

Checklista OTM-R

Numer sprawy: 2023PL136983

Nazwa organizacji: Instytut Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk

Dane kontaktowe: ul. Pawińskiego 5a, Warszawa, 02-106, Polska

Data zatwierdzenia karty i kodu: 05/10/2023

Otwarta, przejrzysta i oparta na osiągnięciach rekrutacja badaczy OTM-R: Lista kontrolna

	Otwarty	Przejrzysty	Oparty na osiągnięciach	Odpowiedź: (++) Tak, całkowicie /+ Tak, w znacznym stopniu /- +Tak, częściowo /-- Nie)	Sugerowane wskaźniki (lub forma pomiaru)
System OTM-R					
Czy opublikowaliśmy wersję naszej polityki OTM-R w Internecie (w języku krajowym i angielskim)?	x	x	x	+/- Tak, w znacznym stopniu	https://ibb.edu.pl/kariera/hr-excellence-in-research/
Czy posiadamy wewnętrzny poradnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R dla wszystkich rodzajów stanowisk?	x	x	x	+/- Tak, w znacznym stopniu	Uchwała Rady Naukowej dot. sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN
Czy wszystkie osoby zaangażowane w ten proces zostały dostatecznie przeszkolone w zakresie OTM-R?	x	x	x	-+ Tak, częściowo	Proces rekrutacji obejmuje aktywny udział poszczególnych kierowników laboratoriów i kierowników projektów oraz wyznaczonych pracowników Działu Kadr. Badania ankietowe wykazały, że duża część respondentów nie jest dokładnie zaznajomiona z założeniami Europejskiej Karty Naukowca oraz polityki OTM-R. Niezbędne jest przeprowadzenie szkoleń oraz akcji informacyjnej.
Czy (dostatecznie) wykorzystujemy narzędzia e- rekrutacji?	x	x		++ Tak, całkowicie	Instytut zakupił i wdrożył platformę e-Recruiter umożliwiającą bezpieczny i prosty dostęp do dokumentów aplikacyjnych kandydatów. Publikujemy

					oferty stanowisk w wielu powszechnie dostępnych źródłach – portal Euraxess, strony grantodawców, strona IBB PAN, media społecznościowe. Przeprowadzamy procesy rekrutacji zdalnie przy pomocy dostępnych platform – Zoom, MS Teams.
Czy posiadamy wdrożony system kontroli jakości dla OTM-R?	x	x	x	-- Nie	Niezbędne jest opracowanie oraz wprowadzenie systemu kontroli OTM-R.
Czy nasza aktualna polityka OTM-R zachęca zewnętrznych kandydatów do aplikowania?	x	x	x	++ Tak, całkowicie	Oferty pracy dla stanowisk naukowych publikowane są w wielu źródłach, w tym również międzynarodowych. Oferty publikowane są dwujęzycznie – w języku polskim i angielskim. Proces rekrutacyjny odbywać się może zarówno w języku polskim jak i angielskim, także w formie zdalnej przy użyciu powszechnie dostępnych narzędzi komunikacji – platform MS Teams, Zoom.
Czy nasza aktualna polityka OTM-R jest zgodna z politykami mającymi na celu przyciągnięcie badaczy z zagranicy?	x	x	x	++ Tak, całkowicie	Tak, statystyki z ostatnich procesów rekrutacyjnych na stanowiska typu Postdoctoral Researcher pokazują, że ponad 80 % wszystkich zgłoszeń zostało nadesłanych przez kandydatów z zagranicy.
Czy nasza aktualna polityka OTM-R jest zgodna z politykami mającymi na celu przyciągnięcie niedostatecznie reprezentowanych grup?	x	x	x	++ Tak, całkowicie	Instytut nie dyskryminuje niedostatecznie reprezentowanych grup. Oferty pracy nie zawierają zapisów wykluczających kandydatów z niedostatecznie reprezentowanych grup. Istnieje możliwość dostosowania procedury rekrutacji do potrzeb wynikających z niepełnosprawności na wniosek kandydata.
Czy nasza aktualna polityka OTM-R jest zgodna z politykami mającymi na celu zapewnienie badaczom atrakcyjnych warunków pracy?	x	x	x	++ Tak, całkowicie	Ogłoszenia rekrutacyjne zawierają informacje o oferowanych warunkach zatrudnienia, dodatkowych świadczenia socjalnych oraz benefitach.
Czy mamy środki do monitorowania, czy zgłaszają się najbardziej odpowiedni naukowcy?				++ Tak, całkowicie	Większość kandydatów spełnia kryteria formalne, co pozwala sądzić że ogłoszenia o pracę są napisane w czytelny sposób. Odpowiednio dobrani członkowie komisji konkursowych dokonują oceny merytorycznej kandydatów.
Etap zamieszczenia ogłoszenia i aplikacji					
Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) do zamieszczania ogłoszeń o pracę?	x	x		++ Tak, całkowicie	Ogłoszenia o pracę powstają na określonych szablonach.
Czy w łączach/odniesieniach w ogłoszeniach o	x	x		++ Tak, całkowicie	Kandydaci mają dostęp do wszystkich

