

OTM-R LISTA KONTROLNA

WERSJA 2.00 Z DNIA 28.02.2022 R.

Case number: 2020PL573903

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

ul. Akademicka 14 18-400 Łomża, tel. +48 86 215 59 50, email: biuro@pwsip.edu.pl, webpage: www.pwsip.edu.pl/Name Organisation under review:

DATA ZATWIERDZENIA KARTY I KODEKSU: 04.11.2020

Specjalna lista kontrolna samooceny jest przygotowana dla otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji (OTM-R). Proszę podać stan osiągnięć, a także szczegółowo opisać wskaźniki i zastosowaną formę pomiaru.

Lista kontrolna dla organizacji					
	Otwarty	Przejrzys ty	Oparty na osiągnięciach naukowych	Odpowiedź: ++ Tak, całkowicie +/- Tak, zasadniczo - / + Tak, częściowo - Nie	* Sugerowane wskaźniki (lub forma pomiaru)
OTM-R system					
Czy opublikowaliśmy wersję naszej polityki OTM-R online (w języku narodowym i po angielsku)?				-	Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> do 31.12.2023 r. Planowany miernik: Dokument

					<i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Czy mamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R dla wszystkich typów stanowisk?				-	Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> do 31.12.2023 r. Planowany miernik: Dokument Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R) przyjęty i opublikowany na stronie Uczelni (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R?				-	Realizacja cyklu szkoleń dla osób zaangażowanych w proces rekrutacji w zakresie OTM-R do 30.06 2024 r. Miernik: 1. Zbadanie satysfakcji uczestników z udziału w szkoleniach „na wejściu” i „na wyjściu” (%) 2. Zmierzenie poziomu dostępności do oferowanych szkoleń poprzez monitorowanie ilości osób biorących w nich udział w określonym czasie w stosunku do oferowanych miejsc szkoleniowych (%)
Czy (dostatecznie) korzystamy z narzędzi e-rekrutacji?	x	x	x	++	Wszystkie ogłoszenia o otwartych konkursach na nauczycieli akademickich zamieszczane są: • w języku angielskim na EURAXESS ogólnoeuropejskim portalu wspierającym

					<p>mobilność i rozwój kariery naukowców oraz dostarczającym naukowcom informacje i profesjonalne usługi, jednocześnie wzmacniającym współpracę naukową pomiędzy Europą i światem, wspieranym przez UE, państwa członkowskie i kraje stowarzyszone,</p> <ul style="list-style-type: none"> • na stronie Ministerstwa Edukacji i Nauki, • na stronie internetowej AMS w Łomży: <ul style="list-style-type: none"> ○ https://ansl.edu.pl/pracownicy/oferty-pracy/aktualne, ○ https://ansl.edu.pl/en/index.php/research/hr-excellence-in-research/job-offers-for-scientists ○ https://ansl.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research/oferty-pracy-dla-naukowcow
Czy mamy wdrożony system kontroli jakości OTM-R?				-	<p>Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> do 31.12.2023 r.</p> <p>Planowany miernik po wdrożeniu <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i>: 85 % respondentów (pracowników i kandydatów) wykazuje satysfakcję na poziomie 85% iż</p>

					OTM-R spełnia swoje cele (ankieta; j.m. - % respondentów; wartość oczekiwana = 85%)
Czy nasza obecna polityka OTM-R zachęca zewnętrznych kandydatów do aplikowania?				-	<p>Nie prowadzi się statystyki w tym zakresie. Nie mniej jednak zauważalne jest, iż do konkursów przystępują również osoby spoza Uczelni.</p> <p>Planowany miernik <i>po wdrożeniu Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i>: Liczba osób spoza ANS w Łomży aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku w stosunku do liczby osób ogółem aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku (%). Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 każdego roku</p>
Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?				-	<p>Obecnie nie prowadzi się statystyki w tym zakresie. Znikome jest zainteresowanie obcokrajowców poszukiwaniem miejsca pracy na ANSŁ, nie mniej jednak uczelnia publikuje ogłoszenie w wersji anglojęzycznej na platformie Euraxess. Konieczne jest opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R) do 31.12.2023 r.</i></p> <p>Planowany miernik po wdrożeniu <i>Polityki zatrudniania pracowników</i></p>

					<p><i>naukowych (OTM-R):</i> Liczba osób z zagranicy aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku w stosunku do liczby osób ogółem aplikujących na stanowiska nauczycieli akademickich w danym roku (%). Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 każdego roku</p>
<p>Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedostatecznie reprezentowanych grup?</p>				-	<p>Planowany miernik do uruchomienia po wdrożeniu <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R):</i> Trend udziału kandydatek (niedoreprezentowana grupa) aplikujących do pracy w ANS w Łomży (rosnący/malejący). Wskaźnik monitorowany za cały rok na dzień 31.12 danego roku w stosunku do roku poprzedzającego</p>
<p>Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką zapewniającą atrakcyjne warunki pracy dla naukowców?</p>				-	<p>Wysokość minimalnego wynagrodzenia nauczyciela akademickiego (w zależności od zajmowanego stanowiska) określa Rozp. Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydanym na podstawie ustawy. Zachętą dla pracowników zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych (naukowców) może być wysokość rocznego pensum (ilość godzin do przepracowania) niższe w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w grupie pracowników</p>

