

Otevřený, Transparentní a Podložený Nábor a Výběr Výzkumných pracovníků

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

Checklist

| | Otevřený | Transparentní | Podložený | Odpověď: ++, +/-, -/+, -- | Doporučené indikátory (nebo způsob měření) |
|--|----------|---------------|-----------|------------------------------|--|
| OTM-R systém | | | | | |
| 1. Publikovali jsme online naši politiku OTM-R (v národním jazyce a v angličtině)? | x | x | x | -- | <p>Poznámka k současnému stavu: OTM-R policy zatím neexistuje, bude vytvořena a zveřejněna na webu ZČU. Proces náboru akademických pracovníků se řídí Řádem výběrových řízení pro obsazování míst akademických pracovníků, nicméně vnitřní legislativa ne vždy odráží principy Charty a Kodexu.</p> <p>Indikátor: Vytvoření OTM-R politiky a úprava vnitřní legislativy (viz bod č. 7 akčních plánů /AP/).</p> <p>Cílový stav: Plná implementace OTM-R principů na ZČU.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-----|---|
| <p>2. Máme interní návod stanovující podrobně jednoznačné OTM-R postupy pro všechny typy pracovních pozic?</p> | x | x | x | -- | <p>Poznámka k současnému stavu: Interní průvodce zatím neexistuje. Do budoucna bude většinu funkcí interního průvodce plnit aktualizovaná vnitřní legislativa zaměřená na proces náboru (viz bod č. 7 AP).</p> <p>Indikátor: Aktualizovaná vnitřní legislativa zaměřená na proces náboru (viz bod č. 7 AP) se zaměřením na akademické a vědecké pracovníky, zavedení jasné struktury pracovních pozic vědeckých pracovníků (viz bod č. 4 AP).</p> <p>Cílový stav: Plná implementace OTM-R principů na ZČU.</p> |
| <p>3. Je každý, kdo je zapojen do procesu náboru a výběru, dostatečně proškolen v oblasti OTM-R?</p> | x | x | x | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: V současnosti se předpokládá spíše znalost a schopnost na základě zkušenosti. Systematický tréninkový program neexistuje.</p> <p>Indikátor: Vytvoření vzdělávacího programu pro správný průběh výběrových řízení a proškolení aspoň 40 zaměstnanců ZČU (viz bod č. 9 AP).</p> <p>Cílový stav: Zvýšení povědomí zaměstnanců, kteří jsou členy výběrových komisí, o OTM-R principech, proškolení zaměstnanců v této oblasti.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-----|---|
| 4. Používáme (dostatečně) e-nástroje pro nábor? | x | x | | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: ZČU zveřejňuje akademické a vědecké pracovní pozice na webu ZČU i na Euraxess a v plánu je používat tento nástroj ve všech případech (viz bod č. 10 AP). Zároveň ZČU využívá aplikaci TEAMIO, kde Odbor lidských zdrojů na žádost součástí může vyvěšovat nabídky volných pracovních míst. Zpravidla je počítáno s fyzickou přítomností kandidáta na pracovním pohovoru, nicméně není vyloučen pohovor na dálku.</p> <p>Indikátor: Zveřejňování 100 % nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic na webu Euraxess (viz bod č. 10 AP), využívání nástrojů pro e-recruitment.</p> <p>Cílový stav: Systematické využívání nástrojů pro e-recruitment, zveřejňování 100 % nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic na webu Euraxess.</p> |
| 5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R? | x | x | x | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: Nábor a výběr je zařazen mezi procesy v rámci procesního řízení a platí pro něj běžné postupy archivace. Odbor lidských zdrojů poskytuje součastem v omezené míře součinnost při výběrových řízeních. Průběžné postupy kontroly kvality zaměřené přímo na OTM-R nejsou uplatňovány.</p> <p>Indikátor: Proškolení zaměstnanců Odboru lidských zdrojů v oblasti OTM-R (viz bod č. 9 AP).</p> <p>Cílový stav: Zaměstnanci Odboru lidských zdrojů budou plně proškoleni v oblasti OTM-R a v souladu s tím budou poskytovat součastem součinnost a kvalitnější poradenství při organizaci výběrových řízení.</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|---|-----|---|
| 6. Povzbuzuje naše současná OTM-R politika externí kandidáty k účasti ve výběrových řízeních? | x | x | x | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: OTM-R policy zatím neexistuje, bude vytvořena a zveřejněna na webu ZČU. Volná místa jsou zveřejňována na webu ZČU, na Euraxess a pomocí aplikace TEAMIO.</p> <p>Indikátor: Zveřejňování všech nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic na webu Euraxess (viz bod č. 10 AP).</p> <p>Cílový stav: Větší otevřenost procesu náboru.</p> |
| 7. Je naše současná OTM-R politika sladěná s politikami pro přilákání výzkumníků ze zahraničí? | x | x | x | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: OTM-R policy zatím neexistuje, bude vytvořena a zveřejněna na webu ZČU. Pracovní místa zveřejňované na webu ZČU jsou výlučně v českém jazyce</p> <p>Indikátor: V rámci strategie internacionalizace podporovat nábor zahraničních odborníků - zveřejňování 100 % nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic v anglickém jazyce (viz bod č. 5 AP).</p> <p>Cílový stav: Zvýšit viditelnost ZČU mezi zahraničními kandidáty.</p> |
| 8. Je naše současná OTM-R politika sladěná s politikami pro přilákání nedostatečně zastoupených skupin? | x | x | x | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: Na ZČU je zavedena politika rovných příležitostí, OTM-R policy však zatím neexistuje. ZČU odmítá jakoukoliv diskriminaci (ať už na základě genderu, etnicity, náboženského vyznání apod.).</p> <p>Indikátor: Vytvoření celouniverzitní OTM-R policy, trvalý důraz na politiku rovných příležitostí.</p> |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-----|--|
| <p>9. Je naše současná OTM-R politika sladěná s politikami vytvářejícími atraktivní podmínky pro výzkumníky?</p> | x | x | x | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: Podmínky pro výzkumníky na ZČU jsou srovnatelné s podmínkami výzkumníků v podobných organizacích, ale oproti pozicím v soukromé sféře anebo tradičním zemím EU jsou zde nižší mzdy, což je dáno veřejným financováním VŠ. Všichni zaměstnanci mají rovný přístup k benefitům, které však nejsou celouniverzitně dostatečně komunikovány. Novela zákona o vysokých školách přinesla volnější režim pracovní doby umožňující větší flexibilitu pro akademické, nikoliv vědecké pracovníky.</p> <p>Indikátor: Zkvalitnění mechanismu komunikace zaměstnaneckých benefitů napříč celou ZČU, zavádění nových benefitů, zavádění pružné pracovní doby také pro neakademické vědecké pracovníky.</p> <p>Cílový stav: Větší povědomí zaměstnanců o benefitech, zavádění nových benefitů pro zaměstnance, zavedení pružné pracovní doby pro neakademické pracovníky a potažmo vytvoření atraktivnějšího prostředí pro zaměstnance.</p> |
| <p>10. Máme prostředky pro monitorování toho, zda se hlásí nejvhodnější výzkumníci?</p> | | | | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: Centrální monitoring tohoto druhu není zaveden, ale členové jednotlivých výběrových komisí jsou vždy experti v dané oblasti, a proto mohou erudovaně zhodnotit kvalitu příslušného kandidáta.</p> <p>Indikátor: S ohledem na diverzitu součástí ZČU je záležitost vyhodnocení vhodnosti kandidáta ponechána na jednotlivých součástech.</p> |

