

OTM-R politika Ústavu pro českou literaturu AV ČR

Politika otevřeného a transparentního náboru a výběru vysokoškolsky vzdělaných pracovních a pracovníků výzkumných útvarů Ústavu pro českou literaturu

Úvod

Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i., (ÚČL) je od března 2022 držitelem mezinárodního ocenění [HR Excellence in Research Award](#). Jedná se o ocenění udělované Evropskou komisí výzkumným institucím, které se zaměřují na budování zodpovědného a transparentního prostředí ve své výzkumné instituci uplatňováním strategie řízení (HRS4R) vycházející z [Evropské charty pro výzkumné pracovníky](#), [Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#) a [OTM-R principů](#).

1. Definování základních principů

- **O – Otevřenost:** Informace o volných pracovních pozicích jsou zveřejňovány formou pracovních inzerátů minimálně na webu ÚČL a AV ČR a zároveň také na portálu Euraxess v anglickém jazyce. Dále na sociálních sítích a případně na pracovních portálech, aby se informace o volném pracovním místě dostala k nejširšímu okruhu potenciálních uchazeček a uchazečů. Vždy se volí způsob, který je pro danou pracovní pozici nejvhodnější. Výběrová řízení jsou otevřena všem bez omezení. ÚČL podporuje účast externích uchazečů (včetně těch zahraničních) na výběrových řízeních z důvodu zvýšení potenciálu výběru nejvhodnějšího kandidáta / kandidátky a uplatňuje genderově senzitivní komunikaci.
- **T – Transparentnost:** Informace o výběrovém procesu jsou veřejně přístupné. V textu inzerce a na webových stránkách jsou uvedeny informace týkající se náborového procesu, práce i zaměstnaneckých benefitů v ÚČL. Je zakázána přímá i nepřímá diskriminace s ohledem na pohlaví, věk, sexuální orientaci, náboženství, zdravotní a rodinný stav, rasový a etnický původ, politické či jiné smýšlení. Kandidáti jsou předem informováni o průběhu výběrového řízení a dalším postupu včetně řešení stížností. Náborové komise jsou složeny s ohledem na genderovou vyváženost.

M – Měřitelný přínos: Při výběru kandidátek a kandidátů se sleduje jejich celkový přínos tak, aby byl vybrán nejvhodnější zájemce. Posuzují se nejen předchozí zkušenosti, výsledky i potenciál, ale i různorodost jejich pracovní kariéry, např. zkušenosti s mobilitou či výukou. Je zaveden postup pro uznávání mezinárodní kvalifikace. V rámci inzerce je využíván evropský systém kvalifikačních stupňů.

- Postup náboru a výběru zaměstnanců a zaměstnankyň je popsán ve vnitřním předpisu Pravidla náboru a výběru vysokoškolsky vzdělaných pracovních a pracovníků výzkumných útvarů.



- Pro výběrová řízení jsou požadovány pouze nezbytné údaje a materiály pro posouzení kandidáta či kandidátky, které jsou zároveň zasílány elektronicky. ÚČL se tak snaží snižovat administrativní zátěž kladenou na uchazeče. Originály dokumentů jsou předkládány až ve fázi nabídnutí pracovní pozice.
- Všichni uchazeči jsou průběžně informováni o průběhu výběrového řízení od přijetí přihlášky, přes průběžné výsledky výběrového řízení až po závěrečné vyhodnocení.
- Členové a členky výběrové komise jsou předem proškoleni v pravidlech nábora a výběru uchazečů.
- V inzerci je používán genderově senzitivní jazyk.
- Ve vhodných případech jsou využívána opatření, jejichž cílem je vyrovnat znevýhodnění či posílit málo zastoupenou skupinu v rámci pracoviště.
- Je zavedena kontrola kvality plnění OTM-R politiky.

2. Fáze výběrového řízení

- Inzerce a nábor
- Hodnocení kandidátů a kandidátek
- Obsazení pracovní pozice a ukončení výběrového řízení

3. Inzerce a nábor

ÚČL disponuje jednotným vzorem pracovního inzerátu, který se následně upravuje dle individuálních požadavků konkrétní pracovní pozice.

Inzeráty jsou zveřejňovány s dostatečným, optimálně dvouměsíčním, časovým předstihem, vždy ale tak, aby měli potenciální uchazeči dostatek času na odpověď.

Text inzerátu obsahuje následující informace:

- Název a popis pracovní pozice
- Kvalifikační stupeň výzkumného pracovníka (R1–R4) a jeho ekvivalent ke Kariévnímu rádu AV ČR
- Název oddělení
- Požadavky na uchazeče o zaměstnání (úroveň a obor vzdělání, požadované kompetence a znalosti, jazykové a PC znalosti apod.)
- Informace o benefitech a doplňující informace
- Pracovní podmínky (typ pracovněprávního vztahu, dobu trvání, rozsah pracovního úvazku, místo výkonu práce)
- Datum nástupu
- Termín pro podání přihlášky
- Seznam požadovaných dokumentů
- Kontaktní informace
- Odkaz na doplňující informace na webu ÚČL

Doplňující informace na webu obsahují odkaz na tuto OTM-R politiku, průběh výběrového řízení, kariévní systém ÚČL a možnosti kariévního postupu, na možnosti odvolání, případně na další relevantní dokumenty.

