

## Lista kontrolna OTM-R

Numer sprawy: **2021PL699209**

Nazwa badanej organizacji: **Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii Nauk**

Dane kontaktowe organizacji: **ul. Rudolfa Weigla 12, 53-114 Wrocław**

Data poparcia Karty i Kodu: **21.10.2021r.**

Otwarta, przejrzysta i oparta na zasługach lista kontrolna rekrutacji: OTM-R.

Proszę zgłosić aktualny stan, odpowiadając w kolumnie "Odpowiedź": **+/+ Tak całkowicie, +/- Tak zasadniczo, -/+ Tak częściowo, -/- nie**. Również szczegóły dotyczące wskaźników i formy pomiaru stosowanej w kolumnie "Sugerowane wskaźniki (w forma pomiaru)".

	Otwarty	Przejrzysty	Oparty na zasługach	Odpowiedź: (+/+ Tak całkowicie +/- Tak zasadniczo -/+ Tak częściowo -/- Nie)	Sugerowane wskaźniki (lub forma pomiaru)
<b>System OTM-R</b>					
Czy opublikowaliśmy aktualną wersję naszej polityki OTM-R online (w języku narodowym i angielskim)?	x	x	x	+/+	Link do stron internetowych: PL: <a href="https://hirszfeld.pl/instytut/hrs4r-europejska-strategia-kadrowa/">https://hirszfeld.pl/instytut/hrs4r-europejska-strategia-kadrowa/</a> ; ENG: <a href="https://hirszfeld.pl/en/institute/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/">https://hirszfeld.pl/en/institute/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/</a> .
Czy dysponujemy wewnętrznym przewodnikiem określającym jasne procedury i praktyki OTM-R dla wszystkich rodzajów stanowisk?	x	x	x	-/+	<b>I 1.</b> Wprowadzenie zmian w regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R.  <b>I 2.</b> Opracowanie i wprowadzenie kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych.  <b>I 3.</b> Konsultacje w zakresie możliwości prowadzenia otwartej rekrutacji na stanowiska kierowników laboratoriów i zakładów badawczych (regulamin organizacyjny). Realizacja i monitorowanie wytycznych z konsultacji.

Czy wszyscy pracownicy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R?	x	x	x	-/-	<p><b>I 4.</b> Utworzenie i upowszechnienie zakładki HRS4R na stronie internetowej Instytutu (liczba wejść na stronę).</p> <p><b>I 5.</b> Wysłanie informacji dotyczącej HRS4R do pracowników i doktorantów pocztą elektroniczną.</p> <p><b>I 6.</b> Organizacja spotkania informacyjnego z pracownikami i doktorantami oraz kadra administracyjną (termin, liczba uczestników).</p> <p><b>I 7.</b> Potwierdzenie stworzenia i poprawnego działania słownika na stronie internetowej Instytutu pozwalającego wyszukiwać informacje dotyczące tematyki HRS4R.</p>
Czy (w wystarczającym stopniu) korzystamy z narzędzi e-rekrutacji?	x	x		-/-	<p>Instytut ze względu na ograniczenia finansowe i kadrowe nie planuje wdrażać narzędzi e-rekrutacji. Poprzestanie na korzystaniu z szerszej gamy kanałów informacyjnych.</p> <p>Wskaźniki / forma pomiaru:</p> <p><b>I 8.</b> Potwierdzenie stworzenia i funkcjonowania narzędzia umożliwiającego aplikowanie przez stronę IITD</p> <p><b>I 9.</b> Potwierdzenie utworzenia konta Instytutu na LinkedIn</p> <p><b>I 10.</b> Utworzenie konta Instytutu na Facebook</p>
Czy posiadamy system kontroli jakości dla OTM-R?	x	x	x	-/-	<p><b>I 11.</b> Powierzenie Pełnomocnikowi Dyrektora ds. Jakości kompetencji audytora wewnętrznego dla OTM-R w celu wypracowania narzędzi i kontroli dokumentacji i wyników rekrutacji.</p> <p><b>I 12.</b> Wdrożenie raportów ze sprawdzenia kompletności dokumentacji i procesu rekrutacji (audyty 50% przeprowadzonych procedur rekrutacyjnych w skali roku)</p>

