

**POLITYKA OTWARTEJ, PRZEJRZYTEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI
(OTM-R)
INSTYTUTU DENDROLOGII POLSKIEJ AKADEMII NAUK**

Wstęp

W 2024 roku Instytut Dendrologii Polskiej Akademii Nauk (ID PAN) otrzymał wyróżnienie **HR Excellence in Research**, przyznawane przez Komisję Europejską instytucjom deklaruującym stosowanie zasad Europejskiej Karty Naukowca. Uzyskanie tego wyróżnienia jest potwierdzeniem zaangażowania Instytutu w tworzenie sprzyjającego środowiska pracy dla naukowców oraz budowanie stabilnych i atrakcyjnych ścieżek kariery zawodowej.

Niniejsza **Polityka otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji (OTM-R)** stanowi kluczowe narzędzie realizacji zobowiązań wynikających z przyznanego wyróżnienia oraz jest jednym z priorytetowych działań ujętych w Planie Działania ID PAN na lata 2024–2026. Jej głównym założeniem jest wdrożenie systemu naboru, który zapewni pozyskanie najlepszych kandydatów do pracy w Instytucie poprzez jasne, sprawiedliwe i porównywalne w skali międzynarodowej procedury.

Wprowadzając zasady Polityki OTM-R, Instytut Dendrologii PAN dąży do:

- **zwiększenia transparentności** procesów wyboru na wszystkich poziomach kariery (R1–R4),
- **zapewnienia równych szans i sprawiedliwego traktowania** wszystkich aplikujących, eliminując wszelkie formy dyskryminacji,
- **podniesienia międzynarodowego poziomu Instytutu**, co ułatwi przyciąganie wybitnych badaczy z zagranicy oraz skuteczne ubieganie się o fundusze na badania.

**OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT POLICY
(OTM-R)
OF THE INSTITUTE OF DENDROLOGY, POLISH ACADEMY OF SCIENCES**

Introduction

In 2024, the Institute of Dendrology, Polish Academy of Sciences (ID PAS) was awarded the **HR Excellence in Research** distinction granted by the European Commission to institutions declaring adherence to the principles of the European Charter for Researchers. This distinction confirms the Institute's commitment to creating a supportive working environment for scientists and to building stable and attractive career paths.

The present **Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Policy (OTM-R)** constitutes a key instrument for implementing the commitments arising from the awarded distinction and is one of the priority actions included in the ID PAS Action Plan for 2024–2026. Its main objective is to implement a recruitment system that ensures the selection of the best candidates for employment at the Institute through clear, fair and internationally comparable procedures.

By introducing the OTM-R Policy, the Institute of Dendrology PAS aims to:

- **increase the transparency** of selection processes at all career levels (R1–R4),
- **ensure equal opportunities and fair treatment** of all applicants by eliminating all forms of discrimination,
- **enhance the international position of the Institute** to facilitate attracting outstanding researchers from abroad and an effective acquisition of research funding.

This Policy is based on the merit-based assessment of the competences and achievements of candidates, taking into account not only publications but

Polityka ta opiera się na fundamencie merytorycznej oceny kompetencji i dorobku kandydata/kandydatki, uwzględniając nie tylko publikacje, ale cały wachlarz doświadczeń zawodowych, w tym mobilność, opiekę naukową oraz zaangażowanie w otwartą naukę. Realizacja tych zasad stanowi integralną część misji i strategii rozwoju Instytutu w obszarze kadrowym.

Rekrutacja

Rekrutacja dotyczy wszystkich stanowisk w Instytucie, a wymagania są proporcjonalne do poziomu kariery zawodowej.

Instytut wyróżnia następujące grupy pracowników naukowych:

- profesor,
- profesor Instytutu,
- adiunkt,
- asystent.

