

Polityka otwartych przejrzystych i opartych o kompetencje kandydata zasad rekrutacji (OTM-R) dla pracowników naukowych w Państwowym Instytucie Weterynaryjnym - Państwowym Instytucie Badawczym

I. Informacje ogólne

Polityka OTM-R jest zgodna ze strategią instytutu, ukierunkowaną na podniesienie międzynarodowej rangi i atrakcyjności instytutu oraz wzmocnienie współpracy badawczej z renomowanymi międzynarodowymi ośrodkami badawczymi.

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.

Zasady rekrutacji (ang. OTM-R) zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca” oraz „Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. gwarantują wybór kandydatów o najlepszych kwalifikacjach, umożliwiają równe szanse i dostęp dla wszystkich (bez względu na religię lub światopogląd, płeć, niepełnosprawność lub orientację seksualną), jak również umożliwiają rozwój kandydatów w międzynarodowym środowisku podnosząc atrakcyjność kariery naukowej.

W PIWet-PIB została przeprowadzona ankieta dotycząca kwestii związanych z wprowadzeniem Strategii HR dla pracowników naukowych oraz OTM-R. Wyniki ankiety pozwoliły na wskazanie obszarów wymagających udoskonalenia w zakresie Strategii HR dla naukowców, wskazały również potrzeby organizacji szkoleń mających na celu przekazanie dodatkowych informacji pracownikom na temat HRS4R.

Jednym z głównych wyzwań dla Instytutu na kolejne lata jest doskonalenie procedur rekrutacyjnych. Mają one ułatwić kandydowanie w konkursach na stanowiska naukowe zarówno naukowcom z Polski jak i z zagranicy.

Obecnie stosowane procedury i dobre praktyki nie są wystarczająco „otwarte” na kandydatów z zagranicy. Zaplanowane zostały działania mające na celu poprawę dotychczas stosowanych procedur.

II. OTM-R

Procedury rekrutacyjne dla kandydatów na stanowiska naukowe zostały opisane według 3 etapów.

1. Ogłoszenie i aplikacja

Procedury rekrutacyjne w Instytucie mogą zostać wszczęte na wniosek kierowników poszczególnych Zakładów Naukowych. Proces rekrutacji rozpoczyna się po akceptacji wniosku przez Dyrektora Instytutu.

Dział Kadr odpowiada za prawidłowe przygotowanie treści ogłoszenia, oraz jego zgodność z zapisami Zarządzenia Dyrektora nr 15/2011 z dnia 27.06.2011 z późn. zm. r. w sprawie zatrudniania i awansowania pracowników PIWet-PIB na stanowiska naukowe. Zarządzenie określa minimalne wymagania na danym stanowisku.

Wszystkie ogłoszenia są publikowane na stronie internetowej PIWet-PIB, na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) oraz na stronach portalu EURAXESS. Aplikację można złożyć osobiście, przesać drogą elektroniczną lub za pośrednictwem poczty.

Wszystkie złożone dokumenty przechowywane są w Dziale Kadr z zachowaniem zasad poufności i zgodnie z obowiązującym prawem.

2. Ocena i wybór kandydatów

W PIWet-PIB Zarządzeniem Dyrektora nr 14/2018 z dnia 11.04.2018 r. zostały powołane dwie komisje konkursowe:

- 1) komisja do przeprowadzania konkursów na stanowiska asystenta i adiunkta
- 2) komisja do przeprowadzania konkursów na stanowiska profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego

Wszystkie złożone aplikacje Dział Kadr przekazuje do przewodniczącego danej komisji konkursowej. W pierwszej kolejności następuje wstępna selekcja formalna kandydatów. Kandydaci, po pozytywnej, wstępnej weryfikacji złożonych dokumentów, zostają zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną, która odbywa się w siedzibie Instytutu. Po każdej rozmowie przygotowywany jest protokół z przeprowadzenia konkursu na stanowisko naukowe w którym Komisja Konkursowa rekomenduje lub odradza zatrudnienie danego kandydata. Protokół przekazywany jest do Dyrektora PIWet-PIB w celu akceptacji lub odrzucenia danej kandydatury.

Wszyscy kandydaci dotrzymują informację zwrotną od pracownika Działu Kadr o wyniku postępowania konkursowego.

3. Podpisanie umowy

Kandydat wybrany na stanowisko naukowe, przed podpisaniem umowy o pracę, zgodnie z Ustawą o instytutach badawczych, musi uzyskać akceptację Rady Naukowej PIWet-PIB. Kandydat ma obowiązek dostarczyć do Działu Kadr Instytutu dokumenty potwierdzające jego kwalifikacje i osiągnięcia naukowe. Umowa o pracę podpisywana jest z wybranym kandydatem na czas określony. Maksymalną ilość oraz długość umowy określają przepisy prawa pracy. Na podstawie opinii kierownika danego działu dla wybitnych młodych naukowców czas pracy na umowę na czas określony może zostać skrócony.

W przypadku odmowy podpisania umowy o pracę przez wybranego kandydata, Komisja Konkursowa ma prawo zaproponować stanowisko osobie, która otrzymała kolejną pozycję w konkursie bez ogłaszania nowego konkursu.

III. Planowane działania w ramach OTM-R

W PIWet-PIB wymagane są zmiany i poprawa dotychczasowych procedur, praktyk oraz wskaźników oceny zgodności z wymogami OTM-R. Nowe działania związane z wypełnieniem wymagań OTM-R zostały włączone do Planu Działania Strategii HR dla Naukowców (HRS4R) na lata 2019-2022. Zawierają one:

1. Ustanowienie wewnętrznego mechanizmu kontroli jakości procedur OTM-R w połączeniu z oceną wprowadzania HRS4R;
2. Monitoring procesów rekrutacyjnych;
3. Opracowanie procedury rekrutacyjnej, w której zawarte zostaną wszystkie zasady i praktyki stosowane w PIWet-PIB; (formę składania aplikacji, minimalne terminy publikacji ogłoszeń konkursowych, wprowadzenie obowiązku informowania wszystkich kandydatów uczestniczących w procesie rekrutacji o jego wyniku z uzasadnieniem decyzji komisji o mocnych i słabych stronach kandydata)
4. Umieszczenie w ogłoszeniach w sprawie zatrudniania, opisu warunków pracy oraz opisu perspektyw rozwoju zawodowego.
5. Szkolenie wewnętrzne z zasad OTM-R dla Komisji Konkursowych, Działu Kadr oraz wszystkich osób włączonych w procesy rekrutacyjne;
6. Wprowadzenie możliwości przeprowadzania rekrutacji on-line na etapie składania dokumentów.
7. Przetłumaczenie na język angielski strony internetowej Instytutu i udostępnienie informacji o rekrutacji dla obcokrajowców w zakładce dotyczącej strategii HRS4R;
8. Udostępnienie informacji o procedurach dla kandydatów na stanowiska naukowe na stronie internetowej PIWet-PIB

IV. Kontakt

**Dział Kadr, koordynator HRS4R - mgr Iwona Rybak,
iwona.rybak@piwet.pulawy.pl**

Zaakceptowano w dn. r.

***dr hab. Krzysztof Niemczuk, prof. instytutu
Dyrektor PIWet-PIB***

