

HR Excellence in Research – od 5 lat na UAM

Minęło 5 lat od przyznania UAM wyróżnienia **HR Excellence in Research**. W tym czasie nasz Uniwersytet podjął wiele działań, by zwiększyć atrakcyjność warunków zatrudnienia naukowców i stworzyć sprzyjające rozwojowi środowisko pracy.

Wszystkie nasze przedsięwzięcia oparte zostały na zaleceniach Komisji Europejskiej i zasadach określonych przez Europejską Kartę Naukowca i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych

Dotyczą one następujących czterech obszarów:

1. Aspekty etyczne i zawodowe
2. Rekrutacja i selekcja
3. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne
4. Szkolenia i rozwój

Zachęcamy do zapoznania się z infografiką na kolejnych stronach przedstawiającą działania naszego Uniwersytetu w tych obszarach.

Zrobiliśmy już wiele, ale możemy i chcemy zrobić jeszcze więcej!

- Dlatego w styczniu skierujemy do wszystkich pracowniczek i pracowników naukowych, doktorantek i doktorantów ankietę, która pozwoli nam zaktualizować dotychczasowy plan działań i zaproponować konkretne rozwiązania na przyszłość.

Bardzo zależy nam, aby społeczność naukowa wzięła jak najliczniej udział w tym badaniu. Pragniemy poznać mocne i słabe strony środowiska pracy osób prowadzących badania i wyznaczyć obszary, w których powinniśmy się doskonalić.



Chcemy to zrobić w oparciu o opinię zatrudnionych w UAM badaczek i badaczy, bo to przecież Państwo wiedzą najlepiej co jest Wam najbardziej potrzebne do efektywnego rozwoju kariery. Naszym celem, ambicją i misją jest tworzenie sprzyjających warunków pracy i perspektyw zawodowych.

- Najbliższym zaplanowanym działaniem w ramach HR Excellence in Research będzie przygotowanie **Gender Equality Plan – GEP**. Dokument ten będzie określał cele i zadania Uczelni na rzecz równości płci. Przewidywane działania będą dotyczyć takich obszarów, jak równowaga płci w rekrutacji i karierze naukowej oraz procesie podejmowania decyzji, a także włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji.
- W maju 2022 roku czeka nas ocena okresowa dokonywana przez ekspertów Komisji Europejskiej dotycząca wdrożenia zasad Kodeksu i Karty. Ufamy, że wyróżnienie dla UAM zostanie utrzymane i że przez kolejny okres Uczelnia będzie częścią prestiżowego grona instytucji wyróżnionych logo **HR Excellence in Research**.

Tworzymy **sprzyjające** środowisko pracy dla naukowczyń i naukowców

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1

Aspekty etyczne i zawodowe

Zapewniamy wolność wyboru tematyki badawczej i wspieramy działania na rzecz umieędzynarodowienia badań

- Dowolność wyboru dyscypliny i specjalności naukowej
- Ponad 350 umów bilateralnych z uczelniami
- Niemal 400 partnerów zagranicznych w badaniach naukowych
- 160 zatrudnionych naukowczyń i naukowców z zagranicy

Przestrzegamy zasad etyki i praw własności intelektualnej

- Pełnomocnik rektor UAM ds. rzetelności naukowej
- Komisja Etyczna UAM
- Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz regulamin zasad komercjalizacji

Dbamy o rozpowszechnianie i komercjalizację efektów badań naukowych

- Pełnomocnik rektora UAM ds. otwartego dostępu do publikacji i wyników badań naukowych
- Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza ID-UB
- Baza Wiedzy UAM
- Uczelniane Centrum Innowacji i Transferu Technologii
- Platforma otwartych czasopism UAM – PRESSto

Wspieramy profesjonalne zarządzanie grantami i finansami

- Centrum Wsparcia Projektów
- Kwestura

Stosujemy praktyki antydiskryminacyjne

- Pełnomocnik rektor UAM ds. równego traktowania
- Komisja ds. przeciwdziałania dyskryminacji
- Projekt „Gdy nauka jest kobietą”
- Gender Equality Plan (w przygotowaniu)

Gwarantujemy udział przedstawielek i przedstawicieli na wszystkich szczeblach kariery w gremiach decyzyjnych Uczelni

- Senat
- Rada Uczelni
- Rada naukowa dyscypliny

2

Rekrutacja i selekcja

Rekrutujemy w oparciu o politykę otwartych, przejrzystych i opartych o kompetencje zasad

- OTM-R – Polityka rekrutacji pracowników naukowych w UAM



Jak to robimy?