Kategorie R1–R4, stosowane zgodnie z Europejską Kartą Naukowca, obejmują:

- R1 First stage Researcher (początkujący naukowiec) – osoby bez stopnia doktora, słuchacze Szkoły Doktorskiej,
- R2 Recognised Researcher (uznany naukowiec) – osoby ze stopniem doktora lub jego odpowiednikiem, niebędący w pełni samodzielnymi pracownikami naukowymi, z dorobkiem badawczym dłuższym niż 4 lata,
- R3 Established Researcher (doświadczony naukowiec) – samodzielni naukowcy,
- R4 Leading Researcher (wiodący naukowiec) – samodzielni, doświadczeni i wiodący w swej dziedzinie naukowcy, posiadający

also a broad range of professional experience, including mobility, scientific supervision and engagement in open science. The implementation of these principles constitutes an integral part of the Institute's mission and human resources development strategy.

Recruitment

The recruitment applies to all positions at the Institute, and the requirements correspond to the professional career level.

The Institute distinguishes the following groups of scientific staff:

- Professor,
- Institute Professor,
- Assistant Professor,
- Research Assistant.

R1–R4 categories applied in accordance with the European Charter for Researchers include:

- R1 First Stage Researcher – individuals without a doctoral degree, doctoral students,
- R2 Recognised Researcher – individuals holding a doctoral degree or equivalent, not being fully independent scientific staff members, with more than four years of research experience,
- R3 Established Researcher – independent scientists,
- R4 Leading Researcher – independent, experienced scientists leading in their field, with significant scientific achievements and international recognition, leaders of research teams.

In the case of doctoral students, the recruitment process is linked to admission to the Poznań Doctoral School of the Institutes of the Polish

znaczący dorobek naukowy oraz uznanie na poziomie międzynarodowym, będący liderami zespołów badawczych.

W przypadku doktorantów proces rekrutacji związany jest z przyjęciem do Poznańskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk: <https://www.idpan.poznan.pl/pl/rekrutacja-bip/konkursy-na-doktoranta-psd-pan>.

Procedura rekrutacyjna

Procedura rekrutacji obejmuje etapy: ogłoszenie naboru i składanie dokumentów, ocenę i wybór kandydata/kandydatki, rozstrzygnięcie i zatrudnienie, ocenę procesu rekrutacji.

Faza I: Ogłoszenie naboru i składanie dokumentów

- **Publikacja:** ogłoszenie dotyczące stanowisk naukowych publikowane jest na stronie internetowej Instytutu, na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców (EURAXESS), a w przypadku stanowisk finansowanych ze środków projektów zewnętrznych, ogłoszenia o naborze publikowane są na stronach internetowych wskazanych w wymaganiach danego projektu lub konkursu. Ogłoszenie publikowane jest w języku polskim i angielskim.
- **Terminy:** ogłoszenie na stanowisko naukowe upublicznione zostaje na 30 dni przed dniem zakończenia przyjmowania dokumentów.

Academy of Sciences: <https://www.idpan.poznan.pl/pl/rekrutacja-bip/konkursy-na-doktoranta-psd-pan>.

Recruitment procedure

The recruitment procedure consist of the following stages: recruitment announcement and submission of applications, candidate evaluation and selection, concluding the procedure and hiring, and evaluation of the recruitment process.

Phase I: Recruitment announcement and submission of applications

- **Announcement:** announcement of recruitment for scientific positions is published on the Institute's website, on the website of the minister responsible for higher education and science in the Public Information Bulletin (BIP), and on the European Commission's website in the European portal for researchers in motion (EURAXESS). In the case of positions financed from external project funds, recruitment announcements are published on the websites indicated in the requirements for the relevant project or competition. The announcement is published in Polish and English.
- **Deadlines:** the announcement for a scientific position is published at least 30 days before the deadline for the submission of applications.
- **Content of the announcement:** includes a description of duties, career profile (R1–R4), required competences, evaluation criteria, remuneration offered and the expected conclusion date of the competition.

- **Treść ogłoszenia:** zawiera opis zadań, profil zawodowy (R1-R4), wymagane kompetencje, kryteria oceny, ofertę płacową oraz przewidywany termin rozstrzygnięcia konkursu.
- **Aplikowanie:** dokumenty można przysyłać na adres pocztowy Instytutu lub elektronicznie za pomocą poczty e-mailowej. Na etapie rekrutacji nie są wymagane oryginały dokumentów.
- W przypadku stwierdzonych braków formalnych, kandydaci mają 7 dni na ich uzupełnienie.

