

# OTM - R

## POLITIKA VŠEOBECNÉ ZÁSADY OTEVŘENÝCH, TRANSPARENTNÍCH A SPRÁVEDLIVÝCH POSTUPŮ PŘI PŘIJÍMÁNÍ A VÝBĚRU ZAMĚSTNANCŮ

V březnu 2019 se Fyziologický ústav AV ČR, v. v. i. (dále jen "Fyziologický ústav" nebo "FGÚ") stal držitelem ocenění HR Excellence in Research Award, které uděluje Evropská komise. Toto ocenění vyjadřuje uznání, že daná instituce přijala a že jedná v souladu se zásadami stanovenými v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Udělení ocenění HR Excellence in Research Award tak podpoří výzkumné pracovníky ústavu v jejich žádostech o získání mezinárodních finančních prostředků a v získávání nových výzkumných pracovníků ústavu. Ocenění propaguje ústav jako instituci poskytující příznivé pracovní prostředí v mezinárodním měřítku.

Toto prestižní ocenění jde ruku v ruce s přijetím závazku osvojit si a uvést do praxe určité zásady a pravidla týkající se nábory výzkumných pracovníků.

Výběrové řízení a přijímání nových zaměstnanců v FGÚ musí odpovídat zásadám otevřené, transparentní a na zásluhách založené politiky přijímání zaměstnanců (dále jen politika OTM-R).

<b>O – OPEN</b>	<i>veškerá výběrová řízení jsou zveřejňována</i>
<b>T – TRANSPARENT</b>	<i>kritéria výběru jsou vždy součástí textu inzerátu</i>
<b>M – MERIT BASE</b>	<i>zohlednění zkušeností a prokazatelných výsledků uchazeče</i>
<b>R – RECRUITMENT</b>	<i>definovaný postup přijímání nových pracovníků</i>

### ZÁSADY PRO INZEROVÁNÍ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST A PODÁVÁNÍ PŘIHLÁŠEK

Přijímání a zaměstnávání pracovníků je v České republice obecně upraveno zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. a Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Proces nábory a výběru respektuje Zásady GDPR (Ochrany osobních údajů) v FGÚ a principy rovného zacházení uvedené v antidiskriminačním zákonu.

Garantem procesu nábory a výběru je personální útvar Hospodářské správy FGÚ.

Veškerá výběrová řízení jsou zveřejňována na webových stránkách FGÚ, na kariérních stránkách Akademie věd ČR, na platformě Euraxess a v relevantních případech na specializovaných placených webových stránkách, aby se informace o otevřené pozici dostala k co nejširšímu okruhu



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



FYZIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR

potenciálních uchazečů. FGÚ silně podporuje zaměstnávání externích uchazečů, uchazečů ze zahraničí (má vyčleněnou pozici personálního konzultanta pro zaměstnávání cizinců a zajišťování zahraničních pobytů stávajících pracovníků ústavu) a neomezuje zaměstnávání osob patřících ke znevýhodněným skupinám. Při hodnocení uchazečů nehraje roli jejich pohlaví, věk, sexuální orientace, zdravotní či rodinný stav, rasový či etnický původ, náboženství ani politické přesvědčení.

FGÚ podporuje zaměstnávání na částečný úvazek, poskytuje možnost práce z domova, věnuje finanční prostředky na vzdělávání a rozvoj výzkumných pracovníků, je flexibilní, pokud jde o rozvržení plnění pracovních povinností, a rodiče malých dětí vracející se z mateřské/otcovské dovolené jsou podporováni např. tím, že mohou své děti umístit do dětských skupin.

V souladu s otevřenými a transparentními postupy přijímání zaměstnanců jsou zveřejněné inzeráty na pracovní pozice formulovány co nejstručněji a nejjasněji. Tyto nabídky zaměstnání obsahují následující podrobnosti uveřejněné přímo v inzerátu, případně s uvedením odkazů, kde se uvedené informace nacházejí:

- Pracovní pozice a oblast výzkumu určená zaměřením daného vědeckého oddělení
- Druh pracovního poměru (plný, částečný, výše úvazku)
- Lokalita
- Předpokládaný nástup
- Pracovní náplň
- Minimální požadavky na vzdělání, pracovní zkušenosti a požadované kompetence
- Informace o mzdových pravidlech FGÚ a poskytovaných benefitech
- Požadované dokumenty od uchazeče
- Kontaktní údaje pro dotazy

Fyziologický ústav usiluje o minimální administrativní zátěž uchazečů a umožňuje podávání přihlášek na volná místa prostřednictvím elektronické komunikace. Ve všech případech a v nejlepším zájmu uchazečů z řad výzkumných pracovníků se FGÚ snaží, pokud je to možné, omezit požadavky na doklady a v případech, kdy jsou doklady ze zákona vyžadovány, mohou uchazeči učinit prohlášení, že je předloží po ukončení výběrového řízení. Ve většině případů se posílá pouze strukturovaný životopis spolu s motivačním dopisem.

Uchazeči, kteří reagují na zveřejněnou pracovní pozici a zaslali v rámci přijímacího procesu své dokumenty, a má se za to, že potvrdili tak svůj zájem, jsou informováni e-mailem o jejich doručení a dalším postupu. V rámci stanoveného postupu bude určen i časový rozvrh. Proces musí externím uchazečům poskytnout dostatek času na to, aby si zařídili nezbytnou cestu a řádně se připravili na pohovor. Zároveň je možné navrhnout uskutečnit pohovor výběrového řízení formou online / zoom meetingu.



