

Žmogiškųjų išteklių strategija mokslui

Atviro, skaidraus ir nuopelnais pagrįsto tyrėjų įdarbinimo kontrolinis sąrašas

Atviro, skaidraus ir nuopelnais pagrįsto tyrėjų įdarbinimo kontrolinis sąrašas

Peržiūros organizacijos pavadinimas

Lietuvos Energetikos Institutas

Organizacijos kontaktiniai duomenys

Breslaujos g. 3, Kaunas, LT-44403, Lietuva

Chartijos ir Kodekso patvirtinimo data:

2024-07-05

Atviras, skaidrus ir nuopelnais pagrįstas įdarbinimo (OTM-R) kontrolinis sąrašas: OMT-R

Pateikiamas specialus savęs vertinimo kontrolinis sąrašas. Praneškite apie pasiekimų būklę, taip pat išsamiai aprašykite rodiklius ir naudojamą vertinimo formą.

- „Atvira“, „skaidri“ ir „nuopelnais pagrįsta“ žymimieji langeliai nurodo, kokio tipo politikos ir praktikos klausimai yra susiję, kaip aprašyta Tyrėjų chartijoje ir elgesio kodekse (C&C). Šie langeliai yra iš anksto nustatyti „HR Excellence in Research“ elektroninėje priemonėje (E-tool) ir jų keisti negalima. Institucijoms jokių veiksmų dėl jų imtis nereikia.
- Skirtumas tarp įvertinimų „+- Taip iš esmės“ ir „-+ Taip iš dalies“ yra tas, kad pirmuoju atveju likusių darbų, kuriuos reikia atlikti iki užbaigimo, apimtis yra nedidelė, palyginti su iki šiol ta kryptimi įdėtomis pastangomis, o „-+ Taip iš dalies“ atveju likusių darbų apimtis yra arba tokia pati, arba didesnė nei jau pasiekta.
- Skiltyje „Siūlomi rodikliai“, kai tik naudotojas užves pelę ant kiekvienam klausimui skirtos eilutės, atsiras nedidelis teksto langelis, kuriame bus nurodytos galimų naudoti rodiklių parinktys. Tačiau kiekviena institucija turėtų nustatyti savo OTM-R politikos veiksmingumo matus, kuriuos reikėtų toliau peržiūrėti ir pritaikyti.

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūlomi rodikliai (arba vertinimo forma)
Atviros, skaidrios ir nuopelnais pagrįstos atrankos sistema					
Ar esame paskelbę savo OTM-R politikos versiją internete (lietuvių ir anglų kalbomis)?	x	x	x	-- Ne	Šiuo metu nėra įgyvendinta. Personalo atranką Institute reglamentuoja keli instituciniai dokumentai, užtikrinantys skaidrų, sąžiningą ir įtraukti skatinantį atrankos procesą. Tai apima Vidaus darbo taisykles, Vyresniųjų ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų pareigybių aprašymus bei kvalifikacinius reikalavimus ir Doktorantūros studijų valdymo gaires. Institutas vykdo atviras viešas atrankas, vadovaudamasis nacionalinėmis ir institucinėmis procedūromis. Šie procesai yra skaidrūs ir nediskriminuojantys, nėra kliūčių nepalankioje padėtyje esančioms ar nepakankamai atstovaujamoms grupėms, įskaitant asmenis, grįžtančius į mokslinius tyrimus po karjeros pertraukos, pereinančius iš kitų sektorių (pvz., švietimo ar pramonės), ar priklausančius socialiai pažeidžiamoms grupėms.

