



ZARZĄDZENIE NR 212/2021
REKTORA
UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO
z dnia 08.11.2021 r.

w sprawie: wprowadzenia Polityki otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne (OTM-R) w Uniwersytecie Rzeszowskim

Na podstawie art. 23 ust.1 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz.U. z 2021r. poz.478 z późn. zm) oraz §30 ust. 3 *Statutu Uniwersytetu Rzeszowskiego* z dnia 4 kwietnia 2019r. (tekst jednolity – Uchwała Senatu UR nr 96/09/2021 z dnia 30 września 2021r.), zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania i przestrzegania Politykę otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne (OTM-R) w Uniwersytecie Rzeszowskim, stanowiącą załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Uniwersytetu Rzeszowskiego

Prof. dr hab. Sylwester Czopek

Polityka
otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji pracowników na stanowiska
badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne (OTM-R)
w Uniwersytecie Rzeszowskim

1. Informacje ogólne

Zasady przeprowadzania postępowań konkursowych dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych są regulowane następującymi dokumentami ogólnokrajowymi oraz wewnętrznymi

- 1) Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. zm.),
- 2) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.),
- 3) Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 4 kwietnia 2019 r. (tekst jednolity: Uchwała Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego nr 96/09/2021 z dnia 30 września 2021 r.),
- 4) Zarządzenie nr 110/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 22.06.2021 r. w sprawie określenia zasad przeprowadzania postępowań konkursowych dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne oraz dydaktyczne.

2. Procedury w zakresie rekrutacji pracowników

- 1) Uniwersytet Rzeszowski (zwany dalej także UR) jako pracodawca zobowiązany jest przestrzegać zasad określonych w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz Europejskiej Karcie Naukowca (Recommendation of the European Commission 2005/251/EC) podczas rekrutacji pracowników na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne i dydaktyczne.
- 2) Procedury konkursowe w UR muszą być prowadzone w sposób przejrzysty w oparciu o jednoznacznie zdefiniowane kryteria wymienione punkcie 8.3 niniejszego dokumentu dla osób ubiegających się o przyjęcie na stanowisko badawcze, badawczo-dydaktyczne lub dydaktyczne.
- 3) Stosowane procedury powinny zapewniać równy dostęp do konkursu wszystkim grupom osób, w tym grupom w trudniejszym położeniu (tj. ze względu na wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, itp.) lub naukowcom/artystom powracającym do kariery naukowej/artystycznej, w tym nauczycielom (z każdego poziomu systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej.
- 4) Wdrożone procedury rekrutacji powinny być maksymalnie otwarte, efektywne i przejrzyste, zapewniać wsparcie IT oraz być możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.
- 5) Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być nadmiernie specjalistyczne, by nie zniechęcić odpowiednich kandydatów. Ogłoszenia powinny zawierać opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego.
- 6) Czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku, a ostatecznym terminem nadsyłania podań powinien wynosić co najmniej 60 dni.

3. Procedury w zakresie wyboru komisji konkursowej

- 1) Członkowie komisji dokonujących doboru kandydatów powinni reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje, a także, w razie konieczności i możliwości, reprezentować różne środowiska (sektor państwowy i prywatny) oraz dyscypliny.
- 2) Skład komisji powinien mieć zachowaną odpowiednią równowagę płci,
- 3) Wskazane jest wykorzystanie ekspertów zewnętrznych, w tym zagranicznych, posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów.
- 4) Członkowie komisji konkursowych powinni być właściwie przeszkoleni w zakresie przeprowadzania procedury konkursowej.

4. Procedury w zakresie przejrzystości postępowań konkursowych

- 1) Kandydaci powinni być poinformowani o przebiegu procesu rekrutacji oraz kryteriach wyboru, o liczbie dostępnych stanowisk oraz o perspektywach rozwoju zawodowego.
- 2) Po zakończeniu procesu wyboru kandydatów, należy ich powiadomić o wynikach procesu rekrutacji, oraz o mocnych i słabych stronach ich podań.

5. Procedury w zakresie oceny osiągnięć kandydatów

- 1) W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów.
- 2) Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.
- 3) 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.
- 4) Znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, tj. doświadczeniem dydaktycznym, opieką naukową, doświadczeniem w pracy zespołowej, transferze wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie.
- 5) W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.
- 6) Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być traktowane jako umniejszające wartość dorobku kandydata, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców/artystów podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom przedstawianie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.
- 7) Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, tj. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmiana dyscypliny lub sektora na wczesnym lub na późniejszym etapie kariery naukowej/artystycznej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca/artysty.
- 8) Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej/artystycznej, należy także brać pod uwagę przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

- g) Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy.