Evropské kvalifikační stupně výzkumných pracovníků a pracovníků:

First Stage Researcher (R1) – dle kariérního řádu AV ČR se jedná o kvalifikační stupeň doktorand/doktorandka (graduate student).

Recognised Researcher (R2) – dle kariérního řádu AV ČR se jedná o kvalifikační stupeň postdoktorand/postdoktorandka (postdoctoral fellow).

Established Researcher (R3) – dle kariérního řádu AV ČR se jedná o kariérní stupeň vědecký asistent / vědecká asistentka (associate scientist / scholar) či vědecký pracovník / pracovnice (scientist/scholar).

Leading Researcher (R4) – dle kariérního řádu AV ČR se jedná o kariérní stupeň vedoucí vědecký pracovník / vedoucí vědecká pracovnice (senior scientist / scholar).

[Research profiles descriptors | EURAXESS \(europa.eu\)](#)

Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR

Kromě těchto pozic obsazuje ÚČL také místa vysokoškolsky vzdělaných pracovníků a pracovník výzkumných útvarů, kteří neusilují o Ph.D. Tito jsou označeni dle Kariérního řádu AV ČR jako odborní pracovníci výzkumu a vývoje, přičemž evropský rámec kvalifikačních stupňů se v takovém případě v inzerci neuplatňuje.

4. Hodnocení kandidátů a kandidátek

Výběrový proces na pozice ve výzkumných odděleních probíhá za účasti výběrové komise. Komise je minimálně tříčlenná, zpravidla má lichý počet členů či členek. Složení výběrové komise odpovídá odbornému zaměření dané pozice.

Složení výběrové komise pro každou pozici stanovuje ředitel ÚČL, přičemž se řídí zásadami transparentnosti, nestrannosti, odbornosti a genderové vyváženosti. Komise se skládá minimálně z těchto členů:

- vedoucí oddělení / přímý nadřízený budoucího zaměstnance
- zástupce vedení (vědecký tajemník / zástupce ředitele / ředitel / člen rady ÚČL)
- odborníka, který se zabývá vědeckou oblastí, které se bude budoucí zaměstnanec věnovat

Zejména v případě, kdy se jedná o vedoucí pozici ve výzkumném útvaru, se obvykle účastní procesu také externí odborný pracovník.

Po uplynutí uzávěrky přihlášek do výběrového řízení výběrová komise projde doručené dokumenty (životopisy, osobní bibliografii, motivační dopisy a případné další požadované dokumenty). Výběrová komise vybere kandidátky a kandidáty, kteří splňují požadovaná kritéria a kvalifikaci a mohou postoupit do dalšího kola k pohovorům. Neúspěšní uchazeči jsou bezodkladně informováni o výsledku výběrového řízení.

Pohovory jsou uskutečňovány v maximálně možné míře osobně. V případě, kdy se uchazeči nemohou dostavit osobně (velká vzdálenost, zdravotní omezení, situace pandemie apod.), je možné pohovory realizovat i online formou.

Harmonogram pohovoru obsahuje minimálně tyto body: představení kandidáta a popis jeho pracovních zkušeností, představení nabízené pozice, pracovní podmínky, informace o termínu vyhodnocení výběrového řízení a zpětná vazba kandidátce/kandidátovi.

Každý kandidát je ohodnocen výběrovou komisí. Komise společně vybere nejvhodnějšího kandidáta.

Po uskutečnění pohovoru se všemi kandidáty, kteří byli pozváni k pohovoru a měli zájem se jej zúčastnit, je vyplněn protokol o průběhu přijímacího řízení.

V případě, že na základě pohovoru není vybrán žádný z uchazečů, je znovu vypsáno/prodlouženo výběrové řízení.

5. Obsazení pracovní pozice a ukončení výběrového řízení

O obsazení pozice kandidátkou či kandidátem rozhoduje ředitel. Ředitel nemůže pozici obsadit kandidátem, kterého komise nedoporučuje, v jeho kompetenci však je pozici doporučeným kandidátem neobsadit.

Osoba, o jejíž výběru bylo rozhodnuto, je informována o výsledku a je jí nabídnuta pracovní nabídka.

Všichni ostatní kandidáti a kandidátky jsou informováni o výsledku výběrového řízení. Pokud požádají o zpětnou vazbu, nebo sdělení důvodů, proč nebyli vybráni, jsou jim tyto informace poskytnuty.