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					Rezultatas: pagal Veiksmų planą OTM-R politika bus paskelbta anglų ir lietuvių kalbomis Instituto interneto svetainėje.
Ar turime vidinį vadovą, kuriame aiškiai aprašytos OTM-R procedūros ir praktikos visų tipų pareigybėms?	x	x	x	-- Ne	Užbaigus OTM-R politikos ir vidinių gairių rengimą, jos bus prieinamos visiems darbuotojams, įskaitant mokslininkus, per duomenų bazę arba vidinę (intraneto) platformą. Rezultatas: sukurta visų mokslininkų grupių atrankos procedūra, atitinkanti Chartijos ir Kodekso principus.
Ar visi proceso dalyviai yra pakankamai apmokyti OTM-R srityje?	x	x	x	-- Ne	LEI visi mokslininkai – nepriklausomai nuo jų patirties lygio ar darbo sutarties tipo – turi vienodas galimybes dalyvauti siūlomuose mokymuose. Pagal Darbuotojų kompetencijų valdymo tvarką vienas iš pagrindinių tikslų yra organizuoti teorinius ir praktinius mokymus, atitinkančius darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Tvarkoje apibrėžiamas mokymų planavimas, vykdymas, stebėseną ir nuolatinis tobulinimas, įskaitant su mokymų rezultatais susijusių duomenų analizę. Instituciniai dokumentai, tokie kaip Elgesio kodeksas, Akademinės etikos kodeksas ir Vidaus darbo taisyklės, įpareigoja mokslininkus vykdyti savo pareigas laikantis aukštų profesinių standartų ir etikos principų. Rengiant OTM-R politiką, planuojami mokymai proceso dalyviams. Rezultatas: parengtas Mokymų planas Konkursų ir atestacijos komisijos nariams. Mokymų planas bus suderintas su Chartijos ir Kodekso principais.
Ar mes (pakankamai) naudojames elektroninės atrankos priemonėmis?	x	x		++ Taip, visiškai	Institutas vadovaujasi Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos aprašu, patvirtintu 2023 m. lapkričio 30 d. nutarimu Nr. V5-3.6. Darbo paraiškos gali būti pasirašomos elektroniniu parašu. Konkursai į mokslo darbuotojų

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					pareigas skelbiami Instituto interneto svetainėje ir Lietuvos mokslo tarybos (LMT) svetainėje. Informacija apie Instituto laisvas darbo vietas skelbiama oficialioje Instituto interneto svetainėje, Lietuvos mokslo tarybos svetainėje (kaip nurodyta Lietuvos energetikos instituto lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos 23-6 dokumento III skyriaus 11 punkte), taip pat darbo paieškos portaluose, tokiuose kaip „CV bankas“, „CV Market“ ir panašiose platformose. Esant poreikiui, kandidatams teikiamos individualios konsultacijos nuotoliniu būdu per „MS Teams“ ar kitas komunikacijos platformas.
Ar turime OTM-R kokybės kontrolės sistemą?	x	x	x	-- Ne	Šiuo metu nėra įdiegtos OTM-R kokybės kontrolės sistemos. Tvirtas institucinės ir etinės atsakomybės pagrindas užtikrina atskaitomybę už mokslinių tyrimų veiklą, jų rezultatus ir mokslinį patikimumą. Atsakomybė už mokslinių tyrimų kokybę, patikimumą ir pagrįstumą aiškiai nustatyta Akademinių etikos kodekse, kuriame apibrėžtos mokslininkų pareigos užtikrinti mokslinį sąžiningumą ir skaidrumą viso tyrimų proceso metu. Rezultatas: sukurto OTM-R kokybės sistemos veikimo kontrolę LEI užtikrins ir koordinuos Personalo ir Teisės skyrius, įtraukiant Vidaus audito tarnybą ir Kokybės užtikrinimo vadovą.
Ar mūsų dabartinė OTM-R politika skatina išorinius kandidatus teikti paraiškas?	x	x	x	-+ Taip, iš dalies	Institute mokslininkų atranką reglamentuoja Vidaus darbo taisyklės, kuriose aiškiai apibrėžtos procedūros ir reikalingi dokumentai kandidatams, siekiantiems įsidarbinti. Šiose taisyklėse nurodoma, ką, kam ir koku formatu reikia pateikti, taip užtikrinant aiškumą ir procedūrinį sąžiningumą visiems kandidatams. Informacija apie laisvas darbo vietas viešai skelbiama oficialioje Instituto interneto svetainėje, todėl įsidarbinimo galimybės yra prieinamos ir skaidrios tiek

