



Postupy nábory a výběru vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů

Obsah

Článek 1. Obecná část.....	2
Oddíl 1.1 Účel	2
Oddíl 1.2 Pojmy.....	2
Článek 2. Způsoby obsazování míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů	3
Oddíl 2.1 Obsazování pracovních míst doktorandů	3
Oddíl 2.2 Obsazování pracovních míst ostatních vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů	3
Oddíl 2.3 Zvláštní případy	3
Článek 3. Vyhlášení výběrového řízení	3
Oddíl 3.1 Vyhlášení výběrového řízení a jmenování výběrové komise.....	3
Oddíl 3.2 Zveřejňování nabídek volných pracovních míst.....	3
Oddíl 3.3 Náležitosti nabídky volného pracovního místa	4
Oddíl 3.4 Požadavky na pracovní místo	4
Oddíl 3.5 Dokumenty požadované od uchazečů.....	4
Oddíl 3.6 Další ustanovení	5
Článek 4. Výběrová komise.....	5
Oddíl 4.1 Postavení výběrové komise	5
Oddíl 4.2 Složení výběrové komise	5
Oddíl 4.3 Konflikt zájmů.....	6
Článek 5. Postup výběru mezi uchazeči.....	6
Oddíl 5.1 Základní principy výběru.....	6
Oddíl 5.2 Výběr mezi uchazeči	7
Oddíl 5.3 Zápis o provedení výběru mezi uchazeči	7
Oddíl 5.4 Zvláštní případy	8



Článek 6.	Poskytování informací uchazečům a ochrana osobních údajů	8
Oddíl 6.1	Informace poskytované uchazečům	8
Oddíl 6.2	Ochrana osobních údajů uchazečů.....	8
Článek 7.	Zajištění kvality procesu náboru a výběru	8
Článek 8.	Řešení stížností.....	9
Článek 9.	Závěrečná ustanovení	9

Článek 1. Obecná část

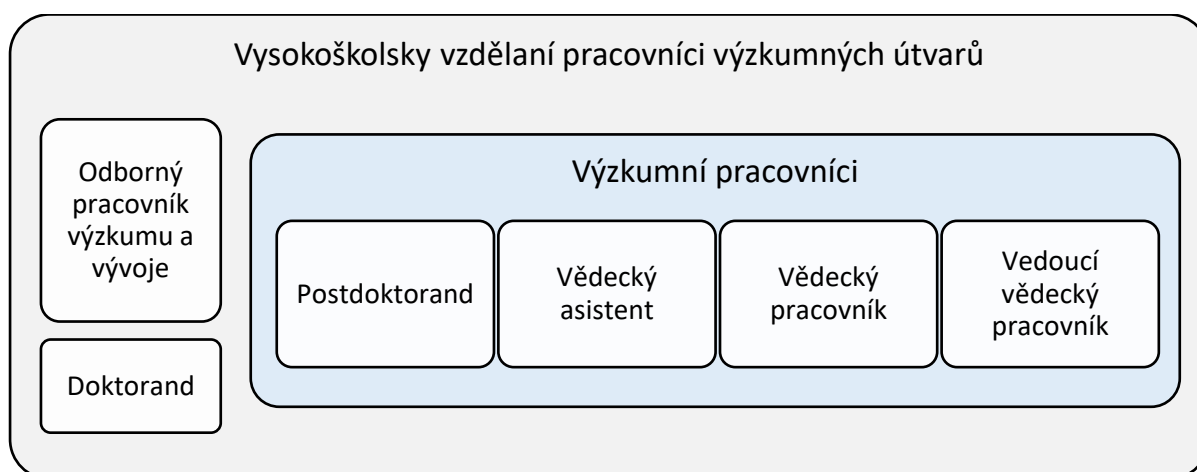
Oddíl 1.1 Účel

Tento vnitřní předpis stanovuje postupy náboru a výběru vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů do kvalifikačních stupňů definovaných [Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#) založeného na principech otevřenosti, transparentnosti a zohlednění zásluh. Současně upřesňuje ustanovení článku 51 [Stanov Akademie věd ČR](#), který stanovuje podmínky obsazování míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů pracovišť Akademie věd ČR.

