

Otwarte, przejrzyste i oparte na kompetencjach kandydatów zasady rekrutacji pracowników naukowych

OTM-R

Szkolenie wewnętrzne dla osób zaangażowanych w proces
rekrutacji pracowników naukowych w IUNG-PIB

Monika Kowalik

Koordinator ds. wdrażania HRS4R



Puławy, 12.09.2018 r.

Czym jest OTM-R

OTM-R czyli **Open, Transparent and Merit-based Recruitment**, to **otwarte, przejrzyste procesy rekrutacji naukowców oparte na kwalifikacjach kandydata**. Jeden z kluczowych wpływających na otwartości dostępu do rynku pracy dla naukowców w Unii Europejskiej.

- ❑ **OPEN/OTWARTE** = dotarcie do jak najszerszego grona kandydatów
- ❑ **TRANSPARENT/PRZEJRZYSTE** = przejrzyste kryteria, stosowanie przejrzystych procedur
- ❑ **MERIT-BASED/OPARTE NA KOMPETENCJACH** = obiektywna i adekwatna ocena kandydatów: sprawiedliwe kryteria, sprawiedliwy dobór Komisji Rekrutacyjnej, uczciwa procedura bez nepotyzmu, niejasnych procedur, niesprawiedliwego traktowania

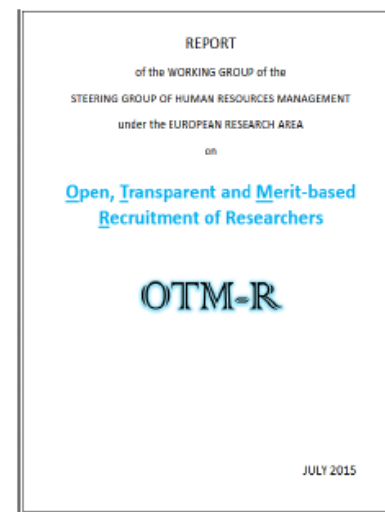
OTM-R został uwzględniony w Europejskiej Mapie Drogowej
i zmienionej strategii HRS4R!

Czym jest OTM-R

Raport grupy roboczej KE (SGHRM) = rekomendacje dotyczące zasad wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Na opracowane w 2015 r. roku wytyczne OTM-R składają się:

- **korzyści** płynące ze stosowania zasad,
- **zasady i wskazówki** dotyczące procesu OTM-R,
- ☒ **Lista kontrolna** dla instytucji: "czy robimy to, co mówimy, że robimy?"
- wskazówki, krok po kroku, **jak ulepszać** proces rekrutacji,
- przykłady **dobrych praktyk** z całej Europy



Celem stosowania powyższych zasad jest zwiększenie efektywności krajowych systemów badań, gdzie szansa zatrudnienia będzie **wyrównana**, a współpraca międzynarodowa wpływająca na zintensyfikowanie wiedzy naukowej - **rozszerzona**.

Po co się spotykamy?

- **Strategia HRS4R** – aktualizacja dot. zasad OTM-R od 1 stycznia 2017 r.: Każdy pracownik zaangażowany w rekrutację musi być specjalnie przeszkolony w tym zakresie (pkt 4.2.6 raportu),
- Zobowiązania wynikające z **art. 32a z Grant Agreement H2020** „*Recruitment and Working Conditions*” oraz ewentualnych konsekwencji – **art. 32b**
- Coroczna ocena wdrażania Strategii HRS4R przez ekspertów KE, w tym przestrzegania zasad OTM-R w IUNG na podstawie wskaźników monitorujących postęp.



