

Lista Kontrolna Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji (OTM-R)

Numer sprawy: 2021PL665028

Nazwa Organizacji poddanej przeglądowi: Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Dane kontaktowe organizacji: Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Polska

Lista kontrolna otwartych, przejrzystych i opartych na kryteriach merytorycznych zasadach rekrutacji: OTM-R

Dla Otwartych, Przejrzystych i Opartych na Kryteriach Merytorycznych Zasadach Rekrutacji (OTM-R) przygotowano specjalną listę kontrolną do samooceny. Prosimy o przedstawienie stanu realizacji poprzez udzielenie odpowiedzi w kolumnie "Odpowiedź": **++ Tak całkowicie / +- Tak w znacznym stopniu / -+ Tak częściowo / -- nie**. Proszę również podać szczegółowe informacje na temat wskaźników i formy pomiaru w kolumnie "Sugerowane wskaźniki (dotyczące formy pomiaru)".

- Pola wyboru "Open", "Transparent" i "Merit-Based" wskazują na rodzaj polityk i praktyk, do których odnoszą się pytania, jak wyszczególniono w Karcie i Kodeksie. Są one wstępnie ustawione w narzędziu HRS4RE i nie mogą być zmienione (nie edytujemy położenia „+”). Instytucje nie muszą podejmować żadnych działań w tym zakresie.
- Różnica pomiędzy ocenami "+/- Tak zasadniczo" i "-/+ Tak częściowo" polega na tym, że w pierwszym przypadku ilość pracy pozostałej do wykonania do zakończenia jest niewielka w porównaniu z wysiłkiem, który został dotychczas włożony w tym kierunku, natomiast w przypadku "-/+ Tak częściowo" pozostała praca jest albo taka sama pod względem ilości, albo większa niż to, co zostało osiągnięte.
- W przypadku kolumny "Sugerowane wskaźniki" każda instytucja powinna określić własne pomiary skuteczności swojej polityki OTM-R, które powinny zostać poddane dalszemu przeglądowi i adaptacji.

| | Open (otwarty) | Transparent (przejrzysty) | Merit-Based (oparty na kryteriach merytorycznych) | Odpowiedź: (++) Tak całkowicie / +- Tak zasadniczo / +- Tak częściowo / -- Nie) | Sugerowane wskaźniki (lub forma pomiaru) |
|--|-------------------|------------------------------|--|--|---|
| System OTM-R | | | | | |
| 1. Czy opublikowaliśmy wersję naszej polityki OTM-R online (w języku polskim i angielskim)? | x | x | x | -+ Tak częściowo | Formalnie, KUL nie posiada polityki OTM-R, aczkolwiek Uniwersytet wiele dokumentów regulujących kwestie zatrudnienia pracowników naukowych (pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni) jest opracowanych i zamieszczonych na stronie www Uczelni w języku polskim, np.: Statut KUL, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, inne są na etapie opracowywania, np.: Zarządzenie w sprawie określenia szczegółowych procedur zatrudniania na stanowisku nauczyciela akademickiego. Docelowo, zostanie opracowana polityka OTM-R KUL, a następnie przetłumaczona na język angielski. Obie wersje językowe OTM-R KUL zostaną opublikowane na stronie www Uczelni dedykowanej HRS4R. |
| 2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R dla wszystkich rodzajów stanowisk? | x | x | x | -+ Tak częściowo | Aktualny Statut KUL posiada charakterystykę wszystkich rodzajów stanowisk: badawczych, badawczo-dydaktycznych, bibliotekarzy naukowych, w ramach stanowisk: asystenta, adiunkta, profesora KUL, profesora, kustosa naukowego, starszego kustosa naukowego. Inne dokumenty uwzględniające typologię stanowiskową to: Regulamin pracy oraz Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Ponadto Uniwersytet opracuje zakres obowiązków dla pracowników naukowych skategoryzowanych na podstawie posiadanych kompetencji od R1 do R4 w OTM-R KUL. |
