CERTYFIKAT ISO 9001

AC 082 QMS

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Polityka otwartej, przejrzystej i opartej na kompetencjach rekrutacji pracowników naukowych w Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia (OTM-R)

Październik 2026

Centrum Badań i Innowacji
PRO-AKADEMIA

1. Wprowadzenie

Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia jest polską organizacją badawczą non-profit działającą w obszarze interdyscyplinarnych badań dotyczących zrównoważonej energii i gospodarki o obiegu zamkniętym. Od momentu powstania w 1996 roku Pro-Akademia z sukcesem zrealizowała ponad 200 projektów badawczych i doradczych dla instytucji unijnych, polskich władz samorządowych i centralnych oraz przemysłu. Pro-Akademia jest zarejestrowaną Organizacją Pożytku Publicznego i spełnia wymagania normy ISO 9001 w zakresie świadczenia usług badawczych.

Wysoką jakość działalności naukowej CBI Pro-Akademia potwierdza uzyskanie kategorii naukowej A w dyscyplinie inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka, przyznanej przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w wyniku ewaluacji jakości działalności naukowej

Od 2018 roku Centrum posiada również wyróżnienie *HR Excellence in Research*, przyznane przez Komisję Europejską w uznaniu zaangażowania we wdrażanie zasad Europejskiej Karty Naukowca, w tym tworzenie odpowiednich warunków pracy i rozwoju kariery naukowców.

Zgodnie ze Strategią rozwoju CBI Pro-Akademia na lata 2025–2030 działalność badawczo-rozwojowa Centrum koncentruje się na trzech strategicznych obszarach: **biogospodarce, gospodarce o obiegu zamkniętym oraz energetyce zrównoważonej środowiskowo**. W ramach tych obszarów CBI Pro-Akademia prowadzi badania stosowane i eksperymentalne prace rozwojowe, opracowuje i testuje nowe technologie, rozwija innowacyjne metody i procesy oraz wspiera wykorzystanie wyników badań w gospodarce i społeczeństwie.

Działalność naukowa Centrum jest zorganizowana w ramach czterech interdyscyplinarnych grup badawczych, reprezentujących komplementarne specjalizacje:

1. **Bioinnowacje dla Rolnictwa, Żywności i Środowiska** (*Bioinnovation for Agriculture, Food and the Environment*) – grupa specjalizuje się w badaniach nad innowacyjnymi rozwiązaniami dla rolnictwa i systemów żywnościowych, rozwojem bioproduktów i technologii żywności, wykorzystaniem zasobów biologicznych, diagnostyką i monitoringiem środowiska oraz oceną bezpieczeństwa i zrównoważenia nowych technologii.
2. **Konwersja Energii i Odzyskiwanie Zasobów** (*Energy Conversion and Resource Recovery*) – grupa prowadzi badania nad technologiami konwersji biomasy, procesami termochemicznymi, plazmowymi i elektrochemicznymi, wytwarzaniem zrównoważonych nośników energii oraz odzyskiwaniem wartościowych surowców ze strumieni odpadowych, w tym ścieków.
3. **Transformacja Energetyczna i Klimatyczna** (*Energy and Climate Transition*) – grupa zajmuje się badaniami i analizami wspierającymi transformację energetyczną i działania na rzecz klimatu, w szczególności poprawą efektywności energetycznej, analizą i modelowaniem systemów energetycznych, rozwojem polityk energetyczno-klimatycznych oraz angażowaniem interesariuszy w procesy transformacji.
4. **Wdrażanie Innowacji w Gospodarce i Społeczeństwie** (*Socio-economic Uptake of Innovation*) – grupa specjalizuje się w badaniach społeczno-ekonomicznych wspierających rozwój i wdrażanie innowacji, analizie potrzeb użytkowników oraz społecznych i gospodarczych skutków nowych technologii. Jej działalność obejmuje również rozwój modeli biznesowych i strategii komercjalizacji,

wdrażanie innowacji medycznych i cyfrowych oraz tworzenie międzysektorowych partnerstw badawczo-innowacyjnych.

