

Příloha č. 4: OTM-R Policy

**Nábor pracovníků založený na
principech otevřenosti,
transparentnosti a
zásluhových kritériích**

Obsah

I. Úvod	3
II. Legislativní rámec.....	4
III. Proces a postup přijímání vědecko-výzkumných pracovníků na CxI TUL	5
1. Fáze zveřejnění volného místa a přijímání žádostí uchazečů	5
2. Fáze hodnocení a výběru.....	6
2.1. Stanovení výběrových komisí	6
2.2. Formální kontrola žádostí, výběr a pohovory	6
2.3. Hodnocení kandidátů	6
3. Fáze ukončení výběrového řízení	7

I. Úvod

V prosinci 2017 Ústav pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace Technické univerzity v Liberci (dále CxI TUL) přistoupil k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky („The European Charter for Researchers“) a ke Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků („The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“, dále jen Kodex a Charta)¹. CxI podporuje 40 principů Kodexu a Charty a zavazuje se zavést „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R) s cílem získat ocenění HR Award².

Ocenění HR Award zvýší mezinárodní prestiž CxI TUL jako organizace, která poskytuje přitažlivé pracovní prostředí pro výzkumné pracovníky, a podpoří šance výzkumných pracovníků při získávání finančních prostředků na další výzkumné činnosti.

Tento dokument má za cíl shrnout aktuální stav v oblasti Náboru pracovníků vědy a výzkumu na CxI TUL, od momentu vyhledávání pracovníků, vypisování výběrových řízení až po jejich přijetí, resp. uzavření pracovně-právního vztahu, jenž respektuje mezinárodně uznávané principy Charty a Kodexu.

Pro sjednocení názvosloví s dokumenty „GAP analýza“ a „Akční plán“ je tento dokument, jenž je samostatnou přílohou Akčního plánu, dále nazýván politika OTM-R (z plného anglického názvu OPEN TRANSPARENT MERIT BASED RECRUITMENT, tj. Nábor pracovníků založený na principech otevřenosti, transparentnosti a zásluhových kritériích).

¹ https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/am509774cee_en_e4.pdf

² <http://cxi.tul.cz/document/6>

II. Legislativní rámec

Přijímání a zaměstnávání pracovníků je v České republice obecně upraveno Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., procesy a postupy pro akademické pracovníky se řídí Zákonem o vysokých školách č. 111/1998 Sb.³.

Konkrétní podmínky na Technické univerzitě v Liberci jsou upraveny Statutem TUL, resp. vnitřním předpisem univerzity - Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a dalších zaměstnanců Technické univerzity v Liberci⁴. Zaměstnanci jsou odměňováni podle pravidel Vnitřního mzdového předpisu TUL⁵.

Výše zmíněné předpisy jsou pak na úrovni CxI TUL doplněny a konkretizovány prostřednictvím Směrnice ředitele č. 2/2012 Kariérní řád pracovníků VaV Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace⁶ (dále Kariérní řád CxI), který pro podmínky CxI TUL upravuje návaznost Vnitřního mzdového předpisu TUL a klasifikace výzkumných pracovníků definovanou mezinárodní sítí Euraxess. Řád výběrového řízení TUL doplňuje Směrnice ředitele č. 1/2012 k výběrovým řízením na pozice pracovníků VaV Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace⁷. Pravidla pro jednání výběrové komise na pozice vedoucích výzkumných oddělení CxI TUL pak shrnuje Jednací řád výběrové komise na obsazení pozic vedoucích výzkumných oddělení Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace Technické univerzity v Liberci⁸.

Vzhledem k tomu, že Akční plán a související dokumenty jsou předkládány pouze pro jednu součást Univerzity – vysokoškolský Ústav pro nanomateriály, jsou další části dokumentu věnovány politice OTM-R v kontextu CxI TUL.

