WYŻSZA SZKOŁA INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Lista kontrolna OTM-R

	Otwarte	Przejrzyste	Merytoryczne	Odpowiedź: Tak całkowicie/ Tak zasadniczo/ Tak częściowo/ Nie	Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)
System OTM-R					
1. Czy opublikowaliśmy wersję online naszej polityki OTM-R-u (w języku ojczystym i angielskim)?	X	X	X	Całkowicie tak	Wdrożono Politykę OTM-R – informacje i powiązane dokumenty są dostępne na portalu WSIiZ: https://wsiz.edu.pl/uczelnia/hr-excellence-in-research/ Dokumenty są dostępne w języku polskim i angielskim. Zasady rekrutacji stosowane w WSIiZ są zgodnie z następującymi dokumentami: • Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce • Kodeks pracy • Statut WSIiZ, Regulamin wynagradzania, Regulamin pracy, Regulamin Organizacyjny • Europejska Karta Naukowca • Wewnętrzny dokument – Procedury przebiegu procesu rekrutacji w Wyższej szkole informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie

2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	Całkowicie Tak	Na głównej stronie www. uczelni, w zakładce dedykowanej pracy we WSIiZ oraz na dysku ogólnym uczelni, zebrano najważniejsze informacje dla kandydatów do pracy odnośnie do zasad zatrudniania. Dokument zawiera wytyczne dotyczące przygotowania ogłoszeń o pracy w celu ich ujednolicenia i unikania nieprawidłowości w ich tworzeniu. Zawiera zalecenia dotyczące równego traktowania kandydatów bez względu na płeć, rasę, orientację seksualną, poglądy polityczne itp. W dokumencie tym również znajdują się schematy procedur postępowania przy rekrutacji nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Czy wszyscy zaangażowani w proces są wystarczająco przeszkoleni w zakresie OTM - R -u?	x	x	x	Całkowicie Tak	Proces rekrutacji we WSIiZ koordynowany jest przez Biuro Doradztwa Personalnego, którego pracownicy są przeszkoleni w zakresie OTMR-u. Natomiast ze względu na przebieg procesu rekrutacji na poszczególne stanowiska w uczelni, nie ma stałych komisji rekrutacyjnych. Dla nich więc upowszechniono dokument „Procedura przebiegu procesu rekrutacji wraz z zasadami", który zawiera kompleksowe zasady przeprowadzania rekrutacji we WSIiZ Dodatkowo wszystkie wytyczne dotyczące procesów rekrutacyjnych znajdują się w dokumencie Polityka OTM-R, który znajduje się na portalu WSIiZ.
4. Czy wykorzystujemy (w wystarczającym zakresie) narzędzia e - rekrutacji?	x	x	x	Całkowicie Tak	WSIiZ korzysta z następujących narzędzi rekrutacyjnych: • Euraxess • Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Akademicka Baza Ogłoszeń • Własna strona internetowa (System ATS Elevato) • Pracuj.pl, Lento, Jooble, LinkedIn, Facebook itp. Obecnie WSIiZ korzysta z systemu ATS. Jest to system zarządzania projektami rekrutacyjnymi. Jego funkcjonalności jest bardzo dużo między innymi: • tworzenie projektów rekrutacyjnych – wszystkie informacje nt. prowadzonych rekrutacji znajdują się w jednym miejscu. Kandydaci aplikują na konkretne stanowiska, a ich dokumenty (kandydatury)

					są automatycznie zapisywane do odpowiedniego projektu - system tworzy „akta”/konto każdemu aplikującemu; • opiniowanie kandydatów przez kierowników poszczególnych jednostek odbywa się również w systemie, przez co nie ma konieczności wysyłania maili z podaniami i prośbą o opinię • dodatkową funkcjonalnością jest możliwość generowania raportów dot. poszczególnych projektów np. jakie źródła dystrybucji ogłoszeń były najefektywniejsze w pozyskaniu najciekawszych kandydatur na poszczególne stanowiska; jak długo trwają poszczególne projekty rekrutacyjne i dlaczego; • możliwość kontaktowania się z kandydatami również z poziomu systemu – podziękowania za udział w procesie, zapraszanie na spotkania kwalifikacyjne, informacja zwrotna (feedback) po zakończeniu projektu; • system dba również o prawidłowość administrowania danymi osobowymi – każdy kandydat musi zaznaczyć odpowiednie klauzule przed złożeniem aplikacji; rekruterzy i kandydaci otrzymują powiadomienie o kończących się zgodach.
5. Czy mamy system kontroli jakości dla OTM - R -u		x	x	Całkowicie tak	Powołany został Zespołu ds. wdrażania i monitorowania Strategii HR dla Naukowców HRS4R. Do zadań zespołu należy m.in. monitorowanie realizacji Strategii HR dla Naukowców HRS4R
6. Czy nasza obecna polityka OTM - R -u zachęca kandydatów zewnętrznych do aplikowania?	x	x	x	Całkowicie tak	Procesy rekrutacyjne na wszystkie stanowiska naukowe są prowadzone w sposób otwarty i transparentny, co oznacza, że mogą w nich uczestniczyć wszystkie zainteresowane osoby spełniające określone wymagania. Oferty pracy są publikowane m.in. w ogólnopolskich i europejskich portalach rekrutacyjnych, co zapewnia szeroki dostęp do informacji o prowadzonych naborach. Na uczelni kształcenie odbywa się w trzech językach: polskim, angielskim i francuskim stąd niewątpliwie jesteśmy miejscem, które zachęca również do aplikowania osób spoza Polski. W WSIiZ opracowano procedury związane z zatrudnianiem obcokrajowców oraz dokumentację w języku angielskim niezbędną przy nawiązywaniu stosunku pracy.

7. Czy nasza obecna polityka OTM - R -u jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	Całkowicie tak	Uczelnia systematycznie dąży do zwiększenia liczby nauczycieli akademickich z zagranicy. W ostatnich latach oferty kierowane były również do Polaków studiujących zagranicą, czy Polaków chcących powrócić do Polski a także do obcokrajowców. Uczelnia kontaktowała się z organizacjami polonijnymi działającymi w państwach europejskich oraz poza Europą. Zamieszczała ofertę pracy na stronie: http://jobs.acm.org/jobseeker/search/results. Na stronie Uczelni – w wersji angielskiej również widnieje oferta pracy zachęcająca do aplikowania osób z zagranicy. WSIiZ pozyskuje zdolnych studentów z zagranicy zarówno studiujących na ścieżkach polskich jak i anglojęzycznych. Systematycznie, w zależności od aktualnych potrzeb, zamieszczane są ogłoszenia o pracę na stanowiska badawczo – dydaktyczne, dydaktyczne oraz badawcze na stronie Euraxess. Ogłoszenia te zamieszczane są w języku angielskim. Nasza uczelnia jest otwarta na osoby ze świata nauki z różnych krajów i uczelni. Nie zamykamy się na konkretne uczelnie. Zatrudnienie pracowników z zagranicy uczelnia finansuje przede wszystkim z własnych środków, ale korzystamy również z różnych form wsparcia zewnętrznego, np.: programów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej. Obecność zagranicznych wykładowców jest ważnym elementem procesu umiędzynarodowienia. Studenci oraz kadra akademicka biorąc udział w prowadzonych przez nich zajęciach, seminariach, warsztatach, jednocześnie korzysta z doświadczeń zagranicznych ośrodków naukowych i dydaktycznych.
8. Czy nasza obecna polityka OTM -R jest zgodna z polityką przyciągania niedoreprezentowanych grup?	x	x	x	Całkowicie tak	Strona internetowa naszej uczelni udostępniona jest w kilku wersjach językowych: polskiej, angielskiej, ukraińskiej i rosyjskiej. Strona została przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych i spełnia normy WCAG („Wytyczne dotyczące dostępności stron internetowych” ang. Web Content Accessibility Guidelines czyli zbiór rekomendacji dotyczących sposobu tworzenia i rozwoju stron mających na celu zapewnienie jak największej dostępności dla jak największej liczby grup odbiorców mając tu na uwadze przede wszystkim osoby z niepełnosprawnościami). Strona internetowa została odpowiednio dostosowana do potrzeb osób z

					niepełnosprawnościami. Użytkownik w intuicyjny sposób może zmienić kontrast, oraz wielkość liter. Strona umożliwia również wyświetlanie treści w odcieniach szarości. Klikalne elementy strony (np. linki) mogą zostać wyraźnie odznaczone. Grafiki serwisu posiadają opisany tekst alternatywny umożliwiający przeczytanie zawartości syntezatorem mowy. Nawigowanie po portalu możliwe jest bez użycia myszki. Budynki dydaktyczne i sportowo-rekreacyjne Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania dostosowane są dla osób z niepełnosprawnościami. Pracownie, laboratoria, sale wykładowe, dziekanaty, biblioteka, kluby oraz Biuro Pełnomocnika Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych są ulokowane w miejscach dostępnych architektonicznie (na parterze lub z dostępem do windy, winda dostosowana jest dla osób z zaburzeniami wzroku). Przed uczelnią znajdują się miejsca parkingowe dla osób z niepełnosprawnościami, a w budynkach zlokalizowane są podjazdy, poręcze, schodołazy oraz windy. W obrębie uczelni wprowadzono także udogodnienia w zakresie toalet, uchwytów, drzwi obrotowych (dostosowanych do potrzeb osób z zaburzoną sprawnością ruchową, oddzielnie usytuowanych). Dodatkowe udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami to: sale informatyczne dostosowane w sprzęt dla osób niewidomych i słabowidzących, oraz z niedowładami kończyn górnych, programy i drukarki brajlowskie, powiększalniki, skanery, monitory i nakładki powiększające. W ciągu ostatnich kilku lat prowadzone były szkolenia w zakresie sposobu obsługi osób z niepełnosprawnościami, kształcenia studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi m.in. w ramach projektu realizowanego ze środków UE Uczelnia bez Barier. W perspektywie kolejnych miesięcy zrealizowane zostaną kolejne szkolenia z tematyki obejmującej inkluzywności a także dostępności Uczelni. W Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie przyjęty został także Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) – jego celem jest stworzenie przestrzeni bezpieczeństwa i równości sprzyjających harmonijnemu rozwojowi wszystkich członków i członkiń społeczności akademickiej, którą tworzą

					pracownicy i pracowniczki badawczo-dydaktyczne, wykładowcy i wykładowczynie, pracownicy i pracowniczki administracyjne oraz studenci i studentki. W Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie od roku akademickiego 2019/20 obowiązuje polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i przemocy wobec studentów, jak również wobec pracowników uczelni.
9. Czy nasza obecna polityka OTM - R -u jest zgodna z polityką zapewniającą naukowcom atrakcyjne warunki pracy?	x	x		Całkowicie tak	WSIiZ zapewnia atrakcyjne warunki pracy min. dzięki elastycznemu modelowi pracy, który umożliwia dobór odpowiednich zadań w zależności od kompetencji, osiągnięć, kwalifikacji pracownika. Taki model pracy z jednej strony daje możliwość zwiększenia aktywności naukowej osobom chcącym się rozwijać w tym kierunku, zaś z drugiej pozwala na zaangażowanie w prace dydaktyczne i organizacyjne uczelni tym, którzy wolą kreować i realizować przedsięwzięcia ważne dla Uczelni. Wszyscy pracownicy WSIiZ mogą korzystać z wielu socjalnych udogodnień do których należą należą m.in.: wczasy pod gruszą dla pracowników, dofinansowanie do okularów korekcyjnych przy pracy z komputerem, dodatkowe dni wolne od pracy w roku (Wielki piątek, imieniny). Ponadto WSIiZ zapewnia bogatą ofertę wykładów otwartych /spotkań z osobami ze świata nauki, kultury czy polityki. WSIiZ od 2023 roku współfinansuje pracownikom pakiety sportowe. Dodatkowo uczelnia dysponuje bogatym zapleczem sportowym. WSIiZ oferuje możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, oraz dostęp do szkoleń wewnętrznych i kursów językowych. Stale pracujemy nad ulepszaniem zaplecza badawczego i infrastruktury.
10. Czy mamy narzędzia do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?	x	x	x	Całkowicie tak	Precyzyjne sformułowanie wymagań rekrutacyjnych, które wskazują na konieczność posiadania konkretnych kwalifikacji i osiągnięć naukowych, koordynowanie procesu selekcji przez specjalistów ds. rekrutacji w Biurze Doradztwa Personalnego gwarantuje, że aplikacje składają wartościowi kandydaci, a najlepsi z nich zasilają kadrę uczelni.

					Aplikacje podlegają weryfikacji pod kątem kompletności oraz poprawności formalnej złożonej dokumentacji. Ponadto BDP pozostaje w stałym kontakcie z Działem Nauki, który na podstawie oficjalnych rejestrów, wykazów i baz danych weryfikuje dorobek naukowy kandydatów oraz potwierdza liczbę punktów naukowych przypisanych do poszczególnych osiągnięć.
Etap ogłoszeń i aplikowania					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	x	x	x	Całkowicie tak	W uczelni funkcjonuje wzór formularza, wg którego sporządzany jest profil poszukiwanego kandydata. Zawarte w tym formularzu dane pozwalają na wypełnienie formularzy elektronicznych w portalu EURAXESS.
12. 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	x	Zasadniczo tak	Zgodnie z wewnętrzną procedurą ogłoszenie o konkursie otwartym zawiera: • nazwę uczelni oraz jednostki organizacyjnej; • nazwę i rodzaj stanowiska, np. asystent, adiunkt, profesor uczelni; • nazwę i charakter stanowiska; • miejsce pracy, • opis głównych obowiązków; • wymagane wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje; • wymagane doświadczenie zawodowe lub naukowe; • wymagania dotyczące publikacji, projektów badawczych, dydaktyki lub innych osiągnięć — jeśli są istotne dla stanowiska; • dodatkowe, mile widziane kwalifikacje, wyraźnie odróżnione od wymagań obowiązkowych. • wykaz wymaganych dokumentów, które powinny być dołączone do zgłoszenia konkursowego,

					W ogłoszeniach zamieszczane są odnośniki do formularza zgłoszeniowego, który jest obsługiwany przez system ATS Elevato. Formularz zawiera wszelkie niezbędne zgody oraz oświadczenia.
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x	x	Całkowicie tak	Wykorzystujemy portal EURAXESS do upowszechniania ofert pracy na stanowiska naukowe. Wszystkie ogłoszenia dotyczące tych stanowisk publikujemy w języku angielskim, co umożliwia dotarcie do szerszego, międzynarodowego grona odbiorców oraz zwiększa dostępność ofert dla kandydatów z zagranicy. Dzięki temu wspieramy otwartość i międzynarodowy charakter prowadzonych procesów rekrutacyjnych, zgodnie z założeniami OTM-R.
14. Czy korzystamy z innych narzędzi ogłaszania pracy?	x	x	x	Całkowicie tak	W celu dotarcia do kandydatów cechujących się wymaganym profilem kompetencyjnym, do każdego projektu rekrutacyjnego BDP podchodzi indywidualnie. Kanały dystrybucji ogłoszeń są dopasowywane do grupy docelowej. Oprócz publikacji ogłoszeń na Euraxess BDP wspomaga się wykorzystaniem portali: • Akademicka Baza Ogłoszeń • JustJoin.it • Pracuj.pl • Jooble • Indeed • LinkedIn • Facebook • polecenia współpracowników Poza wskazanymi powyżej narzędziami korzystamy również z tzw. direct search, który polega na aktywnym docieraniu do wyselekcjonowanych kandydatów i bezpośrednim nawiązywaniu z nimi kontaktu.
15. Czy ograniczamy obciążenie administracyjne kandydata? [patrz rozdział 4.4.1 b)]		x	x	Całkowicie tak	W celu ograniczenia obciążeń administracyjnych kandydatów proces rekrutacyjny prowadzony jest za pośrednictwem systemu ATS, który umożliwia elektroniczne składanie dokumentów aplikacyjnych. Kandydat zobowiązany jest do przesłania kompletnej aplikacji obejmującej CV, wykaz publikacji naukowych oraz zgodę na przetwarzanie danych osobowych w procesie rekrutacji.

					Informacje, które wymagają doprecyzowania, np. dotyczące możliwości prowadzenia zajęć w trybie stacjonarnym lub preferowanej formy zatrudnienia, pracownicy BDP ustalają bezpośrednio z kandydatem drogą mailową, telefonicznie lub podczas spotkania. Pozwala to uniknąć konieczności przygotowywania dodatkowych dokumentów w sytuacjach, gdy wystarczające jest uzyskanie niezbędnych informacji w bezpośrednim kontakcie. Stosowane rozwiązania mają na celu uproszczenie procesu aplikowania oraz ograniczenie formalności po stronie kandydatów.
Etap selekcji i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji selekcyjnych? [patrz rozdział 4.4.2 a)]	x	x	x	Całkowicie tak	W przypadku postępowania kwalifikacyjnego osoby – praktyka (zatrudnienie w oparciu o umowę cywilną – prawną) mającego prowadzić zajęcia dydaktyczne w Komisji oceniającej umiejętności dydaktyczne udział biorą Prodziekan ds. kierunku, na którym ów praktyk ma prowadzić zajęcia dydaktyczne oraz pracownik BDP. W przypadku osoby, która ubiega się o pracę na stanowisku badawczo – dydaktycznym lub dydaktycznym (zatrudnienie na etat) w Komisji uczestniczącej w prezentacji umiejętności dydaktycznych udział biorą Rektor/Prorektorzy, Dziekan/ Prodziekani, Kierownik katedry/przedstawiciel dziedziny, którą reprezentuje kandydat, pracownik BDP. Pracownik BDP zaprasza drogą elektroniczną odpowiednie osoby do udziału w Komisji biorącej udział w prezentacji umiejętności dydaktycznych.
17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji selekcyjnych?		x	x	Całkowicie tak	Każdy projekt rekrutacyjny wymaga odrębnej komisji selekcyjnej. Stałą jednostką jest BDP. Od strony merytorycznej, jak również decyzyjnej w selekcji kandydatów uczestniczą: kierownicy jednostek (dziekani/prodziekani), władze uczelni.
18. Czy komitety są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	Całkowicie tak	BDP nie prowadzi statystyk w tym obszarze. Z uwagi na różnorodność prowadzonych procesów rekrutacyjnych skład zespołów decydujących o zatrudnieniu zmienia się każdorazowo. Każdy projekt rekrutacyjny wymaga powołania odrębnej komisji

					selekcyjnej. Stałą jednostką uczestniczącą w procesach rekrutacyjnych jest BDP. W selekcji kandydatów – zarówno od strony merytorycznej, jak i decyzyjnej – uczestniczą kierownicy jednostek (dziekani i prodziekani) oraz władze uczelni. Ze względu na fakt, że najważniejsze funkcje w uczelni pełnią zarówno kobiety, jak i mężczyźni, biorący udział w projektach rekrutacyjnych, komisje są odpowiednio zrównoważone pod względem płci.
19. Czy mamy jasne wytyczne dla komisji selekcyjnych, które pomagają ocenić "zasługę" w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata?	x	x	x	Całkowicie tak	Każde stanowisko naukowe charakteryzuje się specyfiką, która jest uwzględniana w procesie oceny kandydatów. Weryfikacji kwalifikacji i kompetencji merytorycznych dokonują eksperci z danej dziedziny, w szczególności kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych. Ocena uwzględnia indywidualne cechy kandydatów, ich osiągnięcia naukowe, doświadczenie oraz potencjał rozwoju, z uwzględnieniem wymagań i charakteru danego stanowiska. Istotnym elementem wybranych procesów rekrutacyjnych jest również rozmowa kwalifikacyjna prowadzona przez pracownika BDP będącego wykwalifikowanym psychologiem. Pozwala ona na ocenę kompetencji interpersonalnych kandydatów, w tym predyspozycji do pracy zespołowej, potencjału dydaktycznego oraz motywacji do dalszego rozwoju naukowego. Takie wieloaspektowe podejście pozwala uwzględnić zarówno dorobek i kompetencje merytoryczne kandydatów, jak i ich predyspozycje do realizacji zadań związanych z danym stanowiskiem.
Etap mianowania					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu selekcji?		x		Całkowicie tak	BDP dokłada wszelkich starań, aby każdy kandydat otrzymał informację zwrotną po zakończeniu projektu rekrutacyjnego.

21. Czy udzielamy kandydatom odpowiednich informacji zwrotnych?	x	x	x	Zasadniczo tak	Informujemy kandydatów o podjętej decyzji, jeśli wymagana jest pogłębiona informacja zwrotna, to jest ona zawsze poparta merytorycznymi argumentami.
22. Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg?	x			Zasadniczo tak	Obecnie nie posiadamy odrębnego, formalnie wdrożonego mechanizmu składania skarg i zażaleń dotyczących procesu rekrutacji. Dotychczas nie odnotowaliśmy sytuacji, w której kandydat lub kandydatka zgłosił(a) formalną skargę na przebieg rekrutacji. W przypadku pojawienia się wątpliwości lub niezadowolenia z przebiegu procesu rekrutacyjnego kandydat lub kandydatka może skontaktować się z BDP w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji.
Ocena ogólna					
23. Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM -R spełnia swoje cele?		x	x	Zasadniczo TAK	Poszczególne elementy procesu rekrutacyjnego są monitorowane na bieżąco, co pozwala identyfikować ewentualne obszary wymagające usprawnień. Wnioski wynikające z realizowanych procesów rekrutacyjnych mogą stanowić podstawę do dalszego doskonalenia procedur, w szczególności w zakresie ich przejrzystości, otwartości i równego traktowania kandydatów.

Rzeszów, 15.10.2026 r.