Ústav termomechaniky AV ČR (dále jen „ústav“) usiluje o soustavné zvyšování kvality svého výzkumu v mezinárodním měřítku prostřednictvím zvyšování kvality pracovní síly ve výzkumných útvarech. Za tímto účelem sladuje své postupy náboru a výběru pracovníků s požadavky [Evropské charty výzkumných pracovníků a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#), které tvoří rámec pro vytvoření standardních podmínek otevřeného náboru pracovníků v mezinárodním měřítku.

Oddíl 1.2 Pojmy

Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů jsou definováni jako všichni vysokoškolsky vzdělaní pracovníci zařazení do některého z kvalifikačních stupňů dle čl. II [Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#).





Článek 2. Způsoby obsazování míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů

Oddíl 2.1 Obsazování pracovních míst doktorandů

Účelem obsazení pracovních míst s kvalifikačním stupněm *doktorand* je vědecká výchova a vzdělávání studentů postgraduálního studia. Výběr uchazečů o pracovní místo *doktoranda* provádí komise pro doktorské studium, která je zřízena organizačním řádem ústavu jako poradní orgán ředitele. O přijetí uchazečů o pracovní místo *doktoranda* rozhoduje ředitel ústavu na základě doporučení komise pro doktorské studium.

Oddíl 2.2 Obsazování pracovních míst ostatních vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů

Volná pracovní místa vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů s jiným kvalifikačním stupněm než *doktorand* jsou obsazována na základě výběrového řízení vyhlášeného ředitelem ústavu, s výjimkou případů uvedených v oddílu 2.3 tohoto předpisu.

Oddíl 2.3 Zvláštní případy

Ředitel ústavu může obsadit pracovní místo vysokoškolsky vzdělaného pracovníka výzkumného útvaru jmenováním v následujících případech:

- i) Pracovní místo je obsazeno na základě výběrového řízení, které se řídí podle smluvních podmínek projektu výzkumu, vývoje a inovací, jehož je ústav příjemcem.
- ii) Pracovní místo je otevřeno na omezenou dobu vázanou na realizaci projektu výzkumu, vývoje a inovací, jehož je ústav příjemcem, a nepředpokládá se, že by po uplynutí této doby došlo k prodloužení pracovního vztahu.
- iii) Pracovní místo je určeno k obsazení pracovníkem, který byl uveden jmenovitě v návrhu projektu předloženého do veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích a jehož kvalifikační předpoklady uvedené v návrhu projektu byly předmětem hodnocení kvality návrhu projektu.

Článek 3. Vyhlášení výběrového řízení

Oddíl 3.1 Vyhlášení výběrového řízení a jmenování výběrové komise

Výběrové řízení vyhláší ředitel ústavu veřejně. Současně s vyhlášením jmenuje výběrovou komisi v souladu s článkem 4 tohoto předpisu.

Oddíl 3.2 Zveřejňování nabídek volných pracovních míst

Volná pracovní místa, která mají být obsazena výběrovým řízením, musí být zveřejněna na webových stránkách ústavu a podle potřeby a charakteru pracovního místa také dalšími způsoby¹.

¹ Zejména na webových stránkách AV ČR a webové stránce Euraxess.



V zájmu maximální otevřenosti se volná pracovní místa zveřejňují v českém i anglickém jazyce. V případech, kdy je součástí odůvodněných kvalifikačních požadavků na uchazeče znalost českého jazyka, lze od zveřejnění v anglickém jazyce upustit.

Volné pracovní místo musí být zveřejněno nejméně 21 kalendářních dnů před datem uzávěrky pro podávání přihlášek do výběrového řízení na obsazení příslušného pracovního místa.