6. Ogłoszenie konkursowe

- 1) Formularz z treścią ogłoszenia powinien być przygotowany w wersji polsko- oraz angielskojęzycznej i zamieszczony online na stronie <https://www.ur.edu.pl/uniwersytet/praca>, stronie MEiN oraz dodatkowo na stronie EURAXESS (Załącznik 1). Ogłoszenie konkursowe i opis wymagań dla kandydatów powinny być zwarte i zawierać linki do szczegółowych informacji dostępnych online.
- 2) Kandydaci powinni w ogłoszeniu znaleźć informacje na temat:
 - a) organizacji oraz jednostki przeprowadzającej konkurs (link do strony UR i danego Instytutu lub innej jednostki)
 - b) oferowanego stanowiska, jego specyfikacji oraz daty początku zatrudnienia
 - c) kryteriów wyboru (i ich "wagi"), włącznie z zakresem wiedzy i doświadczenia zawodowego (należy rozróżnić „wymagane” i „pożądane”)
 - d) liczby wolnych stanowisk
 - e) warunków pracy, miejsca pracy, rodzaju umowy, wysokości wynagrodzenia i ewentualnych innych dodatkowych korzyści
 - f) możliwości rozwoju zawodowego
 - g) procedury konkursowej i terminu nadsyłania zgłoszeń (przynajmniej 60 dni od dnia publikacji ogłoszenia)
 - h) odniesienia do polityki OTM-R instytucji zatrudniającej (link)
 - i) odniesienia do polityki instytucji dotyczącej równych szans (link)
 - j) danych kontaktowych

7. Przyjmowanie podań od kandydatów

- 1) Dokumenty, które należy dołączyć do zgłoszenia konkursowego powinny ograniczać się jedynie do tych, które są rzeczywiście niezbędne w celu dokonania prawidłowego, opartego na podstawach merytorycznych wyboru najlepszego kandydata. W przypadku dokumentów, które wymagane są zgodnie z procedurami prawnymi (np. uwierzytelnionych tłumaczeń na język polski dokumentów poświadczających kwalifikacje) kandydaci powinni uzyskać zgodę na złożenie deklaracji, że jeśli zostaną wybrani w procedurze konkursowej, wymagane dokumenty uzupełnią.
- 2) Przyjmowanie podań od kandydatów powinno odbywać się w formie elektronicznej za pomocą platformy elektronicznej.
- 3) Wymaga się aby wszyscy kandydaci otrzymali (automatyczne) potwierdzenie przyjęcia ich zgłoszenia pocztą elektroniczną, a email zwrotny powinien zawierać dalsze informacje na temat procesu rekrutacji, określać następne kroki w procesie postępowania konkursowego, włącznie z harmonogramem obejmującym (lub nie) okres przeprowadzania rozmów o pracę i datę rozpoczęcia pracy). Przy ustalaniu daty ewentualnej rozmowy o pracę należy wziąć pod uwagę czas na zaplanowanie podróży w przypadku kandydatów z zewnątrz. Kandydaci powinni być informowani drogą elektroniczną o wszelkich opóźnieniach lub modyfikacjach procedury konkursowej.
- 4) Oryginały dokumentów kandydat dostarcza w ciągu 7 dni po otrzymaniu informacji o wygraniu przez niego konkursu.

8. Ocena osiągnięć

8.1 Komisja konkursowa

- 1) Ocenę przeprowadza Komisja konkursowa powołaną zgodnie z Zarządzeniem nr 110/2021 Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 22.06.2021r. w sprawie określenia zasad przeprowadzania postępowań konkursowych dotyczących zatrudniania nauczycieli akademickich na stanowiska badawcze, badawczo-dydaktyczne oraz dydaktyczne. Komisja konkursowa powinna być niezależna i składać się z członków, którzy nie mają żadnego konfliktu interesów, a ich decyzje są obiektywne i opierają się na dowodach, nie na osobistych preferencjach. Komisja powinna wykorzystywać ekspercką wiedzę członków zewnętrznych, a jej skład powinien być zróżnicowany, czyli
 - a) Powinna składać się co najmniej z 3 członków;
 - b) Mogą być w nią włączeni eksperci międzynarodowi, władający biegle językiem, w którym prowadzony jest proces rekrutacyjny;
 - c) Na ile to możliwe, powinna być w niej zachowana równowaga płci;
 - d) Powinna mieć w swoim składzie eksperta zewnętrznego (tzn. z eksperta spoza instytucji zatrudniającej);
 - e) W sytuacjach, gdy ma to uzasadnienie, w skład komisji powinni wchodzić eksperci z różnych sektorów (państwowego, prywatnego, z i spoza środowiska akademickiego);
 - f) Wszyscy członkowie komisji powinni mieć odpowiednie doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje do ocenienia kandydata.