| Fáze inzerování a přihlášek | | | | | |
|--|---|---|--|-----|---|
| 11. Máme jasné návody nebo šablony (např. EURAXESS) pro inzerování volných míst? | x | x | | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: Na ZČU neexistují jednotné šablony pro inzerci pracovních pozic, každá součást má své zvyklosti. Euraxess je využíván pro inzerci některých volných pracovních míst.</p> <p>Indikátor: Absence jednotné šablony, která by měla vycházet ze standardizované struktury pracovních pozic, bude řešena jako součást aktualizovaného procesu náboru zaměstnanců v kontextu úpravy příslušné vnitřní legislativy a OTM-R politiky (viz bod č. 4, 6 a 7 AP). Zveřejňování všech nabídek pracovních pozic na webu Euraxess (viz bod č. 10 AP).</p> <p>Cílový stav: Existují jednotné šablony pro inzerování volných pracovních míst, které jsou provázány se strukturou pracovních pozic na ZČU.</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|--|-----|--|
| <p>12. Zahrnujeme do inzertních odkazů všechny prvky uvedené v odpovídající části Soupravy nástrojů? [viz kapitola 4.4.1 a]</p> | x | x | | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: V rámci inzerce volných pracovních pozic jsou zpravidla zveřejňovány stručné informace o ZČU jako zaměstnavateli, název pracovní pozice, výše úvazku, informace o náplni práce příslušné pracovní pozice, požadavky ZČU jakožto zaměstnavatele vůči uchazeči (tedy kritéria výběru) a informace o výhodách, které ZČU zaměstnanci nabízí v kontextu inzerované pracovní pozice. Rovněž Řád výběrových řízení stanovuje náležitosti inzerce. Některé body ze souboru nástrojů dle kap. 4.4.1 a) nejsou zveřejněny.</p> <p>Indikátor: Aktualizovaná šablona pro inzerci volných pracovních míst (provazba s bodem č. 11 OTM-R tohoto checklistu).</p> <p>Cílový stav: V inzerci pracovních pozic jsou zastoupeny všechny prvky v souladu s kap. 4.4.1 a).</p> |
| <p>13. Využíváme plně EURAXESS pro ujištění se, že se o volných místech dozví co nejširší audience?</p> | x | x | | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: Euraxess je využíván pro inzerci některých volných pracovních míst.</p> <p>Indikátor: Zveřejňování všech nabídek pracovních pozic na webu Euraxess (viz bod č. 10 AP).</p> <p>Cílový stav: Větší otevřenost procesu náboru.</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|--|----|--|
| 14. Využíváme další nástroje inzerování volných míst? | x | x | | ++ | <p>Poznámka k současnému stavu: ZČU zveřejňuje akademické a vědecké pracovní pozice na webu ZČU i na Euraxess a v plánu je používat tento nástroj vždy (viz bod č. 10 AP). Zároveň ZČU využívá aplikaci TEAMIO, kde Odbor lidských zdrojů na žádost součástí může vyvěšovat nabídky volných pracovních míst.</p> <p>Indikátor: Zveřejňování nabídek volných akademických a vědeckých pracovních pozic na webu Euraxess (viz bod č. 10 AP) a na dalších platformách sloužících pro inzerci volných pracovních míst.</p> |
| 15. Snižujeme administrativní zátěž kandidáta na minimum [viz kapitola 4.4.1 b] | x | | | ++ | <p>Poznámka k současnému stavu: Ano, v rámci výběrového řízení jsou od uchazečů požadovány v souladu s pravidlem minimalizace administrativní zátěže i v souladu s nařízením GDPR pouze dokumenty nutné pro řádný průběh výběrového řízení.</p> |