Oddíl 3.3 Náležitosti nabídky volného pracovního místa

Nabídka volného pracovního místa musí mít tyto náležitosti:

- i) Název pracovního místa.
- ii) Datum vyhlášení výběrového řízení.
- iii) Datum uzávěrky pro podávání přihlášek.
- iv) Druh pracovní smlouvy, zejména její trvání a velikost pracovního úvazku.
- v) Popis požadovaných znalostí a dovedností (kritéria výběru).
- vi) Způsob podávání přihlášek a požadované dokumenty.
- vii) Informace o procesu výběru uchazečů, pracovních podmínkách a možnostech kariérního růstu².
- viii) Informace o zásadách ochrany osobních údajů uchazečů.

Dále se s ohledem na potřeby a charakter pracovního místa doporučuje uvést v nabídce tyto další náležitosti:

- ix) Složení výběrové komise a stručné informace o jejích členech³.
- x) Předpokládané místo výkonu práce.
- xi) Předpokládané datum nástupu do zaměstnání.
- xii) Náplň práce.
- xiii) Informace o způsobu odměňování.

Oddíl 3.4 Požadavky na pracovní místo

Kvalifikační, odborné a jiné požadavky na pracovní místo musí být popsány tak, aby nebyly diskriminační a jasně stanovovaly minimální požadovanou kvalifikaci a upřednostňovanou kvalifikaci. V zájmu zajištění dostatečného počtu uchazečů je třeba dbát na to, aby požadavky nebyly příliš specifické. Požadavky nesmí být formulovány tak, aby neodůvodněným způsobem zvýhodňovaly určité uchazeče.

Doporučuje se volit jazyk popisu požadavků na pracovní místo tak, aby neobsahoval genderovou předpojatost⁴.

Oddíl 3.5 Dokumenty požadované od uchazečů

V zájmu minimalizace administrativní zátěže uchazečů se během výběrového řízení požadují od uchazečů pouze nejnútnejší dokumenty a informace, přičemž výběrová komise rozhodne, jaké dokumenty bude vyžadovat a v jaké fázi výběrového řízení. Nejčastější požadované dokumenty a informace jsou tyto:

- i) Profesní životopis strukturovaný podle požadavků výběrového řízení.

² Například uvedením odkazu na webové stránky ústavu obsahující příslušné informace.

³ Například uvedením odkazu na stránky s odbornými životopisy členů komise.

⁴ K odstranění genderové předpojatosti z textu pracovní nabídky lze například využít online nástroje.



- ii) Kopie dokladů o udělení akademických titulů nebo vědeckých hodností, případně dokladů o uznání dosaženého vzdělání ze zahraničí⁵.
- iii) Podle potřeby další dokumenty, jako je motivační dopis, doporučující dopisy nebo vědecké publikace.

Oddíl 3.6 Další ustanovení

Výběrová řízení jsou otevřena i zaměstnancům ústavu. Vyhlášení výběrového řízení sdělí ústav také svým zaměstnancům interními komunikačními cestami.

Článek 4. Výběrová komise

Oddíl 4.1 Postavení výběrové komise

Výběrová komise je poradní orgán ředitele ústavu. Výběrovou komisi jmenuje ředitel podle potřeb výběrového řízení a s přihlédnutím k požadavkům v oddílu 4.2 tohoto předpisu. V souladu se [Stanovami Akademie věd ČR](#) nemá výběrová komise rozhodovací pravomoc. Úlohou výběrové komise je provést výběr mezi uchazeči a doporučit řediteli uchazeče k přijetí do pracovního poměru na základě zápisu o provedení výběru mezi uchazeči.

Oddíl 4.2 Složení výběrové komise

Tento oddíl stanovuje postup sestavení výběrové komise pro výběr mezi uchazeči o místo vysokoškolsky vzdělaného pracovníka výzkumného útvaru s kvalifikačním stupněm jiným než *doktorand*.

