

# OTM-R – Checklist

Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i.

HR Excellence in Research Award

červen 2021



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



## Kontrolní seznam otevřeného, transparentního náboru založeného na zásluhách

	Ope n	Trans- parent	Merit- based	+ plně +/- téměř -/+ částečně - nedostatečně	*Suggested indicators (or form of measurement)
<b>System OTM-R</b>					
1. Publikovali jsme naši politiku OTM-R online (v národním jazyce a v angličtině)?	x	x	x	-	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL nemá aktuálně na svých stránkách publikovanou OTM-R politiku.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL zpracuje a publikuje na svých webových stránkách OTM-R politiku v českém a anglickém jazyce.</p>
2. Máme interní návod stanovující podrobně jednoznačné OTM-R postupy pro všechny typy pracovních pozic?	x	x	x	-/+	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL se řídí zákonem o AV ČR č. 283/1992 Sb., konkrétně § 16, který stanovuje povinnost konat výběrová řízení, a v návaznosti na zákon také Stanovami AV ČR, článkem 51 a Kariérním řádem AV ČR, článkem 1. ÚČL má na základě této legislativy a řídicích dokumentů povinnost konat výběrová řízení na pozice vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů a tato výběrová řízení vyhlašovat nejméně 3 týdny před termínem podání žádosti. Stanovy dále stanovují, že výběrová komise musí mít nejméně 3 členy. Dále je podrobně v Zákoně o v. v. i č. 341/2005 Sb., v aktuálním znění, a v Interní směrnici AR AV ČR č. 10/2016, v aktuálním znění, upraven proces výběru ředitele pracoviště (včetně složení výběrové komise).</p> <p>Zákon o AV ČR <a href="https://www.avcr.cz/export/sites/avcr.cz/.content/galerie-souboru/zakony-pravni-predpisy/zakon_283-1992-o-av.pdf">https://www.avcr.cz/export/sites/avcr.cz/.content/galerie-souboru/zakony-pravni-predpisy/zakon_283-1992-o-av.pdf</a></p>

					<p>Stanovy AV ČR  <a href="https://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/stanovy-av-cr/">https://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/stanovy-av-cr/</a>  Kariérní řád AV ČR  <a href="https://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/karierni-rad-vysokoskolsky-vzdelanych-pracovniku-av-cr/">https://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/karierni-rad-vysokoskolsky-vzdelanych-pracovniku-av-cr/</a>  Portál AV ČR pro výběrová řízení  <a href="https://www.avcr.cz/cs/o-nas/kariera/vedecke-pozice/">https://www.avcr.cz/cs/o-nas/kariera/vedecke-pozice/</a></p> <p><b>Opatření</b>  Zpracovat interní návod, který bude stanovovat OTM-R postupy pro všechny typy pracovních pozic.</p>
3. Je každý, kdo je zapojen do procesu náboru a výběru, dostatečně proškolen v oblasti OTM-R?	x	x	x	-	<p><b>Aktuální stav</b>  Pracovníci zapojení do procesu náboru a výběru pracovníků nejsou aktuálně proškolení v oblasti OTM-R.</p> <p><b>Opatření</b>  Proškolení členů výběrové komise v OTM-R principech.  Ustanovit kompetentní osobu zajišťující dané školení.</p>
4. Používáme (dostatečně) e-nástroje pro nábor?	x	x		+	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL je v kontextu světových i národních výzkumných organizací malým pracovištěm, jehož výzkumnou oblast významně určuje rámec národní kultury.</p> <p>Pro inzerci pracovních míst ÚČL využívá primárně webových nástrojů (stránky AV ČR a ÚČL) a dále pak sociálních sítí. Kromě toho využívá pro inzerci potenciálu mezinárodního Konsorcia pro vytváření zdrojů světové literární bohemistiky, kterého je ÚČL zastřešující organizací.</p> <p>V odůvodněných případech ÚČL realizuje pro kandidáta výběrové řízení online prostřednictvím konferenčních nástrojů.</p> <p><b>Opatření</b></p>

