MVŠO

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.

Otevřený a transparentní nábor a výběr zaměstnanců

(**O**pen, **T**ransparent and **M**erit-based **R**ecruitment)

Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.

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 Moravské vysoké školy Olomouc,
    c. Metodika Welcome Office,
    d. Pracovní řád,
    e. Směrnice pro vznik a ukončení pracovního poměru,
    f. Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků,
    g. Základní informace pro pracovníky,
    h. 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 informování 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. osobnostních charakterových předpokladů
    e. zkušeností v nevýzkumných aktivitách (tzv. 3. role)
    f. 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. Rozhodnutí o přijetí schvaluje statutární ředitel na návrh výběrové komise.
17. Všichni uchazeči jsou informováni o výsledku výběrového řízení. V případě, že neúspěšní uchazeči požadují zpětnou vazbu, je jim poskytnuta.