Otwarta, przejrzysta i oparta na osiągnięciach - rekrutacja pracowników naukowych

OTM-R

Czeklista dla instytucji wdrażających	Otwarta	Przejrzysta	Oparta na osiągnięciach	Odpowiedź: Całkowicie tak/ *Zasadniczo tak/ Częściowo/Nie*	Sugerowane wskaźniki (lub forma weryfikacji)
OTM-R system					
1. Czy udostępniliśmy on-line nasze założenia opisujące otwarte, przejrzyste i oparte na osiągnięciach zasady rekrutacji pracowników naukowych OTM-R (w języku ojczystym i po angielsku)?	x	x	x	Częściowo	PŁ jest w trakcie tworzenia Polityki OTM-R. W chwili obecnej uczelnia opiera się na: Ustawie o Szkolnictwie Wyższym http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20051641365/U/D20051365Lj.pdf Kodeksie Pracy http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf Statucie Politechniki Łódzkiej https://politechnikalodzka.ssdip.bip.gov.pl/statut-pl/statut-politechniki-lodzkiej.html Kodeksie „Dobre praktyki w szkołach wyższych" oprac. przez Fundację Rektorów Polskich http://bip.us.edu.pl/sites/bip.us.edu.pl/files/prawo/zal_do_166_2017_3.pdf Kodeksie „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" https://adm.edu.p.lodz.pl/mod/page/view.php?id=2044 Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. https://www.p.lodz.pl/sites/default/files/pliki/europejska_karta_naukowca_oraz_kodeks_postepowania_przy_rekrutacji_pracownikow_naukowych.pdf

2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik komunikujący w sposób jednoznaczny nasze procedury rekrutacji na zasadach OTM-R i praktyki dotyczące wszystkich stanowisk?	x	x	x	Zasadniczo tak	W celu udostępnienia wszystkim pracownikom PŁ głównych założeń OTM-R powstał Kodeks „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej", który zawiera wybrane elementy OTM-R dot. zatrudnienia pracowników naukowych. Informacje na ten temat zostały rozesłane do wszystkich pracowników wraz z pismem Rektora oraz są dostępne w zasobach uczelnianego Intranetu. Ostatnia aktualizacja miała miejsce 9.02.2018 r. Ponadto do Planu Działań na lata 2018 - 2021 zostało wprowadzone zadanie związane z opracowaniem dodatkowych dokumentów w postaci procedur oraz formularzy związanych z organizowaniem konkursów na stanowisko pracownika naukowego (Działanie A.1.1).
3. Czy wszyscy zaangażowani w proces zostali odpowiednio przeszkoleni w obszarze OTM-R?	x	x	x	Częściowo	Przeszkoleni zostali pracownicy Działu Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich i przewiduje dalsze szkolenia w tym zakresie.
4. Czy wykorzystujemy (w odpowiednim stopniu) narzędzia rekrutacyjne?	x	x		Zasadniczo tak	Obecnie PŁ korzysta z narzędzi: EURAXESS https://euraxess.ec.europa.eu/jobs Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl Politechniki Łódzkiej https://www.p.lodz.pl/pl/lista/praca-dla-naukowca Uczelnia planuje stworzenie narzędzi rekrutacyjnych odnośnie procedur oraz formularzy.
5. Czy stosujemy system badania jakości naszych praktyk OTM-R?	x	x	x	Nie	Obecnie PŁ nie posiada takiego systemu, ale jego stworzenie jest planowane.
6. Czy nasza polityka wewnętrzna w zakresie OTM-R zachęca do rekrutacji kandydatów z zewnątrz?	x	x	x	Zasadniczo tak	Ogłoszenia o konkursach są umieszczane na stronie internetowej PŁ oraz na stronie: Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, a także na stronie Komisji Europejskiej, w portalu EURAXESS . Zgodnie z zaleceniami Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" okres pomiędzy