Po co stosować zasady przejrzystej rekrutacji

Zatrudnianie najlepszych osób do pracy

zwiększenie efektywności krajowych systemów badań

wyrównywanie szans w zatrudnianiu (np. kobiet)

zwiększanie współpracy międzynarodowej

wymiana wiedzy naukowej

Najważniejszymi kwestie w OTM-R są:

- Zasady dotyczące OTM-R powinny być opublikowane na stronie Instytutu w łatwo dostępnym miejscu (4.2.3).
- Ewaluacja zasad OTM-R powinna być stale monitorowana (pkt 4.2.4).
- Internal OTM-R guide: „**Regulamin określający zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe**” i **Załącznik 1 „Zasady oceny i selekcji kandydatów na stanowisk naukowe”** (pkt 4.2.5)
- Pracownicy biorący udział w procesie rekrutacji naukowców **powinni być do tego celu specjalnie przeszkoleni** (4.2.6).
- Wskazane jest korzystanie z narzędzi elektronicznych do rekrutacji – E-TOOLS (pkt. 4.2.7) – zapewnienie dostępu do ofert pracy kandydatom z zagranicy i zniwelowanie kosztów dojazdu.

Więcej informacji na temat OTM-R można znaleźć w poniższym linku:

http://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-finaldoc_0.pdf

OTM-R – najważniejsze kwestie cd. – Ogłoszenia o pracę i etap aplikowania

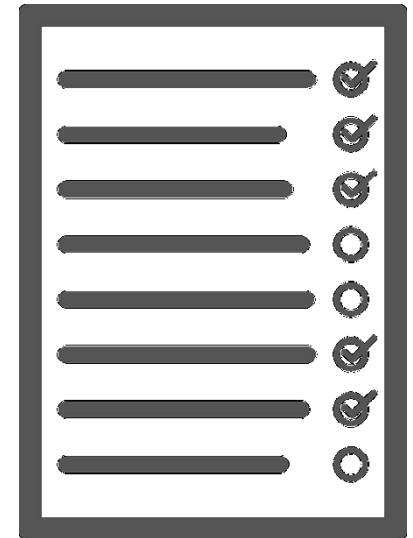
- Zminimalizowana **biurokracja** w stosunku do kandydata (np. w kwestii dokumentów poświadczających kwalifikacje i ich tłumaczeń, liczby wymaganych kopii itp.);
- **Kwestie językowe:** Czy znajomość j. polskiego jest konieczna na danym stanowisku? czy może być dodatkowym atutem? Czy znajomość j. będzie potrzebna w późniejszym czasie? Czy pracodawca przewiduje kurs języka?
- **Publikowanie ogłoszenia - w j. polskim i w angielskim!** w jakim języku odbędzie się rozmowa kwalifikacyjna? Czy członkowie Komisji Rekrutacyjnej znają angielski w wystarczającym stopniu?

Rekrutacja zgodnie z OTM-R:

- Wszystkie nowe stanowiska pracy dla naukowców i możliwości stypendialne ogłaszane publicznie (jak największy zasięg);
- J.w. – również w języku angielskim;
- Ogłoszenia zawierają jasny opis stanowiska pracy;
- Ogłoszenia zawierają wymagania dotyczące stanowiska lub stypendium oraz kryteria selekcji;
- Wystarczający czas od ogłoszenia do ostatniego dnia na złożenie dokumentów;
- Jasne zasady powoływania Komisji Konkursowej (liczba i funkcje członków, włączenie ekspertów z innych jednostek (spoza IUNG), równowaga płci;
- Informacja zwrotna dla **WSZYSTKICH** kandydatów;
- Mechanizm składania ODWOŁAŃ od nieuzyskania rekomendacji Komisji do zatrudnienia / **składania skarg** na nieprawidłowy przebieg prac Komisji;
- Uwzględnienie wartości mobilności, kwalifikacji i doświadczenia (włączając w to np. doświadczenia z innych branż np. przemysłu);

