

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: **29.09.2021r.**

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)
System OTM-R					
Czy opublikowaliśmy aktualną wersję naszej polityki OTM-R online (w języku narodowym i angielskim)?	x	x	x	+/+	Link do stron internetowych: PL: https://hirszfeld.pl/instytut/hrs4r-europejska-strategia-kadrowa/ ; ENG: https://hirszfeld.pl/en/institute/hrs4r-human-resources-strategy-for-researchers/ .
Czy dysponujemy wewnętrznym przewodnikiem określającym jasne procedury i praktyki OTM-R dla wszystkich rodzajów stanowisk?	x	x	x		Zarządzeniem nr 3/2025 Dyrektora IITD PAN z dnia 30.01.2025 wprowadzono 2 regulaminy: - Regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe. Regulamin ten uwzględnia zasady HRS4. - Regulamin awansu dla pracowników na stanowiskach naukowych. Przeprowadzono konsultacje w zakresie możliwości prowadzenie otwartej rekrutacji na stanowiska kierowników laboratoriów i zakładów badawczych. Uzyskano zaplanowane wskaźniki:

				+/+ +/+ +/+	I1. Wprowadzenie zmian w regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R. I2. Opracowanie i wprowadzenie kryteriów zatrudniania i awansu dla pracowników zatrudnianych na stanowiskach naukowych. I3. 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	+/+ +/+ +/+ -/+	Na stronie internetowej IITD PAN publikowane są informacje dotyczące Europejskiej Strategii Kadrowej. Pracownicy do doktoranci IITD PAN są regularnie informowani o postępach we wdrożeniu działań w ramach HRSR zarówno podczas prelekcji w ramach „Instytutu w pigułce”, zebrań oraz z wykorzystaniem poczty elektronicznej. Uzyskano zaplanowane wskaźniki: I 4. Utworzenie i upowszechnienie zakładki HRS4R na stronie internetowej Instytutu. I 5. Wysłanie informacji dotyczącej HRS4R do pracowników i doktorantów pocztą elektroniczną. I 6. Organizacja spotkania informacyjnego z pracownikami i doktorantami oraz kadrą administracyjną (termin, liczba uczestników). Wdrażanie w toku: I 7. Potwierdzenie stworzenia i poprawnego działania słownika na stronie internetowej Instytutu pozwalającego wyszukiwać informacje dotyczące tematyki HRS4R.
Czy (w wystarczającym stopniu) korzystamy z narzędzi e-rekrutacji?	x	x		+/-	Instytut ze względu na ograniczenia finansowe i kadrowe nie planuje, w ciągu najbliższych 3 lat, wdrażać narzędzi e-rekrutacji. Poprzestanie na korzystaniu z szerszej gamy kanałów informacyjnych. Wskaźniki:

				-/- +/+ +/-	I8 – nie został zrealizowany I9 Został zrealizowany – utworzono i rozwija się profil IITD PAN na LinkedIn I10 Został zrealizowany – utworzono i rozwija się profil IITD PAN na Facebook I 8. Potwierdzenie stworzenia i funkcjonowania narzędzia umożliwiającego aplikowanie przez stronę IITD I 9. Potwierdzenie utworzenia konta Instytutu na LinkedIn I 10. Utworzenie konta Instytutu na Facebook
Czy posiadamy system kontroli jakości dla OTM-R?	x	x	x	+/+ +/-	Pełnomocnikowi Dyrektora ds. jakości powierzono (w 2022r) kompetencje audytora wewnętrznego dla OTM-R w celu wprowadzenia narzędzi i kontroli dokumentacji wyników rekrutacji. Do tej pory odbyły się 2 audyty: w 2023 i w 2024 roku. W ramach Akcji 15: Monitorowanie efektów wprowadzenia regulaminu konkursów na stanowiska naukowe z uwzględnieniem zasad HRS4R, która będzie realizowana w latach 2025-2028 zaplanowano m.in prowadzenie ewidencji wszystkich postępowań konkursowych oraz gromadzenie danych pochodzących z ewaluacji procesu rekrutacji prowadzonej wśród uczestników postępowań konkursowych zgodnie z Polityką OTM-R. I 11. Powierzenie Pełnomocnikowi Dyrektora ds. Jakości kompetencji audytora wewnętrznego dla OTM-R w celu wypracowania narzędzi i kontroli dokumentacji i wyników rekrutacji. I 12. Wdrożenie raportów ze sprawdzenia kompletności dokumentacji i procesu rekrutacji (audyty 50% przeprowadzonych procedur rekrutacyjnych w skali roku)
Czy nasza obecna polityka OTM-R zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	+/+	W 2023 roku 27 kandydatów spoza Instytutu ubiegało się o stanowiska naukowe, podczas gdy w 2024 roku 39 osób. I 13. Liczba kandydatów zewnętrznych, którzy aplikowali w skali roku

