

## Univerzita Pardubice (UPCE)

### HR Strategie pro výzkumné pracovníky (HRS4R)

#### **POLITIKA OTEVŘENÉHO A TRANSPARENTNÍHO PŘIJÍMÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ (OTM-R) UNIVERZITY PARDUBICE.**

Univerzita Pardubice (dále jen „UPCE“) se 18. 12. 2019 přihlásila k evropským standardům rozvoje lidských zdrojů ukotvených v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky (dále jen „Charta“) a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen „Kodex“). Na základě vyjádření Evropské komise z 6. 10. 2021 UPCE splnila požadavky k získání ocenění HR Excellence in Research Award (dále jen „HR Award“), čímž se zavázala mj. k neustálému zkvalitňování postupů a chování při přijímání nových výzkumných pracovníků a pracovníc a dalších skupin zaměstnanců.

Přijímání nových zaměstnanců a zaměstnankyň (dále jen „zaměstnanců“) se na UPCE řídí zejména pravidly stanovenými v Řádu výběrového řízení Univerzity Pardubice v souladu s § 77 odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Dalšími dokumenty, které jsou při přijímacím procesu relevantní jsou zejména:

- Vnitřní mzdový předpis Univerzity Pardubice,
- Směrnice č. 4/2020, Pracovní řád Univerzity Pardubice, ve znění dodatku č. 1 a 2,
- Kolektivní smlouva ve znění dodatku č. 1, 2 a 3.

#### **Základní principy OTM-R (Open, Transparent, Merit-based Recruitment) na Univerzitě Pardubice:**

##### 1) Otevřenost

UPCE zveřejňuje informace o volných pracovních místech jak na své úřední desce, tak na webových stránkách univerzity ([www.upce.cz](http://www.upce.cz)). Pokud to charakter a typ volného místa vyžaduje, jsou využity portály s celorepublikovým dosahem, např. [jobs.cz](http://jobs.cz). Pokud se jedná o pozici akademického či vědeckého pracovníka a pracovníce a je-li to v rámci kontextu relevantní, jsou volné pracovní pozice zveřejňovány též v anglickém jazyce a na mezinárodních portálech, např. [Euraxess](http://Euraxess).

##### 2) Transparentnost

Proces výběru nových zaměstnanců je pro přehlednost maximálně zjednodušen. Popis tohoto procesu je zveřejněn na webových stránkách univerzity, čímž je zpřístupněn jak uchazečům a uchazečkám (dále jen „uchazečům“) z vnějšího prostředí univerzity, tak zaměstnancům UPCE. Uchazeči jsou informováni o případných změnách ve výběrovém řízení, které by se jich týkalo. Zároveň jsou všichni, kdo se účastní výběrového řízení, vyrozuměni o výsledku výběrového řízení.

##### 3) Ocenění přínosu

U uchazečů se přínos vždy posuzuje na základě jejich odborné kvalifikace, předchozích výsledků, dosavadních zkušeností, znalostí, dovedností a potenciálu jejich rozvoje, případně na základě charakterových vlastností. Vždy je kladen nejvyšší důraz na to, aby volné pracovní místo bylo obsazeno nejvhodnějším uchazečem, bez ohledu na pohlaví, věk, etnikum či jinou diskriminační skutečnost.

#### **OTM-R politika je na UPCE uplatňována ve všech fázích výběrového a přijímacího procesu:**

##### 1) Zveřejnění volného pracovního místa a informace v něm poskytnuté

Na základě otevřenosti a transparentnosti procesů spojených s přijímáním nových zaměstnanců UPCE zveřejňuje veškeré dostupné informace tak, aby byla zajištěna jejich srozumitelnost potenciálním uchazečům. Volné pracovní pozice jsou vždy zveřejněny minimálně na úřední desce a webových stránkách UPCE. Zveřejněná nabídka (případně odkaz na webové stránky univerzity) obsahuje:

- označení vyhlášovatele,
- druh práce, případně označení pracovního místa, pracoviště a místo výkonu práce,
- popis pracovního místa,
- délku stanovené týdenní pracovní doby a délku trvání pracovního poměru,
- požadované kvalifikační požadavky a další předpoklady pro jeho obsazení,
- předpokládaný nebo požadovaný den nástupu do práce,
- výčet požadovaných dokladů od uchazeče,
- termín, způsob, formu a místo pro podání přihlášky a požadovaných dokladů od uchazeče,
- případně možnost kariérního růstu.

V zájmu otevřenosti by měla být většina obsazovaných pracovních míst, zejména na akademické a vědecké pracovní pozice, zveřejněna v českém i anglickém jazyce. V případě, že je volné pracovní místo zveřejněno i v anglickém jazyce, doporučuje se inzerát zveřejnit na mezinárodně využívaných portálech, např. Euraxess.

## 2) Hodnocení a výběrový proces

Sestavení výběrové komise musí být vždy transparentní. Při sestavování komise dbá vyhlášovatel na vysokou odbornou způsobilost členů komise v návaznosti na obsazované pracovní pozice, a na jejich morální bezúhonnost. Dále usiluje o genderovou a věkovou vyváženost členů komise. Rozhodování členů komise musí být nezávislé a založeno na objektivních základech, bez vlivu osobních preferencí.

V rámci posuzování vhodnosti uchazečů je zvažována úroveň i délka jejich pracovních zkušeností, pracovní výsledky a také celoživotní profesní rozvoj. Zároveň jsou brány v potaz další skutečnosti, jako naplňování třetí role ve společnosti a zkušenosti mimo výzkumné aktivity a zkušenosti získané mezinárodní mobilitou.

## 3) Vyhodnocení a uzavření výběrového řízení

Všem zúčastněným a zapojeným uchazečům je sdělen výsledek konkrétního výběrového řízení.

Pokud si uchazeč vyžádá zpětnou vazbu ke své účasti ve výběrovém řízení, jsou mu tyto informace poskytnuty na základě lhůt stanovených Řádem výběrového řízení UPCE.