					ÚČL zváží potenciál dalších online nástrojů pro nábor s ohledem na specifickou oboru, velikost organizace a periodicitu výběrových řízení.
5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R?	x	x	x	-	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL nemá zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R přesahující rámec řídicích dokumentů AV ČR.</p> <p><b>Opatření</b> Systém kontroly bude spočívat zejména v ustanovení kompetentní osoby za proces náboru a výběru pracovníků, která bude dozorovat průběh v souladu s OTM-R principy a zodpovídat za proškolení zaměstnanců na procesu participujících.</p>
6. Povzbuzuje naše současná OTM-R politika externí kandidáty k účasti ve výběrových řízeních?	x	x	x	+/-	<p><b>Aktuální stav</b> Současná zavedená praxe ano, byť v ÚČL aktuálně nedeklarujeme OTM-R principy. Tento bod je v rámci ÚČL plněn snahou využít relevantní množství komunikačních kanálů pro nábor pracovníků. Zároveň ÚČL aktuálně testuje zveřejňování volných pracovních míst na portálu Euraxess.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL bude reflektovat daný bod ve veřejné OTM-R policy na webových stránkách ÚČL.</p>
7. Je naše současná OTM-R politika v souladu s politikami pro přilákání výzkumníků ze zahraničí?	x	x	x	-/+	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL byl jedním z iniciátorů vzniku Konsorcia pro vytváření zdrojů světové literární bohemistiky, jehož fungování zastřešuje. Dané Konsorcium je jedním z důležitých nástrojů pro informování zahraničních výzkumných pracovníků v oblasti Czech Literary Studies o možnostech působení v ÚČL.</p> <p><b>Opatření</b></p>

					ÚČL bude reflektovat daný bod ve veřejné OTM-R policy na webových stránkách ÚČL.
8. Je naše současná OTM-R politika v souladu s politikami pro přilákání nedostatečně zastoupených skupin?	x	x	x	-	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL vnímá jako deficit nízké zastoupení žen na vedoucích pozicích ve výzkumné části ÚČL a stejně tak na vyšších kvalifikačních stupních. Aktuální opatření jako možnost zkrácených úvazků, možnost práce z domova a obecně individualizovaný přístup k zaměstnancům jsou funkční, avšak zaslouží si další rozvoj.</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL veřejně deklaruje zájem o posílení zastoupení žen na místech s jejich nízkým zastoupením a zohlední daný bod v OTM-R policy. ÚČL zváží další nástroje pro posílení zastoupení žen, například princip pozitivní diskriminace v souladu s českou pracovněprávní legislativou (českým zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem).</p>
9. Je naše současná OTM-R politika v souladu s politikami vytvářejícími atraktivní podmínky pro výzkumníky?	x	x	x	-/+	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL realizuje periodické roční průzkumy spokojenosti zaměstnanců a zároveň provádí neperiodické rozsáhlejší průzkumy zaměřené na širší spektrum kvality pracovního prostředí. Zaměstnanci si cení zejména flexibilní pracovní doby, možnosti určení místa výkonu práce, obecné servisní podpory a dalších zaměstnaneckých benefitů. Naopak vnímají určité rezervy v zajištění pracovního komfortu na pracovišti.</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL bude pokračovat v periodických průzkumech spokojenosti. ÚČL zohlední daný bod ve své OTM-R policy.</p>

10. Máme mechanismy pro monitorování skutečnosti, zda se hlásí nejhodnější výzkumníci?				-/-	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL nedisponuje takovým mechanismem.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL uvede do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků, který proces definuje.</p>
<b>Inzerce a praxe</b>					
11. Máme jasné návody nebo šablony (např. EURAXESS) pro inzerování volných míst?	x	x		-	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL disponuje šablonami pro inzerování volných míst, aktuálně bez reflexe OTM-R policy.</p> <p><b>Opatření</b> Šablony budou upraveny v kontextu OTM-R policy.</p>
12. Zahrnujeme do inzertních odkazů všechny prvky uvedené v odpovídající části toolkitu? [viz kapitola 4.4.1 a]	x	x		+/-	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL některé z uvedených bodů zohledňuje, jiné jsou zohledněny pouze z části a některé nikoli. ÚČL například důsledně označuje pracovní pozici, náplň práce, datum nástupu, profil obsazovaného kariérního stupně, minimální požadavky na kandidáta, úvazkovou kapacitu a kontaktní osobu.</p> <p>Naopak inzeráty postrádají detailnější informaci o zaměstnavateli, případně relevantní odkaz na aktuálně neexistující OTM-R politiku a na neexistující princip gender balance. Dále absentují podrobnosti o benefitech (textace obsahuje pouze jejich výčet) a možnostech kariérního rozvoje. V inzerci se také neklade přílišný důraz na rozlišování váhy kritérií.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL uvede do souladu inzerci volných pracovních míst s doporučeními OTM-R (kapitola 4.4.1 a).</p>

