

Lista kontrolna OTM-R dla instytucji					
	otwarte	przejrzyste	merytoryczne	Odpowiedź: Tak całkowicie/ Tak zasadniczo/ Tak częściowo/ Nie	Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)
System OTM-R					
1. Czy opublikowaliśmy wersję online naszej polityki OTM-R-u (w języku ojczystym i angielskim)?	x	x	x	Nie	Działanie zaplanowano do realizacji od IV kwartału 2019 r., po zakończeniu procesu legislacyjnego na uczelni związanego z przyjęciem nowego statutu (dokument wprowadza obowiązek prowadzenia rekrutacji według zasad OTM-R) oraz regulaminu pracy (dokument precyzuje obowiązki badawcze, dydaktyczne oraz organizacyjne pracowników w grupie nauczycieli akademickich).
2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	Nie	Na głównej stronie www. uczelni, w zakładce dedykowanej sprawom pracowniczym, zebrano najważniejsze informacje dla kandydatów do pracy odnośnie zasad zatrudniania wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi na

					poszczególne stanowiska pracy w tej grupie oraz listą niezbędnych dokumentów. Docelowo, po wdrożeniu w życie nowego statutu oraz powołaniu komisji ds. kadry akademickiej, zostanie opracowana polityka OTM-R uczelni oraz plan komunikacji do pracowników odnośnie zasad i standardów przyjętych w procesie rekrutacji na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich. Materiały informacyjne wykorzystywane w tym procesie będą redagowane w języku polskim i angielskim (w tym przewodnik po procesie rekrutacji opartej na zasadach OTM-R). Za ww. proces będzie odpowiedzialna jednostka administracji centralnej dedykowana do wsparcia władz uczelni w prowadzeniu procesu komunikacji z pracownikami.
3. Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R-u?	x	x	x	Nie	Programy szkoleń i instruktaży dotyczących polityki OTM-R dla różnych grup docelowych (członkowie komisji ds. kadry akademickiej, komisji konkursowej, pracownicy pełniący funkcje kierownicze, pozostali pracownicy w grupie nauczycieli akademickich itp.) zostaną przygotowane po zatwierdzeniu docelowego dokumentu przez władze uczelni.

4. Czy wykorzystujemy (w wystarczającym zakresie) narzędzia e - rekrutacji?	x	x		Tak, zasadniczo	<p>Uczelnia korzysta z następujących narzędzi: (1) portalu EURAXESS JOBS, BIP, bazy ogłoszeń na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/), strony uczelni (https://www.us.edu.pl/ogloszenia-o-prace-i-konkursy-na-stanowiska). Uczelnia wykorzystuje również program SAP moduł kadrowy do administrowania sprawami pracowniczymi). W związku z toczącymi się pracami nad modernizacją istniejącej strony uczelni (w ramach projektów dofinansowanych z POWER 3.5 - I zat. "Zintegrowany Program Rozwoju UŚ w Katowicach" i II zat. "Jeden Uniwersytet - Wiele Możliwości.Program Zintegrowany") zaplanowano również rozwój narzędzi e-HR (m.in. stworzenie wyszukiwarki ogłoszeń rekrutacyjnych oraz interaktywnego formularza rekrutacyjnego). Projekty zakończą się odpowiednio w 2022 (POWER I) i w 2023 r. (POWER II).</p>
5. Czy mamy system kontroli jakości dla OTM-R-u?	x	x	x	Nie	<p>Prace ukierunkowane na zbudowanie systemu monitorowania jakości polityki OTM-R w uczelni będą prowadzone równoległe z działaniami zmierzającymi do zatwierdzenia docelowej polityki OTM-R.</p>

					Rozpoczną się w IV kwartale 2019 r.
6. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	Tak, zasadniczo	Obserwujemy rosnący trend w zakresie zatrudniania cudzoziemców - w roku akademickim 2017/2018 mieliśmy 28 profesorów wizytujących, w kolejnym roku pozyskaliśmy kolejne osoby i aktualna liczba wynosi 37 (wzrost o 32% w stosunku do poprzedniego roku akademickiego).
7. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	Tak, częściowo	Uczelnia systematycznie dąży do zwiększenia % naukowców z zagranicy. Kierunek ten został utrzymany poprzez stworzenie w projekcie nowego statutu ram prawnych do zatrudniania obcokrajowców spełniających wymagania kwalifikacyjne na stanowiskach profesora wizytującego lub badacza/wykładowcy/twórcy afiliowanego. Uczelnia korzysta ponadto z portalu EURAXESS JOBS do publikowania ofert pracy na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich.
8. Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedoreprezentowanych grup?	x	x	x	Tak, częściowo	Uczelnia systematycznie dąży do minimalizowania dysproporcji w zakresie przyciągania niedoreprezentowanych grup. Wewnętrzny audyt i analiza SWOT obszaru kadrowego przeprowadzona w I kwartale