Výběrová komise má nejméně tři členy. Pokud se činnosti výběrové komise účastní ředitel ústavu, započítává se do minimálního požadovaného počtu členů. Při sestavování výběrové komise je třeba v maximální možné míře zohlednit následující požadavky:

- i) Nejméně jeden člen výběrové komise by měl mít potřebné znalosti k posouzení odborných kvalit uchazečů na základě kvalifikačních požadavků na pracovní místo. Takový člen musí mít akademické kompetence minimálně na úrovni odpovídající požadavkům na obsazované pracovní místo. Pro tento účel může ředitel ústavu jmenovat členem komise i externího odborníka.
- ii) Nejméně jeden člen výběrové komise by měl být zaměstnancem ústavu, který je v linii nadřízených pracovníků obsazovaného pracovního místa.
- iii) Nejméně jeden člen výběrové komise by měl být zaměstnanec ústavu, který je obeznámený s doporučenými postupy nábory a výběru zaměstnanců ústavu a který bude dohlížet na kvalitu procesu výběru uchazečů.
- iv) V případě výběrového řízení na pracovní místo s kvalifikačním stupněm *vedoucí vědecký pracovník* se doporučuje, aby byl členem výběrové komise externí odborník.
- v) Při sestavování výběrové komise je třeba usilovat o genderové vyvážení jejích členů.

⁵ V souladu s postupem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR pro uznávání akademické kvalifikace.



Oddíl 4.3 Konflikt zájmů

V případě, že je některý člen komise v konfliktu zájmů vůči některému z uchazečů, je povinen informovat o této skutečnosti ředitele a v procesu výběru se nebude přihlížet k hodnocení příslušného uchazeče takovým členem komise. Za konflikt zájmů se považují zejména rodinné a osobní vazby člena komise na uchazeče a současný nebo minulý profesní vztah, který by mohl ovlivnit úsudek člena komise.

Článek 5. Postup výběru mezi uchazeči

Oddíl 5.1 Základní principy výběru

Při výběru mezi uchazeči se výběrové komise uvedené v čl. 3 tohoto předpisu řídí relevantními principy [Evropské charty výzkumných pracovníků a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#). Zvláštní důraz je kladen zejména na tyto principy:

- i) **Princip nediskriminace.** V rámci celého výběrového řízení je zakázána přímá i nepřímá diskriminace⁶ z důvodu pohlaví, těhotenství nebo rodičovství, sexuální orientace a pohlavní identifikace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, jazyka, zdravotního postižení, věku, náboženského vyznání, víry či světového názoru, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.
- ii) **Princip uznání profesní dráhy.** Výběrová komise zohlední výsledky dosažené uchazeči v celém průběhu jejich profesní dráhy včetně relevantní kariéry mimo akademické prostředí.
- iii) **Princip uznání hodnoty mobility.** Výběrová komise zohlední zeměpisnou, meziodvětvovou, mezioborovou a případně virtuální⁷ mobilitu uchazečů jako důležitý prostředek prohlubování vědeckých znalostí a profesního rozvoje uchazeče, a to v celém průběhu kariéry uchazeče.
- iv) **Princip rovných příležitostí.** Výběrová komise uplatní princip rovných příležitostí během celého procesu výběrového řízení, aniž by byl tento princip upřednostněn před kritérii založenými na kvalitě a schopnostech uchazečů.
- v) **Princip transparentnosti.** Uchazeči jsou předem informováni o odborných a jiných požadavcích na pracovní místo (kritéria výběru), podmínkách výběru (např. informace o procesu výběru podle oddílu 2.3 tohoto předpisu) a možnostech kariérního růstu (kariérní řád). Uchazeči jsou informováni o změnách výběrového řízení a po jeho skončení jsou informováni o výsledku jejich přihlášky. Na požádání jsou uchazeči seznámeni s hodnocením jejich přihlášky výběrovou komisí.
- vi) **Princip uznání zásluh.** Výběrová komise zohlední celkovou praxi uchazečů a vedle odborných schopností posoudí i tvořivost, schopnost samostatné odborné práce a ostatní dovednosti uchazeče vztahující se k náplni práce.