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					nacionaliniams, tiek tarptautiniams kandidatams. Pareigybių aprašymai pateikia aiškią informaciją apie pareigas, reikalingą kvalifikaciją ir atrankos procesą. Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos aprašo, patvirtinto 2023 m. lapkričio 30 d. nutarimu Nr. V5-3.6, 6 ir 7 punktai nustato nuostatas, susijusias su kviestiniais mokslininkais. Rezultatas: parengta OTM-R politika, kurioje numatyti aspektai, skatinantys išorinius kandidatus teikti paraiškas.
Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka tyrėjų pritraukimo iš užsienio politiką?	x	x	x	-+ Taip, iš dalies	Mokslininkų atranką reglamentuoja Vidaus darbo taisyklės, kuriose aiškiai nustatytos procedūros ir reikalingi dokumentai kandidatams, siekiantiems įsidarbinti. Informacija apie laisvas darbo vietas viešai skelbiama oficialioje Instituto interneto svetainėje, todėl įsidarbinimo galimybės yra prieinamos ir skaidrios tiek nacionaliniams, tiek tarptautiniams kandidatams. Į Institutą kviečiami užsienio studentai ir mokslininkai, prisidedantys prie tarptautinės idėjų sklaidos, kompetencijų stiprinimo ir abipusio mokymosi. Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos aprašo, patvirtinto 2023 m. lapkričio 30 d. nutarimu Nr. V5-3.6, 7 punktas nustato nuostatas, susijusias su kviestiniais mokslininkais. Rezultatas: parengta OTM-R politika, kuri sudarys sąlygas pritraukti mokslininkus iš užsienio.
Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka politikas, skatinančias mažiau atstovaujamų grupių įtraukimą?	x	x	x	-+ Taip, iš dalies	Institutas įsipareigoja skatinti teisingą, įtraukią ir pagarbią darbo aplinką, kurioje mokslininkai nebūtų diskriminuojami jokių pagrindų. Šį principą palaiko keli vidiniai politikos ir reglamentavimo dokumentai,

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					įskaitant Akademinės etikos kodeksą, Elgesio kodeksą ir Smurto bei priekabiavimo darbe prevencijos politikos įgyvendinimo tvarką. Šiuose dokumentuose nustatytos pagrindinės pagarbos, orumo ir vienodo požiūrio vertybės, taikomos visais profesiniais lygmenimis ir veiklose. Institutas taip pat yra patvirtinęs Lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarką, kuri užtikrina vienodą prieigą prie įsidarbinimo, karjeros galimybių ir dalyvavimo institucinėje veikloje visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, tautybės, socialinės padėties ar kitų asmeninių savybių. Be to, Lietuvos energetikos institutas yra patvirtinęs Lyčių lygybės planą 2023–2027 m., kuriame nustatyti strateginiai tikslai ir veiksmai, skirti lyčių pusiausvyrai bei įvairovei skatinti, ir įtraukti kiekybiškai vertinami lygybės rodikliai, leidžiantys nuolat stebėti pažangą. Institutas siekia užtikrinti nediskriminavimą visuose su moksliniais tyrimais susijusiuose procesuose ir puoselėja atvirumo bei sąžiningumo kultūrą atrankos, vertinimo ir kasdienio bendradarbiavimo srityse. Rengiant ir vertinant OTM-R politiką, atsižvelgiama į lygių galimybių moterims ir vyrams užtikrinimą bei pusiausvyros tarp pradedančiųjų ir patyrusių mokslininkų išlaikymą. Rezultatas: parengta OTM-R politika, kuri sudarys sąlygas pritraukti nepakankamai atstovaujamas grupes.
Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka patrauklių darbo sąlygų tyrėjams principus?	x	x	x	+/- Taip, iš esmės	Vidaus darbo taisyklės ir Darbuotojų saugos bei darbo aplinkos valdymo tvarkos aprašai užtikrina darbo vietos saugą ir sveiką mokslinių tyrimų aplinką. Šie dokumentai garantuoja, kad mokslinė veikla vykdoma saugioje ir teisės aktus atitinkančioje aplinkoje. Darbo sąlygos nuolat derinamos su

Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
				nacionaliniais teisės aktais, ypač su Lietuvos darbo kodeksu, ir reguliariai peržiūrimos bei atnaujinamos pagal teisės aktų pakeitimus ir gerąją praktiką. Mokslininkams siūlomos lanksčios darbo formos, numatytos papildomuose susitarimuose prie pagrindinių darbo sutarčių, įskaitant galimybę dirbti ne visą darbo dieną arba nuotoliniu būdu; pastaroji reglamentuojama Instituto nuotolinio darbo tvarka. Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos aprašo, patvirtinto 2023 m. lapkričio 30 d. nutarimu Nr. V5-3.6, 27 punktas nustato konkursų į mokslininko pareigas organizavimo tvarką. Skelbimuose pateikiama išsami informacija apie pareigas – pareigybės pavadinimas, laboratorija, tyrimų tema ir darbo krūvis. Skelbimuose taip pat pateikiama esminė informacija apie darbo vietą: pareigybės pavadinimas, darbo krūvis, konkurencingas atlyginimas ir priedai, atspindintys darbo rezultatus bei kompetenciją. Konkursų skelbimai yra vieši ir prieinami visiems, įskaitant tarptautinius kandidatus. Reikalavimai, atrankos procedūros, terminai ir atsakingi asmenys yra aiškiai apibrėžti. Kandidatai vertinami pagal jų kvalifikaciją, profesinę patirtį, publikacijas, projektinę veiklą ir kitus mokslinius bei profesinius pasiekimus. Atrankos procesas vykdomas be diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, tautybės, negalios ar kitų priežasčių. Institutas nuolat ieško galimybių investuoti į mokslinių tyrimų infrastruktūrą, siekdamas įsigyti naujos įrangos ar modernizuoti esamas priemones bei patalpas. Darbuotojams siūlomos patrauklios darbo sąlygos: - lengva ir atvira prieiga prie pažangios įrangos;

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					- darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros galimybės (nuotolinis darbas, kasmetinės atostogos, sporto salė, nemokamas automobilių stovėjimas); - stabilios ir patikimos darbo sąlygos (aiškos sutartys, nustatytas atlyginimas, socialinės garantijos); - karjeros tobulinimo galimybės (profesinio augimo, mokymų ir mentorystės galimybės); - papildomos patogumo ir laisvalaikio priemonės (stalo futbolas, stalo tenisas, dviračių saugykla, dušai). Rezultatas: parengta OTM-R politika bus visiškai suderinta su politikomis, užtikrinančiomis patrauklias darbo sąlygas mokslininkams.
Ar turime priemonių stebėti, ar paraiškas teikia tinkamiausi kandidatai?				++ Taip, visiškai	Mokslininkų veiklos vertinimas ir atestavimas šiuo metu grindžiamas keliais pagrindiniais instituciniais dokumentais, įskaitant Mažiausių kvalifikacinių reikalavimų mokslo darbuotojų pareigoms aprašą, Mokslo darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašus technologijos ir socialinių mokslų srityse bei Emerito statuso suteikimo nuostatus. Šie dokumentai sudaro formalų pagrindą vertinant mokslininkų kvalifikaciją ir kompetencijas įvairiais karjeros etapais. Konkursų ir atestacijos komisija peržiūri kandidatų pateiktus dokumentus ir nustato, ar jie atitinka nustatytus kriterijus. Pagal nustatytą tvarką atliekamas tinkamumo vertinimas, gyvenimo aprašymo (CV) analizė ir pokalbio įvertinimas.
Skelbimo ir paraiškų teikimo etapas					
Ar turime aiškias gaires ar šablonus (pvz., EURAXESS) darbo pozicijų skelbimams?	x	x		+/- Taip, iš esmės	Darbo skelbimų gairės, užtikrinančios lygias galimybes ir nediskriminavimą, nustatytos Lietuvos energetikos instituto Lygių galimybių politikos ir jos

