

FORMULARZ 3 – OTM-R LISTA KONTROLNA

Numer sprawy: 2022PL811192

Nazwa organizacji: Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej–Curie - Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie (NIO-PIB)

Dane kontaktowe organizacji: Roentgena 5, 02-781 Warszawa; e-mail: dyrektor@nio.gov.pl

DATA ZGŁOSZENIA: 9.8.2023

DATA POPARCIA KARTY I KODU: 7.7.2022

OTM-R Lista Kontrolna

Dla Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji (OTM-R) dostępna jest specjalna lista kontrolna samooceny. Prosimy o zaraportowanie statusu osiągnięć, a także szczegółowe informacje na temat stosowanych wskaźników i formy pomiaru.

Lista kontrolna OTM-R-u dla instytucji					
	Otwarte	Przejrzyste	Merytoryczne	Odpowiedzi: Tak, całkowicie/Tak, zasadniczo/Tak, częściowo/Nie	Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)
System OTM-R-u					
Czy publikowaliśmy wersję online naszej polityki OTM-R-u (w języku ojczystym i angielskim)?	X	X	X	Tak, całkowicie	Publikacja znowelizowanych zasad polityki OTM-R-u na stronie internetowej NIO-PIB (w języku narodowym i angielskim) (data Q2 2025)
Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	X	X	X	Tak, całkowicie	Zasady rekrutacji pracowników naukowych zostały zawarte w Regulaminie konkursu na stanowiska naukowe (Zarządzenie Dyrektora Instytutu nr 4/2018).
Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM-R-u?	X	X	X	Tak, częściowo	W ramach działań planowane jest prowadzenie działań informacyjnych i szkoleń dla rekrutacji pracowników i innych osób zaangażowanych w proces rekrutacji. Dodatkowo zasady awansu i rekrutacji na stanowiska naukowe zostaną zamieszczone na stronie internetowej Instytutu.
Czy wykorzystujemy (w wystarczającym zakresie) narzędzia erekrutacji?	X	X		Tak, całkowicie	W tej dziedzinie nie trzeba podejmować żadnych działań. NIO-PIB w Warszawie publikuje informacje o rekrutacji na stanowiska naukowe na następujących stronach internetowych: https://www.pib-nio.finn.pl/bipkod/014 https://euraxess.ec.europa.eu/jobs https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/informacje-o-naborach2 Reklamy publikowane są również za pośrednictwem mediów społecznościowych. Instytut poszukuje również innych możliwości zamieszczania ogłoszeń o pracę.

Czy mamy system kontroli jakości dla OTM-R-u?	X	X	X	Nie	Planowane jest stworzenie systemu kontroli jakości procesu rekrutacji.
Czy nasza obecna polityka OTM-R-u zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	X	X	X	Tak, zasadniczo	Pomimo tego, że obowiązujące regulacje wewnętrzne wskazują sposoby informowania o dostępnych ofertach pracy, zdarza się, że informacje te nie docierają skutecznie do odbiorców. Proponuje się poszukiwanie i wdrażanie nowych możliwości informowania o dostępnych ofertach pracy, w tym w ramach realizowanych projektów naukowo-badawczych. Ogłoszenie o konkursie publikowane jest również na stronie BIP Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz na portalu EURAXESS (https://euraxess.ec.europa.eu)
Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	X	X	X	Tak, częściowo	Pomimo tego, że publikując ogłoszenia na portalu Euraxess, Instytut umożliwi rekrutację pracowników zagranicznych, wymagane jest w tym zakresie podjęcie dodatkowych działań, w tym umieszczenie ogłoszeń na stronie internetowej instytutu również w języku angielskim oraz wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za proces zatrudniania zagranicznych pracowników. pracownicy w Dziale Kadr.
Czy nasza obecna polityka OTM-R jest zgodna z polityką przyciągania niedoreprezentowanych grup?	X	X	X	Tak, całkowicie	Rekrutacja na stanowiska naukowe w instytucie opiera się na określonych wymaganiach merytorycznych, z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji.
Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zapewniającą naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	X	X	X	Tak, zasadniczo	Obecna polityka OTM-R w Instytucie zapewnia atrakcyjne warunki zatrudnienia. Niezbędne jest jednak podejmowanie działań w celu ich ciągłego doskonalenia. Potrzebne działania: stworzenie wewnętrznej strony internetowej zawierającej wszystkie niezbędne informacje o prawach i obowiązkach pracowników w Instytucie. Stworzenie poradnika dla nowo zatrudnionych pracowników.