OTM-R – 3 fazy rekrutacji

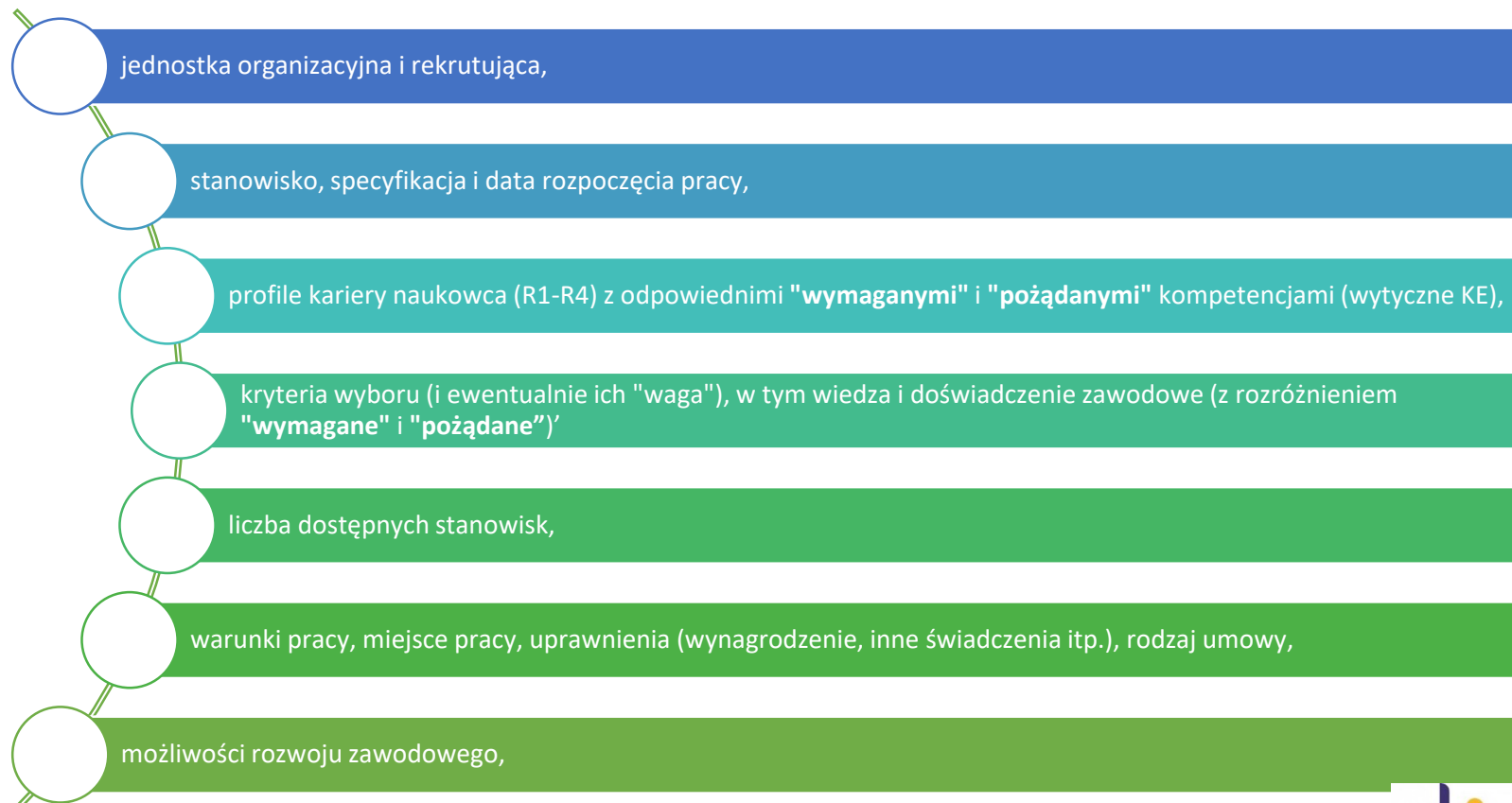
- a) Ogłoszenia o pracę i etap aplikowania
- b) Ocena i selekcja kandydatów
- c) Informowanie kandydatów



a) Ogłoszenie o pracę

Zgodnie z zasadami **Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**, zaleca się, aby ogłoszenie o pracy i opis wymagań były możliwie zwarte i zawierały linki do bardziej szczegółowych informacji w Internecie (**pkt 4.4.1a raportu**) .