Grupy badawcze odpowiadają za rozwój swoich specjalizacji naukowych, inicjowanie i realizację projektów badawczo-rozwojowych, rozwój metod badawczych, publikowanie wyników badań oraz budowanie współpracy naukowej. Model organizacyjny Centrum sprzyja współpracy między grupami, tworzeniu interdyscyplinarnych zespołów projektowych i wspólnemu wykorzystaniu infrastruktury badawczej, umożliwiając łączenie kompetencji z różnych dziedzin nauki i praktyki gospodarczej.

CBI Pro-Akademia prowadzi szeroko zakrojoną działalność międzynarodową, opartą na współpracy z zagranicznymi ośrodkami naukowymi, instytucjami publicznymi oraz przedsiębiorstwami. Centrum uczestniczy w międzynarodowych konsorcjach badawczych, realizując projekty finansowane ze środków Unii Europejskiej, również w roli koordynatora. Współpraca ta obejmuje wymianę wiedzy i doświadczeń, wspólne prowadzenie badań oraz rozwijanie nowych inicjatyw naukowych. CBI Pro-Akademia gości także naukowców z zagranicznych ośrodków badawczych, wspierając międzynarodową mobilność i rozwój kompetencji badawczych.

Centrum aktywnie uczestniczy również w działalności międzynarodowych organizacji, sieci współpracy i gremiów eksperckich. Posiada status organizacji obserwatora przy Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu (UNFCCC) oraz jest członkiem ponadnarodowej sieci TREC Danube – *Transnational Renewable Energy Cluster*. W 2026 roku CBI Pro-Akademia zostało również wyznaczone do pełnienia funkcji *Topic Centre Organisation* Europejskiej Agencji Środowiska (EEA). Przedstawiciele Centrum angażują się ponadto w działalność ekspercką, w tym we współpracę z Komisją Europejską.

Interdyscyplinarny i międzynarodowy charakter działalności Centrum znajduje odzwierciedlenie w polityce zarządzania zasobami ludzkimi. Zgodnie ze Strategią rozwoju na lata 2025–2030 CBI Pro-Akademia dąży do tworzenia atrakcyjnych i stabilnych warunków pracy, sprzyjających rozwojowi zawodowemu naukowców, innowacyjności oraz współpracy. Szczególny nacisk kładzie na rozwój kompetencji, udział w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych oraz mobilność naukową, traktując różnorodność doświadczeń i perspektyw jako istotny czynnik wzmacniający potencjał badawczy organizacji.

Ważnym elementem tego podejścia jest prowadzenie rekrutacji pracowników naukowych w sposób otwarty, przejrzysty i oparty na kompetencjach oraz osiągnięciach kandydatów. Zasady *Open, Transparent and Merit-Based Recruitment* (OTM-R) stanowią integralną część wdrażania przez CBI Pro-Akademia Europejskiej Karty Naukowca oraz strategii zarządzania zasobami ludzkimi dla naukowców (HRS4R).

Stosowanie zasad OTM-R ma zapewniać równe szanse wszystkim kandydatom, bez względu na ich pochodzenie, płeć, wiek, narodowość, niepełnosprawność czy etap kariery naukowej, przy jednoczesnym umożliwieniu wyboru osoby najlepiej odpowiadającej wymaganiom danego stanowiska. Szczególne znaczenie ma otwartość na kandydatów spoza organizacji, w tym kandydatów zagranicznych, wspierająca mobilność naukowców, różnorodność zespołów badawczych oraz międzynarodowy charakter działalności Centrum.

Niniejsza **Polityka Otwartej, Przejrzystej i Opartej na Kompetencjach Rekrutacji Pracowników Naukowych (OTM-R)** określa zasady i standardy prowadzenia procesów rekrutacyjnych w CBI Pro-Akademia. Jej celem jest zapewnienie spójności i przejrzystości postępowań rekrutacyjnych, równego traktowania kandydatów oraz obiektywnej oceny opartej na wymaganiach stanowiska, kompetencjach, doświadczeniu i osiągnięciach zawodowych.

2. Cel polityki

Celem procesu OTM-R w CBI Pro-Akademia jest przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych naukowców i obiecujących badaczy oraz utrzymanie atrakcyjnego środowiska pracy. Centrum jest świadome, że otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja naukowców zwiększa atrakcyjność kariery naukowej, zapewnia równe szanse wszystkim kandydatom i promuje mobilność.

