



INSTYTUT CHEMII BIOORGANICZNEJ
Polskiej Akademii Nauk

Polityka OTM-R

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment Policy)

**Otwarte, przejrzyste i oparte na kwalifikacjach
kandydata zasady procesu rekrutacji
pracowników naukowych i doktorantów**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Poznań, marzec 2021 r.

Wprowadzenie

Od 2016 r. Instytutowi Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk (PAN) przysługuje prawo posługiwania się wyróżnieniem HR Excellence in Research.

To prestiżowe wyróżnienie, przyznawane przez Komisję Europejską, jest potwierdzeniem starań Instytutu w zakresie zapewnienia naukowcom najlepszych warunków pracy oraz prowadzenia procesu rekrutacji w sposób zgodny z wytycznymi Europejskiej Karty Naukowca (The European Charter for Researchers) i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers).

Zgodnie ze standardami określonymi przez Komisję Europejską, jednostki naukowe powinny zapewnić jasne i przejrzyste procedury naboru pracowników naukowych. Niniejszy dokument wychodzi naprzeciw tym założeniom stanowiąc nie tylko element strategii Instytutu w zakresie zasobów ludzkich, ale i ramy do utrzymania i doskonalenia otwartych, efektywnych i przejrzystych procedur rekrutacji.

Nadrzędnym celem polityki OTM-R w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN jest oparcie procesu rekrutacji na zasadach równych szans, traktowania i dostępu dla wszystkich kandydatów (w tym również wewnętrznych) oraz dążenie do wyłonienia, w otwartym i konkurencyjnym naborze, najlepszego merytorycznie pracownika naukowego na oferowane stanowisko.

Jak wskazano w raporcie grupy kierowniczej ds. zarządzania zasobami ludzkimi w Europejskim Obszarze Badawczym (EOB)¹ polityka OTM-R zwiększa atrakcyjność kariery naukowej, wspiera mobilność i rozwój współpracy międzynarodowej, a ostatecznie również jakość prowadzonych badań. Brak otwartej rekrutacji uznawany jest za czynnik utrudniający pełne wykorzystanie potencjału EOB.

Niniejszy dokument jest spójny i komplementarny z innymi regulaminami wewnętrznymi Instytutu, w szczególności z regulaminami konkursów na stanowiska pracowników naukowych oraz regulaminem rekrutacji do Poznańskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów PAN.

Polityka OTM-R i procedury rekrutacji w Instytucie będą poddawane regularnym przeglądom, m. in. z wykorzystaniem listy kontrolnej OTM-R (OTM-R Checklist for institutions²) i, w razie konieczności, odpowiednio dostosowywane w celu poprawy ich przejrzystości i użyteczności.

Niniejszy dokument został opracowany przy pełnym zaangażowaniu wszystkich członków grupy roboczej ds. wdrożenia w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN polityki HR Excellence in Research, powołanej przez Dyrektora w kwietniu 2016 r.

¹ Report of the ERA-SGHRM Working Group on Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R), 2015

² https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/otm-r-checklist.pdf

Ogólne zasady rekrutacji

Rekrutacja w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN odbywa się w sposób otwarty, przejrzysty i efektywny, bez zbędnego obciążenia administracyjnego lub biurokratycznego dla kandydatów³. Proces rekrutacji prowadzony jest z poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie oraz zgodnie z ogólnymi zasadami i wymaganiami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Zatrudnianie pracowników naukowych na różnych etapach kariery zawodowej (R1-R4)⁴ odbywa się w drodze konkursu.

Instytut Chemii Bioorganicznej PAN zapewnia wszystkim kandydatom równe szanse, traktowanie i dostęp bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, przekonania polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Instytut dokłada również wszelkich starań, aby przyciągać utalentowanych kandydatów z zagranicy, czemu służy m. in. realizacja projektu w ramach Programu Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej „Welcome to Poland”, którego celem jest zwiększenie kompetencji i przygotowanie kompleksowej oferty obsługi i wsparcia kadry międzynarodowej.

Etapy procesu rekrutacji obejmują:

- ogłoszenie konkursu i aplikowanie,
- selekcję i ocenę kandydatów,
- wybór kandydata⁵.

Ogłoszenie konkursu i aplikowanie

Proces właściwej rekrutacji w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN poprzedza etap wstępny, prowadzony na poziomie danej jednostki organizacyjnej (zakładu naukowego lub pracowni specjalistycznej), na który składają się diagnoza i rozpoznanie potrzeb kadrowych oraz określenie wymagań wobec kandydata (tzw. profil kandydata).

