

LIETUVOS AGRARINIŲ IR MIŠKŲ MOKSLŲ CENTRAS
OTM-R ĮVERTINIMAS 2025 M.

OTM-R (angl. *Open, Transparent and Merit-based Recruitment*) – tai **atvira, skaidri ir nuopelnais grįsta įdarbinimo politika**, kuria siekiama užtikrinti vienodas galimybes ir sąžiningą atranką, ypač mokslo bei studijų institucijose.

Pagrindiniai principai:

- **Atvirumas (Open):** Informacija apie laisvas darbo vietas turi būti viešai prieinama ir pasiekama plačiam kandidatų ratui, dažniausiai naudojant tarptautines platformas, pavyzdžiui, [EURAXESS](#).
- **Skaidrumas (Transparent):** Atrankos kriterijai, procedūros ir terminai turi būti aiškiai aprašyti skelbime. Kandidatai turi būti informuojami apie atrankos eigą bei gauti grįžtamąjį ryšį po interviu.
- **Nuopelnai (Merit-based):** Sprendimas priimamas vertinant tik kandidato profesinę patirtį, pasiekimus, kompetencijas ir potencialą, o ne subjektyvius veiksnius

Lietuvos agrarinių ir miškų mokslų centro OTM-R įvertinimas. Pateikiamas specialus savęs vertinimo kontrolinis sąrašas, skirtas atvirai, skaidriai ir nuopelnais grindžiamai atrankai (OTM-R).

Klausimas	Atviras	Skaidrus	Pagal nuopelnus	Atsakymas	Siūlomi rodikliai / paaiškinimas
1. Ar paskelbėme savo OTM-R politikos versiją internetu (nacionaline kalba ir anglų kalba)?	x	x	x	-/+ Taip, iš dalies	Šiuo metu nėra paskelbta atskira OTM-R politika. Egzistuoja OTM-R principai atskiruose reglamentuose, tačiau jie nėra sujungti į vieną dokumentą ir nėra prieinami anglų kalba. Rodiklis: paskelbimas planuojamas 2025–2026 m., prieinamas lietuvių ir anglų kalbomis.
2. Ar turime vidinį vadovą, kuriame aiškiai išdėstytos OTM-R procedūros ir praktikos visų tipų pareigoms?	x	x	x	-/+ Taip, iš dalies	Procedūros egzistuoja atskiruose dokumentuose (Darbuotojų priėmimas į darbą, vertinimas, konkursas ir atestacija, kandidatų forma), bet nėra sujungtos į vieną vadovą. Nėra anglų kalbos versijos. Rodiklis: vidaus procedūrų paskutinio atnaujinimo data; pateikiama versija anglų kalba.
3. Ar visi, dalyvaujantys procese, yra pakankamai apmokyti OTM-R srityje?	x	x	x	-- Ne	Nėra formalios mokymų programos atrankos komisijų nariams. Rodiklis: numatyta HRS4R veiksmų plane.
4. Ar (pakankamai) naudojame e. įdarbinimo priemones?	x	x		-/+ Taip, iš dalies	Tyrėjų pozicijų skelbimai publikuojami LAMMC interneto svetainėje ir Lietuvos mokslo tarybos (LMT) portale. LAMMC darbuotojai paraiškas gali teikti per vidinę dokumentų valdymo sistemą (DBSIS), o išoriniai kandidatai dokumentus pateikia el. paštu. Nėra dalis proceso yra