8.2 Wybór kandydatów i rozmowa o pracę

- 1) Wszystkie zgłoszenia powinny być sprawdzone, a wnioski kandydatów poddane weryfikacji. W zależności od liczby zgłoszeń, można dokonać wstępnej oceny sprawdzając zgłoszenia pod względem formalnym, można wyłonić grupę kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę, a rozmowa może być przeprowadzona zarówno na żywo, jak i w formie zdalnej. Wszyscy kandydaci powinni być traktowani w ten sam sposób.
- 2) Cały proces wyboru kandydata powinien być transparentny, a kandydaci powinni wiedzieć, jak przebiega.

8.3 Ocena osiągnięć i przyszłego potencjału

- 1) Kryteria wyboru kandydata powinny obejmować zarówno dotychczasowe jego dokonania jak i potencjał do dalszego rozwoju. To, na co należy zwrócić uwagę zależy od stanowiska, na które przebiega rekrutacja, np. w przypadku pracownika naukowego z grupy R1 (przed doktoratem) jego potencjał badawczy powinien mieć większe znaczenie, niż dotychczasowe osiągnięcia.
- 2) Zgodnie z zasadami Kodeksu dotyczącymi "Oceny zasług", "Odstępstw od porządku chronologicznego życiorysów", "Uznawani doświadczenia w zakresie mobilności" oraz "Stażu pracy" kryteria oceny powinny być zgodne z wymaganiami na dane stanowisko w zakresie badań, opieki naukowej lub kompetencji w zakresie kształcenia.
- 3) Osiągnięcia powinny być oceniane pod względem zarówno jakości, jak i ilości. Należy zwrócić uwagę na efekty zróżnicowanej ścieżki kariery, biorąc pod uwagę przerwy w karierze zawodowej, całościowy rozwój zawodowy i wartość dodaną,

4) jaką stanowi doświadczenie spoza obszaru pracy naukowej/artystycznej
Kryteria oceny wniosku powinny być zróżnicowane i zrównoważone, odpowiednio dla danego stanowiska. Mogą one obejmować (poniżej w porządku alfabetycznym, nie wg. hierarchii ważności):

- a) doświadczenie w zakresie działania na rzecz podnoszenia świadomości społecznej;
- b) doświadczenie w zakresie nauczania;
- c) doświadczenie w zakresie opieki naukowej;
- d) doświadczenie w zakresie pozyskiwania funduszy;
- e) doświadczenie w zakresie pracy zespołowej
- f) doświadczenie w zakresie transferu wiedzy;
- g) efektywność prowadzonej pracy naukowej/artystycznej;
- h) portfolio wskazujące na umiędzynarodowienie dorobku (włącznie z mobilnością);
- i) prowadzenie badań i ich innowacyjność;
- j) umiejętności i doświadczenie organizacyjne.

5) **W związku z powyższym, osiągnięcia osoby ubiegającej się o pracę w UR powinny obejmować ocenę według następujących jednoznacznych kryteriów, których waga jest każdorazowo uzależniona od stanowiska, na które ogłoszony jest konkurs:**

a) Informacje o dorobku naukowym i artystycznym, na który składają się (poniżej w porządku alfabetycznym, nie wg. hierarchii ważności):

- I. artykuły naukowe w czasopismach krajowych, w tym z tzw. listy filadelfijskiej,
- II. artykuły naukowe w czasopismach zagranicznych, w tym z tzw. listy filadelfijskiej,
- III. książki i monografie,
- IV. rozdziały w książkach i monografiach
- V. cytowania,
- VI. liczba i rodzaj opracowanych recenzji,
- VII. prace opublikowane w materiałach konferencji krajowych,
- VIII. prace opublikowane w materiałach konferencji zagranicznych i międzynarodowych.

b) Informacje o dorobku artystycznym, na który składają się:

- I. indywidualne autorskie wystawy,
- II. autorstwa dzieł plastycznych,
- III. udział w wystawach zbiorowych,
- IV. autorstwo, wydanie, nagranie lub emisja utworu muzycznego, elektronicznego lub multimedialnego, lub choreografii na mniejszą obsadę wykonawczą (soliści lub zespoły kameralne do 15 wykonawców włącznie) upublicznionego przez wykonanie, wydanie, nagranie lub emisję,
- V. drugoplanowa rola w spektaklu muzycznym,
- VI. przygotowanie przez chórmistrza chóru do koncertu wokально-instrumentalnego lub spektaklu muzycznego,
- VII. autorstwo ścieżki dźwiękowej, nagranie lub reżyseria dźwięku formy fonograficznej, audiowizualnej, teatralnej, telewizyjnej lub filmowej,
- VIII. autorstwo libretta/scenariusza spektaklu muzycznego, baletowego lub tanecznego lub opracowanie ruchu scenicznego,
- IX. kierownictwo muzyczne lub reżyseria spektaklu muzycznego,

