

	Odpověď: +/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Navrhované indikátory (nebo forma měření)
OTM-R systém		
Zveřejnili jsme verzi naší OTM-R politiky online (v národním jazyce a v angličtině?)	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Naše instituce v současnosti nedisponuje formálně přijatou politikou OTM-R. Každý pracovní inzerát obsahuje konkrétní informace vztahující se k dané pracovní pozici. Problematika související s obsazováním pracovních míst je upravena především směrnicí č. 1, o přijímání nových pracovníků do pracovního poměru ze dne 2. 1. 2008 (naposledy aktualizovanou v lednu 2024) a dále Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů ÚMCH ze dne 21. 12. 2007, který dosud nebyl aktualizován a který navazuje na Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Oba uvedené interní předpisy ÚMCH jsou dostupné jen v českém jazyce a jsou dostupné pouze na vnitřním webu, k němuž mají přístup pouze zaměstnanci. Cílem je formální přijetí politiky OTM-R ústavem a uvedení informace na webových stránkách. Cílem je aktualizace vnitřních směrnic souvisejících s náborem zaměstnanců. Cílem je překlad všech relevantních interních dokumentů do anglického jazyka.
Máte interní příručku stanovující jasné postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pozic?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	V současnosti nemáme jednotnou interní příručku, která by komplexně upravovala postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pracovních pozic. Proces přijímání nových zaměstnanců je upraven směrnicí č. 1, která obsahuje závazná pravidla pro vyhlášení výběrových řízení, jmenování komisí, administrativní postupy a rozhodování o přijetí uchazečů. Tato směrnice je však dostupná pouze interně a není doplněna přehlednými návody či metodickými doporučeními, které by usnadnily její aplikaci. Do budoucna plánujeme vytvoření srozumitelného metodického manuálu, který by sjednotil náborové postupy, zohlednil principy OTM-R a byl využitelný napříč pozicemi i útvary. Aktualizovaná směrnice č. 1 i uvedený manuál budou zohledňovat také nová interní pravidla pro výběr uchazečů pro jednotlivé vědecké pozice R1 – R4. Cílem je vytvoření metodického pokynu obsahujícího doporučené postupy pro výběr zaměstnanců na jednotlivé pozice včetně pravidel pro složení výběrových komisí pro jednotlivé skupiny (R1-R4) výzkumných pracovníků.
Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Ne, účastníci výběrového řízení aktuálně neprocházejí systematickým školením v oblasti OTM-R. Výběrových řízení se vždy účastní alespoň tři osoby, jednou z nich je typicky personalistka (HR), přímý nadřízený budoucího zaměstnance a případně vedoucí příslušného úseku. U

		obsazování vědeckých pozic jsou pak zapojeni také zástupce ředitele pro vědu a vedoucí vědeckého oddělení. Role HR v těchto případech spočívá především v organizační a administrativní koordinaci výběrového procesu a zajištění jeho souladu s platnými interními pravidly, zatímco samotné hodnocení kandidátů je zpravidla v kompetenci hodnotitelů s relevantní odbornou kvalifikací. Výběrová komise má vždy minimálně tři členy, zatím však žádný ze zaměstnanců ústavu neabsolvoval školení zaměřené na zásady OTM-R. Cílem je vytvoření e-learningového školení pro členy výběrových komisí.
Využíváte (dostatečně) nástroje e-náboru?	++ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -- Ne	Ano, při zveřejňování pracovních pozic využíváme nástroje e-náboru. Inzerce probíhá prostřednictvím platforem jako Jobs.cz, Teamio a Práce.cz (která je součástí Jobs.cz). Dále využíváme portál Indeed. Některé další pracovní portály přebírají naši inzerci automaticky bez předchozího souhlasu, což rozšiřuje dosah, ale zároveň to nemáme plně pod kontrolou. Cílem je primární využívání platformy EURAXESS pro inzerci volných pozic u výzkumných pozic.
Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R?	++ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -- Ne	V současnosti není v instituci zaveden formální systém kontroly kvality v oblasti OTM-R. Existuje pouze jednotný vzor Zápisu o výsledku výběrového řízení. Příležitostně probíhá interní audit ze strany Akademie věd ČR, který se však běžně nezaměřuje přímo na náborový proces – kontrolovány jsou zpravidla jiné HR agendy, jako jsou pracovní smlouvy nebo mzdové listy. Určitou míru zpětné vazby zajišťuje portál Jobs.cz, kde je zveřejněna informace o tom, zda organizace reaguje na přihlášky uchazečů (např. označení „Do dvou týdnů odpoví“). Je však třeba konstatovat, že zásady OTM-R nejsou v naší instituci dosud plně implementovány, což představuje prostor pro další zlepšení v oblasti kvality náborových procesů. V tomto smyslu zvažujeme vytvoření repoting template výběrového procesu. Cílem je vytvoření formuláře pro záznam průběhu výběrového řízení, v souladu s OTM-R politikou.
Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty, aby se mohli přihlásit?	++ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -- Ne	Ano, stávající praxe při inzerci pracovních pozic do určité míry podporuje přihlášení externích kandidátů, včetně těch ze zahraničí. Inzeráty jsou standardně zveřejňovány v české i anglické jazykové verzi. Výjimkou jsou administrativní, dělnické a pomocné profese, kde je inzerce pouze v češtině. Odborné a vědecké pozice jsou vždy inzerovány dvojjazyčně. Inzerce probíhá prostřednictvím těchto kanálů: Jobs.cz, Práce.cz (v rámci systému Teamio) Indeed

		Inzertní portál Akademie věd ČR – prostřednictvím Střediska společných činností AV ČR (česky i anglicky) Tento systém přispívá k širší dostupnosti inzerce a zajišťuje, že se k nabízeným pozicím mohou dostat i zájemci mimo instituci či mimo ČR. Nicméně formální OTM-R politika zatím chybí, a tedy existuje prostor pro její systematizaci. Cílem je primární využívání platformy EURAXESS pro inzerci volných pozic u výzkumných pozic.
Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na výzkumné pracovníky ze zahraničí?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Naše současná praxe je částečně v souladu s principy OTM-R politik zaměřených na přilákání výzkumných pracovníků ze zahraničí. V oblasti vědeckých pozic pravidelně zaznamenáváme zájem zahraničních uchazečů, což ukazuje, že naše inzerce je efektivní a dostupná i mimo Českou republiku. Administrativní pozice jsou naopak zpravidla obsazovány uchazeči z tuzemska. Cílem je formální zavedení politiky OTM-R a vyvěšení souvisejících informací na webových stránkách ústavu.
Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které cílí na (v současnosti) nedostatečně zastoupené skupiny?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Praxe při náboru respektuje principy rovného zacházení a podporuje diverzitu. Při výběru uchazečů se důsledně zaměřujeme na jejich odbornou kvalifikaci, pracovní zkušenosti, znalosti, mezinárodní mobilitu, výsledky tvůrčí práce a profesní potenciál – bez ohledu na věk, pohlaví, etnickou příslušnost nebo jinou skupinovou identitu. Podporujeme genderovou a věkovou diverzitu v týmech. K vyšší mezinárodní diverzitě přispívá také účast na kurzu UNESCO/IUPAC, díky němuž se k nám hlásí kvalitní uchazeči ze zahraničí. Cílem je formální zavedení politiky OTM-R a vyvěšení souvisejících informací na webových stránkách ústavu.
Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které poskytují atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	I přes absenci formálně přijaté OTM-R politiky poskytujeme výzkumným pracovníkům atraktivní pracovní podmínky. Nabízíme pružnou pracovní dobu, možnosti mezinárodní mobility a umožňujeme zkrácené úvazky. Naši zaměstnanci mohou využít až tři dny placeného zdravotního volna, na základě individuální písemné dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je také umožněno vykonávat práci na dálku (tzv. home office). Zaměstnancům poskytujeme týden dovolené navíc (tedy pět týdnů v průběhu jednoho roku). Na ústavu je dvakrát týdně přítomen praktický lékař, což je užitečné především pro mezinárodní zaměstnance. Na pracovišti je k dispozici závodní jídelna. Pracovní prostředí je otevřené všem bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost nebo vyznání, a díky flexibilní pracovní době podporujeme sladění pracovního a rodinného života.