Odnosząc się do *naukowców*, niniejsza polityka odnosi się do wszystkich badaczy, niezależnie od ich etapu kariery (w tym naukowców na wczesnym etapie kariery, stypendystów podoktoranckich itp.) i/lub ich roli i stanowiska w CBI Pro-Akademia. Zgodnie ze Strategią HR Excellence in Research, nasza polityka OTM-R ma na celu opieranie się na zasadach europejskiego *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, dostarczając bardziej szczegółowych informacji na temat procesu rekrutacji naukowców i poszczególnych etapów, od fazy ogłoszenia o pracę/aplikacji po fazę zawarcia umowy z naukowcem.

Polityka OTM-R CBI Pro-Akademia ma na celu zachęcenie w szczególności wnioskodawców zewnętrznych poprzez:

- dostarczanie jasnych i przejrzystych informacji na temat całego procesu selekcji, w tym kryteriów wyboru i orientacyjnego harmonogramu;
- zamieszczenie jasnego i zwięzłego ogłoszenia o pracę lub linków do szczegółowych informacji na temat np. wymaganych kompetencji i obowiązków, warunków pracy, uprawnień, możliwości szkolenia, rozwoju kariery, polityki równości płci itp.;
- zapewnienie, aby wymagane poziomy kwalifikacji i kompetencji były zgodne z potrzebami danego stanowiska i nie stanowiły bariery wejścia, np. były zbyt restrykcyjne lub wymagały niepotrzebnych kwalifikacji;
- rozważenie włączenia wyraźnych elementów proaktywnych dla grup niedostatecznie reprezentowanych;
- ograniczenie do minimum obciążeń administracyjnych dla kandydata (potwierdzenie kwalifikacji, tłumaczenia, wymagana liczba kopii itp.);
- dokonywanie przeglądu, w stosownych przypadkach, polityki instytucjonalnej w dziedzinie języków.

Zarząd i Zespół Finansów i Kadr CBI Pro-Akademia są świadomi, że OTM-R jest warunkiem wstępnym wzmocnienia pozycji konkurencyjnej i doskonałości. W związku z tym Centrum jest zaangażowane w zwiększanie atrakcyjności kariery naukowej, promowanie mobilności międzysektorowej, geograficznej, interdyscyplinarnej, transdyscyplinarnej i wirtualnej, a także mobilności naukowców między sektorem publicznym i prywatnym, jako jednego ze sposobów sprzyjania odkryciom naukowym, transferowi technologii, innowacji i rozwoju kariery.

Centrum zobowiązuje się do wdrażania zasady niedyskryminacji oraz zasady równego traktowania kandydatów i pracowników. Centrum jest również zaangażowane w dalsze uwzględnianie zasady równowagi płci, w szczególności w odniesieniu do procedur naboru, składu komisji selekcyjnych i organów decyzyjnych, rekrutacji, szkoleń, awansów, wynagrodzeń i warunków pracy.

3. Podstawowe zasady

Po zatwierdzeniu przez CBI Pro-Akademia Karty i Kodeksu zgodnie ze "Wzmocnionym Procesem KE", procedury selekcji i zatrudniania pracowników bazują na zbiorze podstawowych zasad, które gwarantują wszystkim osobom równy dostęp do zatrudnienia zgodnie z konstytucyjnymi zasadami równości, uznania kompetencji i umiejętności, przy jednoczesnym poszanowaniu polskich regulacji (Kodeks pracy,

Konstytucja dla Nauki, Ustawa o stowarzyszeniach, Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) oraz przepisów międzynarodowych w tym zakresie, w szczególności Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (C&C).

