

Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.

Otevřený a transparentní nábor a výběr zaměstnanců

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Otevřený a transparentní nábor a výběr zaměstnanců

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s. (dále jen MVŠO) se v roce 2020 přihlásila k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a ke Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. V říjnu 2020 pak získala prestižní ocenění HR Excellence in Research Award (HR Award). MVŠO tak implementovala do Strategie řízení lidských zdrojů zásady, které jsou v souladu s rozvojem Evropského výzkumného prostoru, s volným pohybem výzkumných pracovníků, se zásadou rovných příležitostí v prostředí výzkumných institucí, s podporou mobility a spolupráce a se zatraktivněním kariéry v oblasti vědy a výzkumu.

1. Postup náboru a výběru zaměstnanců je stanoven v Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků, který je registrován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.
2. Pracovníků se týkají navazující směrnice a metodické dokumenty:
 - a. Kariérní řád,
 - b. Etický kodex,
 - c. Metodika Welcome Office,
 - d. Pracovní řád,
 - e. Směrnice pro vznik a ukončení pracovního poměru,
 - f. Základní informace pro pracovníky,
 - g. Směrnice pro hodnocení a odměňování pracovníků.
3. Tyto směrnice a dokumenty jsou k dispozici na webových stránkách školy.
4. Nově nastupující zaměstnanci jsou se směrnicemi a dokumenty před nástupem podrobně seznámeni.
5. Všechny fáze výběrového a přijímacího procesu 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 webových stránkách školy, profesních portálech, sociálních sítích, nabídky na akademické pozice také na portále EURAXESS. Inzeráty na akademické pozice jsou zveřejňovány i v anglickém jazyce. Inzeráty jsou zveřejňovány genderově neutrálně. Při výběru nových pracovníků není rozhodující pohlaví, věk, rasa, národnost, víra, světový názor, sexuální orientace, fyzický handicap, sociální původ ani majetkové poměry.
 - b. **Transparentnost** – všechny dokumenty týkající se výběrového řízení jsou k dispozici na webových stránkách školy pro všechny potenciální uchazeče. Každý kandidát je předem seznámen s harmonogramem a kritérii výběru. Všichni kandidáti jsou také informováni o výsledku výběrového řízení.

- c. **Oceňování přínosu** – při výběrovém řízení oceňujeme přínos – předchozí zkušenosti, výsledky i možný potenciál. Výběrem pracovníků na základě přínosu se snažíme, aby každé pracovní místo bylo obsazeno tím nejvhodnějším kandidátem.
6. Za proces náboru a výběru zaměstnanců zodpovídá personálně-ekonomický ředitel.
 7. Nakládání s veškerými dokumenty z výběrového řízení se řídí nařízením Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů.
 8. V rámci snižování administrativní zátěže jsou veškeré dokumenty požadovány pouze elektronicky (e-mail, datová schránka). Dokumenty nemusí být opatřeny elektronickým podpisem. Originály potřebných dokumentů jsou vyžadovány až od uchazečů, kteří budou nastupovat do zaměstnání.
 9. Vybraní uchazeči jsou pozváni na výběrové řízení a je jim sděleno, jak toto řízení bude probíhat. Uchazeči, kteří nebyli vybráni jsou o této skutečnosti informováni.
 10. V odůvodněných případech, např. velká vzdálenost, fyzické omezení, je možné vést pohovor prostřednictvím on-line komunikace.
 11. Výběrového pohovoru se vždy účastní personálně-ekonomický ředitel, příslušný manažer, personalista a případně další relevantní pracovník.
 12. Uchazeči jsou předem informováni o složení výběrové komise a průběhu výběrového pohovoru.
 13. Hodnocení uchazečů je transparentní. Uchazeči nejsou znevýhodňováni z důvodu pohlaví, věku, státní příslušnosti aj.
 14. Uchazeči jsou posuzováni především dle:
 - a. úrovně a množství zkušeností a pracovních výsledků
 - b. zaměření na celoživotní profesní rozvoj
 - c. výzkumných zkušeností
 - d. zkušeností v nevýzkumných aktivitách (tzv. 3. role)
 - e. zkušeností s mobilitou i virtuální mobilitou.
 15. Změny v kariéře (interdisciplinární i intersektorové) nebo přestávky v kariéře (např. rodičovská dovolená) nejsou hodnoceny negativně, ale jsou považovány za vývoj kariéry a za potenciálně cennou zkušenost.
 16. Všichni uchazeči jsou informováni o výsledku výběrového řízení. V případě, že neúspěšní uchazeči požadují zpětnou vazbu, je jim poskytnuta.