

## **WYTYCZNE DOTYCZĄCE STOSOWANIA ZASAD OTWARTEJ, PRZEJRZYSTEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NAUKOWCÓW OTM-R W UNIWERSYTECIE JANA KOCHANOWSKIEGO W KIELCACH**

### **I. WSTĘP**

OTM-R (ang. *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers*) jest jednym z filarów Europejskiej Karty Naukowca (ang. *European Charter for Researchers*), w szczególności Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (ang. *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*), uruchomionego w 2005 roku jako zalecenie Komisji Europejskiej adresowane do naukowców, pracodawców oraz podmiotów finansujących badania. Zalecenie Komisji 2005/251/WE z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz w sprawie Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.U. L 75 z 22.3.2005), zakłada m.in.:

*„Ostatecznym celem politycznym niniejszego zalecenia jest przyczynienie się do stworzenia atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, gdzie warunki ramowe umożliwiają rekrutację i zatrzymanie wysoce wykwalifikowanych pracowników naukowych w środowiskach sprzyjających efektywnym działaniom i wydajności. Grantodawcy lub pracodawcy naukowców odpowiadają, jako osoby rekrutujące, za zapewnienie pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji”.*

Europejska Karta Naukowca opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają zarówno naukowcy, jak i instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych opisuje zasady rekrutacji naukowców, których pracodawcy powinni przestrzegać, zapewniając równe traktowanie pracowników naukowych w Europie. Wdrożenie zasad Karty i Kodeksu przez instytucje odbywa się na zasadzie dobrowolności, tzn. instytucje, które chcą wprowadzić u siebie zasady tych dokumentów, mogą w każdej chwili przystąpić do tego procesu i starać się o uzyskanie logo Komisji Europejskiej *HR Excellence in Research*. 2 sierpnia 2016 roku JM Rektor Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach prof. dr hab. Jacek Semaniak podpisał Deklarację poparcia dla zasad i zaleceń przyjętych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. 19 września 2016 roku Uniwersytet otrzymał oficjalną odpowiedź Komisji Europejskiej na przesłaną uprzednio Deklarację. Komisja uznała Deklarację, zachęcając Uniwersytet do kontynuowania procedury wdrożeniowej zasad Karty i Kodeksu. Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach został umieszczony na liście instytucji, które wyraziły swoje poparcie dla Karty i Kodeksu. W celu zapewnienia otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji pracowników naukowych w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach została opracowana i wdrożona polityka OTM-R, zawierająca wytyczne w tym zakresie.

### **CEL POLITYKI**

Celem polityki OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach jest zapewnienie rekrutacji naukowców posiadających najwyższe kompetencje, gwarantując równe szanse i dostęp dla wszystkich kandydatów. Cel ten może być osiągnięty poprzez zapewnienie otwartego, przejrzystego i merytorycznego procesu rekrutacji. Ważne jest, aby w procesie rekrutacji eliminować tzw. "akademicki nepotyzm" tj. nieformalne praktyki, które ostatecznie faworyzują kandydatów

w procedurach rekrutacji, mogą być szkodliwe dla jakości naukowej lub zniechęcają wielu spośród tych, którzy rozważają rozpoczęcie kariery naukowej.

Niniejsze wytyczne zostały opracowane w oparciu o wskazówki zawarte w raporcie roboczej grupy kierowniczej zarządzania zasobami ludzkimi w europejskim obszarze badawczym dotyczącym Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R. Zgodnie z wyróżnieniem HR Excellence in Research Award, polityka OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach ma na celu oparcie się na zasadach zawartych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, co wpłynie na zwiększenie atrakcyjności kariery naukowej i wspieranie mobilności, a ostatecznie jakości badań.

Mówiąc o "naukowcach", Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach odnosi się do wszystkich naukowców niezależnie od etapu ich kariery, zarówno etatowych pracowników zatrudnianych w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych, jak i stypendystów. Polityka OTM-R, wdrożona w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, zachęca kandydatów do ubiegania się o zatrudnienie w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach w szczególności poprzez:

- 1) dostarczanie jasnych i przejrzystych informacji na temat całego procesu selekcji, w tym kryteriów wyboru i orientacyjnego harmonogramu;
- 2) zamieszczenie jasnych i zwięzłych ogłoszeń o pracę z linkami do szczegółowych informacji o wymaganych kompetencjach i obowiązkach, warunkach pracy, uprawnieniach, możliwościach kształcenia, rozwoju kariery, polityce równości płci itp.;
- 3) zapewnienie, że wymagane kwalifikacje i kompetencje są zgodne z potrzebami stanowiska i nie stanowią bariery w wejściu na rynek, np. zbyt restrykcyjne i/lub wymagające zbędnych kwalifikacji;
- 4) ograniczenie obciążenia administracyjnego kandydatki/kandydata do minimum (dowód kwalifikacji, tłumaczenia, liczba wymaganych egzemplarzy itp.).