Faza II: Ocena i wybór (Komisja konkursowa)

- **Skład Komisji:** Komisja powoływana jest przez Dyrektora Instytutu w ciągu 3 dni od zakończenia naboru; składa się z **6 osób** (w tym przewodniczącego Komisji oraz kierownika komórki organizacyjnej, w której ma być zatrudniony/a kandydat/kandydatka).
- **Zasady etyczne:** członkowie Komisji nie mogą pozostawać w konflikcie interesów z kandydatami. Członkowie składają oświadczenie bezstronności i zobowiązują się do zachowania poufności. Podczas rekrutacji należy przestrzegać zapisów Polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji Instytutu Dendrologii PAN.
- **Kryteria merytoryczne:** ocena uwzględnia m.in. dorobek publikacyjny, doświadczenie w pozyskiwaniu grantów, mobilność naukową oraz przerwy w karierze, które są przeliczane na lata efektywnej pracy.
- **Ocena punktowa:** stosowana jest skala punktowa dla poszczególnych osiągnięć, z uwzględnieniem etapów kariery naukowej kandydata/kandydatki (R1-R4).
- **Metody:** ocena merytoryczna dokumentów oraz rozmowa rekrutacyjna.

- **Application submission:** documents may be submitted by post to the Institute's address or electronically via e-mail. Original documents are not required at the recruitment stage.
- If formal deficiencies are found, candidates have 7 days to complete the documentation.

Phase II: Evaluation and selection (Competition Board)

- **Composition of the Board:** The Board is appointed by the Director of the Institute within 3 days of the closing date for applications, and it consists of **6 members** (including the Chair of the Board and the head of the organisational unit in which the candidate is to be hired).
- **Ethical principles:** members of the Board must not be in a conflict of interest with any candidate. Members submit a declaration of impartiality and undertake to maintain confidentiality. During the recruitment process, the provisions of the Institute of Dendrology, PAS Policy on Preventing Mobbing and Discrimination must be observed.
- **Merit-based criteria:** the assessment takes into account, inter alia, publication achievements, experience in obtaining research grants, scientific mobility and career breaks, which are recalculated into years of effective work.
- **Scoring:** a points-based scale is applied for individual achievements, taking into account the candidate's scientific career stage (R1-R4).
- **Methods:** merit-based evaluation of documents and recruitment interview.
- **Deadlines:** The Competition Board conducts the recruitment procedure within 21 days of receiving the documents from the HR employee.

- **Terminy:** Komisja konkursowa przeprowadza procedurę rekrutacji w ciągu 21 dni od otrzymania dokumentów od pracownika ds. kadr.

Faza III: Rozstrzygnięcie i zatrudnienie

- **Informacja zwrotna:** wszyscy kandydaci otrzymują informację o wyniku rekrutacji; osoby, które nie uzyskały rekomendacji Komisji do zatrudnienia otrzymują informację o swoich mocnych i słabych stronach.
- **Prawo do odwołania:** kandydat/kandydatka ma prawo złożyć odwołanie od negatywnej opinii Komisji w terminie 7 dni kalendarzowych drogą elektroniczną.
- **Zatrudnienie:** decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dyrektor Instytutu na podstawie rekomendacji Komisji (protokołu); osoba rekomendowana do zatrudnienia musi odbyć wstępne badania lekarskie; za wprowadzenie pracownika na stanowisko odpowiada kierownik komórki organizacyjnej.

Faza IV: Ocena procesu rekrutacji

- **Informacja zwrotna:** wszyscy kandydaci otrzymują prośbę o dokonanie oceny procesu rekrutacji.
- **Metody:** anonimowa ankieta on-line z pytaniami dotyczącymi procesu rekrutacji.
- **Cel:** systematyczne zbieranie danych i identyfikowanie luk w procedurach rekrutacyjnych przez pracownika ds. kadr.