3.2. Kryteria rekrutacji pracowników naukowych

Rekrutacja pracowników wszystkich kategorii odbywa się w drodze konkurencyjnej procedury selekcji, do której stosuje się następujące kryteria:

a) Publikacja: Informacja o wolnych miejscach pracy publikowana jest na stronie internetowej CBI Pro-Akademia. Oferty pracy muszą zawierać opis wymaganej wiedzy i kompetencji, zawierać konkretną nazwę oferowanego stanowiska, główne funkcje do pełnienia, kryteria oceny aplikacji oraz termin składania aplikacji.

b) Przejrzystość: Publikowane oferty pracy określają minimalne wymagania i kryteria oceny oraz względne znaczenie każdego z wymogów.

c) Równość: Oferta pracy musi gwarantować, że żaden kandydat nie zostanie wykluczony, z wyjątkiem sytuacji, gdy wymagania określone w samej ofercie nie są spełnione. Wszystkie wnioski spełniające wymogi aplikacyjne są rozpatrywane bez dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię, przekonania, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, poglądy polityczne, status społeczny lub ekonomiczny.

d) Zasługi i umiejętności: Wybór musi opierać się na ocenie CV przy użyciu predefiniowanych szablonów oceny, skali punktacji, rozmów kwalifikacyjnych lub innego systemu zapewniającego obiektywność procesu. Przerwy w karierze zawodowej lub chronologiczne zmiany życiorysu nie są karane, ale są traktowane jako część ewolucji zawodowej, a zatem jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców w kierunku wielowymiarowej ścieżki kariery.

3.2. Warunki pracy

CBI Pro-Akademia oferuje swoim pracownikom warunki pracy zgodne z polskim prawem pracy i zasadami Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (C&C), z pełnym ubezpieczeniem społecznym i nowoczesnymi technologiami umożliwiającymi prowadzenie wysokiej jakości działalności badawczej lub technicznej. Centrum jest zaangażowane w zapewnienie odpowiednich warunków pracy, które pozwalają na wysoką jakość i wydajność pracy naukowców oraz ich dobre samopoczucie w pracy, zapewnienie naukowcom możliwości pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz dążenie do stabilności zatrudnienia. RIC Pro-Akademia zapewnia swoim pracownikom możliwość kształcenia ustawicznego oraz możliwości wzmacniania umiejętności i kompetencji.

3.3. Kategorie pracowników naukowych

Stanowiska badawcze CBI Pro-Akademia dzielą się na cztery poziomy, odpowiadające etapom rozwoju kariery naukowej zgodnie z europejską klasyfikacją profili badaczy (R1–R4):

- **R1 – Młodszy Pracownik Naukowy** – realizuje zadania badawcze pod nadzorem bardziej doświadczonych naukowców, rozwijając kompetencje i warsztat naukowy.
- **R2 – Pracownik Naukowy** – prowadzi zadania badawcze z rosnącą samodzielnością, uczestniczy w opracowywaniu metod badawczych i upowszechnianiu wyników badań.

- **R3 – Starszy Pracownik Naukowy** – samodzielnie prowadzi zaawansowane prace badawcze, inicjuje nowe kierunki badań oraz wspiera rozwój mniej doświadczonych naukowców.
- **R4 – Lider Grupy Badawczej** – odpowiada za rozwój naukowy grupy, wyznaczanie kierunków badań, pozyskiwanie finansowania, koordynację działalności badawczej oraz rozwój kompetencji członków zespołu.

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, zakres obowiązków oraz poziom odpowiedzialności dla poszczególnych stanowisk określają wewnętrzne regulacje CBI Pro-Akademia. Kryteria rekrutacji są każdorazowo dostosowywane do poziomu stanowiska i specyfiki planowanych zadań badawczych.

4. Proces rekrutacji pracowników naukowych

Proces rekrutacji w CBI Pro-Akademii składa się z trzech etapów:
1. Faza ogłoszenia i zbierania aplikacji od kandydatów.
2. Faza oceny i wyboru.
3. Faza spotkania.

4.1. Faza ogłoszenia i zbierania aplikacji od kandydatów

Oferta pracy musi być zgodna ze Strategią CBI Pro-Akademia, a CBI Pro-Akademia musi zapewnić, że oferta uwzględnia dostępne zasoby ekonomiczne, zaplecze lub inne zasoby, aby zagwarantować udaną integrację naukowca w Centrum.

Termin składania zgłoszeń: termin składania zgłoszeń powinien wynosić co najmniej 1 miesiąc, gdyż umożliwi to szerokiemu gronu potencjalnych kandydatów zapoznanie się z ogłoszeniem i właściwe przygotowanie aplikacji wraz z kompletem wymaganych dokumentów.

