

OTM-R kontrolní list

Projekt: HR strategie rozvoje Univerzity Pardubice

Reg. číslo: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014620

Prosinec 2020



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
VLÁDĚ A TĚLOVÝCHOVY



UNIVERZITA
PARDUBICE

OTM-R kontrolní list					
	Otevřenost	Transparentnost	Měřitelnost	Odpověď:	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
OTM-R systém					
1. Publikovali jsme verzi našich zásad v oblasti OTM-R online (v národním jazyce a v angličtině)?	x	x	x	+/- Převážně ano	UPa se přihlásila k principům OTM-R politiky. Základní pravidla pro nábor AVP jsou nastavena v Řádu VŘ a zveřejněna na webových stránkách UPa. [https://www.upce.cz/rad-vyberoveho-rizeni] [https://www.upce.cz/en/rules-of-selection-procedure] Některé prvky OTM-R budou důsledněji zapracovány do Strategického záměru UPa 2021+ a Řádu VŘ a následně zveřejněny.
2. Máme interní příručku stanovující jasné postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pozic?	x	x	x	+/- Převážně ano	Základní pravidla nábory jsou zanesena v Řádu VŘ, ale pouze pro akademické pracovníky, nikoliv explicitně pro vědecké pracovníky. UPa plánuje vytvořit postupy podle Řádu výběrových řízení na obsazování míst akademických pracovníků analogicky pro nábor nových pracovníků na vědecké pozice.



3. Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTMR?	x	x	x	<i>+/- Převážně ano</i>	<p>Vedoucí pracovníci podílející se na náboru (děkani, tajemníci, vedoucí pracovišť, vědeckých týmů apod.) jsou obeznámeni se základními OTM-R principy.</p> <p>Informace o OTM-R politice a další postupy náboru pracovníků budou zahrnuty do systému adaptačního procesu těch AVP, kteří nově nastupují do vedoucích funkcí a účastní se výběrových řízení a náboru.</p>
4. Využíváme (dostatečně) nástroje enáboru?	x	x		<i>-/+ Částečně ano</i>	<p>Online nástroje se využívají v případě komunikace se zahraničními uchazeči.</p> <p>V rámci revize řádu VŘ budou zahrnuty a upřesněny možnosti a postupy e-náboru.</p>
5. Máme stanovený systém kontroly kvality pro OTM-R?	x	x	x	<i>-/+ Částečně ano</i>	<p>Kontrolní mechanismus vyplývá z Řádu VŘ a dalších vnitřních norem UPa. Jsou pořizovány a evidovány záznamy o výběrových řízeních. Jedním z úkolů zaměstnanců OPM účastnících se VŘ je monitorování dodržování OTM-R politiky při náboru.</p> <p>Dodržování OTM-R politiky náboru zajišťující transparentnost vůči všem uchazečům bude dle potřeby zařazeno do plánu pravidelných kontrol Referátu interního auditu a vyřizování stížností.</p>
6. Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty, aby se mohli přihlásit?	x	x	x	<i>-/+ Částečně ano</i>	<p>Dosavadní způsob zveřejňování volných pracovních pozic a náboru AVP je na webových stránkách UPa, s případným využitím externích portálů (v ojedinělých případech i Euraxessu) není dostatečný.</p> <p>Budou vytipovány další možnosti inzerování na dalších relevantních portálech oslovujících kvalifikované AVP.</p>



7. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	<i>-/+ Částečně ano</i>	<p>Dosavadní způsob zveřejňování volných pozic a nábory AVP na webových stránkách UPa, s případným využitím externích portálů (v ojedinělých případech i Euraxessu) není dostatečný.</p> <p>Inzerování nábory AVP bude rozšířeno na portál Euraxes.</p> <p>Budou vytipovány další možnosti inzerování na dalších relevantních portálech oslovujících kvalifikované AVP, zejména pak zahraniční vědce a pracovníky.</p> <p>Zveřejňování pracovních nabídek na univerzitních webových stránkách bude prováděno jak v českém, tak v anglickém jazyce.</p>
8. Je naše současná politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na (v současnosti) nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	<i>+/- Převážně ano</i>	<p>Kandidáti/ky nejsou posuzováni na základě pohlaví, věku, etnika. Při vyhodnocení vhodnosti kandidáta/ky je dbáno na posouzení jeho/jejich kvalifikace, kvalit, zkušeností, znalostí, mobility, výsledků tvůrčí práce apod.</p> <p>Současně je dle specifických podmínek dané pozice vyváženost např. genderová či zahraniční zkušenosti/původ monitorovány.</p>
9. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, jež poskytnou atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	x	x	x	<i>+/- Převážně ano</i>	<p>Svým zaměstnancům nabízí UPa velmi atraktivní pracovní nabídky, jak potvrdilo i provedené dotazníkové šetření. UPa vychází vstříc zaměstnancům bez rozdílu pohlaví, orientace, rasy, vyznání či věku. Pokud je to možné, UPa vždy dbá na udržení work-life balance u svých zaměstnanců.</p>



10. Máme dostatečné nástroje k monitorování toho, zda se o volné pracovní nabídky zajímají nejvhodnější výzkumní pracovníci?				<i>-/+ Částečně ano</i>	Nábor neprobíhá na UPa centrálně a každá fakulta si VŘ vyhodnocuje samostatně.
Inzertní a výběrová fáze					
11. Máme jasnou metodiku/ nebo formulář (např. EURAXESS) pro inzerci volných pozic?	x	x		<i>-/+ Částečně ano</i>	UPa nemá zavedenu jednotnou metodu zveřejňování volných pracovních pozic. Při aktualizaci Řádu výběrových řízení budou upřesněny i základní požadavky na postupy při inzerování volných pozic a jejich zveřejňování. V souvislosti s tím bude fakultám pro inzerování nabídnuta šablona/vzor s doporučeným obsahem informací ke zveřejnění.
12. Obsahují naše nabídky pracovních míst odkazy/reference na všechny prvky, které vyvstávají coby předpoklady v odpovídajícím oddíle sady nástrojů?	x	x		<i>-/+ Částečně ano</i>	Ne všechny pracovní nabídky pracovních míst obsahují doporučené prvky ze sady nástrojů (e-toolkit). Základní postupy budou sjednoceny celouniverzitními doporučeními pro implementaci na fakultách, v jejichž kompetenci je vypisování VŘ na nábor AVP. OPM zpracuje a poskytne pro nábor vzory pro inzerci obsahující základní náležitosti. Obdobné postupy budou analogicky využívány případně i při náboru THP.
13. Využíváme služby EURAXESS v plné míře, abychom zajistili, že naše volná pracovní místa v oblasti výzkumu zasáhnou nejširší skupinu?	x	x		<i>-/+ Částečně ano</i>	UPa ke zveřejnění pracovních nabídek portál Euraxess využívá ojedinele. UPa rozšíří inzerování náboru AVP na portál Euraxess a vytipuje možnosti inzerování pozic na obsazení míst AVP na dalších relevantních portálech oslovujících kvalifikované AVP, zejména pak zahraniční vědce a pracovníky.



14. Používáme další nástroje pro zveřejnění pracovních nabídek?	x	x		-/+ Částečně ano	Všechny volné pozice jsou zveřejněny na webových stránkách UPa v rubrice volných míst a na úředních deskách fakult. Případně jsou využívány některé pracovní portály (např. www.jobs.cz). V Řádu VŘ bude zpřesněna povinnost a způsob zveřejňování včetně uvedení inzerátu v českém i anglickém jazyce.
15. Zabezpečujeme uchazečům minimální administrativní zátěž?	x			++ ANO	Administrativní zatížení pro kandidáty v průběhu celého VŘ zmenšujeme pouze na předepsanou, legislativně nezbytnou dokumentaci k zahájení pracovního poměru a v souladu s GDPR.
Fáze hodnocení					
16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		x	x	+/- Převážně ano	Základní principy nábora a jmenování výběrových komisí vyplývají z Řádu VŘ. Při jeho aktualizaci budou upřesněna ustanovení týkající se jmenování výběrových komisí.
17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrových komisí?		x	x	+/- Převážně ano	Obecnou definici pravidel obsahuje Řád VŘ. Při ustavení děkan dle možností dbá na složení výběrových komisí i s ohledem na vyváženost rozložení genderu, věkové struktury a odborné způsobilosti jejich členů. Při aktualizaci Řádu VŘ budou upřesněna ustanovení týkající se jmenování výběrových komisí.
18. Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	+/- Převážně ano	V řádu VŘ nejsou explicitně zmínky o gender ani věkové diverzitě členů výběrových komisí ukotveny. Při ustavení komise děkan přihlíží primárně k odbornosti a kompetencím, nicméně dbá na složení výběrových komisí i s ohledem na vyváženost rozložení genderu, věkové struktury a další způsobilosti jejich členů.



