



Otwarta, Przejrzysta i Merytoryczna Rekrutacja Naukowców

POLITYKA OTM-R

Zapewniając rekrutację najlepszej osoby do pracy, otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja naukowców (OTM-R) poprawia skuteczność krajowych systemów badawczych, gwarantuje równość, zwłaszcza w przypadku grup niedostatecznie reprezentowanych, oraz zwiększa współpracę trans- oraz międzynarodową. To z kolei promuje optymalny obieg wiedzy naukowej.

Indywidualni badacze, organizacje przeprowadzające badania, instytucje finansujące badania naukowe, a docelowo cała europejska przestrzeń badawcza (EPB) korzystają z OTM-R, która stanowi główny filar Europejskiej Karty Naukowca i oczywiście Kodeksu postępowania w zakresie rekrutacji.

Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja (OTM-R) przynosi korzyści badaczom, instytucjom, systemowi badawczemu danego kraju, przyczynia się do pełnego wdrożenia Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) oraz do zwiększenia opłacalności inwestycji w Badania. Mówiąc dokładniej, OTM-R zapewnia rekrutację najlepszej osoby do pracy, gwarantuje równe szanse i dostęp dla wszystkich, ułatwia rozwój międzynarodowego portfolio (współpraca, konkurencja, mobilność) i uatrakcyjnia karierę naukową.

Zasady Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Dobór kadr

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Przejrzystość

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Ocena zasług

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Uznawanie kwalifikacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji

Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Rekrutacja w UŁ

W Uniwersytecie Łódzkim ustala się otwarte, efektywne, merytoryczne oraz przejrzyste procedury rekrutacji.

1. Zgodnie § 164 pkt. 1 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>) konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Łódzkim ogłasza rektor na wniosek dziekana albo kierownika jednostki ogólnouczelnianej, międzywydziałowej lub pozawydziałowej po uzyskaniu opinii właściwej rady, o ile jednostka posiada radę.
2. W § 165 pkt. 1 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>) określono sposób powołania komisji konkursowej dla postępowań konkursowych na stanowisko nauczyciela akademickiego. Nadzór nad prawidłowością procesu powołania komisji konkursowych sprawują specjaliści Działu Spraw Pracowniczych Uniwersytetu Łódzkiego.
3. W § 165 pkt. 2 - 7 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>) określono skład komisji konkursowej oraz zasady jej funkcjonowania dla postępowań konkursowych na stanowisko nauczyciela akademickiego.
4. Kandydaci/kandydatki zainteresowani zatrudnieniem w Uniwersytecie Łódzkim na stanowiskach nauczycieli akademickich mają możliwości pozyskania informacji o prowadzonych postępowaniach konkursowych z następujących źródeł:
 - na stronie Uczelni w zakładce „Kariera” (<https://www.uni.lodz.pl/kariera>),
 - w Biuletynie Informacji Publicznej Uniwersytetu Łódzkiego w zakładce „Oferty pracy” (<https://www.bip.uni.lodz.pl/oferty-pracy>),
 - w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Edukacji i Nauki - Akademicka Baza Ogłoszeń (<https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/>)
 - na stronie Komisji Europejskiej w portalu EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu/>).
5. Oferty pracy na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Łódzkim na w/w krajowych stronach internetowych publikowane są w języku polskim oraz w języku angielskim. W portalu Euraxess, oferty publikowane są jedynie w języku angielskim.
6. Oferty pracy na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Łódzkim na wszystkich w/w stronach internetowych zamieszczane są przez specjalistów Działu Spraw Pracowniczych Uniwersytetu Łódzkiego.
7. Zgodnie z art. 119 pkt. 3. ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20.07.2018 r. (Dz.U. z 2018 r., poz.1668 ze zm.) oferty pracy na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Łódzkim publikowane są na wszystkich w/w stronach internetowych w terminie 30 dni przed konkursem.
8. W Uniwersytecie Łódzkim oferty pracy na stanowisko nauczyciela akademickiego przygotowywane i publikowane są wg. schematu zawierającego następujące informacje:
 - nazwa jednostki/miejsce wykonywania pracy,
 - stanowisko i grupa pracownicza,
 - ilość stanowisk (obligatoryjnie o ile więcej niż 1),
 - wymiar etatu,
 - rodzaj umowy,

- data ogłoszenia oferty,
- termin składania ofert,
- dyscyplina naukowa,
- link do strony uczelni,
- dodatkowe informacje (np. dotyczące sposobu składania ofert i danych adresowych jednostki),
- słowa kluczowe,
- opis wymagań stawianych kandydatce/kandydatowi,
- wykaz wymaganych dokumentów,
- przewidywany termin rozstrzygnięcia konkursu,
- inne dodatkowe informacje (np. dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej, zwrotu kosztów dojazdu itp.).