13. Využíváme plně EURAXESS, abychom se ujistili, že se o volných místech dozví co nejširší počet uchazečů?	x	x		--+	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL má profil na portálu Euraxess a aktuálně jej využívá v pilotní fázi s cílem zjistit relevantnost daného portálu s ohledem na oborová specifika. ÚČL portál v tuto chvíli slouží zejména k inzerování programů hostování (research scholarships, postdoc fellowships).</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL bude pokračovat v pilotáži využitelnosti portálu Euraxess s ohledem na oborová specifika a následně provede vyhodnocení.</p>
14. Využíváme další nástroje inzerování volných míst?	x	x		+	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL standardně využívá pro inzerci volných pracovních míst sociální sítě, webové stránky ÚČL a AV ČR. Dále využívá potenciálu Konsorcia pro vytváření zdrojů světové literární bohemistiky.</p>
15. Snižujeme administrativní zátěž kandidáta na minimum?	x			+	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL klade důraz na snížení administrativní zátěže a obecně požaduje po uchazečích doložení kvalifikace prostřednictvím CV a případně prosté kopie relevantních osvědčení. Veškeré doklady může zájemce předat buď e-mailem, či poštou.  V případě využití elektronických tržišť pracovních nabídek jsou ke komunikaci využity uživatelsky přívětivé digitální nástroje těchto pracovních portálů.</p>

Výběr a hodnocení					
16. Máme jasná pravidla pro ustavení/jmenování výběrových komisí?		x	x	-/+	<p><b>Aktuální stav</b> Dle Stanov AV ČR a Čl. 51 jmenuje ředitel nejméně tříčlennou komisi. Toto je aktuálně jediný ukotvený rámec. Součástí organizační kultury pracoviště je zapojení zástupců Institutional Board do výběrových komisí, přizvání externích specialistů v oblastech, které nejsou v ÚČL dostatečně zastoupeny (např. zakládání nových oddělení), zohlednění genderového hlediska při konstituování výběrových komisí. Tato praxe není dosud regulována explicitním řídicím dokumentem.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL uvede do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků, který zohlední taktéž nutné kompetence výběrové komise. S ohledem na oborová specifika zváží možnost zapojení externích hodnotitelů v rámci výběrové komise.</p>
17. Máme jasná pravidla pro složení výběrových komisí?		x	x	-	<p><b>Aktuální stav</b> ÚČL nemá stanovená pravidla pro složení výběrových komisí.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL uvede do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků, který zohlední taktéž nutné kompetence výběrové komise.</p>
komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	-/+	<p><b>Aktuální stav</b> Genderová vyváženost při sestavování komise je reflektována, není však nikde specifikována.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL uvede do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků, který zohlední taktéž princip gender balance.</p>



<p>19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které pomáhají posoudit „zásluhy“ způsobem, který vede k výběru nejlepšího kandidáta?</p>			x	-/+	<p><b>Aktuální stav</b>  Dané pokyny (kritéria) aktuálně vycházejí pouze z formulace náborového inzerátu. Posouzení kvality uchazečů probíhá od prvního okamžiku na základě konsenzu celé výběrové komise včetně vyhodnocení kandidátů pro postup do druhého kola.  ÚČL v odůvodněných případech umožňuje absolvovat uchazeči VŘ online formou.</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL uvede do praxe vnitřní předpis k náboru a výběru nových pracovníků.</p> <p>Bude stanovena kompetentní osoba, která výběrovou komisi proškolí v rámci uvedeného vnitřního předpisu a bude vykonávat dohled nad jeho plněním.</p>
---	--	--	---	-----	---

Jmenování					
20. Informujeme na konci výběrového řízení všechny uchazeče?		x		+/-	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL vždy informuje všechny uchazeče o výsledku výběrového řízení, a to buď e-mailem, či telefonicky (obvykle účastníky pohovoru) s následným e-mailovým potvrzením.</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL ukotví postup ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků.</p>
21. Poskytujeme uchazečům u pohovoru dostatečnou zpětnou vazbu?		x		+/-	<p><b>Aktuální stav</b>  V rámci zavedené praxe má výběrové řízení vždy ustanovenou kontaktní osobu pro komunikaci s uchazeči. V momentě, kdy jsou uchazeči informováni o výsledku výběrového řízení, mají možnost požádat o zpětnou vazbu. Tu je možné poskytnout buď e-mailem, či telefonicky.</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL ukotví postup ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků.</p>
22. Máme zaveden vhodný systém pro vznášení námitek?		x		-	<p><b>Aktuální stav</b>  ÚČL nemá daný systém zaveden.</p> <p><b>Opatření</b>  ÚČL ukotví postup ve vnitřním předpisu k náboru a výběru nových pracovníků. Minimum dosavadních stížností bylo řešeno doposud hlavní kontaktní osobou.</p>

Celkové hodnocení					
23. Máme zaveden systém pro zhodnocení, zda OTM-R plní požadované cíle?				-	<p><b>Aktuální stav</b> Vzhledem k absenci implementace OTM-R policy nemá dosud ÚČL zaveden systém zhodnocení.</p> <p><b>Opatření</b> ÚČL uvede do praxe systém pro zhodnocení poté, co bude OTM-R policy implementována.</p>