

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. Racławickie 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 (https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html)
2	Zasady etyczne	+/- prawie, ale nie 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, w tym integracja z Jednolitym Systemem Antyplagiatowym (https://jsa.opi.org.pl/home/login)
4	Profesjonalne podejście	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	posiadanie opracowanych dokumentów: Strategia rozwoju KUL, Regulamin organizacyjny KUL (m.in. opis kompetencji poszczególnych działów), 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, Zasad i szczegółowych wymagań kwalifikacyjnych dla kandydatów przy awansach w grupie nauczycieli akademickich na stanowiska badawczo-dydaktyczne, badawcze i dydaktyczne; 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 merytoryczne i administracyjne Uniwersytetu w postaci odpowiednich jednostek organizacyjnych (działów) ujętych w strukturze organizacyjnej KUL, Rzecznika Patentowego, audytora wewnętrznego i in.
7	Dobra praktyka w badaniach naukowych	+/- prawie, ale nie 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,	++ w pełni	-	funkcjonowanie Repozytorium Instytucjonalnego KUL, Centrum

	wykorzystywanie wyników	wdrożony		Komercjalizacji Nauki, Rzecznika Patentowego; działalność Oddziału Informacji Naukowej (BU, https://katalog.kul.pl/discovery/search?vid=48OMNIS_KUL:KUL); aplikowanie i realizacja projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (programy NCN, NCBiR, NAWA, MNiSW)
9	Zaangażowanie społeczne	++ w pełni wdrożony	-	powołanie i działalność Zespołu Ekspertów KUL; organizacja Dni Otwartych KUL, udział w corocznie organizowanym Lubelskim Festiwalu Nauki (https://www.kul.pl/lubelski-festiwal-nauki-2023,art_103826.html); 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 (https://www.kul.pl/o-projekcie,110538.html)
10	Brak dyskryminacji	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	wdrożono Plan Równości Płci KUL; funkcjonowanie Pełnomocnika Rektora KUL ds. równego traktowania
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
	Rekrutacja i dobór kadr	Wdrożenie	GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
12	Rekrutacja	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy (https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html), obowiązkowe publikowanie ogłoszeń na portalu Uczelni (BIP), portalach MNiSW oraz EURAXESS (https://www.kul.pl/euraxess,art_105601.html)
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
15	Przejrzystość (kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	brak praktyki w zakresie informowania o wynikach	plan opracowania OTM-R KUL

			postępowania i informacji 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 ujmującego wszystkie kategorie elementy dorobku kandydatów
17	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (Kodeks)	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	wystandaryzowanie wzorca CV ujmującego informacje o przerwach w przebiegu kariery naukowej
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 ujmującego wszystkie kategorie elementy dorobku kandydatów
19	Uznawanie kwalifikacji (kodeks)	-/+częściowo wdrożony	przepisy prawa obowiązujące Uniwersytet w pewnym zakresie utrudniają realizację zasady	wystandaryzowanie wzorca CV, zaplanowanie i realizacja działań mających na celu uwzględnienie kwalifikacji nieformalnych
20	Staż pracy (kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy,
21	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (Kodeks)	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy, Zasady awansowania
	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Wdrożenie	GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
22	Uznanie zawodu	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych: Statutu KUL, Regulamin pracy,
23	Środowisko badań naukowych	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	zakup i wdrożenie nowego rozwiązania informatycznego typu CRIS - system Omega-PSIR - https://www.omegapsir.io/ , opracowanie stałej oferty szkoleniowej dla nauczycieli akademickich
24	Warunki pracy	+/- prawie, ale nie 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	++ w pełni	-	postępowanie zgodnie z wymaganiami ustawowymi (Ustawa z

	zatrudnienie	wdrożony		dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), ze Statutem KUL, Regulaminem pracy KUL
26	Finansowanie i wynagrodzenie	+/- prawie, ale nie 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	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	kontynuacja wdrożenia 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, ocena okresowa, awanse zawodowe, wystandaryzowanie wzorca CV
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, w szczególności Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej (...), oferta szkoleń dla pracowników, wsparcie rzeczownika patentowego,
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	+/- prawie, ale nie w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji wewnętrznych określających zasady rozpatrywania skarg i wniosków, działalność Rzecznika Akademickiego (Ombudsman)
35	Wpływ na organy decyzyjne	++ w pełni wdrożony	-	posiadanie regulacji i stosowanych rozwiązań wewnętrznych w postaci funkcjonowania organów przedstawicielskich i opiniodawczych, w szczególności komisji uniwersyteckich oraz wydziałowych
	Szkolenie i rozwój	Wdrożenie	GAP [rozbieżności]/ Przeszkody we wdrażaniu	Podjęte inicjatywy/nowe propozycje
36	Relacje z opiekunem naukowym	-- niewystarczająco wdrożony	brak określonego dokumentu ustanawiającego	posiadanie opracowanego Regulaminu Szkoły Doktorskiej (https://phd.kul.pl/)

			zbiór podstawowych zasad i norm postępowania oraz dobrych praktyk w sprawowaniu opieki naukowej i formowaniu postaw i umiejętności młodych naukowców; brak obowiązku informowania, rejestrowania postępu, raportowania z zakresu opieki nad początkującymi naukowcami	
37	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	-/+częściowo wdrożony	brak Strategii rozwoju kariery zawodowej; brak uczelnianego systemu opieki mentorskiej nad młodszymi naukowcami	posiadanie opracowanego Regulaminu pracy, Strategii IDUB (https://bip.kul.lublin.pl/akty-prawne,16066.html), Regulaminu Szkoły Doktorskiej (https://phd.kul.pl/)
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, Strategia IDUB, Regulaminu pracy, Zasady awansowania nauczycieli akademickich
39	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	-/+częściowo wdrożony	-	funkcjonowanie polityki informowania o dostępnych szkoleniach w formie aktualności publikowanych przez odpowiedzialne jednostki organizacyjne w wewnętrznym systemie informatycznym
40	Opieka naukowa	-/+częściowo wdrożony	brak określonego dokumentu ustanawiającego zbiór podstawowych zasad i norm postępowania oraz dobrych praktyk w	posiadanie opracowanego Regulaminu Szkoły Doktorskiej

			<p>sprawowaniu opieki naukowej i formowaniu postaw i umiejętności młodych adeptów nauki; brak obowiązku informowania, rejestrowania postępu, raportowania z zakresu opieki nad początkującymi naukowcami</p>	
--	--	--	--	--