|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***CHECKLISTa OTM-R dla instytucji wdrażających*** | | | | | |
|  | **Open (otwarty)** | **Transparent (przejrzysty)** | **Merit-based (oparty na osiągnięciach)** | **Odpowiedź:**  **Tak w stopniu całkowitym/Tak w znacznym stopniu/Częściowo tak/Nie** | **Sugerowane wskaźniki (lub metody pomiaru)** |
| **Zasady rekrutacji** |  |  |  |  |  |
| 1. Czy opublikowaliśmy wersję naszej polityki OTM-R online (w języku narodowym i angielskim)? | x | x | x | Tak w stopniu całkowitym | Polityka rekrutacji na stanowiska naukowe jest dostępna pod adresem: https://nauka.czd.pl/dzialalnosc-naukowa/kariera-naukowa/hr-logo/ |
| 2. Czy istnieje wewnętrzny przewodnik/regulamin zawierający zasady rekrutacji dla wszystkich typów stanowisk? | x | x | x | Tak w stopniu całkowitym | Zasady rekrutacji zawarte zostały w Procedurze rekrutacji na stanowiska naukowe; kryteria awansu zamieszczono w newsletterze naukowym oraz są ogólnodostępne pod adresem: https://nauka.czd.pl/dzialalnosc-naukowa/kariera-naukowa/hr-logo/ |
| 3. Czy osoby zaangażowane w proces rekrutacji zostały odpowiednio przeszkolone? | x | x | x | Częściowo tak | Zasady OTM-R zwłaszcza dotyczące niedyskryminacji są powszechnie respektowane w polityce zatrudniania w IPCZD; w związku z powstaniem nowej Procedury rekrutacji na stanowiska naukowe, zasady OTM-R zostały w niej uwzględnione a pracownicy biorący udział w rekrutacji będą odpowiednio przeszkoleni w tym zakresie (nowe zadanie) |
| 4. Czy wykorzystujemy dostępne elektroniczne narzędzia do rekrutacji? | x | x |  | Częściowo tak – ze względu na RODO i papierową formę składania aplikacji | W IPCZD nie funkcjonuje dedykowane oprogramowanie do przeprowadzania procesu rekrutacji, jednakże aplikowanie odbywania się drogą mailową w celu uniknięcia zbędnej biurokracji oraz przestrzegania bezpieczeństwa danych osobowych |
| 5. Czy mamy system kontroli założeń OTM-R? | x | x | x | Nie | Procedura rekrutacji na stanowiska naukowe zawiera założenia OTM-R, które będą przestrzegane i kontrolowane. Nowe zadania zakładają przeprowadzenie szkolenia dla pracowników zaangażowanych w proces rekrutacji oraz przygotowanie ankiety badającej proces rekrutacji pod kątem założeń OTM-R, jako narzędzia kontrolnego |
| 6. Czy nasza polityka OTM-R zachęca do aplikowania kandydatów z zewnątrz? | x | x | x | Tak w stopniu całkowitym | Procedura rekrutacji na stanowiska naukowe zastąpiła obowiązującą wcześniej Procedurę konkursową na stanowiska naukowe. Treść procedury i dokumentów powiązanych, w tym ogłoszenia konkursowe dostosowano do założeń OTM-R, zgodnie z którymi na stanowiska naukowe mogą aplikować wszyscy kandydaci, również z zewnątrz (otwarte, przejrzyste i transparentne zasady rekrutacji). |
| 7. Czy nasza polityka OTM-R zachęca kandydatów z zagranicy? | x | x | x | Częściowo tak | Jak wspomniano wyżej zgodnie z nową Procedurą na stanowiska naukowe najbliższe konkursy przeprowadzane będą w sposób otwarty, transparentny i przejrzysty ogólnodostępny dla wszystkich kandydatów w tym zagranicznych. Jednakże niski poziom zarobków w IPCZD w porównaniu do jednostek zagranicznych może stanowić istotną barierę i zniechęcić do podjęcia etatu naukowego przez obcokrajowców. |
| 8. Czy zapewniamy równe szanse dla różnych grup np. kobiet?/grup dyskryminowanych np. ze względu na płeć, poglądy itp. | x | x | x | Tak w stopniu całkowitym | Nowa polityka rekrutacji pracowników naukowych zachęca do aplikowania wszystkich kandydatów bez względu na płeć, światopogląd, wyznanie, status społeczny itp. Zarówno w ogólnej polityce rekrutacji, jak i nowopowstałej Polityce rekrutacji na stanowiska naukowe głównym przesłaniem są równe szanse dla wszystkich kandydatów. |
| 9. Czy zasady OTM-R zapewniają atrakcyjne warunki pracy dla naukowców? | x | x | x | Tak w znacznym stopniu | Jak wspomniano wcześniej kluczowym zadaniem planu naprawczego w IPCZD było stworzenie nowej procedury rekrutacji dedykowanej pracownikom naukowym, która zastąpiła Procedurę konkursową na stanowiska naukowe. Celem nowej procedury jest prowadzenie procesu rekrutacji w sposób otwarty, przejrzysty i transparenty zachęcający kandydatów z zewnątrz jak i obecnych pracowników do podjęcia pracy w środowisku sprzyjającym pracy naukowej. Jedynym czynnikiem niesprzyjającym ww. założeniom są niskie pensje oraz brak środków na nagrody finansowe za wybitne osiągnięcia naukowe, Czynniki te mogą mieć istotny, ale jednocześnie niezależny od IPCZD wpływ na ilość kandydatur z zagranicy, jak i motywację obecnych pracowników do podjęcia działalności naukowej. |
