

## **Polityka OTM-R na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu**

(Open Transparent and Merit-based Recruitment - otwarte, przejrzyste i oparte na kryterium osiągnięć procedury rekrutacji)

Podstawowym elementem tożsamości uniwersytetu są jego zasoby intelektualne, dlatego uczelnia nieustannie dąży do podnoszenia kompetencji i kwalifikacji swoich pracowników oraz rekrutacji kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na stanowiska badawcze.

Polityka OTM-R jest zgodna ze strategią uniwersytetu, ukierunkowaną na podniesienie międzynarodowego uznania i atrakcyjności instytucji oraz wzmocnienie współpracy badawczej z renomowanymi międzynarodowymi ośrodkami badawczymi, w szczególności w priorytetowych obszarach badawczych.

Wdrożenie polityki OTM-R jest niezbędne do rekrutacji wysoko wykwalifikowanych pracowników naukowych z Polski i zagranicy, co jest szczególnie istotne w procesie realizacji krajowych i międzynarodowych projektów badawczych.

W 2017 roku Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu otrzymał wyróżnienie Logo HR - [https://www.upwr.edu.pl/europejska\\_karta\\_naukowca.html](https://www.upwr.edu.pl/europejska_karta_naukowca.html)

Dostosowanie do wytycznych OTM-R stanowi kluczowe zadanie Strategia HR dla pracowników naukowych na lata 2019-2022, w celu stworzenia odpowiednich standardów rekrutacji, tak aby proces zatrudnienia na uniwersytecie gwarantował równość i wspierał współpracę międzysektorową i międzynarodową.

Główne działania Strategii HR dla pracowników naukowych na lata 2019-2022 obejmują:

- dostosowanie istniejących procedur rekrutacyjnych do zasad OTM-R;
- ujednoczenie i standaryzacja procesu rekrutacji na uczelni;
- stworzenie przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników;
- tłumaczenie kluczowych dokumentów rekrutacyjnych na język angielski;
- modernizacja strony internetowej Działu Kadr i Płac;
- udział w krajowych i międzynarodowych warsztatach, szkoleniach i dniach informacyjnych; dotyczących wyróżnienia Logo HR;
- ustanowienie mechanizmu kontroli jakości procesu wdrażania OTM-R.

Analiza wewnętrznych praktyk rekrutacyjnych pod kątem zgodności z wytycznymi OTM-R dostępna jest poniżej.

*Lista kontrolna OTM-R*

	Otwarty	Przejrzysty	Oparty na kryterium osiągnięć	Odpowiedź: Zdecydowanie tak/Zasadniczo tak /Częściowo tak/Nie	Sugerowane wskaźniki (lub forma pomiaru)
<b>System OTM-R</b>					
1. Czy opublikowaliśmy wersję naszej polityki OTM-R w Internecie (w języku lokalnym i po angielsku)?					<a href="https://www.upwr.edu.pl/european_charter_for_researchers.html">https://www.upwr.edu.pl/european_charter_for_researchers.html</a> <a href="https://www.upwr.edu.pl/pracownicy/45038/europejska_karta_naukowca.html">https://www.upwr.edu.pl/pracownicy/45038/europejska_karta_naukowca.html</a>
2. Czy posiadamy wewnętrzną instrukcję określającą jasno procedury OTM-R i praktyki dla wszystkich typów stanowisk?				Nie	
3. Czy wszystkie osoby zaangażowane w ten proces są wystarczająco przeszkolone z zakresu OTM-R?				Nie	
4. Czy (wystarczająco) wykorzystujemy narzędzia rekrutacji internetowej?	x	x	x	Tak częściowo	W procesie rekrutacji kandydaci na poszczególne stanowiska mogą składać dokumenty aplikacyjne drogą elektroniczną.
5. Czy wdrożony jest system kontroli jakości dla OTM-R?				Nie	
6. Czy nasza bieżąca polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do składania podania?	x	x	x	Tak częściowo	Z aktualnymi ofertami pracy dla naukowców można się zapoznać na stronie internetowej Uczelni, na stronie internetowej Ministerstwa oraz na portalu EUROAXESS. Ogłoszenia są publikowane w języku polskim i angielskim.
7. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z politykami przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	Tak częściowo	Kandydaci z zagranicy mają możliwość zapoznania się aktualnymi ofertami pracy na portalu EUROAXESS (publikacja w języku angielskim).
8. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z politykami przyciągania naukowców z grup niedostatecznie reprezentowanych?	x	x	x	Tak zasadniczo	Statut i regulaminy pracy obowiązujące w Uczelni zawierają informacje na temat równego traktowania wszystkich zatrudnionych osób.
9. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z politykami zapewniania atrakcyjnych warunków pracy dla naukowców?	x		x	Tak częściowo	Statut i regulaminy obowiązujące w Uczelni zawierają przepisy i zasady, które mają na celu zapewnienie pracownikom atrakcyjnych warunków pracy w zakresie BHP, dodatków do wynagrodzeń, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, równego traktowania wszystkich pracowników.
10. Czy posiadamy środki do monitorowania tego, czy naukowcy spełniający kryteria złożyli podanie?				Tak częściowo	Ze strony UPWr są przedstawiane niezbędne i kluczowe informacje na temat stanowiska i wymagań.
<b>Faza ogłaszania i aplikowania</b>					
11. Czy posiadamy jasne wytyczne lub wzory (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?				Tak częściowo	Portal EUROAXESS ma własny wewnętrzny szablon z obowiązkowymi elementami do uzupełnienia.
12. Czy w ogłoszeniu o pracę zamieszczamy odnośniki/linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji narzędzi? [patrz: Rozdział 4.4.1 a)]				Tak częściowo	Informacje dotyczące oferty konkursowej zawarte są w dokumentach wewnętrznych.
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS w celu upewnienia się, że nasze wakaty naukowe docierają do szerszej publiczności?	x	x	x	Zdecydowanie	Obowiązek publikacji ogłoszeń w portalu EUROAXESS wynika z ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce. Wszystkie ogłoszenia o pracę dla naukowców są publikowane na portalu EUROAXESS.
14. Czy wykorzystujemy inne narzędzia do ogłaszania ofert?				Tak częściowo	Ogłoszenia o pracę są publikowane na stronie Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w zakładce <i>Praca w Uniwersytecie Przyrodniczym</i> .

15. Czy utrzymujemy działania administracyjne na poziomie minimum dla kandydatów [patrz: Rozdział 4.4.1 b)] ?				Tak częściowo	W ogłoszeniach o konkursie są wypunktowane wymagania niezbędne do objęcia danego stanowiska oraz dokumenty niezbędne do zatrudnienia.
<b>Faza wyboru i oceny</b>					
16. Czy posiadamy jasne zasady strzegące mianowania komitetu rekrutacyjnego [patrz Rozdział 4.4.2 a)]?				Nie	
17. Czy posiadamy jasne zasady dotyczące składu komitetu rekrutacyjnego?				Tak częściowo	Zatrudnienie prac naukowych na uczelni odbywa się z inicjatywy dziekana wydziału w drodze konkursu (przy pierwszym zatrudnieniu). Przy kolejnym zatrudnieniu na wyższe stanowisko obowiązuje taka sama procedura. Kandydatura osoby wyłonionej w drodze konkursu jest prezentowana Radzie Wydziału i po zaakceptowaniu wniosek trafia do rektora a następnie do Senatu. Przy zatrudnieniu w ramach projektu, grantu kwestie zatrudnienia określają regulaminy projektu, grantu.
18. Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?	x			Tak częściowo	Skład Komisji konkursowej jest odpowiednio zrównoważony pod względem płci.
19. Czy posiadamy jasne wytyczne dotyczące komitetu rekrutacyjnego, co pozwala ocenić osiągnięcia w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego z kandydatów.				Nie	
<b>Faza spotkań</b>					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów o zakończeniu procesu rekrutacji?	x			Tak częściowo	Informacja jest przekazywana zainteresowanym telefonicznie.
21. Czy zapewniamy wystarczającą informację zwrotną dla kandydatów?				Nie	
22. Czy posiadamy prawidłowy mechanizm skarg?				Nie	
<b>Ogólna ocena</b>					
23. Czy posiadamy wdrożony system do oceny tego, czy OTM-R realizuje swoje cele?				Nie	Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy zatrudnianiu pracowników naukowych na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu będzie na bieżąco monitorował, czy opracowane i zalecane dokumenty dotyczące rekrutacji naukowców spełniają swoje cele.