Phase III: Procedure conclusion and hiring

- **Feedback:** all candidates receive information on the outcome of the recruitment; individuals who are not recommended for hiring by the Board receive information on their strengths and weaknesses.
- **Right to appeal:** the candidate has the right to submit, via electronic means, an appeal against a negative opinion of the Board within 7 calendar days.
- **Hiring:** the decision on hiring is taken by the Director of the Institute on the basis of the Board's recommendation (minutes). The person recommended for hiring must undergo pre-employment medical examinations. The head of the organisational unit is responsible for onboarding the employee.

Phase IV: Evaluation of the recruitment process

- **Feedback:** all candidates receive a request to evaluate the recruitment process.
- **Methods:** an anonymous online survey containing questions regarding the recruitment process.
- **Purpose:** systematic collection of data and identification of gaps in recruitment procedures by the HR employee

**Formularz oceny Kandydatki/Kandydata
w konkursach na stanowisko pracownika naukowego**

Jednostka organizacyjna: Instytut Dendrologii Polskiej Akademii Nauk

Konkurs na stanowisko:

Numer ogłoszenia:

Imię i nazwisko Kandydata/Kandydatki:

Etap kariery naukowej (R1-R4):

Formularz stanowi nieodłączny element przy przeprowadzaniu konkursu otwartego na stanowisko naukowe w Instytucie Dendrologii PAN. Formularz wypełnia każdy z członków Komisji konkursowej. Formularz wypełnia się na podstawie otrzymanych dokumentów i rozmowy rekrutacyjnej.

Ocena (końcowa) kandydatki/kandydata jest średnią sumą ocen dorobku merytorycznego oraz prezentacji i rozmowy rekrutacyjnych członków Komisji.

I. Ocena merytoryczna dorobku (na podstawie dokumentacji)

Punktacja: 0–5 pkt za każdą kategorię, w tym: 0–1 pkt – brak lub minimalne osiągnięcia, 2 pkt – podstawowe osiągnięcia, 3–4 pkt – solidny dorobek / rozwijający się potencjał, 5 pkt – wybitne osiągnięcia lub wysoki potencjał rozwojowy

Kryterium oceny	Uzyskane punkty	Uwagi Komisji
Wykształcenie i kwalifikacje (m.in. zgodność z profilem stanowiska)		

Candidate Evaluation Form for competitions for a scientific staff position

Organisational unit: Institute of Dendrology, Polish Academy of Sciences

Competition for the position of:

Announcement number:

Candidate's full name:

Scientific career stage (R1–R4):

This form constitutes an integral part of the open competition procedure for a scientific position at the Institute of Dendrology PAS. The form is completed by each member of the Competition Board. The form is completed on the basis of the submitted documents and the recruitment interview.

The final evaluation of the candidate is the arithmetic mean of the combined scores for merit-based achievements and for the presentation and recruitment interview awarded by the members of the Board.

I. Merit-based evaluation of achievements (based on documents)

Scoring: 0–5 points for each category, including: 0–1 point – no or minimal achievements, 2 points – basic achievements, 3–4 points – solid achievements / developing potential, 5 points – outstanding achievements or high development potential.

Evaluation criterion	Score awarded	Notes from the Board

Osiągnięcia naukowe (m.in. jakość i liczba publikacji, wystąpienia konferencyjne)		
Doświadczenie projektowe (m.in. pozyskiwanie funduszy, kierowanie grantami)		
Mobilność naukowa (m.in. staże krajowe i zagraniczne, zmiana sektora lub dyscypliny)		
Opieka naukowa i mentoring (m.in. pełnienie funkcji promotora/opiekuna)		
Praktyki Otwartej Nauki (m.in. udostępnianie danych, publikacje Open Access)		
Inne osiągnięcia (m.in. nagrody, patenty, popularyzacja nauki, współpraca z przemysłem)		

II. Ocena prezentacji i rozmowy rekrutacyjnej
Punktacja: 0–10 pkt za każdą kategorię

Kryterium oceny	Uzyskane punkty	Uwagi Komisji
Prezentacja (m.in. jasność wyводу, jakość merytoryczna autoprezentacji)		
Kompetencje merytoryczne (m.in. odpowiedzi na pytania,		

