

OTM-R Politika VŠB-TUO



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R politika (anglicky Open, Transparent, Merit-based Recruitment) je soubor principů a doporučení Evropské komise pro nábor vědeckých a akademických pracovníků, který klade důraz na otevřenost, transparentnost a zásadu založenou na zásluhách. Tato politika je klíčovou součástí strategie HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), jejímž cílem je vytvořit atraktivní, podpůrné a profesionální pracovní prostředí pro výzkumníky.

VŠB-TUO se při výběru a náboru nových zaměstnanců řídí základními principy OTM-R.

Základní principy OTM-R:

- **Otevřenost:** pozice jsou veřejně dostupné a přístupné co nejširšímu spektru kandidátů.
- **Transparentnost:** pravidla a procesy jsou předem jasně stanoveny.
- **Zásada zásluh:** hodnocení na základě odborných kompetencí, výsledků, potenciálu a zkušeností uchazečů bez diskriminace.

Zavedení a pravidelná revize OTM-R politiky přispívá k větší konkurenceschopnosti instituce, její transparentnosti a přitažlivosti pro domácí i zahraniční talenty.

Výběrové řízení na VŠB-TUO probíhá v souladu s [Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků a určených ostatních zaměstnanců Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava](#).

1. Cíle a uplatnění politiky

- Tato politika se vztahuje na všechny pozice vědeckých a akademických pracovníků, včetně Ph.D. studentů a postdoktorandů, jak v rámci českých, tak mezinárodních výběrových řízení.
- OTM-R je v souladu se Strategickým záměrem VŠB-TUO a s akčním plánem HRS4R.

2. Inzerce a přístupnost pozic

- Volné pozice jsou inzerovány na univerzitních stránkách a dle charakteru také na portálu EURAXESS a dalších vhodných národních i mezinárodních platformách.
- Inzerce je zveřejňována vždy v češtině a v případě mezinárodního přesahu také v angličtině.
- Inzeráty obsahují:
 - název a sídlo VŠB-TUO, případně součásti VŠB-TUO,
 - označení pracovního místa (pozice, obor, výše úvazku, případně mzdové podmínky),
 - stručný popis vykonávaných činností na dané pozici,

- předpoklady kladené na uchazeče (kvalifikační požadavky, stupeň a druh vzdělání, získání vědecké hodnosti, habilitace, jmenování profesorem, charakter a délka praxe apod.),
- termín předpokládaného nástupu,
- lhůtu pro podání přihlášky, způsob a místo podání přihlášky,
- požadavky na doložení dokladů (zejména životopis, doklady o dosaženém vzdělání a získaných příslušných titulech, doklady osvědčující požadovanou praxi, seznam vědeckých nebo odborných prací, přehled absolvovaných vědeckých nebo odborných stáží, jak tuzemských, tak i zahraničních, nebo další doklady osvědčující vědeckou nebo jinou kvalifikaci);
- zaměstnanecké benefity,
- kontaktní osobu pro případné dotazy.

3. Transparentnost procesu

- Proces podání přihlášky je uživatelsky přívětivý a administrativně nenáročný.
- Uchazeči jsou průběžně informováni o:
 - potvrzení přijetí přihlášky,
 - fázích výběru,
 - konečném rozhodnutí.

4. Hodnocení a výběr uchazečů

- Komise pro výběrové řízení je:
 - minimálně pětičlenná, příp. tříčlenná (dle charakteru obsazované pozice v souladu s Řádem výběrových řízení) v rámci možností s různorodým složením (např. gender, obor, externí člen),
 - školená v principech OTM-R, rovnosti, nediskriminace.
- Hodnocení se bude opírat o kombinaci:
 - odborné kvalifikace,
 - výzkumného výkonu (kvantitativně i kvalitativně),

- mobility (geografické, mezioborové),
- přenosu znalostí do praxe,
- schopnosti spolupráce a vedení (u odpovídajících pozic),
- dalších kompetencí potřebných pro danou pozici.
- Zpětná vazba:
 - Všem uchazečům je po ukončení řízení poskytnutá zpětná vazba.

5. Rovnost příležitostí a diverzita

- Inzerce i procesy jsou formulovány genderově neutrálně.
- Všichni kandidáti (interní i externí) mají rovné podmínky.
- Je kladen důraz na transparentní uplatňování principů GDPR.

6. Nástup a adaptace

- Po výběru:
 - Vybraný uchazeč dostane jasně formulovanou nabídku k uzavření pracovněprávního vztahu spolu s požadavky na doložení relevantních dokumentů.
 - Každý nový zaměstnanec je seznámen se základními procesy a praktickými informacemi a absolvuje školení podle platné legislativy. Nový zaměstnanec absolvuje adaptační proces dle připraveného adaptačního plánu, jehož plnění je vyhodnoceno před koncem zkušební doby.

7. Monitoring a revize

- Je realizována evaluace dodržování zásad OTM-R.
- Politika bude revidována minimálně každé 3 roky.