W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach panuje przekonanie, że polityka OTM-R jest niezbędnym instrumentem dla przyciągnięcia i zatrzymania najlepszych naukowców. Dlatego też podejmuje się działania, mające na celu zwiększanie atrakcyjności karier naukowych, promowanie geograficznej, interdyscyplinarnej, jak również międzysektorowej mobilności naukowców.

## II. PODSTAWOWE ZASADY

Działając na rzecz wdrażania strategii zasobów ludzkich UE, procedury stosowane przy doborze i zatrudnianiu kadry są regulowane przez zestaw podstawowych zasad, które gwarantują wszystkim zainteresowanym równy dostęp do zatrudnienia zgodnie z konstytucyjnymi zasadami równości, poszanowaniem prawa polskiego (Kodeks pracy, ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawa o języku polskim) oraz międzynarodowych regulacji w tej dziedzinie, w szczególności Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach przestrzega się zasad określonych w Kodeksie pracy, a w szczególności art. 18<sup>3a</sup> § 1, według którego: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Informacja dla pracowników w powyższym zakresie w formie wyciągu z Kodeksu pracy, znajduje się na stronie internetowej, do której odsyła poniższy link:

[https://www.ujk.edu.pl/Informacja\\_dla\\_pracownikow\\_dotyczaca\\_rownego\\_traktowania\\_w\\_zatrudnieniu.html](https://www.ujk.edu.pl/Informacja_dla_pracownikow_dotyczaca_rownego_traktowania_w_zatrudnieniu.html)

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach prowadzi wewnętrzną politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną. Aktualnie zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji określa Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzony zarządzeniem nr 80/2021 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 czerwca 2021 roku, link: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_80\\_2021.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_80_2021.html)

W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach wdrożono zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn (załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach), link:

[https://bip.ujk.edu.pl/get\\_file.php?id=535&x=3fe222161c6b9524ca577abdbcc53e76](https://bip.ujk.edu.pl/get_file.php?id=535&x=3fe222161c6b9524ca577abdbcc53e76)

Zasady nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem akademickim określają art. 119 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.) oraz § 232 Statutu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. Przepisy te stanowią, że nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż 3 miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Zasady, o których mowa w zdaniu poprzednim nie stosuje się w przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego:

- 1) skierowanego do pracy na Uczelni na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową;
- 2) będącego beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez NAWA, NCBiR, NCN lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego;
- 3) na czas realizacji projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego:
  - a) ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej;
  - b) przez inny podmiot przyznający grant.

Badacze odgrywają czołową rolę w rozwoju nauki i innowacji, powinni więc posiadać określony zestaw umiejętności. Niniejszą polityką definiuje się cztery profile pracowników w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych:

- 1) R1 – Początkujący Naukowiec – posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera albo równorzędny, do ukończenia doktoratu;
- 2) R2 – Rozpoznawalny Naukowiec – posiadający stopień co najmniej doktora oraz legitymujący się odpowiednim dorobkiem naukowym lub artystycznym i czynnym udziałem w życiu naukowym lub artystycznym, prezentacjach twórczości artystycznej przejawiającym się w szczególności w wystąpieniach na konferencjach, sympozjach lub istotnymi osiągnięciami w pracy zawodowej;
- 3) R3 – Uznany Naukowiec – posiadający co najmniej stopień naukowy doktora i znaczące osiągnięcia: naukowe lub artystyczne – w przypadku pracowników badawczych albo naukowe, artystyczne lub dydaktyczne – w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych oraz legitymujący się osiągnięciami w zakresie kształcenia kadry naukowej, a także:
  - a) doświadczeniem w kierowaniu zespołami badawczymi albo projektami bądź w samodzielnym prowadzeniu projektów lub
  - b) osiągnięciami w pozyskiwaniu środków finansowych na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych – w przypadku pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych;
- 4) R4 – Wiodący Naukowiec – posiadający tytuł naukowy profesora oraz legitymujący się znaczącymi osiągnięciami w zakresie:
  - a) kształcenia kadry naukowej lub
  - b) doświadczenia w kierowaniu zespołami badawczymi albo projektami bądź samodzielnego prowadzenia projektów lub

- c) pozyskiwania środków finansowych na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych. Naukowcy prowadzący własny obszar badań.