Kromě odborných schopností zhodnotí výběrová komise také osobnostní předpoklady uchazečů pro dané pracovní místo, potenciál dalšího rozvoje uchazečů a podle potřeby také manažerské zkušenosti

⁶ Zákon 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

⁷ Spolupráce na dálku prostřednictvím elektronické sítě.



uchazečů. Výběrová komise přihlíží ke strategii personálního rozvoje výzkumného útvaru, do něhož má být pracovník přijat.

Oddíl 5.2 Výběr mezi uchazeči

Při výběru mezi uchazeči postupuje výběrová komise metodicky a využívá všechny nebo některé následující kroky výběru v závislosti na počtu uchazečů a potřebách výběrového řízení:

- i) **Kontrola úplnosti přihlášek.** Pokud přihláška neobsahuje požadované náležitosti, je uchazeč vyzván k jejich doplnění. Pokud uchazeč neposkytne výběrové komisi chybějící náležitosti ve stanovené lhůtě, je jeho přihláška z výběrového řízení vyřazena.
- ii) **Předběžná kontrola (pre-screening) přihlášek.** Účelem tohoto kroku je vyřadit uchazeče, kteří nespĺňují minimální požadavky na pracovní místo a kteří nejsou způsobilí k účasti na výběrovém řízení z důvodu aktuálně platných sankcí uvalených na určité země nebo osoby. Současně je účelem tohoto kroku předběžně ověřit akademickou kvalifikaci uchazečů ze zahraničí⁸.
- iii) **Vyhodnocení míry splnění požadavků na pracovní místo (kritérií výběru).** Účelem tohoto kroku je stanovení pořadí uchazečů podle kvality jejich přihlášky na základě informací poskytnutých uchazeči. V průběhu tohoto kroku může výběrová komise požádat uchazeče o poskytnutí doplňujících informací.
- iv) **Pohovor.** Nejlépe kvalifikovaní uchazeči mohou být přizváni k pohovoru⁹. Účelem pohovoru je stanovit konečné pořadí nejlepších přihlášek. Pohovoru se musí účastnit alespoň dva členové výběrové komise. Čas pohovoru se doporučuje volit tak, aby nedošlo k nepřímé diskriminaci znevýhodněním některých uchazečů¹⁰.
- v) **Vyžádání doporučujících dopisů.** Účelem tohoto kroku je získat nezávislé hodnocení kvality uchazečů. V případě, že uchazeč doporučí osoby, které by měly poskytnout doporučující dopis, pokusí se výběrová komise ověřit z veřejně dostupných informací vztah uchazeče k osobě poskytující doporučující dopis. Doporučuje se, aby se výběrová komise pokusila získat doporučující dopis přímo od takové osoby. V případě, že uchazeč požádá, aby výběrová komise nezjišťovala informace od jeho současného nebo předchozího zaměstnavatele, ale výběrová komise se přesto rozhodne takové informace získat, bude o této skutečnosti uchazeč informován.

Oddíl 5.3 Zápis o provedení výběru mezi uchazeči

Výběrová komise stanoví pořadí uchazečů na základě míry splnění kvalifikačních, odborných a jiných požadavků na pracovní místo a doporučí uchazeče k přijetí do pracovního poměru. O těchto skutečnostech zhotoví zápis, který předloží řediteli ústavu. Výběrová komise po nezbytnou dobu archivuje záznamy o hodnocení uchazečů, aby bylo možno na jejich základě seznámit uchazeče s kvalitou jejich přihlášek. Při archivaci jakýchkoliv osobních údajů uchazečů v souvislosti s archivací záznamů o hodnocení uchazečů dbá ústav na dodržování zásad ochrany osobních údajů podle oddílu 6.2 tohoto předpisu.

⁸ Například s využitím služeb sítě národních center pro uznávání akademické kvalifikace ERIC-NARIC.

⁹ Pohovor může být veden i distančně.

¹⁰ Zejména s ohledem na potřeby péče uchazečů – rodičů o nezletilé děti nebo časový posun v případě zahraničních uchazečů.



