

Otevřený a transparentní nábor a výběr vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí nad Labem (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Preamble

Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen UJEP) implementuje principy zakotvené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále „Charta“ a „Kodex“) v rámci strategie řízení lidských zdrojů ve výzkumu (dále HRS4R). K těmto principům UJEP přistoupila v roce 2017. HRS4R souvisí s volným pohybem výzkumných pracovníků¹, rozvojem Evropského výzkumného prostoru, zásadou rovných příležitostí v prostředí výzkumných institucí, podporou mobility a zatraktivněním kariéry v oblasti výzkumu.

Východiska

Nábor výzkumných pracovníků a výběrová řízení na pozice vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků se řídí politikou otevřenosti, transparentnosti a oceňování přínosu kandidátů tak, jak je stanoveno v Chartě a Kodexu:

a. Otevřenost: Volná pracovní místa jsou zveřejňována ve formě inzerátů na webových stránkách UJEP, sociálních sítích a na webových stránkách EURAXESS v anglickém jazyce tak, aby byla cílová skupina kandidátů oslovena v maximální míře.

b. Transparentnost: Proces výběrových řízení je jednoduchý a srozumitelný. Transparentnost výběrových řízení přispívá ke zvýšení důvěryhodnosti UJEP. Každý kandidát je předem seznámen s procesem konkrétního výběrového řízení, jeho harmonogramem a s kritérii výběru. Kandidáti jsou včas informováni, pokud dojde v průběhu výběrového řízení ke změnám, které se jich dotýkají. Všichni kandidáti jsou informováni o výsledku výběrového řízení

c. Oceňování přínosu: Při výběru kandidátů jsou zohledněny jejich předchozí zkušenosti, výsledky a zároveň i jejich potenciál. Oceňování přínosu přispívá k tomu, aby bylo každé pracovní místo obsazeno tím nejvhodnějším kandidátem. Kritéria oceňování přínosu jsou zahrnuta v požadavcích na danou pracovní pozici.

d. Rovné příležitosti: Při procesu výběrového řízení není rozhodující pohlaví, věk, rasa, národnost, víra, světový názor, sexuální orientace, fyzický hendikep, sociální původ či majetkové poměry. Se všemi kandidáty je jednáno s respektem a na základě poskytování rovných příležitostí pro všechny kandidáty.

Legislativní rámec

Proces náboru a výběru vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků stanovuje v obecné rovině Řád výběrového řízení na UJEP (dále jen ŘVŘ). Tento dokument patří mezi vnitřní předpisy UJEP a je tudíž schvalován akademickým senátem UJEP a registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. ŘVŘ je doplněn Metodikou k Řádu výběrového řízení na UJEP. Systém náboru a výběru zaměstnanců je živým procesem, ve kterém jsou průběžně revidovány navazující předpisy a dokumenty (formuláře, metodické příručky) s cílem maximálního uplatňování zásad OTM-R v praxi.

Všichni zaměstnanci, kteří se účastní výběrových řízení, jsou se všemi relevantními předpisy a dokumenty předem seznámeni.

Proces náboru a výběru vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků

Zodpovědnost za organizaci procesu náboru zaměstnanců na UJEP nese Zaměstnanecský odbor UJEP (dále ZAMO), zodpovědnost za výběr nese vedení UJEP nebo děkan příslušné fakulty. ZAMO také eviduje veškeré podklady týkající se výběrových řízení v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady EU o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (GDPR).