Opis każdego profilu naukowca znajduje się w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszych wytycznych.

Zasady rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej prowadzonej w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, na podstawie § 188 Statutu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, określa Senat. Aktualne zasady dostępne są na stronie Szkoły Doktorskiej, link: <https://sd.ujk.edu.pl/>

### **III. ETAPY REKRUTACJI NAUCZYCIELI AKADEMICKICH W GRUPIE PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH LUB BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH:**

Rekrutacja pracowników w drodze otwartego konkursu obejmuje następujące fazy (§ 232-233 Statutu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach):

#### **ETAP I: OGŁOSZENIE KONKURSU I APLIKOWANIE**

##### **1. Ogłoszenie konkursu:**

Konkurs może być ogłoszony przez rektora lub inne osoby określone w Statucie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. Informacja o konkursie jest publikowana na stronie internetowej Uniwersytetu (link: [https://bip.ujk.edu.pl/konkursy\\_na\\_stanowiska\\_pracy.html](https://bip.ujk.edu.pl/konkursy_na_stanowiska_pracy.html)) w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP), na stronie internetowej ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców EURAXESS w terminie co najmniej 30 dni przed zakończeniem naboru. W przypadku konkursów ogłaszanych w ramach projektów finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki, informacja o konkursie jest także publikowana na stronie internetowej NCN.

##### **2. Ogłoszenie o konkursie powinno zawierać w szczególności:**

- 1) określenie stanowiska, na którego obsadzenie przeprowadza się konkurs (w tym liczbę stanowisk, opis stanowiska, opis zadań i miejsce pracy);
- 2) warunki (wymagania), jakie powinni spełniać kandydatka/kandydat;
- 3) wymagane dokumenty, jakie powinni złożyć kandydatka/kandydat;
- 4) termin zgłaszania kandydatów oraz termin składania dokumentów;
- 5) planowany termin rozstrzygnięcia konkursu;
- 6) ewentualne inne informacje o istotnym znaczeniu dla kandydatki/kandydata (w tym rodzaj umowy o pracę, wymiar etatu);
- 7) wymagane klauzule przewidziane odpowiednimi przepisami prawa;
- 8) dane kontaktowe osoby udzielającej informacji dotyczących konkursu.

W celu zagwarantowania przejrzystości i dobrych praktyk w zakresie ogłaszania konkursu niniejsze wytyczne zawierają załącznik nr 2 – standardowy szablon ogłoszenia konkursu, który zaleca się stosować przy rekrutacji.

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach nie określa żadnych szczególnych wymagań w odniesieniu do obywatelstwa lub kraju zamieszkania wnioskodawców. Jednakże wnioskodawcy pochodzący spoza UE lub posiadających dyplom wydany za granicą muszą spełniać warunki określone przez prawo obowiązujące w RP. Informacje na temat zasad obowiązujących dla obcokrajowców ubiegających się o podjęcie pracy w Polsce dostępne są na stronie internetowej Narodowej Agencji

Wymiany Akademickiej: link: <https://nawa.gov.pl/en/recognition/recognition-for-professional-purposes>

### **3. Procedura składania wniosków**

W celu zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla wnioskodawców zaleca się, aby aplikacje mogły być składane osobiście, drogą pocztową lub w wersji elektronicznej. O ile ogłoszenie o konkursie nie stanowi inaczej, oryginały dokumentów oraz potwierdzenia posiadanych kwalifikacji są wymagane na etapie zatrudnienia. W przypadku, gdy warunki konkursu lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej zaleca się by kandydatka/kandydat mieli możliwość złożenia oświadczenia, w którym zobowiążą się do dostarczenia oryginałów dokumentów po zakończeniu procesu rekrutacji. Zaleca się, aby ogłoszenie o konkursie wymagało złożenia przez kandydatkę/kandydata formularza według wzoru stanowiącego załącznik do właściwego zarządzenia rektora. Aktualnie zarządzenie nr 118/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia z dnia 29 maja 2020 roku w sprawie wzoru formularza składanego przez kandydatów w organizowanych przez Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach otwartych konkursach na stanowiska profesora uczelni lub adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych lub badawczych; link: [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_118\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_118_2020.html)