					umieszczeniem ogłoszenia, a terminem nadsyłania aplikacji wynosi co najmniej 30 dni, co umożliwia dotarcie z informacją o konkursie do możliwie szerokiego grona osób zainteresowanych złożeniem dokumentów aplikacyjnych. Zgodnie z Planem Działań na lata 2018 – 2021 stosowanie zasad zawartych w kodeksie „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" będzie monitorowane (Działanie A.1.1).
7. Czy nasze aktualne polityki wewnętrzne dotyczące OTM-R są zgodne z polityką przyciągania badaczy z zagranicy?	x	x	x	Zasadniczo tak	Ogłoszenia o konkursach są umieszczane w wersji polskiej na stronie internetowej uczelni, znajduje się tam również link odsyłający do tych samych ogłoszeń, zamieszczonych w języku angielskim, na stronie Komisji Europejskiej, w portalu EURAXESS. Okres pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia, a terminem nadsyłania aplikacji wynosi co najmniej 30 dni, co umożliwia dotarcie z informacją o konkursie do możliwie szerokiego grona osób zainteresowanych złożeniem dokumentów aplikacyjnych. Istnieje możliwość przesłania aplikacji za pomocą drogi elektronicznej. W przypadku braku możliwości osobistego uczestnictwa kandydata, rozmowa kwalifikacyjna może odbyć się przy wykorzystaniu nowoczesnych metod komunikacji.
8. Czy nasze aktualne polityki wewnętrzne dotyczące OTM-R są zgodne z polityką przyciągania grup niedoreprezentowanych?	x	x	x	Częściowo	W trakcie tworzenia Polityki OTM-R, PŁ umieści odpowiednie zalecenia dot. polityki przyciągania grup niedoreprezentowanych np. kobiet. Ogólne zasady obowiązujące obecnie na uczelni wspierają politykę równość płci. Ponadto uczelnia planuje dostosowanie strony internetowej do potrzeb osób niedowidzących (wersja czarno – żółta).
9. Czy nasze aktualne polityki wewnętrzne dotyczące OTM-R są zgodne z polityką zapewniania atrakcyjnych warunków pracy dla badaczy?	x	x	x	Zasadniczo tak	W formularzach dot. ogłoszeń o konkursach, które zostaną przygotowane zgodnie z realizacją Planu Działań na lata 2018-2021, znajdą się informacje dot. opisu profilu i zakresu badawczego jednostki ogłaszającej konkurs oraz warunki zatrudnienia. Ponadto PŁ zapewnia bogatą ofertę kulturalną oraz możliwość korzystania z ośrodków wypoczynkowych rozmieszczonych w różnych regionach kraju. Dodatkowo uczelnia dysponuje bogatym zapleczem sportowym.
10. Czy mamy narzędzia monitorowania, czy kandydują				Częściowo	Obecnie analizy są przygotowywane doraźnie. W trakcie tworzenia Polityki OTM-R, PŁ umieści odpowiednie zalecenia dot. utworzenia właściwych narzędzi monitorowania.

najbardziej wartościowi badacze?					
Reklama i faza ubiegania się o stanowisko					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) ogłaszania wakatów na stanowiska?	x	x		Zasadniczo tak	Uczelnia posiada jasno określone wytyczne dotyczące ogłaszania konkursów. Są one umieszczone w Kodeksie „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej”. Zgodnie z Planem Działań na lata 2018 – 2021 zostaną przygotowane wzory odpowiednich formularzy, które będą stanowiły dwujęzyczne szablony szczegółowo określające, jakie informacje powinny się znaleźć w ogłoszeniach umieszczanych na stronach EURAXESS-u, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Politechniki Łódzkiej.
12. Czy w reklamach umieszczamy odniesienia/łącza przewidziane w odnośnych elementach zestawu narzędzi? [patrz Rozdział 4.4.1 a)]	x	x		Zasadniczo tak	Po wprowadzeniu w życie wzorów formularzy, ogłoszenia konkursowe będą w pełni spełniać wymagania wskazane w OTM-R. Formularze te będą zawierały szczegółowy zakres treści, które powinny zostać zawarte w ogłoszeniu oraz informację o konieczności umieszczenia odpowiednich linków, przekierowujących na właściwe strony.
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, by upewnić się, że nasze ogłoszenia zyskają szerszy odbiór?	x	x		Zasadniczo tak	PŁ wykorzystuje możliwości, jakie daje EURAXESS, w celu zrekrutowania najbardziej wartościowych kandydatów zarówno z kraju, jak i zagranicy. PŁ stosuje tym samym zapis art. 118a pkt 2 Ustawy o Szkolnictwie Wyższym, który mówi o konieczności zamieszczania ogłoszeń „na stronach internetowych Komisji Europejskiej”. Ponadto Kodeks „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej” (Rozdz. 3) także nakłada obowiązek każdorazowego zamieszczania ogłoszeń na stronie EURAXESS i szczegółowo określa sposób, w jaki powinno to zostać zrobione.
14. Czy stosujemy inne narzędzia rekrutacyjne?	x	x		Nie	Z uwagi na wyczerpującą formułę istniejących procedur oraz miejsc publikacji, nie przewiduje się obecnie dodatkowych narzędzi rekrutacyjnych.
15. Czy obciążenie kandydata kwestiami administracyjnymi utrzymujemy na poziomie	x			Zasadniczo tak	Kandydaci są proszeni o dostarczenie jedynie niezbędnych dokumentów koniecznych w procesie rekrutacji. Rozdział 4 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na