pracę uwzględniamy wszystkie elementy przewidziane w odpowiedniej części zestawu narzędzi?					niezbędnych informacji dotyczących oferowanych stanowisk.
Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, by zagwarantować, że nasze oferty osiągną szerszego kręgu odbiorców?	x	x		++ Tak, całkowicie	Tak. Ogłoszenia publikowane są na portalu Euraxess.
Czy korzystamy z innych narzędzi do zamieszczania ogłoszeń o pracę?	x	x		++ Tak, całkowicie	Tak. Znaczna część ogłoszeń publikowana jest również w dedykowanej prasie specjalistycznej, mediach społecznościowych, portal LinkedIn, serwisie z ofertami pracy pracuj.pl, na stronie internetowej IBB PAN w dwóch wersjach językowych. W lutym 2025 powstał profil Szkoły Doktorskiej na portalu LinkedIn
Czy minimalizujemy obciążenie administracyjne do minimum dla kandydata?	x			++ Tak, całkowicie	Kandydaci aplikują na oferowane stanowiska drogą elektroniczną za pośrednictwem platformy rekrutacyjnej. Komisja rekrutacyjna na etapie rekrutacji dopuszcza przedłożenie kopii dokumentów.
Etap selekcji i oceny					
Czy mamy jasne zasady regulujące wyznaczanie komisji rekrutacyjnych?		x	x	++ Tak, całkowicie	Zgodnie z Uchwałą RN dot. sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w IBB PAN komisje rekrutacyjne powoływane są każdorazowo w drodze Zarządzenia Dyrektora Instytutu.
Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych?		x	x	++ Tak, całkowicie	Uchwała RN dot. sposobu i trybu przeprowadzania postępowań konkursowych na stanowiska naukowe w IBB PAN zawiera wytyczne co do składu komisji.
Czy komisje są dostatecznie wyrównane pod względem płci?		x	x	++ Tak, całkowicie	Tak, z reguły komisje rekrutacyjne mają odpowiednio zbalansowany skład. Nie istnieją jednakże przepisy regulujące tą kwestię.
Czy mamy jasne wytyczne dla komisji rekrutacyjnych pomagające ocenić „osiągnięcia” w sposób prowadzący do wyboru najlepszego kandydata?			x	+ - Tak, w znacznym stopniu	Odpowiednio dobrani członkowie komisji rekrutacyjnych ustalają kryteria selekcji w zależności od projektu. Pomocne w procesie rekrutacji byłyby ujednolicone karty oceny
Etap zatrudnienia					
Czy informujemy wszystkich aplikantów na końcu procesu selekcji?	x			++ Tak, całkowicie	Istnieje możliwość informowania kandydatów poprzez automatyczny proces w platformie e-Recruiter. Wyniki konkursów publikowane są na stronie Instytutu.
Czy przekazujemy odpowiednią informację zwrotną wszystkim kandydatom?	x			++ Tak, całkowicie	Tak. Kandydaci, którzy przeszli do ostatniego etapu selekcji otrzymują

					odpowiedni feedback.
Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?	x			++ Tak, całkowicie	W przypadku naruszenia procedury konkursowej kandydat ma możliwość złożenia odwołania do Dyrektora Instytutu w terminie 7 dni od otrzymania powiadomienia o wyniku konkursu.
Ogólna ocena					
Czy mamy wdrożony system oceniający, czy polityka OTM-R realizuje swoje cele?				+/- Tak, w znacznym stopniu	Procesy rekrutacyjne są stale ulepszone, aby realizować politykę OTM-R