					skaitmenizuota, atrankos procedūra nėra pilnai integruota į vieningą e. atrankų platformą. Rodiklis: 2026 m. planuojama atlikti integruoto e. atrankos įrankio įdiegimo galimybių analizę.
5. Ar turime įdiegtą OTM-R kokybės kontrolės sistemą?	x	x	x	-- Ne	Nėra KPI stebėsenos (tarptautiskumas, lyčių balansas, skaidrumo rodikliai). Rodiklis: metinis atrankos KPI ataskaita.
6. Ar mūsų dabartinė OTM-R politika skatina išorės kandidatus pretenduoti?	x	x	x	+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Atviri konkursai vykdomi laikantis teisinių reikalavimų ir paprastai viešinami nacionaliniu mastu. Rodiklis: išorinių kandidatų dalis.
7. Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka politiką pritraukti tyrėjus iš užsienio?	x	x	x	-/+ Taip, iš dalies	Skelbimai anglų kalba neteikiami nuosekliai; konkursai ne visuomet talpinami EURAXESS. Rodiklis: kandidatų iš užsienio dalis.
8. Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka politiką pritraukti nepakankamai atstovaujamas grupes?	x	x	x	-/+ Taip, iš dalies	Lygių galimybių nuostatos egzistuoja, bet nėra aiškiai įtrauktos į skelbimus; nėra duomenų stebėsenos. Rodiklis: metinė įvairovės statistika.
9. Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka politiką sudaryti patrauklias darbo sąlygas tyrėjams?	x	x	x	+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Darbo sąlygos atitinka Lietuvos Respublikos įstatymus, taip pat taikomas lankstumas, susijęs su tėvystės ir motinystės atostogomis. Siūloma tobulinti karjeros galimybių pristatymą ir didinti socialinių garantijų skaidrumą. Rodiklis: skelbimų, kuriuose pateikta išsami informacija, dalis.
10. Ar turime priemonių stebėti, ar paraiškas teikia tinkamiausi tyrėjai?				-- Ne	Minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai užtikrina, kad kandidatai atitiktų pagrindinius tinkamumo kriterijus kiekvienai pareigybei. Tačiau šiuo metu LAMMC neturi sistemos, leidžiančios stebėti, ar atrankos procesas ilgainiui pritraukia tinkamus ar aukštos kvalifikacijos kandidatus (pvz., vertinant kandidatų lygį, kilmę, įvairovę ar kandidatų profilių atitiktą pareigybės reikalavimams). Kaip HRS4R veiksmų planė dalis bus sukurtas paprastas stebėsenos rodiklių suvestinės įrankis.

					Rodiklis: metinės kandidatų charakteristikų stebėsenos įdiegimas (kvalifikacijos lygis, tarptautiniai kandidatai, įvairovės rodikliai).
--	--	--	--	--	--

SKELBIMŲ IR PARAIŠKŲ TEIKIMO ETAPAS

Klausimas	Atviras	Skaidrus	Pagal nuopelnus	Atsakymas	Siūlomi rodikliai / paaiškinimas
11. Ar turime aiškių gairių ar šablonų (pvz., EURAXESS) tyrėjų pozicijų skelbimui?	x	x		-/+ Taip, iš dalies	Egzistuoja vidiniai šablonai, tačiau jie neatitinka EURAXESS rekomendacijų; nėra kompetencijomis grįstų elementų. Rodiklis: patvirtintas standartizuotas šablonas, atitinkantis EURAXESS.
12. Ar į darbo skelbimą įtraukiame šaltinius / nuorodas į visus elementus, numatytus atitinkamame priemonių rinkinio skyriuje?	x	x		-/+ Taip, iš dalies	Dabartiniuose darbo skelbimuose, publikuojamuose LAMMC ir LMT svetainėse, pateikiama dalis privalomų elementų, tačiau kai kurių vis dar trūksta (pvz., darbo užmokesčio intervalo, visų darbo sąlygų, OTM-R nuorodos, karjeros perspektyvų, nuorodų į institucines politikos gaires). Bus parengtas standartizuotas šablonas, suderintas su EURAXESS rekomendacijomis. Rodiklis: darbo skelbimų dalis, kuriose pateikiami visi privalomi elementai.
13. Ar visapusiškai naudojames EURAXESS, kad užtikrintume, jog skelbimai apie laisvas darbo vietas tyrėjams pasiektų platesnę auditoriją?	x	x		-- Ne	EURAXESS naudojimas šiuo metu yra ribotas ir dar nėra sistemingas. Rodiklis: konkursų dalis, publikuojamų EURAXESS platformoje.
14. Ar naudojames kitomis darbo skelbimų priemonėmis?	x	x		+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Nuosekliai naudojami nacionaliniai portalai ir LAMMC svetainė. Tarptautinės platformos dar nenaudojamos. Rodiklis: skelbtų platformų skaičius ir tipai per konkursą.
15. Ar užtikriname kuo mažesnę administracinę našta kandidatui?	x			+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Paraiškos forma aiški, tačiau labai ilga; didelis dėmesys publikuotų darbų ir pasiekimų sąrašams. Rodiklis: proceso supaprastinimo priemonių įgyvendinimas.