					Tyto postupy vycházejí m.j. z ustanovení základního Etického kodexu UPa a Kodexu vztahujícího se na všechny VaVal činnosti. Při aktualizaci Řádu VŘ budou upřesněna ustanovení týkající se jmenování výběrových komisí i v této oblasti.
19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají posoudit "zásluhy" způsobem, který vede k výběru nejlepšího kandidáta?			x	+/- Převážně ano	V Řádu VŘ jsou popsány postupy při vyhlášení VŘ, stanovení požadavků na kvalifikaci (odborná způsobilost) kandidáta, které následně řádně ustavená, kvalifikovaná výběrová komise posuzuje.
Fáze pohovoru					
20. Informujeme všechny kandidáty na konci výběrového řízení?		x		++ ANO	Všichni kandidáti, kteří se do VŘ přihlásí, jsou o průběhu daného výběrového řízení informováni. Komunikační kanál ke kandidátům je vždy přizpůsoben podle kandidáta (interní/externí).
21. Poskytujeme účastníkům výběrového řízení přiměřenou zpětnou vazbu?		x		++ ANO	Všem kandidátům je poskytnuta zpětná vazba o výsledku výběrového řízení. Pokud si kandidát, který je přizván k osobnímu setkání, detailnější zpětnou vazbu vyžádá, je mu bez problémů poskytnuta.
22. Máme vhodný mechanismus podávání stížností?		x		+/- Převážně ano	Na UPa máme nastavený systém stížností v Pracovním řádu UPa. Pracovníci se mohou v případě stížnosti obrátit na odborovou organizaci, vedoucího – přímého nadřízeného, vedoucího oddělení řízení lidských zdrojů, vedoucího katedry, děkana fakulty nebo rektora (např. v případě etických záležitostí), případně prostřednictvím referátu interního auditu a podávání stížností. Externí uchazeči mají možnost podávat podněty a stížnosti na průběh VŘ dle svého uvážení.



					UPa má přesně nastavené mechanismy prošetření takových podání v souladu s obecně platnými právními předpisy. Z výběrového řízení se pořizuje zápis, který je uložen a pro případné kontrolní šetření je k dispozici.
Celkové vyhodnocení					
23. Je v současnosti implementován systém, který vyhodnocuje, zda OTM-R splňuje/naplnuje své cíle?				<i>+/- Převážně ano</i>	<p>Naplňování OTM-R politiky je základním předpokladem pro rozvoj lidských zdrojů UPa ve vědě a výzkumu podmiňujících rozvoj a kvalitu všech tvůrčích činností UPa a jejich fakult.</p> <p>Základní cíle zajištění rozvoje kvalitní VaVal jsou dány Strategickým plánem rozvoje UPa, jejichž naplňování je pravidelně ročně na úrovni univerzity i fakult vyhodnocováno.</p> <p>Problematikou a vyhodnocením rozvoje a zajištění lidských zdrojů ve výzkumu se rovněž (na základě předložených dlouhodobých exaktních dat) zabýval i Mezinárodní evaluační panel v rámci cyklického pětiletého hodnocení vědy a výzkumu na UPa v září 2020. Závěry tohoto evaluačního šetření budou zohledněny v rámci přípravy strategických dokumentů UPa pro období 2021+. Naplňování těchto strategií bude detailně prověřováno v rámci dalšího pětiletého evaluačního cyklu VaVal aktivit UPa.</p>