					2019 r. na potrzeby opracowania nowej strategii uczelni pozwoliła zidentyfikować obszary do rozwoju w tym zakresie. Rekomendowano, by docelowa polityka kadrowa uczelni była spójna z założeniami HRS4R a proces rekrutacji na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich był zgodny z zasadami OTM-R. Kamieniem milowym do realizacji tego celu było stworzenie odpowiednich ram prawnych i organizacyjnych w projekcie nowego statutu uczelni, który wejdzie w życie w IV kwartale 2019 r.
9. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zapewniającą naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	x	x	x	Tak, częściowo	Uczelnia podejmuje działania na rzecz podniesienia konkurencyjności swojej oferty zatrudnieniowej dla naukowców. Aktualnie uniwersytet finalizuje prace związane z przygotowaniem nowej strategii rozwoju, której jednym z głównych filarów jest polityka kadrowa wspierająca rozwój doskonałości badawczej (w tym w aspekcie zbudowania atrakcyjnej oferty zatrudnienia). Prace nad strategią zakończą się w II kwartale 2019. Po ich zakończeniu zostanie zainicjowany proces projektowania nowej polityki kadrowej zintegrowanej z celami strategicznymi. Działania władz uczelni są skoncentrowane na tym, by "UŚ 2.0" (po

					reformie szkolnictwa wyższego i nauki zainicjowanej w 2018 r.) konsekwentnie budował wizerunek pracodawcy pierwszego wyboru dla naukowców, których profil działalności naukowej wpisywał się w założenia priorytetowych obszarów badawczych uczelni.
10. Czy mamy narzędzia do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?				Tak, częściowo	W obecnym systemie analizy obszaru kadrowego przygotowywane są na potrzeby wewnętrznej i zewnętrznej sprawozdawczości. Przykładem może być podawane corocznie do wiadomości publicznej sprawozdanie Rektora z działalności UŚ, w tym w obszarze kadr uczelni i spraw pracowniczych (por. http://bip.us.edu.pl/sites/bip.us.edu.pl/files/mce/sprawozdanie_rektora_2017.pdf). W docelowej strukturze uczelni, po transformacji organizacyjnej uniwersytetu w IV kwartale 2019 w związku z reformą szkolnictwa wyższego i nauki, instrumentarium narzędzi będzie dalej rozwijane, w tym o narzędzia monitorujące efektywność procesów rekrutacji i selekcji na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich.

Etap ogłoszeń i aplikowania					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	x	x	x	Tak, zasadniczo	W uczelni funkcjonuje wzór formularza dla ogłoszeniodawcy.
12. Czy uwzględniamy w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi? [patrz rozdział 4.4.1 a)]	x	x	x	Tak, całkowicie	Nie dotyczy
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x	x	Tak, całkowicie	Uczelnia realizuje w pełni działania w zakresie publikacji ogłoszeń konkursowych zgodnie z obowiązującym prawem krajowym oraz regulacjami wewnętrznymi, które nakładają obowiązek publikowania informacji o konkursach na stanowiska w grupie nauczycieli akademickich na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców (EURAXESS).
14. Czy korzystamy z innych narzędzi ogłaszania pracy?	x	x	x	Tak, całkowicie	Informacja o konkursie na stanowisko pracy w grupie nauczycieli akademickich jest podawana do wiadomości publicznej również przez wywieszenie komunikatu na wydziałowej i uczelnianej tablicy ogłoszeń

					oraz na stronach internetowych Uniwersytetu, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz ministra nadzorującego Uniwersytet.
15. Czy ograniczamy obciążenie administracyjne kandydata? [patrz rozdział 4.4.1 b)]	x			Tak, zasadniczo	Dokumenty wymagane od kandydata w procesie rekrutacji na etapie aplikowania do udziału w konkursie wynikają z obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz regulacji wewnętrznych (statut uczelni). W projekcie nowego statutu wprowadzono zapisy, które dopuszczają przeprowadzenie rozmów z kandydatami za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.
Etap selekcji i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji selekcyjnych? [patrz rozdział 4.4.2 a)]		x	x	Tak, zasadniczo	Zgodnie z zapisami projektu nowego statutu uczelni, który zacznie obowiązywać od IV kwartału 2019 r., komisję konkursową powołuje rektor lub upoważniony prorektor.
17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji selekcyjnych?		x	x	Tak, zasadniczo	Zgodnie z zapisami projektu nowego statutu uczelni, który zacznie obowiązywać od IV kwartału 2019 r., w skład komisji konkursowej wchodzi co najmniej dwóch specjalistów w danej lub pokrewnej dyscyplinie naukowej wskazanych przez dziekana lub kierownika właściwej jednostki