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūlomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					įgyvendinimo tvarkos Nr. 23-6 III skyriaus 12–14 punktuose. Ne mokslinių darbuotojų atranka vykdoma pagal Lietuvos energetikos instituto ne mokslinių darbuotojų viešų konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašą, parengtą vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, kuriuo patvirtintas Valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir viešosiose įstaigose, finansuojamose iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų, kuriose valstybė ar savivaldybė yra savininkas, konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas. Šis aprašas darbuotojams prieinamas per Instituto intranetą. Laisvos mokslinių darbuotojų pareigos skelbiamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymu (Nr. XI-242) bei Privalomųjų kompetencijų mokslo ir studijų institucijų mokslininkų karjeros etapams aprašu, patvirtintu Lietuvos mokslo tarybos pirmininko 2023 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. V-352. Lietuvos energetikos instituto mokslinių padalinių vadovų skyrimo ir veiklos vertinimo tvarkos 20 punktas yra tvirtinamas, peržiūrimas ir keičiamas Instituto mokslo tarybos. Rezultatas: parengtos gairės pagal EURAXESS reikalavimus.
Ar darbo skelbimuose pateikiame nuorodas į visus įrankių rinkinyje nurodytus elementus?	x	x		-+ Taip, iš dalies	Darbo pasiūlymai skelbiami Lietuvos energetikos instituto ir Lietuvos mokslo tarybos interneto svetainėse. Doktorantūros studijų atvejais taip pat naudojama „Google“ reklama ir socialiniai tinklai. Kaip įprasta, skelbime pateikiamas pareigybės pavadinimas, pagrindinis pareigybės turinys ir kvalifikaciniai reikalavimai.

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūlomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					Rezultatas: OTM-R politikoje bus numatyta pareiga darbo skelbimuose įtraukti ir kitus OTM-R įrankyje numatytus elementus
Ar visapusiškai naudojamės EURAXESS siekdami, kad mūsų mokslinių tyrimų pozicijos pasiektų platesnę auditoriją?	x	x		-+ Taip, iš dalies	Šiuo metu LEI nenaudoja EURAXESS Europe svetainės darbo skelbimams. Tačiau buvo surengtas nuotolinis susitikimas su EURAXESS Japan atstovu, siekiant aptarti galimas bendradarbiavimo formas. Buvo sutarta, kad atsiradus atviroms mokslininko pareigoms ar konkrečioms bendradarbiavimo galimybėms, informacija bus dalijamasi ir skelbiama EURAXESS Japan platformoje, siekiant padidinti Lietuvos mokslo institucijų matomumą Japonijos mokslinėje bendruomenėje. Rezultatas: bus parengtos gairės pagal EURAXESS reikalavimus, kurios bus naudojamos įdarbinimo procesui EURAXESS Europe platformoje.
Ar naudojamės kitomis darbo skelbimų priemonėmis?	x	x		++ Taip, visiškai	Informacija apie Instituto laisvas darbo vietas viešai skelbiama Instituto interneto svetainėje, Lietuvos mokslo tarybos svetainėje (kaip nurodyta Lietuvos energetikos instituto Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos Nr. 23-6 III skyriaus 11 punkte), taip pat darbo paieškos portaluose, tokiuose kaip „CV bankas“, „CV Market“ ir panašiose platformose. Konkursai registruojami Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje, pateikiant prašymą paskelbti konkursą kartu su visa privaloma informacija. Įsidarbinimo galimybės yra prieinamos ir skaidrios tiek nacionaliniams, tiek tarptautiniams kandidatams.
Ar sumažiname administracinę našą kandidatams?	x			++ Taip, visiškai	Institute darbo, praktikos ir doktorantūros galimybės yra viešai prieinamos visiems lankytojams per oficialią Instituto interneto svetainę. Atrankos skelbimuose kandidatai iš anksto trumpai informuojami apie pagrindinius atrankos proceso etapus, įprastinius

