

OTM – R POLITKA

Projekt: HR Excellence in Research na Ostravské univerzitě

Reg. č.: CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006225

Listopad 2018



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

Open, Transparent, and Merit-based Recruitment kontrolní seznam: OTM-R

- Konkrétní kontrolní seznam pro sebehodnocení k posouzení Open, Transparentní a Ocenění založené na zásluhách (OTM-R). Uveden je současný stav, podrobnosti o ukazatelích a způsob měření.
- Zaškrťovací políčka "Otevřené", "Transparentní" a "Zásluhy" ukazují na typ zásad a postupů, na které se vztahují otázky, jak je podrobně uvedeno v Kodexu a Chartě pro výzkumné pracovníky. Jsou přednastaveny v nástroji E-HRS4R a nelze je měnit.

OTM-R	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Publikovali jsme verzi našich zásad v oblasti OTM-R online (v národním jazyce a v angličtině)?	x	x	x	-/+ Částečně ano	Nemáme žádnou OTM-R politiku. Určité zásady OTM-R definuje Statut OU: https://dokumenty.osu.cz/osu/statute-uo.pdf
Máme interní příručku stanovující jasné postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pozic?	x	x	x	+/- Převážně ano	Máme Řád výběrových řízení, a to pouze v české verzi. Neodpovídá však požadavkům OTM-R.
Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	-/+ Částečně ano	V oblasti OTM-R není nikdo proškolen.
Využíváme (dostatečně) nástroje e-náboru?	x	x		+/- Převážně ano	Využíváme skype interview, telefonické konference, či jiné on-line způsoby komunikace. Záměstnanec může reagovat přímo na on-line job portál.
Máme stanovený systém kontroly kvality pro OTM-R?	x	x	x	-- Ne	V současnosti nemáme žádný nástroj, tedy žádný systém kontroly zaveden. Naším cílem je připravit komplexní OTM-R politiku, jejíž postupy budou transparentní a pro uchazeče o zaměstnání bude OU zárukou kvalitního zaměstnavatele.

OTM-R	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty, aby se mohli přihlásit?	x	x	x	+/- Převážně ano	<p>Pozice jsou zveřejněny na webových stránkách OU, česká a anglická verze, případně na www.jobs.cz. V určitých případech zveřejňujeme pozice i na veřejné vývěsce Úřadu práce. Záměrně o práci může reagovat přímo na zveřejněnou nabídku práce, případně může reagovat jen tak. Profil každého uchazeče je vyhodnocen.</p> <p>V této chvíli na Euraxess volné VaV pozice nezveřejňujeme.</p>
Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	-/+ Částečně ano	<p>Přestože nemáme žádnou OTM-R policy, jsou pracovní pozice zveřejňovány na: http://www.osu.eu/research-initiatives/ http://www.osu.eu/euraxess/ https://dokumenty.osu.cz/osu/vav/EURAXESS-Practical-Information-Guide.pdf</p> <p>Zároveň si může zájemce pročit informace týkající se vědy a výzkumu na webu OU: https://www.osu.eu/research/</p>
Je naše současná politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na (v současnosti) nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	+/- Převážně ano	<p>Nemáme žádnou OTM-R politiku, dosahujeme však gender diversity, age diversity. Nikdy neposuzujeme příslušnost k etniku či skupině, vždy posuzujeme kvalitu uchazeče, jeho zkušenosti, znalosti, mobilitu, výsledky tvůrčí práce.</p>
Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, jež poskytnou atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	x	x	x	++ Ano	<p>I přes absenci OTM-R můžeme VaV pracovníkům nabídkou sabbatical, mobility programů, ERASMUS, pružnou pracovní dobu. Zároveň nabízíme práci v multikulturním prostředí, možnost částečných či</p>

OTM-R	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
					zkrácených úvazů, home office. Tyto pobídky jsou vstřícné vůči všem skupinám, bez ohledu na pohlaví, rasu, vyznání. Zároveň tak umožňujeme sladit VaV pracovníkům rodinný a pracovní život.
Máme dostatečné nástroje k monitorování toho, zda se o volné pracovní nabídky zajímají nejvhodnější výzkumní pracovníci?				-- Ne	Nemáme žádný nástroj k posouzení, zda na volnou pozici reagovali vhodní kandidáti. Jedná se o subjektivní posouzení ze strany hodnotitelů profilů zájemců pracovat ve vědě a výzkumu na OU.
Máme jasnou metodiku/ nebo formulář (např. EURAXESS) pro inzerci volných pozic?	x	x		-/+ Částečně ano	Volné pracovní pozice jsou publikovány primárně podle informací uvedených v Řádu výběrových řízení, tj. na webu OU, pracovním portále, apod. Nemáme jednotnou šablonu pro inzerci, je možné využít šablonu na pracovním portále. Na anglických stránkách webu OU jsou zveřejňovány pozice pro VaV pracovníky v angličtině.
Obsahují naše nabídky pracovních míst odkazy/reference na všechny prvky, které vyvstávají coby předpoklady v odpovídajícím oddíle sady nástrojů?	x	x		+/- Převážně ano	Ve zveřejněných nabídkách odkazujeme na ochranu osobních údajů dle GDPR, webové stránky OU, případně fakulty. Inzerce obsahuje vše potřebné – název pozice, náplň práce, kvalifikační předpoklady, termín nástupu.
Využíváme služby EURAXESS v plné míře, abychom zajistili, že naše volná pracovní místa v oblasti výzkumu zasáhnou nejširší skupinu?	x	x		-- Ne	Euraxess ani jiná alternativa, například Research Gate, není v současné době pro zveřejnění volné pracovní nabídky pro VaV pracovníka či hledání vhodného uchazeče využíván.