9. Kandydaci/kandydatki zainteresowani zatrudnieniem w Uniwersytecie Łódzkim na stanowiskach nauczycieli akademickich mają możliwość składania dokumentów aplikacyjnych w wybranych konkursach w wersji elektronicznej na wskazany w treści oferty adres e-mail oraz bezpośrednio przez stronę Uniwersytetu Łódzkiego oraz Biuletynu Informacji Publicznej Uniwersytetu Łódzkiego z wykorzystaniem formularza „Aplikuj” lub „Aplikuj na stanowisko”. Ponadto formularz „Aplikuj”/„Aplikuj na stanowisko” dostępny jest również w języku angielskim pod nazwą „Apply”.
10. Zgodnie z § 164 pkt. 3 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>) w ofertach pracy na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Łódzkim w szczególności określone są: wymagania dotyczące kandydatki/kandydata wraz z wykazem niezbędnych dokumentów potwierdzających spełnienie tych wymagań oraz niezbędnych dokumentów do właściwego przeprowadzenia procedury konkursowej, termin składania dokumentów oraz termin rozstrzygnięcia konkursu.
11. Wymagania stawiane kandydatom aplikującym na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Łódzkim zostały szczegółowo określone w:
 - Statucie Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>
 - Zarządzeniu nr 58 Rektora Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 20.12.2019 r. ze zm. w sprawie określenia szczegółowych kryteriów oceny osiągnięć naukowych i dydaktycznych wymaganych do zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku profesora uczelni i stanowisku adiunkta. Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/21362/5/>
12. W § 165 pkt. 6 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>) przewidziano możliwość przeprowadzenia przez komisję konkursową rozmowy z każdym z kandydatów na temat jego osiągnięć oraz zamierzeń w pracy na danym stanowisku. O miejscu i terminie rozmowy komisja zawiadamia kandydata drogą elektroniczną z co najmniej siedmiodniowym wyprzedzeniem. Rozmowy komisji konkursowych z kandydatami organizowane są w Uniwersytecie Łódzkim w dwóch formach: stacjonarnej oraz on-line.
13. W § 165 pkt. 7 Komisja konkursowa zobowiązana została do sporządzania protokołu z przebiegu procesu rekrutacji zawierającego obowiązkowe elementy takie jak: uzasadnienie i wnioski. Wniosek o zatrudnienie wskazanego przez komisję konkursową kandydata podlega dodatkowo zaopiniowaniu przez radę jednostki (np. radę wydziału) o ile jednostka taką radę posiada.
14. Zgodnie z art. 119 pkt. 3. ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce z dnia 20.07.2018 r. (Dz.U.

z 2018 r., poz.1668 ze zm.) informacja o wynikach konkursu wraz z uzasadnieniem publikowana jest na stronie Uniwersytetu Łódzkiego w BIP Uniwersytetu Łódzkiego oraz BIP Ministerstwa Edukacji i Nauki – Akademska Baza Ogłoszeń w terminie 30 dni od zakończenia konkursu.

15. Komisje konkursowe zobowiązane są do udzielania odpowiedzi na wszystkie zapytania kandydatów niezależnie od tego czy kandydat został lub nie został wytypowany do zatrudnienia w Uczelni.

Uniwersytet Łódzki wykazuje się dbałością w zapewnieniu różnorodności doświadczeń i kwalifikacji oraz równowagi płci członków komisji konkursowych a także, w wyposażeniu komisji konkursowych w wiedzę i narzędzia do prowadzenia otwartego, merytorycznego oraz przejrzystego procesu rekrutacji.

Uniwersytet Łódzki wykazuje się starannością w prowadzeniu oraz przebiegu poszczególnych etapów rekrutacji ze szczególnym uwzględnieniem właściwego informowania o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru kandydatów oraz ilości dostępnych stanowisk, a w miarę własnych możliwości i potrzeb kandydatów/kandydatek, stara się informować o perspektywach rozwoju zawodowego oraz mocnych i słabych stronach aplikacji kandydatów/kandydatek.

Zaleca się aby w Uniwersytecie Łódzkim w ocenie potencjału kandydatów/kandydatek na stanowiska nauczycieli akademickich jako naukowców uwzględniać ich kreatywność oraz poziom niezależności dokonując oceny ich zasług zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. Zaleca się aby dążyć do równoważenia znaczenia wskaźników bibliometrycznych z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. Ponadto zaleca się aby w przypadku kandydatów posiadających doświadczenie w sektorze przemysłu zwracać szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Rekomenduje się aby w Uniwersytecie Łódzkim w ocenie potencjału kandydatów/kandydatek na stanowiska nauczycieli akademickich przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie były krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców.

Zaleca się aby w Uniwersytecie Łódzkim w ocenie potencjału kandydatów/kandydatek na stanowiska nauczycieli akademickich doświadczenie w zakresie mobilności (np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym, w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora na początkowym lub późniejszym etapie kariery naukowej, a także doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej traktowane było jako atut i cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców.

Rekomenduje się aby w Uniwersytecie Łódzkim w procesie uznawania i oceny kwalifikacji kandydatów/kandydatek na stanowiska nauczycieli akademickich w sposób właściwy oceniać ich kwalifikacje zawodowe i akademickie a także kwalifikacje nieformalne, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.

W tym celu zaleca się dzielić posiadanymi informacjami oraz pozyskiwać informacje za pomocą dostępnych kanałów komunikacji o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji, a w rezultacie korzystanie z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Zaleca się aby w Uniwersytecie Łódzkim w procesie oceny kandydatów/kandydatek na stanowiska nauczycieli akademickich oceniać ich kwalifikacje adekwatnie do potrzeb stanowiska, na które kandydują.

Zaleca się aby zwracać większą uwagę na ocenę osiągnięć kandydata/kandydatki niż na jego/jej uwarunkowania lub reputację, jaką zdobył/a w instytucji, w której uzyskał/a te kwalifikacje. Zaleca się również aby w procesie oceny kandydatów/kandydatek z długim przebiegiem kariery naukowej uwzględniać również kwalifikacje zawodowe zdobyte na wczesnym etapie kariery uznając za istotny przebieg całego dotychczasowego rozwoju zawodowego kandydata/kandydatki.

Rekomenduje się aby w Uniwersytecie Łódzkim stosować jasne zasady zatrudniania kandydatów/kandydatek na stanowiska nauczycieli akademickich ze stopniem doktora w tym również dążyć do ustabilizowania ich zatrudnienia oraz stworzenia możliwości do awansu zawodowego.