minimalnym? [patrz Rozdział 4.4.1 b)]					stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej", w punktach 4.1 – 4.5 szczegółowo określa zasady na jakich dokumenty powinny zostać dostarczone, z wyraźnym zaznaczeniem, iż mogą one zostać przesłane również drogą elektroniczną.
Wybór i faza oceny kandydatur					
16. Czy posiadamy jasne reguły powoływania komisji rekrutacyjnych? [patrz Rozdział 4.4.2 a)]		x	x	Zasadniczo tak	Zasady te regulują zapisy statutu PŁ (Rozdz. V „Pracownicy uczelni"). Ponadto Rozdział 2 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej", w punktach 2.1 – 2.5 dokładnie określa zasady powoływania komisji konkursowych. Spełniają one kryteria zamieszczone w Rozdziale 4.4.2 OTM-R - jawny sposób powołania komisji konkursowej; skład komisji zostaje podany do publicznej wiadomości; w skład komisji wchodzi min. czterech członków; zachowane są zasady polityki równowagi płci; zalecony został udział ekspertów zewnętrznych wywodzących się z otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni; członkowie komisji posiadają odpowiednie doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i kompetencje do oceny kandydatów).
17. Czy posiadamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych?		x	x	Całkowicie tak	Zasady te regulują zapisy statutu PŁ (Rozdz. V „Pracownicy uczelni"). Ponadto zgodnie z Rozdziałem 2 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" (pkt 2.2 i 2.3) w skład komisji konkursowej wchodzą co najmniej cztery osoby: przewodniczący (kierownik jednostki wnioskującej o zatrudnienie lub jego zastępca); co najmniej dwie osoby reprezentujące tę samą lub pokrewną dyscyplinę nauki (wyznaczone przez kierownika jednostki wnioskującej); osoba mająca być bezpośrednim przełożonym zatrudnionego pracownika oraz zalecany jest udział eksperta zewnętrznego, który powinien wywodzić się z otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni (np. ze sfery biznesu lub przemysłu) albo być przedstawicielem zagranicznej uczelni partnerskiej. Ekspert powinien posiadać wiedzę i doświadczenie pokrywające się z kompetencjami pożądanymi u przyszłego pracownika.
18. Czy skład komisji uwzględnia równowagę płci?		x	x	Zasadniczo tak	Zgodnie z Rozdziałem 2 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" (pkt 2.2) powołując komisję konkursową uczelnia zmierza do zachowania równowagi płci zgodnie z polityką równości płci.
19. Czy posiadamy jasne wytyczne dotyczące komisji rekrutacyjnych w zakresie oceny osiągnięć			x	Częściowo	Zgodnie z Rozdziałem 2 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" (pkt 2.1 i 2.4) ustalając

zawodowych pozwalających wybrać najlepszego kandydata?					skład komisji uczelnia uwzględnia zróżnicowany staż zawodowy jej członków, tak aby mogli jak najlepiej zbadać przydatności kandydata do pracy na danym stanowisku.
Faza powoływania na stanowiska					
20. Czy po zakończeniu procedury wyboru kandydata przekazujemy informacje wszystkim ubiegającym się o stanowisko?		x		Zasadniczo tak	Zgodnie z Rozdziałem 8 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" (pkt 8.1 i 8.2) uczelnia zaleca udzielanie informacji zwrotnych wszystkim osobom, które zgłosiły udział w konkursie. Po pierwszym etapie jest to podziękowanie za wzięcie udziału w konkursie oraz informacja o niezakwalifikowaniu się do jej drugiego etapu. Na wniosek kandydata uczelnia może udzielić bardziej szczegółowych informacji. Indywidualna odpowiedź jest udzielana kandydatom, którzy zostali zakwalifikowani do drugiego etapu rekrutacji (rozmowa kwalifikacyjna), ale nie zostali ostatecznie rekomendowani przez komisję do zatrudnienia. Wybrany kandydat zostaje niezwłocznie poinformowany o decyzji komisji. Ponadto imię i nazwisko osoby wskazanej przez komisję konkursową do zatrudnienia wraz z informacją o liczbie wszystkich kandydatów, którzy wzięli udział w konkursie zostaje opublikowane na stronie internetowej uczelni.
21. Czy przekazujemy uczestniczącym w rozmowach rekrutacyjnych odpowiedni komentarz zwrotny?		x		Zasadniczo tak	Zgodnie z Rozdziałem 8 Kodeksu „Dobre praktyki przy organizacji konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Politechnice Łódzkiej" (pkt 8.2) osoby zakwalifikowane do drugiego etapu procesu rekrutacyjnego (rozmowa kwalifikacyjna), powinny otrzymać informację zwrotną, w której komisja powinna zwrócić szczególną uwagę na mocne i słabe strony ich kandydatury. Informacje te z założenia powinny być istotne dla kandydata w perspektywie jego dalszego rozwoju zawodowego.
22. Czy stosujemy odpowiedni mechanizm zgłaszania zażaleń wobec procesu rekrutacji?		x		Nie	W trakcie tworzenia Polityki OTM-R, PŁ umieści odpowiednie zalecenia dot. stworzenia mechanizmu zgłaszania zażaleń wobec procesu rekrutacyjnego.

Ocena ogólna					
23. Czy stosujemy system oceny stopnia realizacji założeń OTM-R?				Częściowo	Dział Rozwoju Uczelni i Zasobów Ludzkich doraźnie nadzoruje przebieg realizacji założeń OTM-R. W trakcie tworzenia Polityki OTM-R, PŁ umieści odpowiednie zalecenia dot. utworzenia systemu oceny stopnia realizacji założeń OTM-R. Działania te będą obejmowały identyfikację problemów w ramach zapisów polityki, a także pomoc w osiąganiu wyznaczonych celów.