| 3. Czy wszystkie osoby zaangażowane w proces są wystarczająco przeszkolone w zakresie OTM-R? | x | x | x | + - Tak zasadniczo | Wszystkie osoby zaangażowane w proces rekrutacji pracowników naukowych nie były specjalnie przeszkolone w zakresie OTM-R. Członkowie Komisji Rekrutacyjnych znają przepisy wewnętrzne KUL w zakresie rekrutacji pracowników naukowych i inne (jeśli są konieczne); są one ogólnie dostępne na stronach www Uczelni, zamieszczone w zasobach wewnętrznej platformy e-KUL w systemie aktów prawnych „Monitor KUL”. Taka praktyka gwarantuje postępowanie zgodne z polityką OTM-R. Po opracowaniu szczegółowych zasad rekrutacji pracowników naukowych (OTM-R KUL), członkowie Komisji Rekrutacyjnych zostaną o niej poinformowani i przeszkoleni. |
| 4. Czy wykorzystujemy (wystarczająco) narzędzia e-rekrutacji? | x | x | | + - Tak zasadniczo | Uczelnia stosuje zasady minimalizujące obciążenie administracyjne dla kandydata i dlatego umożliwia elektroniczne przysyłanie dokumentów (poczta e-mail), przeprowadzenie rozmowy rekrutacyjnej w formule zdalnej. Obowiązkowo publikuje swoje oferty na stronach www Biuletynu Informacji Publicznej KUL, MEiN. Planuje się także szersze wykorzystanie platformy EURAXESS. Ponadto, KUL pracuje aktualnie na nowym narzędziu, tj. wirtualnym Działem Spraw Pracowniczych w ramach realizacji projektu współfinansowanego ze środków UE, umożliwiającym |

| | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------|---|
| | | | | | opracowanie kompleksowego systemu do e-rekrutacji. |
| 5. Czy mamy wdrożony system kontroli jakości dla OTM-R? | x | x | x | -- Nie | KUL nie posiada opracowanego systemu kontroli jakości dla OTM-R. Zostanie on opisany w OTM-R KUL, np.: wskazanie podmiotu odpowiedzialnego za wdrożenie i monitoring systemu, opracowanie krótkiej ankiety badającej poziom satysfakcji z procesu rekrutacji nowo zatrudnionych pracowników naukowych. |
| 6. Czy nasza obecna polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania? | x | x | x | +- Tak zasadniczo | Polityka zatrudniania KUL zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania, przy czym liczba wakatów uzależniona jest od liczby pracowników przechodzących na emeryturę, potrzeb zatrudnieniowych wynikających z implementacji projektów naukowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych i in. sytuacji. Każdorazowo kandydat musi spełniać warunki opisane w ofercie zatrudnienia. Uczelnia dostosowuje poszczególne etapy rekrutacji pracowników naukowych do obsługi w języku angielskim. Aktualnie Uczelnia zatrudnia 32 cudzoziemców, tj. pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, z 13 krajów. |
| 7. Czy nasza obecna polityka dotycząca OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania/zachęcania do aplikowania naukowców z zagranicy? | x | x | x | +- Tak zasadniczo | Polityka zatrudniania KUL zachęca kandydatów z zagranicy do aplikowania. Uczelnia oferuje korzystne warunki bytowe, abonament na żywność, indywidualnie podejście do oceny okresowej i in. Przykładowe korzyści są jednak publikowane w języku polskim, dlatego planuje się szersze wykorzystanie portalu EURAXESS (dokładny opis wykorzystania narzędzia zostanie zawarty w OTM-R KUL). Trwają prace nad działaniami upowszechniającymi biogramy naukowców w polskiej i angielskiej wersji językowej (system OMEGA-PSIR), które umożliwią zagranicznym kandydatom poznanie sylwetek naukowców, typu prowadzonych badań itp. Prezentacja takich danych może zachęcić kandydatów z zagranicy do złożenia aplikacji w odpowiedzi na opublikowaną przez Uczelnię ofertę pracy. |