4/2

Faza reklamy i aplikacji					
Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla reklamy ogłoszeń?	x	x		+/+	Zrealizowano wskaźnik I18. Zaktualizowano Regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe IITD PAN dostosowując go do wytycznych Europejskiej Strategii Kadrowej. Wszystkie niezbędne dokumenty kadrowe zostały udostępnione pracownikom IITD PAN na stronie internetowej Instytutu. Większość dokumentów/formularzy wykorzystywanych podczas rekrutacji pracowników naukowych i prowadzenia polityki kadrowej zostało przetłumaczone na język angielski. I 18 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		+/+	Regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe IITD PAN wdrożony w 2025 r. precyzuje 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		+/-	Odsetek liczby ofert pracy zamieszczonych na Euraxess w kontekście wszystkich ofert pracy wzrósł z 21% w 2023 roku do 40% w 2024 roku. Instytut korzysta z Euraxess, aby zapewnić, że oferty pracy docierają do szerszej publiczności. W 2023 roku na portalu Euraxess opublikowano 3 oferty pracy dla asystentów oraz 1 ofertę dla adiunkta. W 2024 roku na portalu Euraxess opublikowano 5 ofert pracy dla adiunktów, 1 ofertę dla doktoranta, 1 ofertę dla specjalisty ds. badań i technologii oraz 1 ofertę pracy dla studenta doktoranckiego. I 19 Raport podsumowujący liczbę ofert pracy zamieszczonych w Euraxess w kontekście wszystkich ofert pracy
Czy korzystamy z innych narzędzi do reklamowania ofert pracy?	x	x		+/+	Profil Instytutu na Facebook został założony w 2023r. Dotychczas zostały na nim opublikowane 202 posty, w tym 1 ofertę pracy. Profil Instytutu na Facebook cieszy się dużą popularnością. W ciągu ostatniego miesiąca odnotowano 10 586 wyświetleń profilu. Profil Instytutu na LinkedIn został założony w 2023.

				+/+	Dotychczas został na nim opublikowana 1 oferta pracy. W ciągu ostatnich 15 dni odnotowano 471 wyświetleń. W przeprowadzonym wśród pracowników naukowych i doktorantów badaniu ankietowym 85% ankietowanych odpowiedziało, że publikowanie ogłoszeń o prace na stronie internetowej Instytutu, profilu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Biuletyn Informacji Publicznej), stronie EURAXESS, witrynach instytucji finansujących badania naukowe oraz opcjonalnie na LinkedIn i Facebook są wystarczające. Opracowano i wdrożono regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe uwzględniający zasady HRS4R Wskazano obligatoryjne miejsca publikowania ogłoszeń, w tym stronę internetową IITD PAN, BIP, Euraxess, strony agend finansujących granty, LinkedIn, Facebook i Twitter. I 20 Publikowanie ogłoszeń w obligatoryjnych miejscach wskazanych w Regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN.
Czy ograniczamy do minimum obciążenie administracyjne kandydata?	x	x		+/+	Porównano wyniki badań ankietowych z lat 2022 i 2024/2025 przeprowadzonych wśród pracowników naukowych i doktorantów. Stwierdzono znaczącą redukcję obciążenia kandydatów czynnościami technicznymi i administracyjnymi związanymi z rekrutacją. W przypadku kandydatów lista dokumentów została ograniczona do niezbędnego minimum, a dokumenty można składać w formie elektronicznej. Wprowadzono dwustopniowy proces rekrutacji (ocena formalna i merytoryczna oraz rozmowa kwalifikacyjna), a w uzasadnionych przypadkach dopuszczono rozmowę kwalifikacyjną w trybie zdalnym.
Faza selekcji i oceny					
Czy mamy jasne zasady dotyczące powoływania komisji selekcyjnych?		x	x	+/+	Uzyskano wskaźnik I21. W regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN opisano jasne zasady powoływania komisji rekrutacyjnych. I 21. Regulamin przeprowadzania konkursów na