		Rodinnou politiku podporujeme provozem dětské skupiny, která usnadňuje návrat rodičů – zejména matek – do zaměstnání. Provoz dětské skupiny je však až do odvolání – vzhledem k nízkému zájmu – pozastaven. Nabízíme možnost rodinné rekreace ve vlastním rekreačním a školicím středisku, pořádáme dětský tábor, Mikulášskou oslavu a příležitostně další akce pro děti zaměstnanců nebo celé rodiny. Zároveň disponujeme vlastní ubytovnou, která výrazně usnadňuje nástup zahraničních pracovníků. K dispozici jsou i služební byty přidělované AV ČR. Ačkoliv naše instituce sídlí v budově ze 60. let minulého století, díky cíleným modernizačním zásahům a investicím do špičkového přístrojového vybavení disponujeme výzkumným zázemím, které plně odpovídá nárokům současné vědy a umožňuje realizaci špičkového výzkumu na mezinárodní úrovni. Na podzim roku 2024 jsme realizovali zaměstnanecký průzkum zaměřený na pracovní podmínky a celkovou spokojenost zaměstnanců. Výsledky byly pozitivní a poslouží jako podklad pro další zlepšení pracovního prostředí.
Máme dostatečné prostředky k monitorování toho, zda se o volné pracovní nabídky zajímají nejvhodnější výzkumní pracovníci?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	V současné době nemáme zavedený systematický nástroj, který by umožňoval monitorovat, zda se o vypsané pracovní pozice ucházejí skutečně nejvhodnější kandidáti. Neexistuje centralizovaná evidence pracovních inzerátů ani analýza úspěšnosti jednotlivých náborových kanálů a výběrových řízení. Výběr uchazečů probíhá na základě posouzení životopisů (CV) a dalších materiálů, které uchazeči předkládají a na základě osobního pohovoru uchazeče s výběrovou komisí. Selekcí provádí buď HR, předseda výběrové komise, nebo vedoucí příslušného oddělení – podle charakteru pozice a dohody v rámci organizace. Plánujeme revidovat a aktualizovat vnitřní směrnici č. 1 tak, aby plně reflektovala zásady OTM-R politiky a přispěla ke zvýšení transparentnosti a kvality náborových procesů. Naší ambicí je nastavení procesu hodnocení efektivity naší budoucí OTM-R politiky a kontroly dodržování jejích principů. Cílem je aktualizace vnitřních směrnic souvisejících s náborem zaměstnanců. Cílem je vytvoření metodického pokynu obsahujícího pokyny pro tvorbu analýzy výběrového procesu.
Fáze inzerce a podávání přihlášek		
Máme jasnou metodiku nebo formuláře (např. EURAXESS) pro inzerci volných pozic?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Ano, máme zavedené šablony pro inzerci volných pracovních pozic, které vyplňují vedoucí příslušných oddělení v závislosti na charakteru pozice. Pro inzerci využíváme jednotné šablony, ve které vedoucí pracovník doplňuje konkrétní náplň práce a požadavky na vzdělání či odbornou praxi. Ostatní části inzerátu jsou sjednocené napříč pozicemi – zahrnují informace o pracovních benefitech a základní údaje

		o instituci. Existují varianty pro různé skupiny zaměstnanců – vědecké, technicko-hospodářské i administrativní. Inzeráty jsou obvykle připravovány ve dvou jazycích (česky a anglicky), což umožňuje jejich zveřejnění také na mezinárodních portálech, včetně EURAXESS.
Obsahují naše nabídky pracovních míst odkazy/reference na všechny prvky, které vyvstávají coby předpoklady v odpovídajícím oddíle sady nástrojů?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	Naše pracovní nabídky částečně odkazují na klíčové dokumenty a informace doporučené v odpovídající části OTM-R sady nástrojů. Každý inzerát na vědecké a odborné pracovní místo obsahuje odkazy na příslušná oddělení v rámci instituce a je strukturován podle jednotné šablony. Pro uchazeče jsou dostupné klíčové institucionální dokumenty jako je Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v AV ČR a Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Oba dokumenty jsou dostupné v české i anglické verzi. Aktuálně však na webových stránkách chybí zveřejněná informace o zásadách zpracování osobních údajů (GDPR), což plánujeme v nejbližší době doplnit. Samostatná záložka k přijímacímu procesu zatím není zřízena – informace jsou dostupné v sekci Pracovní místa. Cílem je doplnit reference na institucionální politiku OTM-R. Na webu také bude dostupná informace o způsobu podávání případných stížností na výsledek či průběh náboru.