| 8. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania/zachęcania do aplikowania grup niedoreprezentowanych? | x | x | x | ++ Tak całkowicie | Aktualne regulacje prawne KUL zawierają liczne uprawnienia i gwarancje w zakresie: udziału kobiet na stanowiskach pracowników naukowych, elastycznego czasu pracy (skrócony dla matek, zadaniowy czas pracy), pracy zdalnej, polityki antymobbingowej (Zarządzenie w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi), ochrony dzieci i młodzieży (np. pokoje rodzica, Zarządzenie Rektora KUL w sprawie wprowadzenia Zasad ochrony dzieci, młodzieży i osób nieporadnych), pracy wykonywanej przez osoby z niepełnosprawnością (funkcjonowanie Centrum Aktywizacji Osób z Niepełnosprawnością KUL, posiadanie miejsc i infrastruktury przystosowanej do obsługi nauczycieli akademickich z niepełnosprawnościami, pojazdy do przewozu osób z niepełnosprawnością), łączenia życia zawodowego i rodzinnego (przedszkole). Ponadto, Uczelnia realizuje szereg inicjatyw dedykowanych przedstawicielom grup niedoreprezentowanych (projekty UE, naukowe, dydaktyczne, działania na zlecenie Ministerstwa Edukacji i Nauki). OTM-R KUL będzie zawierało charakterystykę podejmowanych i planowanych działań na rzecz zachęcania |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-------------------|--|
| | | | | | do złożenia aplikacji przedstawicieli grup niedoreprezentowanych. |
| 9. Czy nasza obecna polityka dotycząca OTM-R jest zgodna z polityką mającą na celu zapewnienie atrakcyjnych warunków pracy dla naukowców? | x | x | x | +- Tak zasadniczo | Określone warunki pracy dla naukowców wynikają z Kodeksu pracy, Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Uniwersytet podejmuje działania w postaci ustalania indywidualnej wysokości wynagrodzenia i przyznawania innych form wsparcia. Uczelnia zasadniczo posiada wewnętrzne regulacje zapewniające atrakcyjne warunki pracy dla pracowników naukowych (Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania). Zgodnie ze strategią Uczelni, premiiowani są aktywni naukowcy w postaci: nagród – „Laur uniwersytecki”, aktywnej polityki płacowej, płatnych urlopów naukowych, urlopów doktorskich, nagród za publikacje. KUL posiada dobrze rozwinięty wewnętrzny system finansowania nauki zapewniając równocześnie wsparcie administracyjne (np. Dział Projektów Naukowych, Dział Repozytorium i Pozycjonowania Wydawnictw, Dział Ewaluacji Działalności Naukowej). Pracownicy naukowcy mogą uczestniczyć w konkursach na wewnętrzne granty na działalność badawczą, aplikować o fundusze zewnętrzne, uczestniczyć w wizytach studyjnych (np. program Erasmus+), nawiązać kontakt z mistrzami/tutorami. Wszyscy nowi pracownicy naukowcy są informowani o możliwościach wsparcia i dostępu do narzędzi wewnętrznych KUL w formie bezpośredniej komunikacji, e-mailowej, szkoleń, komunikatów na stronach www. |
| 10. Czy mamy środki do monitorowania, czy do konkursu zgłaszają się najbardziej odpowiedni naukowcy? | | | | +- Tak zasadniczo | Kandydaci zgłaszający swoją aplikację na dany konkurs muszą przede wszystkim spełniać warunki (przejrzyste kryteria) określone w ofercie zatrudnienia. Za uznawalność wykształcenia odpowiada Dział Spraw Pracowniczych KUL. Kryteria oceny okresowej pracowników pozwalają nieformalnie zweryfikować jakość złożonych aplikacji. Monitorowanie procesu rekrutacyjnego należy do Komisji Rekrutacyjnej, ale nie funkcjonuje jeszcze odpowiedni system ewaluowania polityki OTM-R KUL w tym zakresie. |
| Faza ogłoszeń i składania wniosków | | | | | |