Profil: Odpowiednia strategia reklamowa oraz terminy poszczególnych etapów procesu rekrutacji ustalane są wspólnie z Biurem Dyrektora Zarządu. Przygotowując nową rekrutację, Główny Badacz lub Kierownik Laboratorium musi przygotować projekt profilu kandydata, w którym określone są konkretne obowiązki i szczegółowe wymagania w zakresie kryteriów oceny.

Ogłoszenie: Decyzje w sprawie ogłoszenia wakatu podejmują Liderzy grup badawczych w uzgodnieniu z Zarządem.

Wszystkie wakaty na stanowiska pracowników naukowych są ogłaszane zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie. Ogłoszenie o pracę zostanie opublikowane co najmniej na stronie internetowej CBI Pro-Akademia oraz portalu internetowego www.pracuj.pl oraz, jeśli to możliwe, na portalu Euraxess Jobs.

Centrum może rozszerzyć publikację na inne źródła, takie jak ScienceCareers.eu, AcademicPositions.eu, InSpire itp. Profil ogłoszenia określa sposób, w jaki upubliczniane jest ogłoszenie. Przy wyborze miejsca ogłoszenia brana jest pod uwagę grupa docelowa, wymagania językowe i budżet.

W przypadku kandydatów zagranicznych ogłoszenia o pracę powinny zawierać również ogólne informacje o warunkach zatrudnienia i pracy w Polsce.

W ogłoszeniu o pracę kandydaci powinni mieć możliwość znalezienia informacji na następujące tematy, bezpośrednio lub w postaci linków do odpowiednich stron internetowych:

- Jednostka organizacyjno-rekrutacyjna;
- Nazwa stanowiska, specyfikacja i data rozpoczęcia;

- Profile kariery naukowej (od początkujących do doświadczonych R1-R4) z odpowiednimi "wymaganymi" i "pożądanymi" kompetencjami;
- kryteria wyboru, w tym wiedza i doświadczenie zawodowe (z rozróżnieniem na "wymagane" i "pożądane");
- Liczba dostępnych stanowisk;
- Warunki pracy, miejsce pracy, uprawnienia (wynagrodzenie, inne świadczenia itp.), rodzaj umowy;
- Możliwości rozwoju zawodowego i zawodowego (ten element można omówić na etapie rozmowy kwalifikacyjnej)
- Procedura składania wniosków i termin;
- Odniesienie do polityki Centrum w zakresie OTM-R (jeżeli miejsce publikacji ogłoszenia dopuszcza);
- Odniesienie do polityki równych szans Centrum (jeżeli miejsce publikacji ogłoszenia dopuszcza);
- Odniesienie do osoby wyznaczonej do kontaktów właściwej do udzielania informacji na temat wakatu.

Każdy kandydat otrzymuje notatkę potwierdzającą otrzymanie jego zgłoszenia. Wszyscy kandydaci otrzymają wiadomość e-mail z informacją o poszczególnych etapach procesu.

4.2. Etap oceny i selekcji

a) Komisja selekcyjna

Komisje selekcyjne powinny być ustanawiane dla wszystkich profili (R1–R4), przy czym wielkość i skład komisji mogą się różnić w zależności od profilu i rodzaju umowy. Komisje selekcyjne powoływane są w związku z konkretnym konkursem na stanowisko pracy i zazwyczaj składają się z co najmniej trzech pracowników: kierownika projektu, osoby wyznaczonej przez kierownika projektu oraz przedstawiciela Zarządu (jednego z Wiceprezesów lub Prezesa). Wielkość i skład komitetów mogą się różnić, jednak należy wziąć pod uwagę następujące elementy:

- co najmniej 3 członków;
- niezależny;
- członkowie nie mogą pozostawać w konflikcie interesów;
- równowaga płci (co najmniej 33 % każdej płci);
- odpowiednie doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje niezbędne do oceny kandydata;
- znajomość zasad HRS4R i OTM-R.