### **4. Komunikacja z wnioskodawcami**

Informacje o dalszym etapie (zakwalifikowaniu lub nie) powinni otrzymać wszyscy wnioskodawcy. Wnioskodawcy, których aplikacje spełniają wymogi zawarte w ogłoszeniu konkursowym, powinni być poinformowani o dalszym procesie rekrutacji, w szczególności dotyczącym terminu, miejsca i godziny rozmowy kwalifikacyjnej, jeśli jest wymagana. Ustalając termin rozmowy kwalifikacyjnej należy zadbać o to, by kandydaci mieli możliwość zaplanować podróż i przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Powyższe informacje winny być wskazywane w ogłoszeniu o konkursie, a w przypadku, gdy tego nie uczyniono, zaleca się by były przekazywane wnioskodawcom w sposób zapewniający efektywną komunikację tj. telefonicznie lub e-mailowo na podstawie danych wskazanych w dokumentacji konkursowej nadesłanej przez kandydatkę/kandydata. Informację powinien wysłać organizator konkursu. W przypadku późniejszych istotnych zmian lub opóźnień w tym procesie wnioskodawcy zaproszeni do kolejnego etapu rekrutacji powinni być informowani o tych zmianach w terminie umożliwiającym im dostosowanie się do nich.

## **ETAP II: SELEKCJA I OCENA**

### **1. Przejrzystość, równość szans**

Aby zagwarantować, że zostanie zatrudniona najlepsza osoba na dane stanowisko, proces selekcji powinien być prowadzony zgodnie z zasadami merytorycznymi, w sposób przejrzysty z zachowaniem równości szans i brakiem dyskryminacji. W szczególności, kandydaci mają być oceniani bez jakiegokolwiek dyskryminacji z uwzględnieniem wspomnianych wyżej przepisów art. 18<sup>3a</sup> i art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy.

### **2. Komisje konkursowe**

Komisje konkursowe powoływane są przez rektora lub inne osoby wskazane w Statucie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. W skład komisji konkursowej wchodzi: dyrektor instytutu, kierownik katedry, kierownik jednostki międzywydziałowej, pozawydziałowej lub ogólnouczelnianej, pracownik badawczo-dydaktyczny z innej dyscypliny w ramach określonej dziedziny oraz co najmniej 2 osoby przez nich wskazane. Wskazują oni przewodniczącego komisji.

Sami również mogą pełnić tę funkcję. Jeżeli konkurs dotyczy stanowiska profesora, profesora Uczelni lub profesora wizytującego, to osoby wchodzące w skład komisji konkursowej powinny reprezentować tę samą lub pokrewną dyscyplinę naukową oraz posiadać co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego. Przy powoływaniu komisji konkursowej powinny być brane następujące elementy:

- 1) skład komisji – minimum 4 członków, tym dyrektor instytutu, kierownik katedry lub kierownik jednostki uczelnianej;
- 2) członkowie nie powinni mieć żadnego konfliktu interesów;
- 3) zachowanie równowagi płci, jeśli to możliwe;
- 4) komisja powinna mieć odpowiednie doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje do oceny kandydatki/kandydata;
- 5) komisja powinna znać zasady Europejskiej Strategii Kadrowej HR (ang. *The Human Resources Strategy for Researchers HRS4R*) i OTM-R.

W skład komisji konkursowej nie może wchodzić osoba, która jest małżonkiem lub krewnym albo powinowatym do drugiego stopnia włącznie osoby, której dotyczy postępowanie konkursowe, albo pozostaje wobec niej w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do jej bezstronności. Jeżeli okoliczności, o których mowa w zdaniu poprzednim, zostaną ujawnione po powołaniu komisji konkursowej, dyrektor instytutu lub kierownik katedry dokonuje w jej składzie odpowiedniej zmiany; komisja konkursowa w nowym składzie może uznać za ważne czynności dokonane przez komisję konkursową działającą w składzie poprzednim.