| Fáze výběru a hodnocení | | | | | |
|--|--|---|---|-----|--|
| 16. Máme jasná pravidla pro ustavení výběrových komisí? [viz kapitola 4.4.2 a] | | x | x | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: Obsazování míst akademických pracovníků se řídí vnitřním předpisem Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických pracovníků, který stanovuje také pravidla pro ustanovení výběrových komisí. Tento předpis je dostupný zde: https://zeus-web.zcu.cz:7443/fcgi/verso.fpl/dload/21663/Rad_vyberoveho_rizeni_akad.prac-ZCU-11-04-2017_ENG.pdf - viz zejména článek 3 tohoto předpisu. Předpis se však nevztahuje na složení komisí pro obsazování míst vědeckých pracovníků.</p> <p>Indikátor: Zakotvit ve vnitřní legislativě principy platné pro výběrová řízení vědeckých pracovníků dle Charty a Kodexu a dle kap. 4.4.2 a).</p> <p>Cílový stav: Vnitřní legislativa se vztahuje i na ustavování výběrových komisí pro obsazování míst vědeckých pracovníků.</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|---|-----|---|
| 17. Máme jasná pravidla pro složení výběrových komisí? | | x | x | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: Obsazování míst akademických pracovníků se řídí vnitřním předpisem Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických pracovníků (viz výše). Současná úprava však složení komisí upravuje jen obecně, což bude řešeno v rámci aktualizace příslušné vnitřní legislativy (viz bod č. 7 AP).</p> <p>Indikátor: Zakotvit ve vnitřní legislativě principy platné pro složení výběrových komisí pro obsazování míst vědeckých pracovníků dle Charty a Kodexu a dle kap. 4.4.2 a).</p> <p>Cílový stav: Vnitřní legislativa obsahuje pravidla pro složení výběrových komisí pro obsazování míst vědeckých pracovníků.</p> |
| 18. Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené? | | x | x | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: Vzhledem k tomu, že složení výběrových komisí je na celouniverzitní úrovni ukotveno jen v obecné rovině, není zde upravena genderová vyváženost komisí, při výběrových řízeních jsou zpravidla v komisích zastoupena obě pohlaví.</p> <p>Indikátor: Zakotvit v inovované vnitřní legislativě pravidlo genderové vyváženosti výběrových komisí (viz bod č. 7 AP).</p> <p>Cílový stav: Výběrové komise jsou genderově vyvážené.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|-----|---|
| 19. Máme jasná pravidla pro výběrové komise, které jim pomáhají hodnotit „podloženost“ (merit) takovým způsobem, aby byl vybrán nejlepší kandidát? | | | x | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU obsahuje stručný popis způsobu posuzování uchazečů – viz čl. 3 odst. 6 tohoto Řádu (odkaz viz výše).</p> <p>Indikátor: Další rozpracování pravidel pro hodnocení „podloženosti“ také pro případ náboru vědeckých pracovníků v OTM-R politice (viz bod č. 7 AP).</p> <p>Cílový stav: Zvýšení transparentnosti procesu náboru.</p> |
|--|--|--|---|-----|---|