Centrum jest zobowiązane do zapewnienia członkom komisji kwalifikacyjnej odpowiedniego przeszkolenia oraz zapewnienia członkom komisji warunków do odbycia odpowiednich szkoleń. Komisja selekcyjna zapewnia odpowiednią ocenę i ewaluację kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieoficjalnych, zwłaszcza w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Ich decyzje muszą być obiektywne i oparte na dowodach, a nie na osobistych preferencjach.

b) Ocena kandydatów i rozmowy kwalifikacyjne

W zależności od liczby kandydatów proces ten może obejmować jeden lub więcej etapów, np. wstępną selekcję w celu sprawdzenia kwalifikowalności, sporządzenie krótkiej listy kandydatów do rozmów kwalifikacyjnych, zdalne rozmowy kwalifikacyjne przez telefon lub Microsoft Teams, rozmowy twarzą w twarz. Sam proces jest przejrzysty i jawny wnioskodawcom, w tym poszczególne jego etapy. Cała procedura oceny prowadzona jest zgodnie z zasadą równości szans dla wszystkich kandydatów podlegających ocenie. Wszystkie aplikacje są sprawdzane. Komisja sporządza listę kandydatów, którzy spełniają warunki formalne i których zgłoszenia wpłynęły w terminie i są kompletne; organizuje rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami i przeprowadza je w celu sprawdzenia ich wiedzy i umiejętności.

Przy ustalaniu terminu bezpośrednich rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami, którzy nie są rezydentami polskimi, uwzględnia się czas potrzebny na przygotowanie się do udziału w rozmowie kwalifikacyjnej (podróż, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej). Wszyscy kandydaci są oceniani pod kątem spełniania kryteriów i wymagań określonych w ogłoszeniu o pracę.

c) Ocena osiągnięć

Kryteria oceny powinny być spójne z wymaganiami stanowiska w zakresie kompetencji badawczych, nadzorczych lub dydaktycznych. Kryteria wyboru naukowców powinny koncentrować się zarówno na dotychczasowych osiągnięciach kandydatów, jak i na ich potencjale.

Komisja kwalifikacyjna ocenia, zarówno pod względem jakościowym, jak i ilościowym, wszystkie osiągnięcia zawodowe, badawcze i dydaktyczne każdego kandydata, koncentrując się na pełnym potencjale kandydata na stanowisko naukowca oraz biorąc pod uwagę jego kreatywność i poziom niezależności. Wszelkie przerwy w karierze zawodowej lub próby rozwoju wielowymiarowej kariery nie mogą być postrzegane jako negatywy, ale raczej jako ewolucja kariery i potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca w kierunku wielowymiarowej kariery.

Procedura naboru ma charakter konkursowy i składa się z dwóch etapów: po pierwsze, oceny osiągnięć na podstawie zgłoszenia, a po drugie, oceny umiejętności na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej. Drugi etap nie będzie konieczny, jeżeli uzna to komisja selekcyjna.

Faza oceny merytorycznej

Każde zgłoszenie spełniające określony minimalny wynik w pierwszej fazie, uzyskuje dostęp do drugiej fazy oceny. Maksymalna liczba punktów, jaką można przyznać, jest sumą punktów uzyskanych w każdym z kryteriów ocenianych zgodnie z kryteriami oferty określonymi w ogłoszeniu o naborze.

W celu dokonania wyboru absolwentów szkół wyższych ze stopniem naukowym doktora, magistra lub równoważnym, a także studentów studiów licencjackich ze stopniem licencjata lub równoważnym, którzy mają prowadzić badania naukowe, należy dostarczyć podanie i życiorys wraz z odpowiednimi dokumentami, a także listami polecającymi od naukowców w celu umożliwienia oceny:

- przebieg kariery naukowej w obszarze specjalizacji stanowiska;
- wniesiony wkład naukowy i/lub technologiczny;
- aktywna współpraca z grupami badawczymi;
- doświadczenie lub pobyt w zagranicznych ośrodkach naukowych;
- doświadczenie w organizowaniu i zarządzaniu badaniami.

Ocena merytoryczna

W procesie selekcji bierze się pod uwagę cały wachlarz doświadczeń kandydatów. Koncentrując się na ich ogólnym potencjale jako naukowców, bierze się również pod uwagę ich kreatywność i poziom niezależności. Oznacza to, że ocena merytoryczna jest dokonywana na podstawie wyników w ramach zróżnicowanej ścieżki kariery, a nie tylko liczby publikacji, z uwzględnieniem przerw w karierze, rozwoju zawodowego przez całe życie oraz wartości dodanej doświadczenia niebadawczego. Pod uwagę brane są również nauczanie, nadzór nad innymi pracownikami, praca zespołowa, transfer wiedzy, zarządzanie badaniami i innowacjami oraz działania związane z upowszechnianiem wyników badań. Szczególną uwagę poświęca się kandydatom wywodzącym się ze środowisk przemysłowych.

