

**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 deklarującym 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.

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

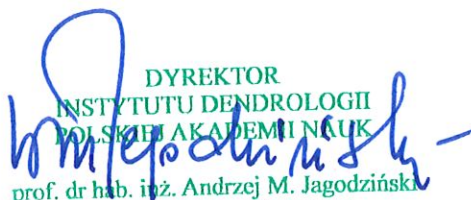


Faza III: Rozstrzygnięcie i zatrudnienie

- **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.


DYREKTOR
INSTYTUTU DENDROLOGII
POLSKIEJ AKADEMII NAUK
prof. dr hab. inż. Andrzej M. Jagodziński
członek korespondent PAN

**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)		
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, 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 – samodzielnii naukowcy

R4 Leading Researcher – samodzielnii, 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.

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:



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 kwalifikacjach 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 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 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 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 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 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 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.