³ http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/Zakon_o_vysokych_skolach_zneni_k_31._8._2018.pdf

⁴ <https://www.tul.cz/document/893>

⁵ <https://www.tul.cz/document/6941>

⁶ [http://cxi.tul.cz/files/pages/other/About%20us%20\(documents\)/%C3%9A%C5%99edn%C3%AD%20deska/Sm%C4%9Brnice%20%C5%99editele/KARI%C3%89RN%C3%8D%20%C3%98%C3%81D_verze%206.0.pdf](http://cxi.tul.cz/files/pages/other/About%20us%20(documents)/%C3%9A%C5%99edn%C3%AD%20deska/Sm%C4%9Brnice%20%C5%99editele/KARI%C3%89RN%C3%8D%20%C3%98%C3%81D_verze%206.0.pdf)

⁷ [http://cxi.tul.cz/files/pages/other/About%20us%20\(documents\)/%C3%9A%C5%99edn%C3%AD%20deska/Sm%C4%9Brnice%20%C5%99editele/2018/V%C3%9DB%C3%8CROV%C3%81%20%C3%98%C3%8DZEN%C3%8D_01012012_REVIZE%202.0.pdf](http://cxi.tul.cz/files/pages/other/About%20us%20(documents)/%C3%9A%C5%99edn%C3%AD%20deska/Sm%C4%9Brnice%20%C5%99editele/2018/V%C3%9DB%C3%8CROV%C3%81%20%C3%98%C3%8DZEN%C3%8D_01012012_REVIZE%202.0.pdf)

⁸ [http://cxi.tul.cz/files/pages/other/About%20us%20\(documents\)/%C3%9A%C5%99edn%C3%AD%20deska/Sm%C4%9Brnice%20%C5%99editele/2018/jednaci%20rad%20vyberov%C3%A9%20komise%20na%20obsazeni%20pozic%20vedoucich%20vyzkumnych%20oddeleni%20CxI%20TUL.pdf](http://cxi.tul.cz/files/pages/other/About%20us%20(documents)/%C3%9A%C5%99edn%C3%AD%20deska/Sm%C4%9Brnice%20%C5%99editele/2018/jednaci%20rad%20vyberov%C3%A9%20komise%20na%20obsazeni%20pozic%20vedoucich%20vyzkumnych%20oddeleni%20CxI%20TUL.pdf)

III. Proces a postup přijímání vědecko-výzkumných pracovníků na CxI TUL

1. Fáze zveřejnění volného místa a přijímání žádostí uchazečů

Všechna volná místa na pozici vědecko-výzkumných pracovníků jsou, dle zákona, zveřejňována v českém jazyce na úřední desce Univerzity www.tul.cz, na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, a na stránkách cx.tul.cz. Od roku 2018 jsou zpravidla výběrová řízení pracovníků vědy a výzkumu také zveřejňována v anglické verzi na portále EURAXESS a ResearchGate.

Vlastní inzerát je stručný a výstižný. Obsahuje následující informace:

- název pozice, její charakteristika a pracovní náplň
- požadované dovednosti, vzdělání a praxe
- počet obsazovaných pozic, možné datum nástupu
- zařazení výzkumného pracovníka dle kategorizace Vnitřního mzdového předpisu TUL
- pracovní podmínky, typ pracovně právního vztahu, mzdové podmínky a další benefity
- kontakty a informace o přijímacím procesu a termínu pro podání přihlášek

Uchazeči jsou požádáni, aby k přihlášce doručili následující dokumenty:

- stručný životopis
- stručná charakteristika dosavadní odborné činnosti
- seznam publikovaných odborných prací s případnými ohlasy
- doklady o ukončeném vzdělání, příp. doklady o odborné způsobilosti dle požadovaných dovedností
- v řadě případů je požadován motivační dopis

Dokumenty mohou být doručeny v listinné či elektronické podobě. Není nutné poskytovat originál dokladu či jeho ověřený překlad. Je dostačující zaslání kopií prostřednictvím elektronické komunikace.

Všichni uchazeči jsou informováni o doručení dokumentů a v případě, že některý z dokumentů chybí, jsou dodatečně požádáni o doložení. Uchazeči jsou rovněž informováni o dalším průběhu výběrového řízení, o termínu osobních pohovorů a dalších náležitostech.