OTM-R	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Používáme další nástroje pro zveřejnění pracovních nabídek?	x	x		++ Ano	<p>webové stránky OU - anglická verze: https://www.osu.eu/job-opportunities/</p> <p>česká verze: https://www.osu.cz/pracovni-prilezitosti/.</p> <p>Pracovní portál www.jobs.cz je zpravidla využíván pro zveřejnění pozic neakademických.</p> <p>Volná místa zveřejňujeme na vývěskách jednotlivých fakult, úředních deskách.</p> <p>Můžeme využít služeb úřadu práce a na jejich úřední desce, včetně webových stránek, nechat zveřejnit volné pracovní pozice.</p>
Zabezpečujeme uchazečům minimální administrativní zátěž?	x			+/- Převážně ano	Administrativní zátěž omezujeme, až minimalizujeme, abychom kandidátovi dali prostor k osobní prezentaci, prezentaci dosažených výsledků tvůrčí práce apod.
Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		x	x	-/+ Částečně ano	V řádu výběrových řízení je obecná definice výběrové komise, tj. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat. Řád výběrových řízení projde komplexní revizí, která zohlední všechny podmínky OTM-R.
Máme jasná pravidla týkající se složení výběrových komisí?		x	x	-/+ Částečně ano	V řádu výběrových řízení je obecná definice výběrové komise, tj. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat. Není zde zmínka ani o gender či age diversity, odbornostech či kompetencích členů výběrové komise, ani minimální počet členů. Řád výběrových řízení projde komplexní revizí, která zohlední všechny podmínky OTM-R.

OTM-R	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	+/- Převážně ano	V řádu výběrových řízení je obecná definice výběrové komise, tj. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat. Není zde zmínka ani o gender diverzity. I přes absenci této specifikace složení výběrových komisí není personální obsazení komisí genderově omezeno či limitováno, tj. nikdo není diskriminován negativně či pozitivně (týká se rovněž věku a pozice). Členové komise jsou vybírání na základě zkušeností, odbornosti, znalosti.
Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají posoudit "zásluhy" způsobem, který vede k výběru nejlepšího kandidáta?			x	-/+ Částečně ano	V řádu výběrových řízení je obecná definice výběrové komise, tj. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat. Tento interní předpis však nespecifikuje bližší posuzování zásluh kandidátů. Řád výběrových řízení je k dispozici pouze v české verzi.
Informujeme všechny kandidáty na konci výběrového řízení?		x		++ Ano	Informujeme všechny, kteří reagovali na zveřejněnou volnou pracovní pozici. Používáme různé informační nástroje, které závisí na komunikačním kanálu vybraném na začátku procesu náboru.
Poskytujeme účastníkům výběrového řízení přiměřenou zpětnou vazbu?		x		++ Ano	Poskytujeme obecně zpětnou vazbu, detailní pouze na vyžádání.
Máme vhodný mechanismus podávání stížností?		x		-/+ Částečně ano	Na OU nemáme nastaven mechanismus podávání stížností. Nemáte k dispozici ani případný počet stížností, které byly v minulosti vzneseny. Stejně tak Řád výběrových řízení na toto nepamatuje. Pracovníci se mohou v případě stížnosti obrátit na odborovou

OTM-R	Open	Transparent	Merit-based	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
<p>Je v současnosti implementován systém, který vyhodnocuje, zda OTM-R splňuje/naplňuje své cíle?</p>				<p>organizaci, vedoucího – přímého nadřízeného, vedoucího oddělení řízení lidských zdrojů, vedoucího katedry, děkana fakulty nebo rektora (např. v případě etických záležitostí). Studenti doktorského studia mohou využít služeb poradenského centra (viz princip Přístup k odbornému poradenství).</p> <p>OU se zabývá řešením každé stížnosti, kterou obdrží. Stížnosti jsou vyřízeny v souladu se zásadami přirozené spravedlnosti, a aby bylo zachováno dobré pracovní prostředí na pracovištích.</p> <p>Vzhledem k absenci OTM-R jako celku, nedostatečné specifikaci řádu výběrových řízení případně dalších interních předpisů, nemáme zaveden žádný systém, který by posoudil, jak dobře si v oblasti OTM-R vedeme.</p>
				<p>-- Ne</p>

Zavedení otevřené politiky přijímání zaměstnanců je klíčovým prvkem strategie HRS4R.

OU uvedla, jak bude používat Open, Transparentní a Merit-Based Recruitment Toolkit a jak hodlá implementovat / zavádět zásady Open, Transparent Recruitmentu založené na zásluhách.