Wnioskodawcy powinni być w stanie znaleźć informacje takie jak:



a) Ogłoszenie o pracę

Ogłoszenie powinno również zawierać:



procedurę składania wniosków i datę zakończenia ich przyjmowania, która powinna co do zasady wynosić co najmniej **2 miesiące od daty publikacji i uwzględniać okresy świąteczne**

odniesienie do **polityki OTM-R** instytucji (http://hr.iung.pulawy.pl/doc/pl/iung_otmr_polityka.pdf - pkt 4.2.3)

odniesienie do **polityki równości szans** Instytutu – wskazane „działania proaktywne” (<http://biper.iung.pulawy.pl/intra/images/pdf/zarz/Zarz%C4%85dzenie%20002-35.%202017%20z%2007.09.2017.pdf>)

szczegóły kontaktu

Wszystkie oferty pracy powinny być publikowane na portalu EURAXESS

Każde odstępstwo od powyższych zasad powinno być należycie uzasadnione w procedurze rekrutacyjnej.

2) Faza oceny i selekcji

A) dobór Komisji Konkursowej

- Przejrzysty, publicznie dostępny proces doboru Komisji Rekrutacyjnej;
- Członkowie Komisji niezależni, bez konfliktu interesów, rekrutacja oparta na merytorycznej ocenie, opartej na dowodach a nie subiektywnych kryteriach czy osobistych preferencjach;
- Min. 3 członków w Komisji (w IUNG-u min. 5 osób);
- Równowaga płci (nie mniej niż 1/3 Komisji reprezentująca jedną płć);
- **Wskazane jest**, aby w składzie byli Komisji członkowie z innych jednostek (spoza Instytutu) (4.4.2);
- Komisja, w całości powinna mieć odpowiednie doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje aby oceniać kandydatów.

B) Przegląd kandydatów i rozmowy kwalifikacyjne

- zdalnie skype, telefon lub osobiście;
- Wszyscy kandydaci powinni być traktowani równo, wg tych samych zasad;
- Wskazane, aby skład Komisji był taki sam we wszystkich etapach rekrutacji;
- W przypadku rozmów osobistych z kandydatami (z zagranicy) **jednostka winna pokryć koszty podróży i zakwaterowania kandydata.**

C) Ocena zasług i przyszłego potencjału

- Kryteria selekcji kandydatów na podstawie ich osiągnięć, dostosowane do poziomu kariery zawodowej np. w przypadku naukowca R1 przyszły potencjał przeważa nad przeszłością;
- Ocena zasług powinna być jakościowa i brać pod uwagę doświadczenie np. w innych branżach;
- Kryteria oceny zależne od stanowiska (**Załącznik 1 do regulaminu określającego zasady i trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe**) – zgodnie z *the European Framework for Research Careers (R1-R4)*.

3) Faza informowania kandydatów

A) Odpowiedź (feedback)

- W ramach zasady transparentności wszyscy kandydaci dostają odpowiedź na piśmie lub formie elektronicznej na koniec procesu rekrutacyjnego, ewentualnie w ciągu miesiąca **bez niepotrzebnej zwłoki**;
- Informacja **o słabych i mocnych stronach** dla kandydatów zaproszonych na rozmowy;
- Informacja dla pozostałych o przyczynie odrzucenia aplikacji;
- Każdy kandydat jest uprawniony do otrzymania dodatkowych informacji zwrotnych na żądanie.

B) Mechanizm składania skarg do Instytutu – niesprawiedliwie, niepoprawnie ocenieni kandydaci. Publiczna, przejrzysta procedura. Odpowiedź do 1 miesiąca.