					stanowiska naukowe w IITD PAN
Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych?		x	x	+/+	Uzyskano wskaźnik I22. W regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN opisano jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych. I 22. Regulamin przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IITD PAN
Czy komisje są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	+/-	Ze względu na znaczącą przewagę liczebną kobiet względem mężczyzn wśród pracowników naukowych, w składach komisji rekrutacyjnych często przeważają kobiety. I 23. 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	+/+	Uzyskano wskaźnik I24 - opracowano formularz oceny kandydata. Zmiana w Regulaminie przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe, uwzględniająca zasady HRS4R, dostarcza jasnych wskazówek dla komisji do spraw selekcji/rekrutacji w ocenie osiągnięć naukowych i umiejętności kandydata, aby wybrać najlepszego kandydata na dane stanowisko. Wprowadzono zalecenia dotyczące minimalnych wymagań dla każdego stanowiska naukowego. I 24 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	x			Zgodnie z paragrafem 8 punktem 5. Regulaminu Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe, uwzględniając zasady HRS4R, "kandydaci mają prawo zwrócić się do Dyrektora o informację na temat mocnych i słabych stron swojej kandydatury oraz o dostęp do Formularza Oceny Kandydata w zakresie ich oceny."

				+/-	I 25 Procedura rekrutacyjna będzie uzupełniona od strony organizacyjnej o zalecenie informowania o zakończeniu i wynikach konkursu.
Czy przekazujemy wszystkim kandydatom odpowiednią informację zwrotną?	x	x		+/-	Zgodnie z paragrafem 8 punktem 5. Regulaminu Przeprowadzania Konkursów na Stanowiska Naukowe, uwzględniając zasady HRS4R, "kandydaci mają prawo zwrócić się do Dyrektora o informację na temat mocnych i słabych stron swojej kandydatury oraz o dostęp do Formularza Oceny Kandydata w zakresie ich oceny." I 26 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	x		+/-	W punkcie 1. paragrafu 11 Regulaminu Prowadzenia Konkursów na Stanowiska Naukowe Instytutu Naukowego Polskiej Akademii Nauk stwierdza się, że "dokumentacja postępowania rekrutacyjnego będzie przechowywana do końca procesu rekrutacji, a następnie przez 12 miesięcy od zakończenia konkursu lub do momentu wygaśnięcia terminu przedawnienia roszczeń, chyba że wniesiono skargę na wyniki konkursu do sądu administracyjnego i postępowanie nie zostało zakończone prawomocnym wyrokiem." I 27 (Plan działań na lata 2025-2028, A3.8) Procedura rekrutacji zostanie uzupełniona o procedurę odwoławczą, 10 dni na odwołanie.
Ogólna ocena				+/+	W latach 2023-2024 większość działań mających na celu poprawę wprowadzono w dokumencie "Lista kontrolna OTM-R".
Czy dysponujemy systemem oceny, czy OTM-R realizuje swoje cele?				+/+ +/+	Wskaźniki I28 i I29 zostały wdrożone i są używane do oceny, czy polityka OTM-R osiąga swoje cele. I 28 Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników oraz roczne raporty Działu Kadr i Płac. I 29 Raport z audytu wewnętrznego