Education and qualifications (including compliance with the position profile)		
Scientific achievements (including quality and number of publications, conference presentations)		
Project experience (including acquisition of funding, management of grants)		
Scientific mobility (including national and international fellowships, change of sector or discipline)		
Scientific supervision and mentoring (including acting as a supervisor or advisor)		
Open Science practices (including data sharing, Open Access publications)		
Other achievements (including awards, patents, science promotion, cooperation with industry)		

II. Evaluation of the presentation and recruitment interview
Scoring: 0–10 points for each category

Evaluation criterion	Score awarded	Notes from the Board
----------------------	---------------	----------------------

znajomość terminologii i obszaru badań)		
Zdolności komunikacyjne i kultura osobista (m.in. umiejętność pracy w zespole, motywacja)		

SUMA UZYSKANYCH PUNKTÓW: / 65 pkt

Komisja jest zobowiązana do uwzględnienia w ocenie kandydatów ich etapu kariery naukowej (R1–R4), tak aby ocena była proporcjonalna do stażu i możliwości rozwojowych, tj.:

R1 First stage Researcher – osoby bez stopnia doktora, słuchacze Szkoły Doktorskiej

R2 Recognised Researcher – osoby ze stopniem doktora lub jego odpowiednikiem, niebędący w pełni samodzielnymi pracownikami naukowymi, z dorobkiem badawczym dłuższym niż 4 lata

R3 Established Researcher – samodzielni naukowcy

R4 Leading Researcher – samodzielni, doświadczeni i wiodący w swej dziedzinie naukowcy, posiadający znaczący dorobek naukowy oraz uznanie na poziomie międzynarodowym, będący liderami zespołów badawczych

III. Mocne i słabe strony kandydata/kandydatki

Dane zawarte poniżej służą do przygotowania pisemnej informacji o mocnych i słabych stronach kandydata/kandydatki, przesyłanej po zakończeniu procesu rekrutacji kandydatom, którzy nie otrzymali rekomendacji Komisji konkursowej.

Presentation (including clarity of presentation and merit-based quality of self-presentation)		
Merit-based competences (including answers to questions, knowledge of terminology and research area)		
Communication skills and professional conduct (including teamwork skills and motivation)		

TOTAL SCORE AWARDED: / 65 points

The Board is obliged to take into account the candidates' scientific career stage (R1–R4) in order to ensure that the assessment corresponds to seniority and development opportunities, i.e.:

R1 First Stage Researcher – individuals without a doctoral degree, doctoral students

R2 Recognised Researcher – individuals holding a doctoral degree or equivalent, not being fully independent scientific staff, with more than four years of research experience

R3 Established Researcher – independent scientists

R4 Leading Researcher – independent, experienced scientists leading in their field, with significant scientific achievements and international recognition, leaders of research teams

III. Candidate's strengths and weaknesses

The information provided below is used to prepare written feedback on the candidate's strengths and weaknesses, sent after completion of the

Mocne strony kandydata/kandydatki: ...

Słabe strony kandydata/kandydatki: ...

Ocenę przeprowadzono zgodnie z ogłoszonymi kryteriami, zasadą równego traktowania kandydatów i bezstronności członków Komisji konkursowej.

Data:

Podpis:

recruitment process to candidates who did not receive a recommendation for employment from the Competition Board.

Candidate's strengths: ...

Candidate's weaknesses: ...

The evaluation was conducted in accordance with the published criteria, the principle of equal treatment of candidates and the impartiality of the members of the Competition Board.

Date:

Signature:

Ankieta ewaluacyjna procesu rekrutacji

Przygotowanie ankiety dla kandydatów po zakończonym procesie rekrutacji jest istotnym elementem monitorowania skuteczności polityki **OTM-R** oraz utrzymania wyróżnienia **HR Excellence in Research**.

I. Dostępność informacji i ogłoszenie

Celem tej sekcji jest ocena realizacji **zasady otwartości i przejrzystości**.