Proces náboru a výběru kandidátů je v OTM-R rozdělen do tří fází:

Fáze náboru kandidátů

- a. Inzeráty pro obsazení pracovního místa jsou vždy stručné a výstižné, s odkazem na internetovou stránku s podrobnějšími informacemi tam, kde je to nutné.
- b. Volná pracovní místa vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků (tzv. R1- R4) jsou zveřejňována vždy na portálu EURAXESS a případně na dalších vhodných pracovních portálech.
- c. V rámci snižování administrativní zátěže jsou veškeré přílohy k přihlášce preferovány v elektronické podobě. V nutných případech lze doručit i osobně na podatelnu UJEP. Originály dokumentů jsou vyžadovány až od kandidáta, který dostal nabídku zaměstnání.
- d. V každém inzerátu je uvedena kontaktní osoba pro případné otázky a pro zaslání přihlášky do výběrového řízení. Preferovaná forma pro zaslání přihlášky je e-mailem.
- e. Pokud je lhůta pro výběrové řízení prodloužena ze strany UJEP, jsou o tom všichni kandidáti informováni.
- f. Každý uchazeč obdrží potvrzení, že jeho přihláška byla úspěšně podána. K přihláškám obdrženým po stanovené lhůtě se nepřihlíží.

Fáze hodnocení kandidátů

- a. Kandidáti jsou hodnoceni výběrovou komisí. Její členové mají relevantní zkušenosti, kvalifikaci a kompetence. V případě pohovorů se zahraničními kandidáty vedou členové komise pohovor v anglickém jazyce.
- b. Členové Komise jsou nezávislí, nejsou v konfliktu zájmů.
- c. Jsou stanovena jasná pravidla pro výběrové komise a jejich složení. Při sestavování komise je zohledněna její odbornost a genderová vyváženost.
- d. Přínos kandidátů je posuzován jak kvalitativně (úroveň zkušeností), tak kvantitativně (množství zkušeností), se zaměřením na jejich pracovní výsledky a celoživotní profesní rozvoj s důrazem na výzkumné zkušenosti.
- e. Je pozitivně hodnocena zkušenost s mobilitou (pobyt v jiné zemi, jiné výzkumné či profesní instituci).
- f. V hodnocení kandidáta je také zohledňováno plnění tzv. třetí role a jeho zkušenosti i v rámci nevýzkumných aktivit.
- g. Změny v kariéře jsou považovány za vývoj kariéry a potenciálně cennou zkušenost v rámci profesního rozvoje pro vícerozměrnou profesní dráhu a nikoli za negativní jev. Za změnu v kariéře je považováno také přerušení profesní dráhy z důvodu péče o blízkou osobu.

Fáze výběru kandidáta a ukončení výběrového řízení

- a. Rozhovory jsou vedeny se všemi kandidáty rovnocenně, tj. shodnou formou a se shodným obsahem. Forma rozhovoru umožňuje účast zahraničních uchazečů pomocí nástrojů vzdálené komunikace. Děje se tak v případech, kdy by byla osobní účast na pohovoru pro kandidáta příliš obtížná nebo finančně nákladná.
- b. Všichni kandidáti jsou informováni o výsledku daného výběrového řízení, který je také do 7 dnů zveřejněn na úřední desce UJEP.
- c. Každý kandidát dostane zpětnou vazbu o výsledku výběrového řízení s vyhodnocením jeho předpokladů pro danou pozici.
- d. Je nastaven adekvátní mechanismus vyřizování stížností ohledně zrealizovaných výběrových řízení.
- e. Vybraného kandidáta informuje kontaktní osoba bez zbytečného odkladu a dojedná všechny záležitosti týkající se jeho nástupu do zaměstnání.

Závěr

S politikou OTM-R jsou seznámeni všichni zaměstnanci s Cílem je zvýšit informovanost v této oblasti napříč celou univerzitou.

ⁱ Evropská komise definuje výzkumného pracovníka coby specialistu, který je zapojen do koncepce nebo vytvoření nových znalostí, produktů, postupů, metod a systému, a do řízení dotčených projektů. Jedná se o všechny osoby pracovně zapojené do výzkumu a vývoje bez ohledu na stupeň jejich kariéry a zařazení. Zároveň jsou zde také zařazeni studenti doktorského studia, postdoci a ti, kteří kombinují výuku a výzkumné aktivity. Pokud se ale jedná pouze o lektorskou či administrativní činnost, pak je do kategorie výzkumných pracovníků zařadit nelze.