Využíváme služby Euraxess v plné míře, abychom zajistili, že naše volná místa v oblasti výzkumu zasáhnou nejširší skupinu?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	V současnosti služby portálu EURAXESS nevyužíváme v plné míře, avšak podnikáme konkrétní kroky k jejich aktivnímu zapojení do našeho náborového procesu. Aktuálně jsme ve fázi získávání přístupu pro HR oddělení a připravujeme plné využívání tohoto nástroje pro zveřejňování volných pracovních míst v oblasti výzkumu. Cílem je zvýšit mezinárodní dosah inzerce a oslovit širší spektrum kvalifikovaných zahraničních uchazečů. Cílem je využívat plný potenciál stránek EURAXESS.
Používáme další nástroje pro zveřejnění pracovních nabídek?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	Kromě standardních online nástrojů využíváme i další kanály pro zveřejnění pracovních nabídek, včetně fyzických a neformálních forem inzerce. Pracovní nabídky jsou umísťovány na interní nástěnky v přízemí ústavu, dále na nástěnky v areálu BIOCEV a podle povahy pozice také ve školních institucích – například na Masarykově střední škole chemické v případě hledání laborantů či technického personálu. Od roku 2025 se účastníme veletrhu pracovních příležitostí CHEM-iK, který pořádá IAESTE na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze ve spolupráci s VŠCHT Praha.
Zabezpečujeme uchazečům minimální administrativní zátěž?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	Administrativní zátěž uchazečů je u nás nastavena na minimální možnou úroveň.

		V rámci výběrového řízení uchazeči standardně zasílají pouze strukturovaný životopis, doporučení či motivační dopis mohou přiložit dobrovolně. U vědeckých pozic je požadován přehled výsledků odborné činnosti a seznam publikací. Veškeré podklady lze zasílat elektronicky, což zjednodušuje a urychluje proces přihlášení. Originály dokumentů předkládá pouze vybraný uchazeč.
Fáze výběru a hodnocení kandidátů		
Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Ano, pravidla pro jmenování výběrových komisí jsou jasně stanovena ve směrnici č. 1, o přijímání nových pracovníků do pracovního poměru. Ředitel ústavu jmenuje výběrovou komisi pro pozice vyžadující vysokoškolské vzdělání na základě návrhu vedoucího oddělení a po projednání žádosti o přijetí nového zaměstnance v kolegiu ředitele. Výběrová komise má minimálně tři členy. Po schválení volné pozice je výběrové řízení vyhlášeno odpovědnou osobou – ředitelem anebo zástupcem ředitele pro vědu. Cílem je aktualizace vnitřních směrnic souvisejících s nábořem zaměstnanců.
Máme jasná pravidla týkající se složení výběrové komise?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Složení výběrové komise je částečně formálně upraveno ve směrnici č. 1, o přijímání nových pracovníků do pracovního poměru ze dne 2. 1. 2008 a dále vychází z ustálené praxe. Směrnice stanovuje, že komise musí mít minimálně tři členy. Obvykle jsou jejími členy vedoucí vědeckého oddělení a zástupce ředitele pro vědu, kteří „mohou být členy komise“ – jejich účast je tedy očekávaná, nikoli striktně předepsaná. Dalšími členy bývají zástupci vedoucích či budoucí kolegové – tato praxe není ve směrnici výslovně uvedena, ale je běžně uplatňována jako osvědčený postup. Tímto způsobem je zajištěno odborné, provozní i týmové posouzení uchazečů. Cílem je vytvoření metodického pokynu obsahujícího doporučené postupy pro výběr zaměstnanců na jednotlivé pozice včetně pravidel pro složení výběrových komisí pro jednotlivé skupiny (R1-R4) výzkumných pracovníků.
Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	Genderová vyváženost výběrových komisí není formálně stanovena ve vnitřních předpisech, ale v praxi je jí věnována pozornost. Komise bývají složeny s ohledem na odborné a provozní hledisko, přičemž se běžně dbá i na genderovou vyváženost. Nejedná se však o formální požadavek zakotvený ve směrnici nebo jiném vnitřním předpise ÚMCH – vychází spíše z hodnotového nastavení organizace a úsilí o rovné zastoupení. Složení výběrové komise je dáno funkcemi v ústavu, které jsou spojeny s členstvím ve výběrové komisi, jak je zmíněno výše, tedy pravidlo nedává prostor ke sledování genderové vyváženosti. Ačkoli není stanovena kvantitativní povinnost zajišťovat rovnoměrné genderové zastoupení ve výběrových komisích, ÚMCH dlouhodobě uplatňuje a

		podporuje principy rovnosti a diverzity při obsazování pracovních míst a přidělování funkcí napříč celou institucí, a to v souladu s Plánem genderové rovnosti ÚMCH. Cílem je vytvoření metodického pokynu obsahujícího doporučené postupy pro výběr zaměstnanců na jednotlivé pozice s důrazem na genderovou vyváženost výběrových komisí.
Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají posoudit „zásluhy“ způsobem, který vede k výběru nejvhodnějšího kandidáta?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	V současné době nemáme formální pokyny pro členy výběrových komisí k jednotnému posuzování zásluh uchazečů. Výběrové řízení se dle směrnice č.1 řídí standardním postupem – komise připravuje zápis s doporučením řediteli, resp. kolegiu ředitele, ale konkrétní hodnotící kritéria nebo jednotná metodika nejsou ve směrnici uvedeny. Posuzování uchazečů tak probíhá na základě odborného úsudku členů komise, kteří jsou zkušenými vedoucími pracovníky. Cílem je vytvoření metodického manuálu pro členy výběrových komisí, který sjednotí přístup k hodnocení zásluh v souladu s principy OTM-R a doporučením Evropské komise 2023/0285 (NLE).
Fáze přijetí kandidáta		
Informujeme všechny kandidáty na konci výběrových řízení?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	Ano, všichni kandidáti jsou po skončení výběrového řízení informováni e-mailem. Neúspěšným uchazečům je poděkováno za účast a je jim sděleno, že nebyli vybráni. Vybraný uchazeč je informován individuálně, někdy i telefonicky, nejčastěji však e-mailem pro zajištění rychlé a jasné komunikace. Důvody rozhodnutí standardně neuvádíme, ale pokud si uchazeč zpětnou vazbu vyžádá, poskytneme ji.
Poskytujeme účastníkům výběrového řízení přiměřenou zpětnou vazbu?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	Zpětnou vazbu poskytujeme na vyžádání, v souladu s profesionální praxí a pravidly ochrany osobních údajů. Uchazeči mají možnost požádat o vysvětlení výsledku výběrového řízení – HR oddělení jim v takovém případě poskytne přiměřenou zpětnou vazbu.
Máme vhodný mechanismus podávání stížností?	+/- Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/ Ne	Uchazeči o zaměstnání nemají v současnosti samostatně definovaný přístup ke stížnostnímu mechanismu. Na webových stránkách jsou však dostupné kontaktní údaje (např. personální oddělení, podatelna), které zájemci běžně využívají pro dotazy i případné připomínky k průběhu výběrového řízení. Součástí zveřejněných informací je i postup pro vyřizování žádostí podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím – ten však není určen výhradně pro náborový proces. Cílem je vytvořit mechanismus podávání připomínek v souladu s politikou OTM-R a zveřejnit jej na webových stránkách.
Overall assessment		

Máme zavedený systém pro posouzení, zda OTM-R splňuje své cíle?	+/+ Ano, zcela +/- Ano, převážně -/+ Ano, částečně -/- Ne	V současnosti nemáme zavedený systém, který by umožnil systematicky vyhodnocovat naplňování cílů OTM-R. Po plánované revizi směrnice č. 1 pro výběrová řízení a vytvoření podpůrných metodik bude možné hodnotit účinnost implementace OTM-R zásad komplexněji. S cílem zvýšit transparentnost a povědomí o principech OTM-R, připravujeme překlad všech dokumentů souvisejících s OTM-R do angličtiny a jejich budoucí zveřejnění na webu ústavu.
--	--	--