| 11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) ogłoszeń o pracę? | x | x | | +- Tak zasadniczo | Stosuje się opracowane wytyczne dotyczące ogłoszeń o pracę zamieszczonych na stronie www Biuletynu Informacji Publicznej KUL (zakładka: Praca na KUL) i Ministerstwie Edukacji i Nauki w języku polskim. Uczelnia nie posiada jasnych wytycznych lub szablonów ogłoszeń o pracę w języku angielskim (np. portal EURAXESS). Nowe wytyczne i zalecenia zostaną opracowane i ujęte w OTM-R KUL. |
| 12. Czy w ogłoszeniu o pracę zamieszczamy odniesienia/linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji pakietu narzędzi? | x | x | | ++ Tak całkowicie | Wewnętrzne regulacje KUL (Statut KUL, Regulamin wynagradzania, Regulamin pracy) jasno i precyzyjnie opisują części składowe publikowanej oferty konkursowej (tj. kryteria kwalifikacyjne, kryteria dodatkowe, opis zadań, warunki zatrudnienia – wynagrodzenie, kryteria oceny, wykaz dokumentów do złożenia, termin, miejsce/forma składania ofert, termin rozstrzygnięcia konkursu, klauzula informacyjna). Oferta posiada także odniesienie do innych dokumentów, które stanowią integralną część kompletu dokumentacji |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--------------------|---|
| | | | | | rekrutacyjnej (Biuletyn Informacji Publicznej KUL, zakładka: Praca na KUL – Formularze do pobrania). |
| 13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby zapewnić, że nasze oferty pracy badawczej docierają do szerszego grona odbiorców? | x | x | | -- Tak częściowo | KUL nieregularnie publikuje ogłoszenia o pracę dla pracowników naukowych na portalu EURAXESS. Niewiele jednostek Uczelni posiada profil na portalu i tam publikuje ogłoszenia. Uczelnia opracuje nowe wytyczne i zalecenia w tym zakresie w OTM-R KUL. Pracownicy administracji, którzy będą odpowiedzialni za publikację ofert na portalu EURAXESS zostaną skierowani na szkolenie z tego zakresu. |
| 14. Czy korzystamy z innych narzędzi pozwalających na zamieszczenie ogłoszenia o pracę? | x | x | | ++ Tak całkowicie | Oprócz stron www Biuletynu Informacji Publicznej KUL, MEiN, sporadycznie portalu EURAXESS, KUL publikuje ogłoszenia o pracę na stronach wydziałowych, portalach społecznych Uczelni, ale nie jest to praktyka powszechnie uregulowana i stosowana. |
| 15. Czy ograniczamy do minimum obciążenia administracyjne dla kandydata? | x | | | ++ Tak całkowicie | Uczelnia ogranicza do minimum obciążenia administracyjne dla kandydatów uczestniczących w procesie rekrutacji zachowując przy tym wytyczne ustawodawców i KUL, poprzez np.: elektroniczne przesyłanie dokumentów (poczta e-mail), przeprowadzenie rozmowy rekrutacyjnej w formule zdalnej. Ponadto posiada wiele dokumentów przetłumaczonych na język angielski dostępnych na stronie www Działu Spraw Pracowniczych KUL. |
| Etap rekrutacji i oceny | | | | | |
| 16. Czy mamy jasne zasady dotyczące powoływania komisji rekrutacyjnych? | | x | x | ++ Tak całkowicie | Procesem polegającym na zatrudnieniu pracowników w KUL kieruje Rektor. Zasady dotyczące powoływania członków Komisji Rekrutacyjnej określa Statut KUL. Procedury powoływania komisji uzależnione są także od wytycznych warunkowanych formą i okolicznościami zatrudnienia (np. projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych): „Regulamin przyznawania stypendiów naukowych finansowanych ze środków NCN w KUL”. Docelowo zasady powoływania Komisji Rekrutacyjnych opisane zostaną w OTM-R KUL. |
| 17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych? | | x | x | ++ Tak całkowicie | KUL posiada jasno określone zasady dotyczące składu Komisji Rekrutacyjnych w Statucie KUL oraz w procedurze konkursowej na stanowisko stypendysty naukowego: „Regulamin przyznawania stypendiów naukowych finansowanych ze środków NCN w KUL”. W składzie Komisji Rekrutacyjnej zazwyczaj obecna jest osoba mająca być bezpośrednim przełożonym zatrudnianego pracownika, stypendysty (np. dyrektor instytutu, kierownik projektu). Docelowo zasady dotyczące składu Komisji Rekrutacyjnych opisane zostaną ponownie w OTM-R KUL. |