Uznawanie doświadczeń związanych z mobilnością

Za cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca uznaje się każde doświadczenie związane z mobilnością, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku badawczym (publicznym lub prywatnym) lub zmianę dyscypliny lub sektora, czy to w ramach wstępnego szkolenia badawczego, czy na późniejszym etapie kariery naukowej, lub doświadczenie w zakresie tzw. „mobilności wirtualnej".

Faza oceny umiejętności i rozmowa kwalifikacyjna

Faza oceny umiejętności i rozmowa kwalifikacyjna odbywają się w języku polskim lub angielskim i skupiają się na każdym aspekcie związanym z wymaganymi kompetencjami kandydata i stanowiskiem, które ma obejmować. Pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej powinny być powiązane z profilem stanowiska i związanymi z nim obowiązkami w celu ustalenia, czy kandydat posiada kompetencje i umiejętności wymagane na danym stanowisku.

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej należy ocenić kompetencje kandydata w sposób jak najbardziej obiektywny. Należy również ocenić, czy dana osoba odpowiada wymaganiom i oczekiwaniom Centrum jako całości. Komisja selekcyjna może starać się uzyskać wszelkie wyjaśnienia dotyczące osiągnięć kandydata, które uważa za istotne.

Kandydaci mogą przedłożyć kserokopie wszystkich dokumentów na etapie selekcji, a oryginały dokumentów będą wymagane dopiero przy wyborze i przed sformalizowaniem umowy. Żądanie dokumentów potwierdzających powinno być ściśle ograniczone do tych, które są rzeczywiście potrzebne do dokonania sprawiedliwego, przejrzystego i opartego na kryteriach wyboru wnioskodawców. Ponadto w przypadkach, w których niektóre dokumenty są wymagane przez prawo, wnioskodawcy powinni mieć możliwość złożenia oświadczenia, w którym zobowiązują się do przedstawienia dowodu po zakończeniu procedury selekcji.

4.3. Etap powołania

Zgodnie z zasadą przejrzystości zawartą w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych wszyscy kandydaci otrzymują pisemne lub elektroniczne powiadomienie o zakończeniu procesu selekcji, orientacyjnie w ciągu jednego miesiąca i bez zbędnej zwłoki. Wszyscy kandydaci, którzy zostali dopuszczeni do rozmowy kwalifikacyjnej, są informowani o mocnych i słabych stronach swojej aplikacji.

Pozostali kandydaci, którzy nie dotarli do ostatniego etapu rekrutacji, otrzymują standardową informację o wyniku. Wszyscy kandydaci mają prawo do dalszej informacji zwrotnej na żądanie.

Data ogłoszenia wyników konkursu: W ogłoszeniu o konkursie należy wskazać przewidywany termin ogłoszenia wyników konkursu. Termin ten powinien być oceniany w taki sposób, aby zapewnić prawidłowy i rzetelny przebieg procedur konkursowych, w tym ewentualnych rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami i konsultacji z ekspertami.

4.4. Mechanizm rozpatrywania skarg

Po wyniku rekrutacji wszyscy kandydaci mają 14-dniowy termin na złożenie reklamacji. Centrum ustanowiło procedurę rozpatrywania skarg składanych przez wnioskodawców, którzy uważają, że zostali potraktowani w sposób niedbały, niesprawiedliwy lub niewłaściwy.

5. System Kontroli Jakości

CBI Pro-Akademia na bieżąco dokonuje oceny skuteczności Polityki OTM-R. Centrum ustanowiło mechanizm kontroli jakości, w tym nadzór nad całym procesem rekrutacji, połączony z przeglądem okresowym, który będzie administrowany przez Dyrektora Biura Zarządu lub wyznaczony personel. W celu monitorowania i oceny stopnia wdrożenia systemu OTM-R, Centrum przyjęło wewnętrzny schemat raportowania dla wszystkich etapów procesu rekrutacji.