Ogłoszenie o konkursie powinno zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji i nie zawierać zbędnych lub zawyżonych wymagań kwalifikacyjnych. Struktura ogłoszenia powinna uwzględniać co najmniej następujące elementy: nazwę stanowiska, zakres obowiązków, profil kandydata, opis etapów rekrutacji oraz warunki zatrudnienia, w tym określenie terminów składania dokumentów i rozstrzygnięcia konkursu oraz przewidywanej

³ Np. minimalny zakres wymaganych dokumentów aplikacyjnych, brak konieczności tłumaczenia dokumentów sporządzonych w języku angielskim, aplikacja online.

⁴ First Stage Researcher (R1) – naukowiec na pierwszym etapie, Recognised Researcher (R2) – uznany naukowiec, Established Researcher (R3) – doświadczony naukowiec i Leading Researcher (R4) – wiodący naukowiec.

⁵ Kandydat oznacza osobę (kobietę lub mężczyznę).

daty zatrudnienia. W ogłoszeniu należy posługiwać się językiem neutralnym płciowo i inkluzywnym, co pozwoli ograniczyć stereotypy płciowe i przyczyni się do osiągnięcia równouprawnienia płci, oraz zamieścić klauzulę informacyjną dotyczącą ochrony danych osobowych.

Kandydaci powinni być poinformowani z wyprzedzeniem o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego.

Ogłoszenie o konkursie powinno być sporządzone w dwóch wersjach językowych – polskiej i angielskiej.

W celu uniknięcia dyskryminacji kandydatów ze względu na położenie geograficzne lub środki finansowe, rekrutacja jest prowadzona z wykorzystaniem systemu do rekrutacji online (eRecruiter), który umożliwia zarządzanie procesem naboru i bazą kandydatów.

Ogłoszenia o konkursie powinny być publikowane co najmniej w bazie EURAXESS Komisji Europejskiej, na stronie internetowej Instytutu (zakładka „Kariera”, wersja polska i angielska) oraz w bazie ofert pracy prowadzonej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, a w razie potrzeby (zatrudnienie w ramach projektu badawczego) również na stronie internetowej właściwej jednostki finansującej.

Termin składania dokumentów przez kandydatów, określony w ogłoszeniu o konkursie, nie może być krótszy niż 30 dni.

Selekcja i ocena kandydatów

Selekcji i oceny kandydatów dokonuje co najmniej trzyosobowa komisja konkursowa powołana przez Dyrektora Instytutu, lub w przypadku doktorantów – koordynator danej dyscypliny naukowej.

W skład komisji konkursowej powinny wchodzić osoby posiadające odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów oraz, w miarę możliwości, reprezentujące różnorodne kwalifikacje, a także powinna być zachowana równowaga płci (maksymalnie 2/3 członków panelu może być tej samej płci). Członkowie komisji konkursowej powinni być przeszkoleni w zakresie ochrony danych osobowych oraz posiadać stosowane upoważnienie Dyrektora Instytutu do przetwarzania tych danych.

Członkowie komisji konkursowej oraz pozostałe osoby uczestniczące w procesie rekrutacji zobowiązane są do przestrzegania zasad określonych w polityce OTM-R oraz przepisach dotyczących ochrony danych osobowych, zachowania poufności i nieujawniania informacji pozyskanych w toku prac komisji.

Wszyscy kandydaci mają równe szanse podczas oceny ich wiedzy, umiejętności i potencjału. W procesie selekcji i oceny kandydatów 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 i ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej (w tym międzynarodowe portfolio). 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.

Przerwy w przebiegu pracy naukowej lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie powinny być postrzegane jako ewolucja 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.

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności (np. pobyt w innym kraju lub środowisku naukowym), 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.

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom oferowanego 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.

Wybór kandydata

Wyniki oceny i selekcji kandydatów oraz rekomendację dotyczącą zatrudnienia najlepszego kandydata komisja konkursowa przedstawia Dyrektorowi Instytutu w formie protokołu.

Dyrektor Instytutu ogłasza wyniki konkursu nie później niż piętnaście dni od chwili wyłonienia kandydata przez komisję konkursową lub po zatwierdzeniu wyników przez Radę Naukową (w przypadku stanowisk profesora i profesora Instytutu). Ogłoszenie wyników następuje poprzez zamieszczenie informacji na stronie internetowej Instytutu (zakładka „Kariera”, wersja polska i angielska).

Po zakończeniu procesu rekrutacji, kandydatów należy powiadomić o mocnych i słabych stronach ich aplikacji. Kandydaci, którzy uważają, że zostali potraktowani w procesie rekrutacji w sposób niesprawiedliwy lub niewłaściwy mają możliwość wniesienia skargi do Dyrektora Instytutu. Mają również możliwość zgłaszania ewentualnych nieprawidłowości na każdym etapie procesu naboru.