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					atrankos veiksmų terminus, o vertinimo kriterijai netiesiogiai atsispindi reikalaujamų pateikti dokumentų sąraše (pvz., gyvenimo aprašymas, motyvacinis laiškas, akademinių pasiekimų įrodymai). Kandidatams suteikiama informacija apie dokumentų pateikimo tvarką. Visi dokumentai yra parengiami, priimami ir patikrinami. Esant poreikiui, kandidatams teikiamos individualios konsultacijos nuotoliniu būdu per „MS Teams“ ar kitas komunikacijos platformas.
Atrankos ir vertinimo etapas					
Ar turime aiškias taisykles dėl atrankos komitetų paskyrimo?		x	x	++ Taip, visiškai	Personalo ir Teisės skyrius yra atsakingas už personalo atranką, kandidatų vertinimą ir bendrą įdarbinimo procesą Institute (kaip nurodyta Lietuvos energetikos instituto Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos Nr. 23-6 III skyriaus 10 punkte). Ne mokslinių darbuotojų atrankai sudaromos ad hoc komisijos, kurias sudaro ne mažiau kaip trys nešališki nariai, atsižvelgiant į reikalingas kompetencijas (kaip nustatyta Lietuvos energetikos instituto ne mokslinių darbuotojų viešų konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo IV skyriuje). Mokslinių darbuotojų atrankai komisijos sudaromos ir tvirtinamos Instituto Mokslo tarybos (kaip nurodyta Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos aprašo 13 punkte).
Ar turime aiškias taisykles dėl atrankos komitetų sudėties?		x	x	++ Taip, visiškai	Komisija sudaroma direktoriaus įsakymu. Komisiją turi sudaryti ne mažiau kaip trys nariai (kaip nurodyta Lietuvos energetikos instituto ne mokslinių darbuotojų viešų konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 12 punkte). Komisiją sudaro Personalo ir Teisės skyriaus atstovai kartu su to padalinio, į kurį pretenduoja kandidatas, vadovais ar specialistais. Mokslinių darbuotojų atranką vykdo Konkursų ir

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					atestacijos komisija. Komisiją sudaro devyni nariai, iš kurių ne mažiau kaip du trečdaliai turi būti Instituto vyriausieji arba vyresnieji mokslo darbuotojai. Ne mažiau kaip vienas trečdalis Komisijos narių turi būti aktyvūs kitų institucijų atstovai, turintys patirties mokslo darbuotojų atestavimo ir mokslinių darbų reikšmingumo vertinimo srityse. Jie turi atitikti bent minimalius kvalifikacinius reikalavimus vyresniojo mokslo darbuotojo ar aukštesnės pareigos. Komisijos posėdis laikomas teisėtu, jei jame dalyvauja ne mažiau kaip du trečdaliai jos narių (kaip nustatyta Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos apraše). Mokslinio padalinio vadovo rinkimų posėdyje dalyvauja to padalinio darbuotojai, Mokslo tarybos, Konkursų ir atestacijos komisijos bei Finansų ir strategijos komisijos pirmininkai arba jų paskirti atstovai, taip pat kiti asmenys, turintys teisėtą interesą padalinio veikloje. Posėdžiui pirmininkauja Mokslo tarybos pirmininkas arba jo paskirtas kitas Tarybos narys.
Ar komitetai yra pakankamai subalansuoti lyčių atžvilgiu?	x	x		++ Taip, visiškai	Institutas vadovaujasi Lietuvos energetikos instituto lyčių lygybės planu 2023–2027 m. Mokslinių darbuotojų atrankos komisijose dažnai pavyksta užtikrinti lyčių pusiausvyrą, nes yra platesnės galimybės sudaryti subalansuotą komisijos sudėtį iš siūlomų narių. Tuo tarpu ne mokslinių darbuotojų atrankos komisijose tai gali būti sudėtingiau dėl riboto kvalifikuotų ekspertų skaičiaus konkrečioje mokslo srityje. Institutas organizuoja mokymus, skirtus informuotumui didinti ir nesąmoningai šališkumui mažinti, pavyzdžiui, kursą „Psichologinis priekabiavimas ir patyčios organizacijose“, inicijuotą Lietuvos Respublikos akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybos. LEI siekia užtikrinti

