

Otevřený a transparentní nábor a výběr zaměstnanců na Mendelově univerzitě v Brně

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Preamble

Mendelova univerzita v Brně (dále jen „MENDELU“) implementuje Strategii řízení lidských zdrojů naplňující principy zakotvené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen „Charta“ a „Kodex“), ke kterým MENDELU přistoupila v roce 2017 a které úzce souvisí s rozvojem Evropského výzkumného prostoru, volným pohybem výzkumných pracovníků, zásadou rovných příležitostí v prostředí výzkumných institucí, podporou mobility, spolupráce a zatraktivním kariéry v oblasti výzkumu.

Úvodní ustanovení

- (1) Postup náboru a výběru zaměstnanců stanovuje Řád výběrového řízení Mendelovy univerzity v Brně (dále jen „Řád výběrového řízení“). Řád výběrového řízení patří mezi vnitřní předpisy univerzity, tudíž je schvalován akademickým senátem MENDELU a registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.
- (2) Nábor a výběr zaměstnanců je dále ošetřen navazujícími předpisy a dokumenty (např. metodické příručky, formuláře), které jsou průběžně revidovány tak, aby v maximální míře odpovídaly zásadám politiky OTM-R.
- (3) Všichni zaměstnanci zúčastnění ve výběrových řízeních jsou se všemi relevantními předpisy a dokumenty předem seznámeni.

Základní ustanovení

- (1) Výběrová řízení se řídí **politikou otevřenosti, transparentnosti a oceňování přínosu kandidátů** (dále jen „politika OTM-R“) tak, jak je stanoveno Chartou a Kodexem.
 - a) **OTEVŘENOST:** Informace o volných pracovních místech jsou zveřejňovány formou pracovních inzerátů na univerzitní úřední desce, webových stránkách mendelu.cz a dalších pracovních či profesních portálech a sociálních sítích tak, aby byla cílová skupina kandidátů oslovena v maximální míře. Inzeráty jsou zveřejňovány také v anglickém jazyce. Oslovováním zahraničních kandidátů podporujeme internacionalizaci MENDELU.
 - b) **TRANSPARENTNOST:** Proces výběrových řízení je jednoduchý a jasný. Pro kandidáty je popsán na webových kariérních stránkách MENDELU Pracovní příležitosti. Každý kandidát je předem seznámen s procesem konkrétního výběrového řízení, s jeho harmonogramem a s kritérii výběru. Pokud dojde v průběhu výběrového řízení ke změnám, které se kandidátů dotýkají, kandidáti jsou včas informováni. Všichni kandidáti jsou také informováni o výsledku výběrového řízení. Transparentností výběrových řízení přispíváme ke zvýšení důvěryhodnosti

MENDELU.

- c) **OCEŇOVÁNÍ PŘÍNOSU:** Výběr kandidátů je založen na tzv. přínosu, tj. zaměřuje se na jejich předchozí zkušenosti, výsledky a současně i na jejich potenciál. Výběrem pracovníků na základě přínosu přispíváme k tomu, aby každé pracovní místo bylo obsazeno tím nejvhodnějším kandidátem.
- (2) Proces výběrového řízení je dále založen na zásadě rovných příležitostí pro všechny kandidáty. Není rozhodující pohlaví, věk, rasa, národnost, víra, světový názor, sexuální orientace, fyzický handicap, sociální původ nebo majetkové poměry. Se všemi kandidáty jednáme s respektem.
- (3) Zodpovědnost za proces náboru a výběru zaměstnanců na MENDELU nese Odbor řízení lidských zdrojů (dále jen „OŘLZ“).
- (4) OŘLZ eviduje veškeré podklady týkající se výběrových řízení v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (GDPR).

