dot. powierzania zajęć dydaktycznych; wystandaryzowanie zasad opieki nad zespołem katedry przez kierowników
34	Skargi i apelacje	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych
35	Wpływ na organy decyzyjne	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji i stosowanych rozwiązań wewnętrznych
	<b>Szkolenie i rozwój</b>	<b>Wdrożenie</b>	<b>GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu</b>	<b>Podjęte inicjatywy/nowe propozycje</b>
36	Relacje z opiekunem naukowym	-/+częściowo wdrożony	brak określonego dokumentu ustanawiającego zbiór podstawowych zasad i norm postępowania oraz dobrych praktyk w sprawowaniu opieki naukowej i formowaniu postaw i umiejętności młodych adeptów nauki; brak obowiązku informowania, rejestrowania postępu, raportowania z zakresu opieki nad początkującymi naukowcami; brak adekwatnego systemu szkoleń umożliwiającego rozwój umiejętności w zakresie pełnienia roli mentora, tutora	posiadanie opracowanego Regulaminu Szkoły Doktorskiej; pozyskiwanie projektów finansowanych ze środków zewnętrznych na realizację usług szkoleniowych
37	Nadzór i obowiązki w	-/+częściowo	brak Strategii rozwoju kariery	posiadanie opracowanego Regulaminu pracy,

	zakresie zarządzania	wdrożony	zawodowej; brak uczelnianego systemu opieki mentorskiej nad młodszymi naukowcami	Strategii Rozwoju KUL, Regulaminu Szkoły Doktorskiej; pozyskiwanie projektów finansowanych ze środków zewnętrznych na realizację usług szkoleniowych; funkcjonowanie Pełnomocnika Rektora KUL ds. przeciwdziałania mobbingowi; kontynuacja prac zespołu powołanego do opracowania Planu Równości Płci KUL
38	Kontynuacja rozwoju naukowego	-/+częściowo wdrożony	brak Strategii rozwoju kariery zawodowej; brak jasno określonych regulacji dotyczących nadzoru nad realizacją tego obowiązku przez bezpośrednich przełożonych nauczyciela akademickiego	posiadanie Strategii Rozwoju KUL, Regulaminu pracy, wdrażanie reguł oceny nauczycieli akademickich
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	brak nowoczesnej, wewnątrzuczelnianej platformy szkoleniowej z możliwością dostępu do szkoleń online w każdym czasie, z możliwością uzyskania certyfikatu; ograniczone możliwości finansowania i organizacji wyspecjalizowanych szkoleń przez dyrektorów instytutów uwzględniających specjalizację naukową i profil pracowników naukowych	pozyskiwanie projektów finansowanych ze środków zewnętrznych na realizację usług szkoleniowych
40	Opieka naukowa	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	brak określonego dokumentu ustanawiającego zbiór podstawowych zasad i norm postępowania oraz dobrych praktyk w sprawowaniu opieki naukowej i formowaniu postaw i umiejętności młodych adeptów nauki; brak obowiązku informowania, rejestrowania postępu, raportowania z	posiadanie opracowanego Regulaminu Szkoły Doktorskiej; pozyskiwanie projektów finansowanych ze środków pozauczelnianych na realizację usług szkoleniowych

			zakresu opieki nad początkującymi naukowcami	
--	--	--	---	--