ATRANKOS IR VERTINIMO ETAPAS

Klausimas	Atviras	Skaidrus	Pagal nuopelnus	Atsakymas	Siūlomi rodikliai / paaiškinimas
16. Ar turime aiškias taisykles, reguliuojančias atrankos komitetų sudarymo tvarką?		x	x	+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Taisyklės nustatytos reglamentuose; komisijose dalyvauja ir išoriniai ekspertai. Rodiklis: komisijų sudėties statistika.
17. Ar turime aiškias taisykles dėl atrankos komitetų sudėties?		x	x	+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Yra reikalavimai dėl išorinių narių ir tarptautinių ekspertų, tačiau informacija nepublikuojama skelbimuose. Rodiklis: rašytinės gairės dėl komisijų sudėties.
18. Ar komitetai yra pakankamai subalansuoti pagal lytį?		x		-/+ Taip, iš dalies	Lyčių balansas nėra sistemingai stebimas. Rodiklis: komisijų, atitinkančių lyčių pusiausvyrą, procentinė dalis.
19. Ar turime aiškias gaires atrankos komitetams, kurios padėtų įvertinti „nuopelnus“ taip, kad būtų atrinktas geriausias kandidatas?			x	-/+ Taip, iš dalies	Vertinimo praktikos yra gerai nusistovėjusios, tačiau vis dar daugiausia orientuotos į publikacijas ir projektus. Papildomų kompetencijomis grįstų ar naratyvinių CV elementų įvedimas padidintų skaidrumą. Rodiklis: formalių gairių ir vertinimo rodiklių įdiegimas.

SKYRIMO ETAPAS

Klausimas	Atviras	Skaidrus	Pagal nuopelnus	Atsakymas	Siūlomi rodikliai / paaiškinimas
20. Ar informuojame visus pareiškėjus pasibaigus atrankos procesui?	x	x		+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Administracinis informavimas vyksta, tačiau be kokybinio grįžtamojo ryšio. Rodiklis: informuotų kandidatų dalis pagal nustatytą terminą.
21. Ar pateikiame tinkamą grįžtamąjį ryšį pokalbio/atrankos dalyviams?		x		-/+ Taip, iš dalies	Grįžtamasis ryšys suteikiamas tik paprašius; nėra standartizuotos formos. Rodiklis: kandidatai, gavę struktūrinį grįžtamąjį ryšį, procentinė dalis.
22. Ar turime įdiegtą tinkamą skundų teikimo mechanizmą?		x		+/- Taip, beveik visiškai įgyvendinta	Apeliacijų procedūros aprašytos tvarkose ir atitinka LR teisės aktus.

					Rodiklis: metinė gautų skundų statistika.
--	--	--	--	--	--

BENDRAS ĮVERTINIMAS

Klausimas	Atsakymas	Siūlomi rodikliai / paaiškinimas
23. Ar turime sistemą, skirtą įvertinti, ar OTM-R įgyvendina savo tikslus?	-- Ne	Nėra metinių vertinimų ar KPI stebėsenos sistemos. Rodiklis: kasmetinė OTM-R peržiūra ir KPI suvestinė (planas numatytas HRS4R veiksmų plane).