					Przygotowanie instrukcji składania skarg i zażaleń.
Czy mamy środki do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?				Tak, zasadniczo	Weryfikacji zgłoszeń pod względem formalnym dokonuje Komisja Konkursowa, którą powołuje Dyrektor Instytutu po zasięgnięciu opinii Rady Naukowej. Składa się ona z 5 osób powoływanych przez Dyrektora Instytutu.
Etap ogłoszeń i aplikowania					
Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	X	X		Tak, całkowicie	Zasady rekrutacji pracowników na stanowiska naukowe zostały określone w Regulaminie konkursu na stanowiska naukowe wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora Instytutu nr 4/2018.
Czy uwzględniamy w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi? [patrz rozdział 4.4.1 a)]	X	X		Tak, zasadniczo	Ogłoszenia o pracę zostaną przygotowane z uwzględnieniem zasad OTM-R-u oraz zasad równego traktowania i niedyskryminacji. Zostanie przygotowany wzór ogłoszenia o pracę.
Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	X	X		Tak, zasadniczo	Zgodnie z wewnętrznymi regulacjami, takimi jak Zarządzenie o rekrutacji na stanowiska naukowe, ogłoszenia o pracę publikowane są na stronie internetowej Euraxess, aby móc w pełni korzystać ze strony Euraxess.
Czy korzystamy z innych narzędzi ogłaszania pracy?	X	X		Tak, zasadniczo	Ogłoszenia o pracę publikowane są na stronie internetowej NIO-PIB oraz za pośrednictwem mediów społecznościowych. Proponuje się poszukiwanie nowych możliwości rozpowszechniania informacji o dostępnych ofertach prac.
Czy ograniczamy obciążenie administracyjne kandydata? [patrz rozdział 4.4.1 b)]	X			Tak, całkowicie	W tym zakresie nie trzeba podejmować żadnych działań. Liczba dokumentów niezbędnych do złożenia aplikacji na dane stanowisko naukowe została ograniczona do minimum.
Etap selekcji i oceny					
Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji selekcyjnych? [patrz rozdział 4.4.2 a)]		X	X	Tak, całkowicie	Nie wymaga działań. Zasady powoływania komisji kwalifikacyjnych reguluje wewnętrzny Regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe (Zarządzenie

					Dyrektora Instytutu nr 4/2018).
Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji selekcyjnych?		X	X	Tak, całkowicie	Nie trzeba podejmować żadnych działań. Zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych reguluje wewnętrzny Regulamin rekrutacji na stanowiska naukowe (Zarządzenie Dyrektora Instytutu nr 4/2018).
Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		X	X	Tak, zasadniczo	Czasami skład niektórych komisji rekrutacyjnych nie jest zrównoważony pod względem płci. Nie wynika to jednak z barier w tym obszarze, ale ze struktury płci w grupie pracowników, którzy mogą być członkami takich komisji ze względu na ich kompetencje.
Czy mamy jasne wytyczne dla komisji selekcyjnych, które pomagają ocenić "zasługę" w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata?			X	Tak, zasadniczo	Kryteria rekrutacji na stanowiska naukowe zostały jasno określone w Regulaminie rekrutacji na stanowiska naukowe Zarządzeniem Dyrektora Instytutu nr 4/2018. Planowane jest zorganizowanie szkoleń dla członków komisji rekrutacyjnych w celu podniesienia ich kompetencji miękkich w tym zakresie.
Etap mianowania					
Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?		X		Tak, całkowicie	Nie wymaga działań. Wszyscy kandydaci są informowani o wynikach rekrutacji.
Czy udzielamy respondentom odpowiednich informacji zwrotnych?		X		Tak, całkowicie	Wszyscy kandydaci mają prawo wglądu do dokumentacji postępowania na każdym etapie rekrutacji.
Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?		X		Tak, całkowicie	Zasady odwołania się od wyników oceny zostały jasno określone w Regulaminie konkursu na stanowisko naukowe, Zarządzenie Dyrektora Instytutu nr 4/2018. Zgodnie z Regulaminem skargi i odwołania dotyczące postępowania konkursowego mogą być wnoszone pisemnie do Dyrektora Instytutu przez kandydata lub członków Komisji Rekrutacyjnej.
Ocena ogólna					
Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele?				Tak, całkowicie	W kompetencjach Zespołu ds. Wdrożenia Strategii HR Excellence in Research w NIO-PIB.