| 18. Czy w komisjach panuje wystarczająca równowaga płci? | | x | x | + - Tak zasadniczo | W skład komisji konkursowych wchodzi eksperci, pracownicy badawczo-dydaktyczni reprezentujący tożsamą lub pokrewną dyscyplinę naukową oraz wskazani pracownicy administracji (w zależności od typu procedury konkursowej). Priorytetem doboru członków komisji konkursowej są kompetencje merytoryczne, aczkolwiek przewodniczący Komisji Rekrutacyjnej kieruje się zasadą, aby została zachowana równowaga płci. Kwestie równości płci w tym zakresie będzie regulować ogólnie OTM-R KUL oraz w „Planie równości płci”. |
| 19. Czy mamy jasne wytyczne dla | | | x | + - Tak zasadniczo | Wytyczne dla Komisji Rekrutacyjnych są rozproszone i wynikają ze „Strategii rozwoju KUL na lata 2020-2025” w |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--------------------|---|
| komisji rekrutacyjnych, które pomagają ocenić "osiągnięcia naukowe" w sposób prowadzący do wyboru najlepszego kandydata? | | | | | zakresie zgodnym z celami Uniwersytetu; wymogów oceny okresowej pracownika (Zarządzenie w sprawie określenia kryteriów i zasad oceny okresowej nauczycieli akademickich); regulaminu przyznawania stypendiów naukowych i kryteriów konkursu na stanowisko typu post-doc w grantach finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Opis wytycznych dla Komisji Rekrutacyjnych zostanie zawarty w OTM-R KUL. |
| Faza wyboru | | | | | |
| 20. Czy informujemy wszystkich kandydatów po zakończeniu procesu rekrutacyjnego? | x | | | + - Tak zasadniczo | Uczelnia informuje o zakończeniu i wynikach procesu rekrutacyjnego tylko laureatów postępowania konkursowego (najczęściej telefonicznie). Ponadto, informacja jest dostępna na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej KUL (zakładka: Praca na KUL - Informacje o wynikach konkursów) przez 30 dni i na stronie Ministerstwa Edukacji i Nauki skąd pozostali uczestnicy procesu rekrutacji mogą dowiedzieć się o jego zakończeniu i rezultatach. KUL planuje wdrożenie mechanizmu indywidualnego mechanizmu informowania o wynikach konkursów. |
| 21. Czy zapewniamy odpowiednią informację zwrotną dla uczestników rozmów kwalifikacyjnych? | x | | | -- Tak częściowo | Na wniosek osób zainteresowanych udzielane są interesujące ich szczegółowe informacje. KUL planuje wystandaryzowanie takiego mechanizmu. |
| 22. Czy mamy odpowiedni mechanizm składania skarg/odwołań? | x | | | -- Tak częściowo | Uczelnia posiada ogólny mechanizm składania skarg i odwołań od decyzji Komisji Rekrutacyjnych. W przypadku ich wystąpienia jednostka przyjmująca zgłoszenie kieruje sprawę do rozpatrzenia do Działu Organizacyjno-Prawnego KUL i/lub innych osób, agend. Dodatkowo, KUL wdrożył wewnętrzną politykę antymobbingową, a w jej strukturach funkcjonuje Pełnomocnik Rektora KUL ds. przeciwdziałania mobbingowi. Właściwy i kompleksowy proces składania skarg oraz odwołań zostanie opracowany w formie odrębnego Zarządzenia Rektora. Przyjęte rozwiązania będą elementem strategii OTM-R KUL. |
| Ocena ogólna | | | | | |
| 23. Czy dysponujemy systemem pozwalającym ocenić, czy OTM-R realizuje swoje cele? | | | | -- Nie | Aktualnie KUL nie dysponuje takim systemem oceny ale będzie on opracowany i zapisany w OTM-R KUL, jako jego integralna część, oraz w formie odrębnego Zarządzenia Rektora powołującym Zespół ds. monitorowania i ewaluacji OTM-R KUL. |