1. **Gdzie znalazł(a) Pan/Pani ogłoszenie o konkursie?** (należy wybrać jedną odpowiedź)
 - 1) strona Instytutu Dendrologii PAN,
 - 2) EURAXESS,
 - 3) BIP Instytutu,
 - 4) media społecznościowe,
 - 5) informacja ustna,
 - 6) inne, podaj

2. Informacje dotyczące treści ogłoszenia

Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Czy treść ogłoszenia rekrutacyjnego była dla Pana/Pani jasna i zrozumiała?				
Czy informacje o wymaganych kompetencjach i				

Recruitment Process Evaluation Questionnaire

The preparation of a survey for candidates after completion of the recruitment process is an important element of monitoring the effectiveness of the **OTM-R** policy and maintaining the **HR Excellence in Research** distinction.

I. Availability of information and announcement

The purpose of this section is to assess the application of the **principles of openness and transparency**.

1. **Where did you find the competition announcement?** (please select one answer)
 - 1) website of the Institute of Dendrology PAS,
 - 2) EURAXESS,
 - 3) Institute's Public Information Bulletin (BIP),
 - 4) social media,
 - 5) word of mouth,
 - 6) other, please specify

2. Information concerning the content of the announcement

Question	Definitely yes	Generally yes	Generally not	Definitely not
Was the content of the recruitment announcement clear and				

kwalfikacjach były wystarczająco szczegółowe?				
Czy informacje o zakresie obowiązków na danym stanowisku były wystarczająco szczegółowe?				
Czy kryteria wyboru kandydatów zostały jasno przedstawione?				
Czy w ogłoszeniu jasno określono oferowane wynagrodzenie?				

3. Pytanie dla kandydatów na stanowisko pracownika naukowego

Pytanie	Bardzo czytelne	Raczej czytelne	Raczej nieczytelne	Bardzo nieczytelne
Jak ocenia Pan/Pani czytelność wymagań merytorycznych				

understandable to you?				
Were the requirements regarding competences and qualifications sufficiently detailed?				
Was the information on the scope of duties for the position sufficiently detailed ?				
Were the candidate selection criteria clearly presented?				
Was the offered remuneration clearly specified in the announcement?				

3. Question for candidates applying for a scientific position

Question	Very clear	Quite clear	Rather unclear	Very unclear
How do you assess the clarity of the				

przypisanych do profilu stanowiska (R1–R4)?				
---	--	--	--	--

II. Proces składania aplikacji

Sekcja ta ma na celu sprawdzenie, czy Instytut skutecznie realizuje postulat **minimalizacji obciążeń administracyjnych**.

Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Czy proces składania dokumentów (np. drogą elektroniczną) był prosty i intuicyjny?				
Czy na etapie składania wniosku wymagano od Pana/Pani dostarczenia zbędnych oryginałów dokumentów?				
Czy otrzymał(a) Pan/Pani e-mailowe potwierdzenie wpływu				

merit-based requirements assigned to the position profile (R1–R4)?				
--	--	--	--	--

II. Application submission process

This section aims to verify whether the Institute effectively implements the principle of **minimising administrative burden**.

Question	Definitely yes	Generally yes	Generally not	Definitely not
Was the application submission process (e.g. electronic submission) simple and intuitive?				
At the application stage, were you required to submit redundant original documents?				

aplikacji niezwłocznie po jej wysłaniu?				
---	--	--	--	--

III. Komunikacja i przebieg procesu

Zgodnie z polityką OTM-R, kandydaci muszą być na bieżąco informowani o statusie swojej aplikacji.

Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Czy był(a) Pan/Pani na bieżąco informowany/a o etapach rekrutacji i ewentualnym zakwalifikowaniu do kolejnego etapu?				
Czy czas oczekiwania na poszczególne etapy procesu (np. zaproszenie na rozmowę, wyniki) był w Pana/Pani ocenie odpowiedni?				
Jeśli dotyczy: Czy termin rozmowy rekrutacyjnej został				

Did you receive an e-mail confirmation of receipt of your application immediately after submission?				
---	--	--	--	--

III. Communication and process

According to the OTM-R policy, candidates should be kept informed on an ongoing basis about the status of their application.