Ředitel pracoviště rozhodne na základě zápisu o provedení výběru mezi uchazeči o přijetí nového pracovníka, o jeho zařazení do kvalifikačního stupně a určení náplně práce a sjedná s ním mzdu a délku trvání pracovní smlouvy.

Oddíl 5.4 Zvláštní případy

V případě, že v ukončeném výběrovém řízení nebyl přijat žádný uchazeč, může být nabídka pracovního místa znovu zveřejněna.

V případě, že uchazeč vybraný ředitelem k přijetí do pracovního poměru nepřijme nabídku pracovního místa nebo nenastoupí do pracovního poměru, může ředitel rozhodnout o postoupení nabídky dalšímu uchazeči v pořadí.

V případě výběrového řízení na pracovní místo s kvalifikačním stupněm *vedoucí vědecký pracovník* je nezbytné zajistit splnění čl. VI odst. 2 [Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#).

Článek 6. Poskytování informací uchazečům a ochrana osobních údajů

Oddíl 6.1 Informace poskytované uchazečům

Všem uchazečům musí být v průběhu výběrového řízení poskytovány transparentním způsobem stejné informace o pracovní nabídce. Uchazeči jsou informováni o zásadních změnách ve výběrovém řízení a po skončení výběrového řízení jsou informováni o výsledku jejich přihlášky.

Oddíl 6.2 Ochrana osobních údajů uchazečů

Osobní údaje všech uchazečů o pracovní místo v ústavu jsou zpracovány na základě souhlasu se zpracováním osobních údajů dle 6 odst. 1 písm. a) obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), a to pro účely konkrétního náboru nebo výběrového řízení. Osobní údaje uchazečů budou zpracovávány pouze v nezbytném rozsahu a pouze po dobu trvání náboru nebo výběrového řízení na dané pracovní místo. Osobní údaje uchazečů nebudou bez souhlasu uchazečů předávány třetím osobám.

Uchazeči budou seznámeni se zásadami ochrany osobních údajů a svůj souhlas s nimi musí vyjádřit ještě před poskytnutím svých osobních údajů v průběhu procesu náboru nebo výběrového řízení.

Článek 7. Zajištění kvality procesu náboru a výběru

Kvalita procesu náboru a výběru vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů je zajištěna následujícími opatřeními:

- i) členové výběrové komise jsou obeznámeni s doporučenými postupy náboru a výběru podle tohoto vnitřního procesu a dohlíží na jejich zachování, zejména na zachování základních principů výběru mezi uchazeči uvedených v oddílu 5.1.



- ii) Pro proces náboru a výběru je k dispozici soubor nástrojů, které usnadňují dodržování postupů uvedených v tomto předpisu, zejména elektronický formulář žádosti o obsazení pracovního místa, šablony inzerátů pracovních nabídek v českém a anglickém jazyce, soubor šablon pro e-mailovou komunikaci s uchazeči, šablona pro hodnocení uchazečů, doporučení pro vedení pohovorů, pokyny k zajišťování relevantních principů [Evropské charty výzkumných pracovníků](#) a [Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#), pokyny k ověřování akademické kvalifikace uchazečů a další. Tyto nástroje jsou k dispozici ve vnitřní informační síti ústavu (intranetu) a jsou průběžně aktualizovány.

Článek 8. Řešení stížností

S ohledem na postavení výběrových komisí definované v oddílu 4.1 tohoto předpisu a pravomoc ředitele ústavu rozhodovat o přijetí uchazečů v souladu se [Stanovami Akademie věd ČR](#) řeší stížnosti na průběh procesu výběru mezi uchazeči ředitel ústavu.

Článek 9. Závěrečná ustanovení

Vztahy neupravené tímto vnitřním předpisem se řídí příslušnými interními předpisy AV ČR¹¹ a právním řádem České republiky.

Tento vnitřní předpis nabývá platnosti a účinnosti dnem 1. března 2023.

V Praze dne 16. února 2023

doc. Ing. Miroslav Chomát, CSc.
ředitel ústavu

¹¹ Zejména Stanovami Akademie věd ČR a Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR.