



Ústav  
experimentální  
medicíny AV ČR, v.v.i.

# OTM-R POLITIKA

Projekt: Rozvoj kapacit Ústavu experimentální medicíny AV ČR, v.v.i.  
Registrační číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18\_054/0014590

Květen 2021



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

**MS  
MT**  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**ÚEM se plně hlásí k zásadám otevřeného (O - open), transparentního (T - transparent) přístupu založeného na posouzení přínosu (M – merit based) a hodlá nadále uplatňovat politiku nediskriminace a rovných příležitostí (R – recruitment) při náboru nových pracovníků.**

**Tato politika bude postavena na níže uvedených principech:**

- 1) Proces výběru a přijímání nových pracovníků již v současné době respektuje většinu zásad OTM-R politiky, uvedené principy však nejsou zcela jednoznačně ukotveny v žádném interním předpise. Do budoucna tedy předpokládáme revizi a novelizaci Karierního řádu tak, aby jednoznačně obsahoval prvky uvedené politiky a zároveň bude vytvořen nový samostatný dokument nazvaný Personální procesy, který bude detailně popisovat proces náboru a výběru nových pracovníků tak, aby bylo dosaženo souladu s prvky OTM-R politiky.
- 2) V rámci naprosté transparentnosti, které patří k dalším z našich zásad, jsou a budou tyto dokumenty veřejně přístupné na stránkách ÚEM tak, aby se každý z uchazečů mohl seznámit s naší politikou a ověřit, že postupujeme v souladu s principy, které jsme si stanovili.
- 3) V oblasti náboru využívá ÚEM v současné chvíli inzerci v rámci areálu AV ČR v Krči, vlastní internetové stránky, síť vlastních zaměstnanců a spolupracuje s největším českým inzertním portálem JOBS.CZ a v některých případech inzeruje i na EURAXESS. V rámci internacionalizace našeho působení budeme všechny nabízené pracovní pozice uveřejňovat na portále EURAXESS tak, aby volná místa mohli obsadit i zaměstnanci ze zahraničí a ÚEM tak nebyl ve svém výběru omezen pouze na kandidáty na lokální úrovni. Naše šablony inzerátů budou standardizované a budou obsahovat příslušné odkazy.
- 4) Dalším opatřením s jehož pomocí budeme naplňovat politiku OTM-R je vytvoření metodiky jednotného posuzování uchazečů a jejich klasifikace tak, abychom dokázali stanovit pořadí kandidátů podle předem daných kritérií a neúspěšným kandidátům v případě zájmu sdělit důvody jejich neúspěchu i to, v čem se mohou zlepšit. Výsledky z jednotlivých výběrových řízení i pořadí kandidátů bude archivováno pro případ stížnosti některého z neúspěšných kandidátů.
- 5) Bude definováno ideální, genderově i jinak vyvážené složení výběrové komise a členové budou proškoleni v oblasti znalostí principů OTM-R strategie tak, aby znali a dodržovali základní zásady transparentního a nediskriminačního výběru uchazečů. Základními výběrovými kritérii tak smí být pouze odborné dovednosti, publikační činnost, tvůrčí výsledky, zkušenosti s mezinárodní mobilitou a další rozhodná kritéria. Vše probíhá v souladu se zák. č. 262/2006 Sb. zákoník práce, Etickým kodexem ÚEM, Karierním řádem, směrnici o zajištění rovného zacházení č. 20/2020 a směrnici Personální procesy.
- 6) Případné stížnosti kandidátů bude posuzovat Etická komise ÚEM.
- 7) Bude posuzováno, zda zavedení OTM-R politiky plní svoji roli a došlo ke zlepšení jednotlivých prvků personální politiky.