Question	Definitely yes	Generally yes	Generally not	Definitely not
Were you kept informed on an ongoing basis about the stages of the recruitment process and qualification for the next stage, if applicable?				
In your opinion, was the waiting time for individual stages of the process				

wyznaczony z wystarczającym wyprzedzeniem?				
--	--	--	--	--

IV. Rozmowa rekrutacyjna i wybór

Ta część ocenia profesjonalizm komisji oraz realizację **zasady merytoryczności i przeciwdziałania dyskryminacji**.

Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Czy rozmowa rekrutacyjna (stacjonarna lub zdalna) przebiegła w profesjonalnej atmosferze?				
Czy zadawane pytania dotyczyły wyłącznie kompetencji merytorycznych i doświadczenia zawodowego?				
Czy odniósł/odniosła Pan/Pani wrażenie, że proces selekcji był obiektywny i oparty na				

(e.g. invitation for the interview, results) appropriate?				
If applicable: Was the date of the recruitment interview set with sufficient advance?				

IV. Recruitment interview and selection

This section assesses the professionalism of the Competition Board and the implementation of the **principles of merit-based assessment and non-discrimination**.

Question	Definitely yes	Generally yes	Generally not	Definitely not
Did the recruitment interview (on-site or online) take place in a professional atmosphere?				
Were the questions asked limited exclusively to merit-based competences				

Pana/Pani rzeczywistych kwalifikacjach?				
Czy w przypadku rekrutacji on-line, zaplecze techniczne umożliwiło swobodną komunikację?				

V. Wyniki i informacja zwrotna (Feedback)

Jednym z najważniejszych wymogów Polityki OTM-R jest dostarczenie kandydatom informacji o mocnych i słabych stronach ich aplikacji.

Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Czy informacja o rozstrzygnięciu konkursu została przekazana Panu/Pani w przewidzianym terminie?				
Czy przekazana informacja o mocnych i słabych stronach Pana/Pani aplikacji była				

and professional experience?				
Did you have the impression that the selection process was objective and based on your actual qualifications?				
In the case of online recruitment, did the technical devices enable smooth communication?				

V. Results and feedback

One of the key requirements of the OTM-R Policy is to provide candidates with feedback on the strengths and weaknesses of their application.

Question	Definitely yes	Generally yes	Generally not	Definitely not
Was information on the competition conclusion communicated to you within the specified timeframe?				

merytoryczna i pomocna?				
Czy wiedział(a) Pan/Pani o przysługującym prawie do złożenia odwołania od wyników rekrutacji?				

VI. Ocena ogólna

Pytanie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Czy – ogólnie – proces rekrutacyjny przeprowadzony w Instytucie ocenia Pan/Pani jako w pełni profesjonalny?				
Czy polecił(a)by Pan/Pani aplikowanie do naszego Instytutu innym badaczom na podstawie				

Was the feedback provided on the strengths and weaknesses of your application merit-based and helpful?				
Were you aware of your right to appeal against the recruitment result?				

VI. Overall assessment

Question	Definitely yes	Generally yes	Generally not	Definitely not
Overall, do you assess the recruitment process at the Institute as fully professional?				
Based on your experience, would you recommend applying to work				

swoich doświadczeń?				
------------------------	--	--	--	--

Ankieta ta jest **anonimowa** i przesyłana po zakończeniu całego postępowania konkursowego, co pozwoli na systematyczne zbieranie danych i identyfikowanie luk w procedurach rekrutacyjnych.

KLAUZULA JĘZYKOWA

Niniejsza polityka została stworzona w języku polskim. W przypadku rozbieżności lub różnic interpretacyjnych pomiędzy wersją polską a jej tłumaczeniem na inny język, wiążąca jest wersja w języku polskim.

at our Institute to other researchers?				
--	--	--	--	--

This questionnaire is **anonymous** and is sent after the entire competition procedure is completed, enabling systematic data collection and the identification of gaps in recruitment procedures.

LANGUAGE CLAUSE

This policy has been drawn up in the Polish language. If there are any discrepancies or interpretation differences between the Polish version and its translation into any other language, the Polish-language version shall prevail.