					organizacyjnej oraz inni członkowie, w tym przewodniczący, wyznaczeni przez rektora.
18. Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	Tak, częściowo	Z uwagi na przyjęte w uczelni założenia dotyczące składu komisji konkursowych nie zawsze możliwe jest spełnienie zasady parytetu płci, co często wynika z dysproporcji występujących w ramach poszczególnych dyscyplin (obserwujemy dyscypliny bardziej lub mniej sfeminizowane). Niemniej jednak, uczelnia systematycznie dąży do minimalizowania dysproporcji w ww. zakresie.
19. Czy mamy jasne wytyczne dla komisji selekcyjnych, które pomagają ocenić "zasługę" w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata?			x	Tak, częściowo	Aktualnie komisje rekrutacyjne działają według dotychczasowej praktyki z uwzględnieniem zmian wprowadzonych ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dn. 20 lipca 2018 r. Wraz z przyjęciem nowego statutu uczelni, zostanie powołana komisja ds. kadry akademickiej której jednym z zadań będzie przygotowanie wytycznych dla komisji rekrutacyjnych (opartych o zasady OTM-R).
Etap mianowania					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?		x		Tak, zasadniczo	Uczelnia realizuje zadania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa o

					szkolnictwie wyższym i nauce - zgodnie z art. 119 ust. 3 ustawy: "Informację o wyniku konkursu wraz uzasadnieniem udostępnia się w BIP na stronach podmiotowych uczelni, ministra oraz ministra nadzorującego uczelnię w terminie 30 dni po jego zakończeniu." Jednocześnie, zgodnie z § 167 obowiązującego Statutu UŚ każdy uczestnik ma prawo zapoznania się z dokumentacją konkursową dotyczącą jego osoby oraz zwycięzcy konkursu.
21. Czy udzielamy kandydatom odpowiednich informacji zwrotnych?		x		Tak, częściowo	Uczelnia realizuje zadania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa o szkolnictwie wyższym i nauce - zgodnie z art. 119 ust. 3 ustawy: "Informację o wyniku konkursu wraz uzasadnieniem udostępnia się w BIP na stronach podmiotowych uczelni, ministra oraz ministra nadzorującego uczelnię w terminie 30 dni po jego zakończeniu." Założono implementację dobrych praktyk w zakresie komunikacji z kandydatami w docelowej wersji polityki OTM-R, która zostanie opracowana po wdrożeniu zmian strukturalnych w uczelni w IV kwartale 2019.
22. Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?		x		Tak, zasadniczo	Konkurs na stanowiska z grupy pracowników NA rozstrzyga rada wydziału.

					<p>Zgodnie z §75 ust. 3</p> <p>Statutu uczelni (stan prawny na 24.04.2018 r.)” Każdy, którego interes prawny został naruszony uchwałą rady wydziału, może wnieść do senatu odwołanie za pośrednictwem dziekana”. Również w projekcie nowego Statutu znajduje się zapis dotyczący prawa do zgłoszenia na piśmie sprzeciwu wobec uchwały stanowiącej o wyniku konkursu. Założono implementację dobrych praktyk w zakresie postępowania odwoławczego w docelowej wersji polityki OTM-R, która zostanie opracowana po wdrożeniu zmian strukturalnych w uczelni w IV kwartale 2019.</p>
Ocena ogólna					
23. Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele?				Nie	<p>W uczelni podjęto działania pilotażowe, których rezultaty pozwolą zbudować optymalny system monitorowania efektywności docelowej polityki OTM-R: w I kwartale 2019 r. przeprowadzono: (1) badanie opinii pracowników (skierowane do wszystkich pracowników z grupy nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) na temat poziomu spełnienia zasad K & K, jak</p>

					również (2) testowe badanie Candidate Experience pracowników nowo zatrudnionych w roku akademickim 2018/2019 (wskaźnik NPS wyniósł 56, co jest uznawane za wynik bardzo dobry).
--	--	--	--	--	---