- X. udziały w jury konkursu lub festiwalu muzycznego lub fonograficznego / pełnienie funkcji kuratora wystaw, dyrektora albo kierownika artystycznego festiwalu lub konkursu muzycznego lub fonograficznego, lub koncertów cyklicznych,
- XI. nagrody i wyróżnienia, umieszczenie dzieła w znaczącej kolekcji,
- XII. prowadzenie kursu, pleneru lub warsztatu mistrzowskiego,
- XIII. autorstwo / redakcja/ rozdziału publikacji z zakresu sztuk plastycznych, muzycznych

c) Informacje o prowadzonej opiece naukowej, w tym:

- I. liczba prowadzonych przewodów doktorskich,
- II. liczba wypromowanych doktorów,
- III. doświadczenie w charakterze promotora pomocniczego.

d) Informacje o doświadczeniu w zakresie pracy zespołowej, w tym:

- I. doświadczenie w kierowaniu zespołem naukowym i/lub pracy w takim zespole,
- II. kierowanie grupami naukowymi.

e) Informacje o działalności w zakresie transferu wiedzy i mobilność, w tym:

- I. doświadczenie w transferze wiedzy pomiędzy nauką a biznesem,
- II. doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią,
- III. doświadczenie w programach mobilnościowych (międzyuczelniane, międzysektorowe, międzynarodowe).

f) Informacje o działalności w zakresie zarządzania badaniami naukowymi, w tym:

- I. kierowanie projektami badawczymi/artystycznymi finansowanymi ze środków zewnętrznych,
- II. doświadczenie związane z zarządzaniem badaniami naukowymi i projektami artystycznymi,
- III. doświadczenie w projektach badawczych, badawczo-rozwojowych, artystycznych i innych.

g) Informacje o działalności w zakresie badań aplikacyjnych oraz współpracy z gospodarką, w tym:

- I. patenty,
- II. zgłoszenia patentowe,
- III. inne prawa własności intelektualnej.

h) Informacje o działalności popularnonaukowej, w tym:

- I. publikacje popularnonaukowe, techniczne, inne,
- II. doświadczenie w szerzeniu świadomości naukowej/artystycznej w społeczeństwie.

i) Informacje o doświadczeniu dydaktycznym, w tym:

- I. doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych, w tym seminariów dyplomowych,
- II. doświadczenie w przygotowaniu materiałów dydaktycznych,
- III. przygotowanie podręczników i skryptów,
- IV. nagrody lub wyróżnienia za osiągnięcia dydaktyczne.

- j) Informacje o działalności organizacyjnej, w tym doświadczenie w organizowaniu i zarządzaniu działalnością naukową, artystyczną i/lub dydaktyczną.

9. Informacja zwrotna dla kandydatów ubiegających się o pracę na UR

- 1) Zgodnie z zasadą „Transparentności” zawartą w Kodeksie, wszyscy kandydaci powinni otrzymać pisemne lub elektroniczne zawiadomienie o zakończeniu procesu wyboru w przeciągu 30 dni od terminu zamknięcia procesu składania zgłoszeń.
- 2) Zaleca się poinformowanie wszystkich kandydatów, którzy przeszli fazę oceny formalnej aplikacji o pracę, o słabych i mocnych stronach ich zgłoszenia (za pomocą formularza informacji zwrotnej, Załącznik nr 2). Pozostali kandydaci, którzy nie zostali zakwalifikowani do dalszego postępowania, powinni otrzymać informację o wyniku konkursu. Wszyscy kandydaci mogą zwrócić się z prośbą o rozszerzenie informacji zwrotnej dotyczącej słabych oraz mocnych stron ich aplikacji.
- 3) Po rozstrzygnięciu konkursu na stronie internetowej uczelni zamieszczana jest wzmianka o rozstrzygnięciu, która zawiera informację o tym, który kandydat został wybrany oraz krótkie uzasadnienie wyboru. Informacja o wyniku konkursu jest dostępna przez 30 dni po rozstrzygnięciu konkursu.

10. Skargi

Kandydatom, którzy uważają, że zostali potraktowani w sposób nieprawidłowy, niesprawiedliwy lub niepoprawny, przysługuje procedura złożenia skargi do Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego poprzez złożenie stosowanego pisma, wraz ze wskazaniem nieprawidłowości proceduralnych, w ciągu 7 dni od otrzymania negatywnej decyzji. Skarga zostanie rozpatrzona przez Rektora Uniwersytetu Rzeszowskiego w okresie 30 dni.

11. Ogólna charakterystyka stanowisk badawczych i badawczo-dydaktycznych na UR oraz oczekiwania względem kandydatów ubiegających się o pracę na takich stanowiskach na UR - Załącznik nr 3.

Rektor
Uniwersytetu Rzeszowskiego
Prof. dr hab. Sylwester Czopek