## ZÁSADY HODNOCENÍ, VÝBĚRU UCHAZEČŮ A KOMUNIKACE S NIMI

### Stanovení výběrové komise

Výběrovou komisi stanovuje vedoucí nově přijímaného zaměstnance nebo řešitel projektu. Komise má minimálně 3 členy, kterými jsou zpravidla vedoucí nově přijímaného zaměstnance/vyšší nadřízený, zástupce personálního útvaru a další spolupracující kolega a/nebo budoucí supervizor. Vedoucí může v ojedinělých odůvodněných případech stanovit i menší počet členů komise. V případě nábory výzkumných pracovníků v rámci vyhlašovaného Start Up, či na pozici vedoucího oddělení, se pro stanovení komise postupuje podle interních směrnic ústavu.

Při sestavení výběrové komise se zvažují aspekty jako je profesní profil jejich členů, zkušenosti v posuzované oblasti a genderová vyváženost.

Vedoucí ve spolupráci s personálním útvarem vybere nejvhodnější uchazeče a pozve je do výběrového řízení vedeného výběrovou komisi.

Pokud není možné vést pohovor s uchazečem osobně, jsou využity prostředky dálkové komunikace - online meeting.

Postupující i odmítnutí uchazeči jsou průběžně informováni e-mailem o fázi procesu, výsledcích a o dalších krocích.

Pohovor je veden s cílem vybrat nejvhodnějšího uchazeče prostřednictvím ověření motivace uchazeče a posouzení jejich dosavadních výsledků a budoucího potenciálu. Zásluhy jsou hodnoceny kvantitativně a kvalitativně. V rámci výběrových řízení jsou dle daného pracovního zařazení zohledňovány výstupy zaměstnanců prostřednictvím bibliometrických ukazatelů, tak i zkušeností s řízením výzkumných a dalších projektů, s vedením týmů, doktorandů, transfer znalostí, znalosti specifické metodiky apod. Při obsazování pozic v rámci vyhlášeného Start Up, kariérního programu nebo vedoucích pozic oddělení, mohou být součástí výběrového řízení prezentace jednotlivých kandidátů, proces je upraven v příslušných interních směrnících.

Hodnocení budou evidována po nezbytnou dobu dle pravidel GDPR, aby bylo možné v budoucnu prokázat, na základě jakých kritérií a důvodů byl konkrétní uchazeč vybrán či nevybrán.

Vybraný uchazeč obdrží oficiální nabídku pracovního místa, která obsahuje informace o názvu pozice, datu nástupu, mzdových a pracovních podmínkách atd. Jakmile uchazeč potvrdí, že nabídku přijímá, personální útvar přebírá komunikaci s budoucím zaměstnancem ohledně podpisu pracovní smlouvy a dalších legislativních náležitostí spojených s nástupem na novou pozici.

V případě, že jsou proti výsledku výběrového řízení vzneseny námitky, postupuje ústav doporučeným způsobem. Stížnosti a námitky vyřizuje vedení ústavu ve spolupráci s vedoucím výběrové komise ve lhůtě do 30 dnů.

## ZÁSADA MONITORINGU DODRŽOVÁNÍ OTM-R PRAVIDEL

Za kontrolu dodržování OTM-R politiky je zodpovědný personální útvar Hospodářské správy.

Toto oddělení je i garantem veškerých dalších změn a implementací v OTM-R politice.

Pro objektivní sledování dodržování OTM-R byly identifikovány následující indikátory, které je vhodné v pravidelných časových intervalech monitorovat a vyhodnocovat.



- Počet externích vs. interních uchazečů - absolutní počet, podíl, trend
- Počet uchazečů ze zahraničí – absolutní počet, podíl, trend
- Počet uchazeček – žen - absolutní počet, podíl, trend
- Počet uchazečů celkově – trend
- Počet inzerátů na EURAXESS a ostatních pracovních portálech - absolutní počet, podíl, trend
- Počet žen ve výběrových komisích - absolutní počet, podíl, trend

Personální útvar sleduje a vyhodnocuje výše uvedené indikátory a na základě stavu jejich vývoje doporučuje opatření s cílem zajistit soulad činnosti FGÚ s OTM-R pravidly.

Zásady OMT-R politiky a veškeré další modifikace tohoto dokumentu budou zveřejněny na webových stránkách FGÚ v češtině a v angličtině a komunikovány i interně.

#### Závěrečné ustanovení:

Tyto zásady byly vypracovány na základě předchozího monitorování způsobu nastavení a procesu v oblasti přijímání nových pracovníků. Ze získaných zkušeností, nedostatků či možných potenciálních rizik v procesu přijímání nových pracovníků, bylo rozhodnuto o zpracování nového dokumentu, Zásady OTM – R politiky nahrazujícího dosud reprezentované dokumenty. Dokument vstupuje v platnost v roce 2023.

Vypracovala:

Ing. Petra Janečková, zástupce ředitele pro administrativu

Ing. Kateřina Rozsypalová, Personalistka – péče o zahraniční zaměstnance



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