Zasady Karty& Kodeksu w odniesieniu do warunków pracy

- Wolność badań naukowych,
- Jawność/Odpowiedzialność badacza
- Brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną, kulturę itd.;
- Warunki zatrudnienia
- Współpraca naukowa (środowisko naukowe);
- Wysokość płacy i świadczenia socjalne,
- Stabilność i zasady utrzymania zatrudnienia,
- Równowaga płci,
- Prawa Własności Intelektualnej,
- Procedura skarg i odwołań,
- Możliwość zasiadania w organach decyzyjnych jednostki (np. Rada Naukowa).

Zasady Karty& Kodeksu w odniesieniu do rozwoju kariery

- Rozwijanie kariery zawodowej naukowca;
- Dostęp do szkoleń dla naukowców i ciągły rozwój (niezależnie od poziomu kariery naukowca);
- Wspieranie mobilności;
- Dostęp do doradztwa zawodowego;
- Jakość opieki nad doktorantami;
- Wprowadzenie systemu oceny w jednostce.

OTM-R a regulacje IUNG-PIB i prawo polskie (i UE)

Obowiązujące Zarządzenia Dyrektora IUNG-PIB:

- w sprawie zasad etycznych pracy naukowej w IUNG-PIB - **Kodeks etyki pracownika naukowego**
- w sprawie powołania **grupy mentorów** w IUNG-PIB
- w sprawie powołania **Zespołu d/s wdrożenia Strategii HR dla Naukowców** oraz polityki otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji (**OTM-R**) zobacz...
- w sprawie wprowadzenia Regulaminu delegowania i rozliczania kosztów podróży służbowych oraz wyjazdów w ramach **urlopów naukowych i szkoleniowych** zobacz...
- w sprawie zasad **dobrych praktyk w relacjach doktoranta z opiekunem i promotorem pracy doktorskiej**
- w sprawie regulaminu określającego zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe (załącznik nr 1) wraz załącznikiem do regulaminu – zasady oceny i selekcji kandydatów na stanowiska naukowe w IUNG-PIB
- w sprawie **zasad i kryteriów zatrudniania na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych** w IUNG-PIB
- w sprawie wprowadzenia Polityki Bezpieczeństwa Informacji w zakresie przetwarzania danych osobowych

USTAWA z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych

Pytania?

Platforma dla prac. naukowych, doktorantów i kandydatów

www.hr.iung.pulawy.pl

The screenshot displays the IUNG-PIB portal. At the top, the browser address bar shows the URL www.hr.iung.pulawy.pl. The website header features the IUNG logo and the text "IUNG-PIB pracownicy". Below this is a blue navigation bar with tabs: "Ogólne", "HRS4R", "OTM-R" (highlighted with a red circle and a red arrow), "Pracownicy", "Doktoranci", and "Kandydaci".

On the left side, there is a language selector with "Polski" and "English" options. Below it, a section titled "Ostatnie posty" (Latest posts) lists several entries, including "Posiedzenie Zespołu d/s wdrożenia Strategii HR dla Naukowców oraz polityki otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji (OTM-R)" dated 09/06/2018.

The main content area features a large article titled "Posiedzenie Zespołu d/s wdrożenia Strategii HR dla Naukowców oraz polityki otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji (OTM-R)" dated 09/06/2018. The article text discusses the meeting of the HR Strategy Implementation Committee for researchers and the transparent recruitment process (OTM-R) on August 31, 2018. It mentions the interim assessment by the European Commission and the analysis of the current state of HR activities in HRS4R.

On the right side, there is a search bar labeled "Search" and a "Kategorie" (Categories) section listing various topics with their respective counts: Aktualności (2), Doktoranci (5), Horyzont 2020 (1), HRS4R (5), Kandydaci (2), Ogólne (2), OTM-R (4), Pracownicy (5), and Wyróżnienie HR (3).