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					subalansuotą lyčių atstovavimą visuose organizacijos lygmenyse. Atrankos procedūros garantuoja, kad kandidatai nebūtų diskriminuojami dėl lyties. Institute nepastebėta kliūčių moterims užimti vadovaujančias pareigas – pavyzdžiui, viena iš dabartinių direktoriaus pavaduotojų yra moteris, taip pat moterys vadovauja keliems administraciniais padaliniais.
Ar turime aiškias gaires atrankos komitetams, padedančias vertinti „nuopelnus“ taip, kad būtų atrinktas geriausias kandidatas?			x	++ Taip, visiškai	Institutas vadovaujasi Lietuvos energetikos instituto lyčių lygybės planu 2023–2027 m. Mokslinių darbuotojų atrankos komisijose dažnai pavyksta užtikrinti lyčių pusiausvyrą, nes yra platesnės galimybės sudaryti subalansuotą komisijos sudėtį iš siūlomų narių. Tuo tarpu ne mokslinių darbuotojų atrankos komisijose tai gali būti sudėtingiau dėl riboto kvalifikuotų ekspertų skaičiaus konkrečioje mokslo srityje. Institutas organizuoja mokymus, skirtus informuotumui didinti ir nesąmoningai šališkumui mažinti, pavyzdžiui, kursą „Psichologinis priekabiavimas ir patyčios organizacijose“, inicijuotą Lietuvos Respublikos akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybos. LEI siekia užtikrinti subalansuotą lyčių atstovavimą visuose organizacijos lygmenyse. Atrankos procedūros garantuoja, kad kandidatai nebūtų diskriminuojami dėl lyties. Institute nepastebėta kliūčių moterims užimti vadovaujančias pareigas – pavyzdžiui, viena iš dabartinių direktoriaus pavaduotojų yra moteris, taip pat moterys vadovauja keliems administraciniais padaliniais. Mokslinių darbuotojų atrankos metu komisija vertina kandidatų veiklos rezultatus ir tinkamiausią kandidatą į mokslo darbuotojo pareigas pasirenka paprasta balsų dauguma atviro balsavimo būdu. Mokslinio padalinio posėdžio pabaigoje vykdomas slaptas patariamasis balsavimas, siekiant pateikti rekomendacinę nuomonę Instituto mokslo tarybai ir