Fáze náboru kandidátů

- (1) Výběrová řízení jsou vždy zveřejněna na úřední desce a webových kariérních stránkách MENDELU Pracovní příležitosti, popř. na dalších pracovních či profesních portálech a sociálních sítích, a to ve standardizované podobě uvedené v Řádu výběrového řízení.
- (2) Volná pracovní místa akademických a neakademických vědecko-výzkumných pracovníků (tzv. R1-R4)ⁱ jsou zveřejňována na portále EURAXESS, případně na dalších zahraničních portálech se specializací na vědecko-výzkumné pozice.
- (3) Pracovní inzeráty jsou srozumitelné a výstižné a kariérní stránky MENDELU Pracovní příležitosti obsahují maximum relevantních informací pro kandidáty.
- (4) Požadovaná úroveň kvalifikace a kompetencí je v souladu s požadavky kladenými na jednotlivá pracovní místa podle Směrnice rektora č. 9/2019 - Interní katalog prací a nepředstavuje překážku pro možné kandidáty v tom, že kladené požadavky jsou příliš omezující a/nebo vyžadují nadbytečnou kvalifikaci.
- (5) Do inzerátů jsou zahrnuty proaktivní prvky ke zvýšení zájmu nedostatečně zastoupených skupin.
- (6) V rámci snižování administrativní zátěže jsou veškeré přílohy k přihlášce požadovány pouze elektronicky. Originály těchto dokumentů jsou vyžádány až od kandidáta, který dostal nabídku zaměstnání.
- (7) V případech, kdy kandidáty a MENDELU dělí velká geografická vzdálenost a případná osobní účast na pohovoru by pro kandidáty byla příliš obtížná a finančně nákladná nebo v případech jiných omezení fyzické účasti, je možné vést pohovor prostřednictvím prostředků elektronické komunikace.

Fáze hodnocení kandidátů

- (1) Kandidáti jsou hodnoceni výběrovou komisí. Členy výběrové komise jmenuje vyhlašovatel daného výběrového řízení, a to podle Řádu výběrového řízení. Členové komise mají relevantní zkušenosti, kvalifikaci a kompetence a v případech výběrových řízení se zahraničními kandidáty jsou schopni vést pohovor v anglickém jazyce.
- (2) Kandidáti jsou se složením příslušné komise předem seznámeni.
- (3) Přínos kandidátů je posuzován jak kvalitativně (úroveň zkušeností), tak kvantitativně (množství zkušeností), se zaměřením na jejich pracovní výsledky a celoživotní profesní rozvoj a s důrazem na přidanou hodnotu u výzkumných zkušeností (např. získávání finančních prostředků, vytváření společenského dopadu, mezinárodní portfolio, předávání znalostí, řízení výzkumu a inovací, organizační dovednosti, výkonnost výzkumu, dohled a poradenství, výuka, týmová práce).
- (4) Je zohledňováno také plnění tzv. 3. role a zkušenosti v rámci nevýzkumných aktivit.
- (5) Pozitivně je hodnocena zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi a/nebo v jiné výzkumné či profesní instituci. Za příspěvek k profesnímu rozvoji výzkumného pracovníka se považují i zkušenosti s virtuální mobilitou.
- (6) Změny v kariéře (interdisciplinární, intersektorové) nejsou hodnoceny negativně, ale jsou považovány za vývoj kariéry, a tedy za potenciálně cennou zkušenost v rámci profesního rozvoje pracovníků směrem k vícerozměrné profesní dráze.

Fáze výběru kandidáta a ukončení výběrového řízení

- (1) Informace o (ne)obsazení pracovních míst akademických a neakademických vědecko-výzkumných pracovníků jsou po skončení výběrového řízení zveřejněny na webových stránkách MENDELU v části Pracovní příležitosti.
- (2) Všichni kandidáti jsou informováni o výsledku daného výběrového řízení.
- (3) Pokud kandidáti zažádají o zpětnou vazbu nebo sdělení důvodů, proč nebyli vybráni, jsou jim informace poskytnuty ve lhůtě, kterou stanovuje Řád výběrového řízení.

ⁱ <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>