Fundamenty naszego działania oparte są na europejskiej polityce na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

3

Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne

Zapewniamy stabilne zatrudnienie oraz atrakcyjne i sprawiedliwe warunki wynagradzania promujące aktywność naukową

- Prawie 90% nauczycielek i nauczycieli akademickich zatrudnionych na czas nieokreślony
- Podwyżki, premie, dodatki i nagrody związane z aktywnością naukową

Umożliwiamy pogodzenie działalności badawczej z działalnością dydaktyczną

- Etaty badawcze
- Zniżki pensum

Stwarzamy elastyczne warunki pracy umożliwiające pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego

- Zadaniowy czas pracy
- Dofinansowanie do opieki nad dziećmi

Zapewniamy odpowiednią infrastrukturę badawczą

- Ponad 316 tys m² nowoczesnych budynków badawczo-dydaktycznych
- Aparatura badawcza o wartości 350 mln złotych

4

Szkolenia i rozwój

Stymulujemy mobilność

- Ponad 5000 rocznie wyjazdów i przyjazdów naukowców i naukowców z UAM i innych uczelni

Dbamy o stały rozwój zawodowy pracowniczek i pracowników naukowych poprzez organizację warsztatów i szkoleń

- Ośrodek Wsparcia Kształcenia na Odległość
- Centrum Wsparcia Projektów
- Biuro Wsparcia Nauki
- Centrum Wsparcia Współpracy Międzynarodowej
- Sekcja Rekrutacji oraz Rozwoju Zawodowego
- Biuro Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami

Zapewniamy opiekę mentorską młodym naukowczyniom i naukowcom

- Szkoły doktorskie
- Opiekunowie naukowcy

Europejska Karta Naukowca
Kodeks Postępowania przy rekrutacji
pracowników naukowych

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf



OTM-R – Polityka otwartych, przejrzystych i opartych o kompetencje zasad rekrutacji pracowników naukowych

(OTM-R – Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers)

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, jako instytucja wyróżniona europejskim
znakiem **HR Excellence in Research**, w oparciu o sformułowany przez Komisję Europejską
Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (**The Code of Conduct for the
Recruitment of Researchers**) ustaliła politykę rekrutacji nauczycieli akademickich.

Reguły polityki oparte są na trzech fundamentalnych zasadach:

- **Otwartość** – rekrutacja ma charakter otwarty i podlega publicznemu ogłoszeniu.
- **Przejrzystość** – rekrutacja ma proste i jasne reguły, dostępne i stosowane jednakowo wobec wszystkich kandydatów.
- **Kompetencje** – selekcja kandydatów jest oparta wyłącznie na kryteriach merytorycznych i gwarantuje wybór kandydata o najlepszych kwalifikacjach, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Co to oznacza w praktyce?

- Zgodnie przepisami Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Statutu naszej Uczelni nawiązanie pierwszego stosunku pracy z nauczycielem akademickim w wymiarze przekraczającym połowę etatu i na czas dłuższy niż trzy miesiące następuje w drodze otwartego konkursu ogłaszanego przez właściwego prorektora kierującego daną szkołą dziedzinową.
- Rada szkoły dziedzinowej powołuje przynajmniej pięcioosobową komisję konkursową dbając o różnorodność doświadczenia jej członków, a także równowagę pod względem kwalifikacji i płci.
- Komisja konkursowa ustala warunki konkursu i szczegółowe wymagania wobec kandydatów z uwzględnieniem zasad Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (**The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**).
- Ogłoszenie konkursowe publikowane jest na stronach internetowych UAM, MEiN oraz na portalu Komisji Europejskiej dla mobilnych naukowców – **Euraxess**.

- Procedura konkursowa prowadzona jest w oparciu o kryteria kwalifikacyjne podlegające punktacji i umożliwiające transparentne porównanie kandydatów.
- W pierwszym etapie komisja analizuje złożone dokumenty i wyłania kandydatów kwalifikujących się do kolejnego etapu. W drugim etapie komisja przeprowadza rozmowy z kandydatami oraz może powołać recenzentów dorobku naukowego czy zwrócić się o przeprowadzenie zajęć dydaktycznych z możliwością ich oceny przez studentów.
- Członkowie komisji podczas rozmów kwalifikacyjnych dbają o udzielenie odpowiedniej informacji zwrotnej kandydatom.
- Rozstrzygnięcie konkursu następuje w drodze tajnego głosowania bezwzględną większością głosów.
- Przewodniczący komisji informuje kandydatów o rozstrzygnięciu postępowania konkursowego. Informacja powinna zawierać uzasadnienie, ze wskazaniem mocnych i słabych stron poszczególnych kandydatów.
- Wyniki konkursu ogłaszane są na stronach internetowych UAM i MEiN.

Tak sformułowana polityka otwartych, przejrzystych i opartych o kompetencje zasad rekrutacji pracowników naukowych gwarantuje przestrzeganie zasad i wymagań określonych w Europejskiej Karcie Naukowca, daje możliwość pozyskiwania pracowników o najlepszych kwalifikacjach, a także przyczynia się do podniesienia międzynarodowej rangi oraz atrakcyjności UAM jako pracodawcy, a także zapewnia równy dostęp do zatrudnienia.

Zapraszamy do obejrzenia filmu:
**OTM-R – Polityka rekrutacji
pracowników naukowych w UAM**