					dydaktycznych.
Czy mamy środki, aby monitorować, czy aplikują najbardziej odpowiedni badacze?	x	x	x	++	Analiza działań Komisji Konkursowych w zakresie zapewnienia właściwej oceny kandydata pod kątem jego kwalifikacji akademickich i zawodowych. Rekomendacja komisji konkursowej co do wyboru kandydata do zatrudnienia świadczy o spełnieniu wszelkich wymogów konkursowych. Analiza dokumentów aplikacyjnych pozwala stwierdzić czy kandydat spełnia kryteria i wymogi formalne oraz merytoryczne na dane stanowisko i czy jest to odpowiedni kandydat.
Faza ogłoszenia i aplikacji					
Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dotyczące form ogłoszeń rekrutacyjnych?	x	x		+/-	Zawarte w ogłoszeniu konkursowym na nauczyciela akademickiego dane (zgodnie ze statutem) pozwalają na wypełnienie formularzy elektronicznych w portalu EURAXESS. Dodatkowo jednak konieczne jest ustandaryzowanie zapisów np. w formie szablonu ofert pracy dla naukowców umieszczanych na stronie Euraxess – (osoba zgłaszająca: J. Bochenko) z uwzględnieniem zapisu w części „Informacje dodatkowe”: Uczelnia

					oferuje możliwości rozwoju zawodowego. Planowany miernik: Ogłoszenia o pracę dla pracowników naukowych w nowym szablonie (szablon, szt.)
Czy w ogłoszeniu rekrutacyjnym zamieszczamy odniesienia / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi?	x	x	x	++	Ogłoszenia rekrutacyjne posiadają wykaz dokumentów wymaganych do złożenia i są publikowane na stronie https://ansl.edu.pl/pracownicy/oferty-pracy/aktualne , https://ansl.edu.pl/en/index.php/research/hr-excellence-in-research/job-offers-for-scientists https://ansl.edu.pl/badania/hr-excellence-in-research/oferty-pracy-dla-naukowcow MEiN i na Euraxess
Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszej publiczności?	x	x	x	++	100% ogłoszeń o konkursach na stanowiska nauczycieli akademickich jest zamieszczanych na portalu EURAXESS mającym ogólnoeuropejski charakter.
Czy korzystamy z innych narzędzi do zamieszczania ogłoszeń o pracę?	x	x	x	+/-	Nie stosujemy innych narzędzi lub platform do umieszczania ogłoszeń o pracę dla pracowników naukowych oprócz portali rekrutacyjnych ANS w Łomży, MEiN i EURAXESS. Konieczne jest rozszerzenie zakresu publikacji ogłoszeń o prace, aby dotrzeć do jak największego kręgu odbiorców. Planowany miernik: Identyfikacja i wdrożenie dodatkowych narzędzi rekrutacyjnych zwiększających

					szanse na mobilność naukowców (szt.)
Czy ograniczamy do minimum obciążenie sprawami administracyjnymi kandydata?	x	x	x	++	W procesie rekrutacji ograniczamy się wyłącznie do dokumentów, które pozwolą w sposób rzetelny określić kwalifikacje i dorobek naukowy/dydaktyczny oraz takich, które są konieczne ze względu na wymogi ustawowe Planowany miernik: Badanie liczby złożonych skarg w odniesieniu do liczby aplikujących (Źródło: Rejestr Skarg) Wskaźnik monitorowany na dzień 31.12 danego roku
Faza selekcji i oceny					
Czy mamy jasne zasady dotyczące powoływania komisji rekrutacyjnych?	x	x	x	++	Zasady dotyczące powoływania komisji konkursowych określa <i>Statut ANS w Łomży</i>
Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji przeprowadzających selekcję?	x	x	x	++	Zasady dotyczące składu komisji konkursowych określa <i>Statut ANS w Łomży</i>
Czy komisje są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?	x	x	x	++	Składy Komisji Konkursowych na nauczycieli akademickich nie mają charakteru stałego. Komisje są powoływane przez Rektora odrębnymi zarządzeniami. W skład komisji wchodzi od 3 do 5 nauczycieli akademickich,(niezależnie od płci) reprezentujących dziedzinę/dyscyplinę naukową adekwatną do wymagań

					stawianych kandydatom aplikującym na dane stanowisko. Mając na uwadze dotychczasową praktykę w komisjach konkursowych zasiadają zarówno kobiety jak i mężczyźni. To odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie i predyspozycje w znacznym stopniu decydują o powołaniu na członka komisji a nie sama płeć.
Czy mamy jasne wytyczne dla komisji przeprowadzających selekcję, które pomagają ocenić osiągnięcia w sposób prowadzący do wyboru najlepszego kandydata?	x			-/+	Konieczne przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich Planowany miernik: Wdrożenie Regulaminu działania Komisji Konkursowej do 31.12.2022 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Faza spotkania					
Czy informujemy wszystkich kandydatów po zakończeniu procesu selekcji?			x	-/+	Konieczne przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich Planowany miernik: Wdrożenie Regulaminu działania Komisji Konkursowej do 31.12.2022 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Czy udzielamy kandydatom odpowiedniej informacji zwrotnej?			x	-/+	Konieczne przyjęcie <i>Regulaminu Komisji Konkursowych</i> do zatrudniania nauczycieli akademickich

					Planowany miernik: Wdrożenie Regulaminu działania Komisji Konkursowej do 31.12.2022 r. (dokument/procedura; j.m. – szt.+link)
Czy mamy odpowiedni mechanizm składania skarg?	x	x	x	++	Skargi składane są w formie pisemnej. W ciągu ostatnich 5 lat została złożona 1 skarga/odwołanie w sprawie rekomendacji udzielonej przez komisję konkursową kandydatowi do pracy
Ocena ogólna					
Czy mamy system oceny, czy OTM-R spełnia swoje cele?				-	Opracowanie i wdrożenie <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> do 31.12.2023 r. Planowany miernik po wdrożeniu <i>Polityki zatrudniania pracowników naukowych (OTM-R)</i> : 85 % respondentów (pracowników i kandydatów) wykazuje satysfakcję na poziomie 85% iż OTM-R spełnia swoje cele (ankieta; j.m. - % respondentów; wartość oczekiwana = 85%)