| 10. Czy mamy ustalone metody weryfikacji, czy na dane stanowisko aplikują odpowiedni kandydaci? |  |  |  | Tak w stopniu całkowitym | Zgodnie z Procedurą rekrutacji na stanowiska naukowe nadsyłane kandydatury są szczegółowo analizowane przez Komisję Konkursową; tylko kandydaci spełanijący wymagania zostają zaproszeni na rozmowy. Potem wyłonionego kandydata opiniuje Rada Naukowa. |
| **Rozpowszechnianie ogłoszeń i zbieranie aplikacji** |  |  |  |  |  |
| 11. Czy mamy jasne wskazówki lub formularze (np. EURAXESS) do ogłaszania ofert pracy? | x | x |  | Tak w stopniu całkowitym | Zgodnie ze statutem IPCZD oraz Procedurą rekrutacji na stanowiska naukowe ogłoszenia o pracę zamieszczane są w EURAXESS oraz na stronie IPCZD oraz MNiSW |
| 12. Czy w ogłoszeniu o pracę umieszczamy odniesienia/linki do odpowiednich elementów OTM-R? (Chapter 4.4.1 a) | x | x |  | Nie | W samym ogłoszeniu o pracę nie umieszczamy odnośników do założeń OTM-R, jednak Procedura rekrutacji na stanowiska naukowe zawiera założenia OTM-R i jest ogólnodostępna na stronie IPCZD (logo HR) oraz na nowej stronie nauka.czd.pl |
| 13. Czy wykorzystujemy EURAXESS, aby promować ogłoszenia w jak najszerszy sposób? | x | x |  | Tak w stopniu całkowitym | Każde ogłoszenie konkursowe jest zamieszczane na portalu EURAXESS. |
| 14. Czy używamy innych narzędzi/platform do zamieszczania ogłoszeń o pracę? | x | x |  | Tak w stopniu całkowitym | Ogłoszenia na stanowiska naukowe zamieszczane są na stronie IPCZD (z przekierowaniem do strony nauka.czd.pl) pod linkiem:  <https://nauka.czd.pl/konkursy/>portal Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/portal EURAXESS |
| 15. Czy procedury administracyjne/biurokracja nie jest zbyt dużym obciążeniem dla kandydatów? | x |  |  | Nie(w portalu EURAXESS odwrotna odpowiedź) | Procedury administracyjne ograniczone są do niezbędnego minimum. |
| **Ocena i wybór kandydatów** |  |  |  |  |  |
| 16. Czy mamy jasne zasady wyboru członków komisji rekrutacyjnej? |  | x | x | Tak w stopniu całkowitym | Pracownicy naukowi IPCZD wybierani są w drodze konkursu. Skład komisji konkursowej określony został w Procedurze rekrutacji na stanowiska naukowe. Zgodnie z procedurą Komisję Konkursową powołuje Dyrektor IPCZD, a w jej skład wchodzą 3 osoby będące pracownikami Instytutu, w tym dwie z tytułem naukowym profesora. |
| 17. Czy mamy jasne zasady mówiące o składzie komisji rekrutacyjnych? |  | x | x | Tak w stopniu całkowitym | j.w. |
| 18. Czy w komisjach rekrutacyjnych panuje wystarczająca równowaga płci? |  | x | x | Tak w stopniu całkowitym | Równowaga płci jest zawsze respektowana i w miarę możliwości kadrowych (liczba kobiet na etacie naukowym, spełniających wymogi do pełnienia funkcji członka Komisji Konkursowej). |
| 19. Czy mamy jasne wskazówki dla członków komisji odnośnie wyboru kandydatów pod kątem ich kwalifikacji, aby wybrać najbardziej odpowiednie osoby na dane stanowiska? |  |  | x | Tak w stopniu całkowitym | Zgodnie z procedurą rekrutacji Komisja Konkursowa dokonuje oceny aktywności naukowej i dorobku naukowego kandydatów na stanowisko naukowe (ocena publikacji, udział w badaniach, mobilność) i na jej podstawie ustala listę kandydatów dopuszczonych do udziału w konkursie. |
| **Informowanie kandydatów** |  |  |  |  |  |
| 20. Czy informujemy wszystkich kandydatów o wynikach procesu rekrutacji? |  | x |  | Tak w stopniu całkowitym | Zgodnie z procedurą Komisja niezwłocznie informuje o wyniku konkursu wszystkich kandydatów biorących udział w konkursie. |
| 21. Czy przekazujemy odpowiednią informację zwrotną kandydatom co do ich wyników? |  | x |  | Tak w stopniu całkowitym | j.w. |
| 22. Czy wprowadziliśmy odpowiedni mechanizm zgłaszania uwag/skarg? |  | x |  | Nie – trzeba wprowadzić taki mechanizm (tygodniowy czas od momentu ogłoszenia przez Komisję) | Nowe zadanie – stworzenie procesu składania skarg/uwag dotyczącego procesu rekrutacji oraz samego wyniku konkursu. |
| **Ogólna ocena** |  |  |  |  |  |
| jaki sposób oceniamy/monitorujemy skuteczność procesów rekrutacji (OTM-R)? |  |  |  | Nie | Nowe zadanie – stworzenie ankiety badającej skuteczności procesów rekrutacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem założeń OTM-R. |