2. Fáze hodnocení a výběru

2.1. Stanovení výběrových komisí

Výběrová komise je jmenována ředitelem CxI TUL, při jejím sestavování je respektován typ obsazované pozice. Komise má min. 3 členy, kterými jsou zpravidla: vedoucí výzkumného oddělení/laboratoře, v rámci kterého je pozice vypisována, zástupce Referátu pro rozvoj lidských zdrojů, zástupce dalšího výzkumného oddělení či zástupce aplikační sféry. Postup výběru vedoucího pracoviště je definován v Jednacím řádu výběrové komise na obsazení pozic vedoucích výzkumných oddělení (viz odkaz výše).

2.2. Formální kontrola žádostí, výběr a pohovory

Doručené žádosti jsou po formální stránce zkontrolovány na Osobním oddělení TUL. Složky kandidátů, kteří splňují formální kritéria, jsou předány na Referát pro rozvoj lidských zdrojů CxI TUL, následně jsou předány výběrové komisi, která je před začátkem zasedání proškolená zástupcem Referátu. V prvním kole jsou vyhodnoceny materiály popisující kvantitativně historii uchazeče, ve druhém kole je veden strukturovaný rozhovor s cílem ověřit motivaci uchazeče a posoudit excelenci dosavadních výsledků. Rozhovoru se účastní všichni členové výběrové komise.

Pokud není možné vést pohovor s uchazečem osobně, jsou využity prostředky dálkové komunikace (video konference, telekonference).

2.3. Hodnocení kandidátů

Při výběru nejvhodnějšího kandidáta jsou hodnoceny nejen jeho dosavadní výkony, ale je přihlíženo k jeho postavení/roli v rámci budovaného výzkumného týmu a celkovému potenciálu. Poměr mezi oběma kritérii je různý v závislosti na typu pozice (např. u výzkumných pracovníků kategorie R1 pravděpodobně převáží potenciál nad dosavadními úspěchy).

V procesu hodnocení jsou zohledňovány principy Charty a Kodexu: „Hodnocení zásluh“, „Změny v časovém pořadí životopisů“, „Uznávání mobility“ a „Služební věk“.

Zásluhy jsou hodnoceny jak kvantitativně, tak kvalitativně se zaměřením na vynikající výsledky v dosavadní kariéře pracovníka. Bibliometrické ukazatele jsou posuzovány v rámci širších evaluačních kritérií, jako je výuka, supervize, týmová práce, přenos a výměna znalostí, řízení výzkumu, organizační schopnosti a dovednosti, mezinárodní portfolio včetně mobility, dovednosti v získávání finančních prostředků pro výzkum, činnosti směřující ke zvyšování povědomí veřejnosti o odborné práci, apod. U kandidátů je věnována pozornost také jejich přínosu ve formě výstupů použitelných v praktických aplikacích (patenty, vynálezy).

3. Fáze ukončení výběrového řízení

Po ukončení fáze hodnocení sestaví výběrová komise zprávu a pořadí kandidátů, které předloží řediteli CxI TUL. Ředitel vydává Rozhodnutí o výběru nejvhodnějšího kandidáta. Ředitel má právo výběrové řízení zrušit či předložený pořadník kandidátů nerespektovat. Vyhlašovatel ve svém rozhodnutí zároveň odůvodní, proč se rozhodl odlišně od komise a toto odůvodněné rozhodnutí sdělí předsedovi/členům výběrové komise, následně odůvodnění založí do spisu výběrového řízení, aby bylo kdykoliv v budoucnu možné doložit, na základě jakých kritérií a důvodů byl daný uchazeč vybrán.

Vybraný kandidát je osloven, jsou specifikovány podrobnosti pro uzavření pracovně-právního vztahu. Uzavřením pracovně-právního vztahu je proces výběrového řízení ukončen.

V souladu s principy transparentnosti a otevřenosti obdrží po ukončení výběrového řízení všichni uchazeči ve lhůtě 30 dní zprávu o jeho ukončení a výsledku.