Czy nasza obecna polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	-/+	<b>I 13.</b> Liczba kandydatów zewnętrznych, którzy aplikowali w skali roku
Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	-/+	<b>I 14.</b> Liczba kandydatów z zagranicy, którzy aplikowali w skali roku
Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedostatecznie reprezentowanych grup?	x	x	x	-/+	<b>I 15.</b> Liczba kandydatów należących do niedostatecznie reprezentowanej grupy (np. mężczyzn), którzy aplikowali w skali roku
Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką zapewniającą atrakcyjne warunki pracy dla naukowców?	x	x	x	+/-	Raport z efektów konsultacji: (I) możliwości prawnych i finansowych podwyższenia stypendiów doktoranckich i/lub możliwości otrzymywania dodatkowych świadczeń finansowych (motywacyjnych) przez doktorantów (Plan Działania A.14.3), (ii) Analizy funkcjonowania w przyszłości premii uznaniowej regulowanej przepisami zasad przyznawania premii uznaniowej za aktywność naukową (Plan Działania A14.4).  <b>I 16.</b> Wynik badania ankietowego opinii pracowników i doktorantów w zakresie “rekrutacji” i “warunków pracy i bezpieczeństwa socjalnego” przeprowadzonego w II i III kwartale 2024r.
Czy dysponujemy środkami umożliwiającymi monitorowanie, czy najodpowiedniejsi badacze aplikują?				-/-	Powierzenie Pełnomocnikowi Dyrektora ds. Jakości kompetencji audytora wewnętrznego dla OTM-R w celu wypracowania narzędzi do monitorowania i kontroli dokumentacji i wyników rekrutacji.  <b>I 17.</b> Raport z audytu wewnętrznego procesu rekrutacji
<b>Faza reklamy i aplikacji</b>					
Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla reklamy ogłoszeń?	x	x		+/-	<b>I 18</b> Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z

					uwzględnieniem zasad HRS4R – wprowadzenie formularza ogłoszenia o pracę.
Czy w ogłoszeniu o pracę zamieszczamy odnośniki/linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi?	x	x		+/+	W ogłoszeniu o pracę zamieszczamy odnośniki/linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi.
Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby zapewnić, że nasze oferty pracy w badaniach dotrą do szerszego grona odbiorców?	x	x		+/+	<b>I 19</b> Raport podsumowujący liczbę ofert pracy zamieszczonych w Euraxess w kontekście wszystkich ofert pracy
Czy korzystamy z innych narzędzi do reklamowania ofert pracy?	x	x		-/+	<p><b>Wykorzystany zostanie potencjał mediów społecznościowych do zwiększenia rozpoznawalności Instytutu, zasięgu rekrutacji i popularyzacji nauki</b></p> <p>A5.1 Założenie i prowadzenie profilu Instytutu na profilu Facebook i LinkedIn.</p> <p>A5.2 Aktualizacja i prowadzenie profilu Twitter.</p> <p>A5.3 Nawiązanie kontaktów LinkedIn z współpracownikami IITD, partnerami IITD i absolwentami studium doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej WSD IPAN.</p> <p><b>Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R</b></p> <p>A3.3.Wskazanie obligatoryjnych miejsc publikowania ogłoszeń, w tym strona internetowa Instytutu, BIP, Euraxess, strony agend finansujących granty, LinkedIn, Facebook i Twitter.</p> <p><b>I 20</b> Publikowanie ogłoszeń w obligatoryjnych miejscach wskazanych w Regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN.</p>
Czy ograniczamy do minimum obciążenie administracyjne kandydata?	x			+/+	Ograniczamy do minimum obciążenie administracyjne kandydata.

Faza selekcji i oceny					
Czy mamy jasne zasady dotyczące powoływania komisji selekcyjnych?		x	x	+/+	<b>I 21.</b> Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN
Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych?		x	x	+/+	<b>I 22.</b> Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN
Czy komisje są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	-/-	<b>I 23.</b> Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R – wprowadzenie wytycznych w zakresie zrównoważonego pod względem płci składu komisji.
Czy mamy jasne wytyczne dla komisji selekcyjnych, które pomagają ocenić "zasługi" w sposób prowadzący do wyboru najlepszego kandydata?			x	+/-	Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R – <b>I 24</b> Dodanie formularza oceny kandydata uwzględniającego kryteria oceny zgodne z wytycznymi Kodeksu HRS4R uwzględniające kreatywność, samodzielność, doświadczenie wynikające z dydaktyki i opieki nad studentami, umiejętność pracy w grupie, transfer wiedzy, popularyzowanie nauki, czy działania innowacyjne (w przypadku kandydatów z doświadczeniem zawodowym w sektorze przemysłowym).
Faza mianowania					
Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?	x			-/-	Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R – <b>I 25</b> Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o zalecenie informowania o zakończeniu i wynikach konkursu.
Czy przekazujemy wszystkim kandydatom odpowiednią informację zwrotną?	x			+/-	Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R – <b>I 26</b> Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o wymóg informowania o wynikach

					konkursu oraz mocnych i słabych stronach aplikacji ocenianych kandydatów.
Czy dysponujemy odpowiednim mechanizmem składania skarg?	x			-/-	Zmiana regulaminu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R <b>I 27</b> A3.8 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona o tryb odwoławczy, 10 dni na odwołanie.
Ogólna ocena				+/-	Należy wdrożyć działania doskonalące.
Czy dysponujemy systemem oceny, czy OTM-R realizuje swoje cele?				-/-	<b>I 28</b> Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników oraz roczne raporty Działu Kadr i Płac. <b>I 29</b> Raport z audytu wewnętrznego