| Fáze jmenování | | | | | |
|---|--|---|--|-----|--|
| 20. Informujeme na konci výběru všechny uchazeče? | | x | | +/- | <p>Poznámka k současnému stavu: O výsledku jsou zpravidla informováni všichni uchazeči (e-mailem nebo telefonicky). Vnitřní legislativa však neobsahuje požadavek informovat neúspěšné uchazeče.</p> <p>Indikátor: Zakotvit v inovované vnitřní legislativě pravidlo informování všech uchazečů (viz bod č. 7 AP).</p> <p>Cílový stav: Zvýšení transparentnosti procesu náboru.</p> |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-----|---|
| 21. Poskytujeme uchazečům u pohovoru dostatečnou zpětnou vazbu? | | x | | -/+ | <p>Poznámka k současnému stavu: Uchazeči jsou obvykle informováni pouze o výsledku výběrového řízení formou vybrán/nevybrán. Podrobnější zpětná vazba se obvykle neposkytuje, respektive její poskytnutí závisí na uvážení příslušné výběrové komise.</p> <p>Indikátor: Zakotvit v inovované vnitřní legislativě pravidlo poskytování zpětné vazby uchazečům (viz bod č. 7 AP).</p> <p>Cílový stav: Zvýšení transparentnosti procesu náboru.</p> |
| 22. Máme zaveden vhodný systém pro vznášení námitek? | | x | | --- | <p>Poznámka k současnému stavu: Vnitřní legislativa neobsahuje popis způsobu řešení možných námitek, nicméně za poslední 3 roky námítka nebyly vzneseny.</p> <p>Indikátor: Odbor lidských zdrojů bude zaznamenávat vznesené námítka, v inovované legislativě bude popsán postup pro vznášení námitek.</p> <p>Cílový stav: Zvýšení transparentnosti procesu náboru.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| Celkové hodnocení | | | | | |
| 23. Máme zaveden systém pro hodnocení toho, že OTM-R plní požadované cíle? | | | | | <p>Poznámka k současnému stavu: OTM-R policy zatím neexistuje, proto není možné otázku zodpovědět.</p> <p>Indikátor: Odbor lidských zdrojů bude průběžně vyhodnocovat plnění principů OTM-R v souvislosti s implementací akčních plánů.</p> |