W przypadku rekrutacji pracowników będących beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez NAWA, NCBiR, NCN lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego, albo na czas realizacji projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego:

- 1) ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej;
- 2) przez inny podmiot przyznający grant;

proces rekrutacji przeprowadzany jest zgodnie z wytycznymi instytucji finansującej. W przypadku, gdy instytucja finansująca wymaga przeprowadzenia konkursu, a brak jest wytycznych w tym zakresie, komisja konkursowa powołana jest przez rektora na wniosek kierownika projektu lub koordynatora zadań realizowanych przez Uniwersytet, w przypadku projektów, w których Uniwersytet występuje w roli partnera w konsorcjum. W skład komisji wchodzi kierownik projektu jako przewodniczący oraz przynajmniej dwóch wskazanych przez niego członków posiadających odpowiednie kwalifikacje naukowe lub zawodowe.

Komisja konkursowa jest odpowiedzialna za przeprowadzenie postępowania konkursowego, w tym ocenę kandydatów oraz rekomendowanie ostatecznie wyłonionych kandydatów. Członkowie komisji powinni być dyspozycyjni, aby w pełni i konsekwentnie uczestniczyć w całym procesie rekrutacji oraz wykonywać obowiązki wyznaczone im przez przewodniczącego komisji. Członkowie komisji zobowiązani są zachować bezwzględną poufność w celu ochrony prywatności kandydatów oraz zachowania uczciwości całego procesu rekrutacji. Każdy członek komisji jest zobowiązany do zachowania poufności uzyskanych informacji w procesie rekrutacji oraz nieprzekazywania żadnych informacji dotyczących rekrutacji kandydatów osobom, które nie są członkami komisji, zgodnie z przepisami prawa powszechnego oraz wewnętrznymi przepisami obowiązującymi w Uniwersytecie.

Z posiedzeń komisji sporządzane są protokoły. Protokół podpisują wszyscy członkowie komisji obecni na jej posiedzeniu, z zastrzeżeniem zapisów zarządzenia nr 141/2021 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 1 października 2021 roku w sprawie określenia szczegółowych zasad przeprowadzania posiedzeń podmiotów kolegialnych w trybie zdalnym z wykorzystaniem technologii informatycznych oraz zasad podejmowania uchwał w trybie obiegowym, korespondencyjnym lub elektronicznym w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. Postępowanie konkursowe kończy się wydaniem opinii o przydatności zatrudnienia kandydatki/kandydata. Komisja konkursowa wskazuje kandydatkę/kandydata na dane stanowisko

w drodze tajnego głosowania bezwzględną większością głosów. Rozstrzygnięcie konkursu nie skutkuje nawiązaniem stosunku pracy. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje rektor. **Ocena wstępna i rozmowy kwalifikacyjne**

Procedura selekcji kandydatów jest konkursowa i zaleca się aby składała się z dwóch etapów: po pierwsze, ocena osiągnięć na podstawie aplikacji, a po drugie, ocena umiejętności na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej. W pierwszym z powyższych etapów komisja powinna sprawdzić wszystkie nadesłane aplikacje pod względem ich zgodności z wymogami zawartymi w ogłoszeniu konkursowym. Podczas analizowania dokumentów, szczególną uwagę winno zwrócić się na: wykształcenie kandydatki/kandydata; doświadczenie w danym obszarze, w tym publikacje; przebieg kariery; kwalifikacje (kursy, dyplomy). Do drugiego etapu zapraszani są kandydaci, których aplikacje spełniają wymogi konkursu. W tym celu Komisja powinna ustalić, które zgłoszenia są kompletne i czy dotarły na czas, sporządzić listę kandydatów, którzy spełniają warunki formalne i których zgłoszenia dotarły w terminie, oraz zorganizować i przeprowadzić rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami w celu sprawdzenia ich wiedzy i umiejętności. Dopuszcza się przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, to jest tele- lub wideokonferencji, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Uniwersytecie z zastrzeżeniem, że istnieje techniczna możliwość zapewnienia połączenia.