Zároveň doplnila krátký komentář demonstrující tuto implementaci.

Aktivity Ostravské univerzity k realizaci náboru a výběru zaměstnanců dle principů OTM-R:

- 1) Pro zkvalitnění politiky náboru a výběrů zaměstnanců a dále v souladu podmínkami s OTM-R politikou bude novelizována směrnice Řád výběrových řízení v průběhu 1Q 2019 a publikována Strategie OTM-R Ostravské univerzity. Revidovaný interní předpis rozšíří aktuální obsah dokumentů k výběrovým řízením a uvede je do souladu s principy OTM-R stanovenými Evropskou komisí. Jelikož si v současné době spravuje proces výběrového řízení každá fakulta sama, implementací takového dokumentu dosáhneme unifikace procesu na celé univerzitě. Řád výběrových řízení bude korespondovat s interními předpisy Kariérní řád a Vnitřní mzdový předpis.

Jsme moderní univerzitou garantující nejen kvalitu, ale také transparentnost všech procesů. Proto i Řád výběrových řízení, resp. OTM-R policy a její strategie budou publikovány na webových stránkách univerzity.

V současné době má Ostravská univerzita sepsanu politiku zaměstnávání a náboru zaměstnanců ve Statutu OU, část desátá, článek 51-60 (link: <https://dokumenty.osu.cz/osu/statute-uo.pdf>). Nový Řád výběrových řízení a OTM-R bude připraven také v souladu s § 17 vysokoškolským zákonem (link http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/TF/Legislativa_a_metodicke_pokyny/The_Higher_Educational_Act_zneni_k_31._8._2018_verze_z_webu.pdf)

- 2) Všechny VaV pozice budeme povinně zveřejňovat na webových stránkách EURAXESS, abychom v rámci internacionalizace a otevřené politiky náboru nabídli naše volná místa i kvalifikovaným zahraničním uchazečům. Směrnice Řádu výběrových řízení bude přesně specifikovat nábor VaV a dále akademických zaměstnanců, rovněž tak dalších pozic. Jedním z hlavních cílů novelizace směrnice je unifikace procesu náboru zaměstnanců na celé univerzitě. V této chvíli jsou volné pracovní pozice zveřejňovány na webových stránkách OU, v české verzi administrativní pozice a pozice akademické, v anglické verzi pozice VaV. Zároveň můžeme neakademické pozice zveřejnit na největším pracovním portále v ČR - www.jobs.cz.
- 3) Dalším kritériem, které bude OU naplňovat OTM-R podmínky je poskytnutí zpětné vazby. Uchazeč, který projeví zájem o volnou pracovní pozici a splní základní předpoklady pro obsazení dané pozice, se zúčastní pohovoru. Hodnocení úspěšnosti kandidáta bude realizováno buď písemně, nebo telefonicky. Neúspěšným uchazečům na vyžádání poskytujeme a budeme i nadále poskytovat bližší specifikaci zamítnutí případně doporučení, co zlepšit. Pozvání na výběrové řízení je odesíláno elektronicky - písemně, abychom měli komunikaci s uchazečem doloženou z důvodu možnosti podat námitku či stížnosti. Působí-li uchazeč v zahraničí, je možné pohovor realizovat i formou on-line komunikace (skype, videorozhovor). S ohledem na digitalizaci a využívání dalších komunikačních nástrojů budeme v praxi používat i tyto, zvláště bude-li zájemce o volnou pracovní pozici z větší vzdálenosti ať v rámci ČR, EU, či jinde a také z důvodu zvýšení efektivity a časové i finanční úspory.

- 4) Zaměstnanci výběrových komisí budou proškoleni v oblasti dodržení základních principů nábory a výběru zaměstnanců, dodržení transparentnosti, zákazu diskriminace, apod. Zároveň budou instruováni o důležitých rozhodných kritériích výběru nejlepšího kandidáta, o potřebě zhodnocení mobility či profesní přestávky, publikační činnosti, tvůrčích výsledků.
- 5) Zlepšením pracovních podmínek a odměňování bude založeno na Kariérním řádu splňujícím podmínky C&C a novém Vnitřním mzdovém předpise, metodicky koordinovaném onboardingu a zavedení nových benefitů. Těmito kroky zvýšíme atraktivitu OU a tedy i zájem uchazečů o studium či práci a případných partnerů pro spolupráci s OU.
- 6) Jedním z podpůrných nástrojů bude upravená portálová aplikace pro sledování ročních plánů, multirank, systemizaci pracovních pozic.
- 7) Na půdě OU nemáme žádný speciální nástroj pro správu agendy uchazečů o zaměstnání, proto budeme prozatím využívat nástroje pracovního portálu www.jobs.cz. Portál umožňuje sledovat počet oslovených zájemců, počet zájemců, kteří zareagovali, počty pozvaných k pohovoru a zamítnutých, včetně komunikace se zájemci. Vzhledem k vícezdrojovým možnostem doručení profilů zájemců o volnou pracovní pozici, je zatím velmi obtížné tento proces unifikovat. OTM-R toolkit není v této chvíli naší hlavní prioritou.