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					direktoriui dėl kandidatų tinkamumo vadovauti padaliniui. Kandidatas į mokslinio padalinio vadovo pareigas teikiamas Instituto direktoriui artimiausiame Mokslo tarybos posėdyje. Šiame posėdyje kandidatai į padalinio vadovo pareigas pristato trumpą savo veiklos apžvalgą, pateikiami darbuotojų balsavimo rezultatai, išklausomos Instituto direktoriaus, Mokslo tarybos narių, dalyvavusių padalinio posėdyje, ir komisijų atstovų nuomonės. Instituto direktorius paskiria padalinio vadovą Mokslo tarybos teikimu. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema ir Mokslo darbuotojų pareigų kvalifikacinių reikalavimų nustatymo bei vertinimo tvarka dar labiau detalizuoja ir formalizuoja mokslininkų vertinimo principus visais karjeros lygiais. Ypatingas dėmesys skiriamas kokybinių kriterijų stiprinimui – moksliniam kūrybiškumui, tarpdiscipliniškumui, žinių perdavimui, mentorystei ir visuomeniniam įsitraukimui – papildant tradicinius kiekybinius rodiklius.
Paskyrimo etapas					
Ar informuojame visus kandidatus apie atrankos proceso pabaigą?		x		-+ Taip, iš dalies	Su kandidatais susisiekiama pirminėje komunikacijos stadijoje, tačiau jie nėra detalai informuojami apie atrankos proceso rezultatus. Rezultatas: sukurta OTM-R politika įpareigos informuoti visus kandidatus pasibaigus atrankos procesui.
Ar suteikiame tinkamą grįžtamąjį ryšį dalyvavusiems pokalbiuose?		x		+- Taip, iš esmės	Su kandidatais susisiekiama per jų pirminį komunikacijos kanalą ir pateikiamas grįžtamas ryšys, tačiau ne detalai. Esant poreikiui pateikiami rašytiniai atsakymai. Visi kandidatai, dalyvavę atrankos procese, turi teisę susipažinti su komisijos posėdžio protokolu, savo atliktu testu ir žodinės testo dalies garso įrašu (kaip nustatyta Lietuvos energetikos instituto ne mokslinių darbuotojų viešų

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūlomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 27 punkte). Rezultatas: sukurta OTM-R politika įpareigos pateikti tinkamą grįžtamąjį ryšį kandidatams, dalyvavusiems pokalbyje.
Ar turime tinkamą skundų nagrinėjimo mechanizmą?		x		++ Taip, visiškai	Gavus darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, Institutas nedelsdamas perduoda šį skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai arba kitai kompetentingai institucijai (kaip nustatyta Lietuvos energetikos instituto Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos Nr. 23-6 V skyriaus 27 punkte). Kandidatai, nesutinkantys su komisijos sprendimu, per tris darbo dienas nuo konkurso rezultatų paskelbimo pateikia rašytinį apeliacinį skundą LEI. Direktorius išnagrinėja skundą per tris darbo dienas. Nustačius kandidato teisių pažeidimą, direktorius panaikina komisijos sprendimą, paskelbia naują konkursą ir pakeičia ne mažiau kaip du komisijos narius (kaip nustatyta Lietuvos energetikos instituto ne mokslinių darbuotojų viešų konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 28 punkte). Kandidatai į mokslinių darbuotojų pareigas, nesutinkantys su komisijos sprendimu, pateikia apeliaciją direktoriui per tris darbo dienas po komisijos posėdžio. Direktorius, ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo apeliacijos gavimo dienos, priima vieną iš šių sprendimų: patenkinti arba atmesti apeliaciją (kaip nustatyta Lietuvos energetikos instituto mokslo darbuotojų pareigybių konkursų, veiklos vertinimo ir atestavimo organizavimo tvarkos apraše). LEI akademinės etikos komisija nagrinėja akademinės etikos pažeidimų atvejus. Ji veikia pagal Instituto vidinį Akademinės etikos kodeksą ir

	Atvira	Skaidri	Nuopelnais pagrįsta	Atsakymas	Siūdomi rodikliai (arba vertinimo forma)
					atitinkamus nacionalinius teisės aktus. Instituto patalpose taip pat įrengta anoniminė fizinė grįžtamojo ryšio dėžutė, į kurią galima pateikti pastabas ar skundus.
Bendras vertinimas					
Ar turime sistemą, kuri leistų įvertinti, ar OTM-R pasiekia savo tikslus?				-- Ne	Šiuo metu formali sistema neegzistuoja. Rezultatas: bus sukurta sistema, skirta stebėti OTM-R poveikį pagal pasirinktus rodiklius.