### **3. Ocena osiągnięć**

Komisja, przeprowadzając ocenę przydatności kandydatki/kandydata, powinna uwzględnić, odpowiednio do stanowiska, oprócz wymagań stawianych przez ustawę prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Statut Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, następujące kryteria kwalifikacyjne:

- 1) dorobek naukowy lub artystyczny kandydatki/kandydata;
- 2) osiągnięcia dydaktyczne kandydatki/kandydata – w przypadku grupy pracowników badawczo-dydaktycznych;
- 3) potrzeby kadrowe jednostki w tym zakresie.

Kryteria oceny powinny być zgodne z wymogami stanowiska w odniesieniu do działalności badawczej oraz działalności dydaktycznej – w przypadku grupy pracowników badawczo-dydaktycznych. Kryteria wyboru naukowców powinny koncentrować się zarówno na dotychczasowych osiągnięciach kandydatów, jak i ich potencjale. Komisja powinna ocenić, zarówno pod względem jakościowym, jak i ilościowym osiągnięcia każdego z kandydatów.

Osiągnięcia kandydatów winny być oceniane nie tylko na podstawie liczby publikacji. Ocenie powinno podlegać także doświadczenie oraz umiejętności w zakresie pracy zespołowej, transferu wiedzy, zarządzania badaniami i innowacyjności, zdolności językowych, nauczania, nadzoru oraz świadomości społecznej. Doświadczenia związane z mobilnością, np. odbycie stażu w innym kraju/regionie lub w innym środowisku badawczym (publicznym lub prywatnym) winny być uważane za cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Zaleca się aby dla każdego z kandydatów był sporządzony kwestionariusz oceny kandydatki/kandydata (według wzoru stanowiącego załącznik nr 3a lub 3b do niniejszych wytycznych). W obszarze awansowania pracowników, rady naukowe instytutów oraz rady katedr funkcjonujące w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach określiły, poza wymaganiami ustawowymi, zasady awansowania nauczycieli akademickich na stanowiska profesora uczelni lub adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych lub badawczych w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach w poszczególnych dyscyplinach naukowych.

#### **4. Informacja zwrotna**

Informacja o zakończeniu procesu rekrutacji powinna być wysyłana do wszystkich kandydatów, którzy spełnili kryterium formalne. Wyrażenie podziękowania za wzięcie udziału w procesie rekrutacji to zasada, której zawsze powinno się przestrzegać. Informacja dla każdej kandydatki/kandydata jest wyrazem szacunku dla osób, które poświęciły swój czas na kontakt z Uniwersytetem. Informacja przygotowana jest na podstawie kwestionariusza oceny kandydatki/kandydata. Powinna też zawierać informację o maksymalnej punktacji uzyskanej przez osobę(y) rekomendowaną(e) do zatrudnienia.

#### **ETAP III: FAZA NOMINACJI**

Postępowanie konkursowe powinno zostać zakończone w ciągu 6 miesięcy od dnia wyrażenia zgody przez rektora na przeprowadzenie konkursu. Rozstrzygnięcie konkursu nie skutkuje nawiązaniem stosunku pracy. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje rektor.

W przypadku gdy:

- 1) żaden z kandydatów nie uzyskał pozytywnej opinii komisji konkursowej;
- 2) komisja nie dokonała wyboru;
- 3) nie zgłosił się żaden kandydat w wyznaczonym terminie;
- 4) konkurs nie został rozstrzygnięty we wskazanym terminie,

po uzyskaniu zgody rektora można ogłosić kolejne konkursy na dane stanowisko na zasadach określonych w Statucie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, link:

[https://bip.ujk.edu.pl/statut\\_uczelni.html](https://bip.ujk.edu.pl/statut_uczelni.html)

Zatrudnienie kandydatki/kandydata wyłonionego przez komisję konkursową następuje w trybie i na zasadach określonych w ustawie i Statucie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego obowiązuje Regulamin pracy Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, określający organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w Uniwersytecie. Aktualny Regulamin został wprowadzony zarządzeniem nr 83/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 kwietnia 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach ( ze zm.) i jest dostępny na stronie internetowej Uniwersytetu w Biuletynie Informacji Publicznej, link: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_83\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_83_2020.html)

W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego obowiązuje Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, określający warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. Aktualny regulamin został wprowadzony zarządzeniem nr 160/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 sierpnia 2020 roku w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach i jest dostępny na stronie internetowej Uniwersytetu w Biuletynie Informacji Publicznej, link:

[https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_160\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_160_2020.html)