

OTM-R POLITIKA na VUT

INTERIM ASSESMENT 2020 vs. 2023

	OTM-R politika	Open	Transparent	Merit-based	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
OTM-R systém						
Stav 2020	1. Zveřejnili jsme verzi naší OTM-R politiky online (v národním jazyce a v angličtině?)	x	x	x	-/- Ne	Nemáme žádnou OTM-R politiku. Některé zásady OTM-R definuje Statut VUT ČJ/AJ : Velmi málo je OTM-R politika zakotvena v předpisech týkajících se Náboru/Výběru a dalších personálních dokumentech.
Stav 2023 leden	1. Zveřejnili jsme verzi naší OTM-R politiky online (v národním jazyce a v angličtině?)	x	x	x	+/- Ano převážně	OTM-R politiku a její principy jsme začlenili do interních předpisů: Řád výběrových řízení VUT dostupný v ČJ/AJ Řád č. 3/2017 - Pracovní řád VUT v ČJ, po přihlášení Etický kodex VUT dostupný v ČJ/AJ Předpřipravený <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic (v revizním řízení 01-02/2023)</i> <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT, (v revizním řízení 01-02/2023)</i> Je hotov E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ. Bude i součástí připravované <i>Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT.</i> OTM-R politika bude s určitostí zakotvena do připravované Personální strategie VUT. Cílem je vytvoření Personální strategie VUT – do konce 3Q/2023

Stav 2020	2. Máte interní příručku stanovující jasné postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pozic?	x	x	x	-/+ Ano částečně	<p>Máme Řád výběrových řízení, který je dostupný v ČJ/AJ, není v souladu s Chartou a Kodexem. Principy OTM-R politiky budou do Řádu výběrových řízení, který bude revidován, zakotveny. Příručka stanovující jasná pravidla na VUT v Brně neexistuje.</p> <p>Řád VŘ v ČJ/AJ: Etický kodex v ČJ/AJ:</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (Akademický pracovník AP, Výzkumný pracovník VP, Technicko-hospodářský pracovník THP, případně Dělnické pozice DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p>
Stav 2023 leden	2. Máte interní příručku stanovující jasné postupy v oblasti OTM-R pro všechny typy pozic?	x	x	x	+/- Ano převážně	<p>V souladu s OTM-R principy a Chartou a Kodexem máme následující dokumenty:</p> <p>Řád výběrových řízení VUT dostupný v ČJ/AJ Etický kodex VUT dostupný v ČJ/AJ Řád č. 3/2017 - Pracovní řád VUT v ČJ, po přihlášení</p> <p>Předpřipraven <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic – bude dostupný v ČJ/AJ - (nyní v revizním řízení 01-02/2023)</i></p> <p>Předpřipravena <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT – (v revizním řízení 01-02/2023).</i></p> <p>Je hotov E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ. E-learning bude i součástí připravované <i>Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT.</i></p> <p>Cílem je hotová <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i> v ČJ/AJ, do konce 1Q/2023.</p> <p>Cílem je hotový <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i> v ČJ/AJ, do konce 1Q/2023.</p>

Stav 2020	3. Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	-/- Ne	<p>K náborům není stanovena koncepce školení členů výběrové komise. Každý člen výběrové komise má povinnost seznámit se s Řádem výběrových řízení. Členové komise se schází před konáním ústního kola výběrového řízení a domlouvají se s ohledem na konkrétní pozici. Personalistky nejsou u každého výběrového řízení.</p> <p>S ohledem na nejvíce zastoupené skupiny výzkumných pracovníků na CEITEC VUT zde probíhá pravidelné školení v oblasti náboru.</p> <p>Neexistuje interní vzdělávací program ani metodika k této problematice.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VVP, THP, případně DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p>
Stav 2023 leden	3. Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	-/+ Ano částečně	<p>Školení členů výběrových/přijímacích komisí formou e-learningu bude probíhat pilotně od 2/2023. E-learning je v ČJ/AJ.</p> <p>E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ.</p> <p>Každý člen komise má povinnost seznámit se s Řád výběrových řízení VUT, Připravovaným <i>Metodickým listem Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i> i připravovanou ucelenou <i>Příručkou pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i>. Vyhlášovatelé (děkan, ředitel/ředitelka, vedoucí...) zodpovídají za proškolení členů výběrových/přijímacích komisí.</p> <p>Zástupci a zástupkyně personálních útvarů F/VÚ/S, kteří řeší nábor/výběr/přijímání v celém rozsahu podpory jsou proškolení v různých tématech náboru (porady, webináře, semináře apod.) průběžně po celý rok, minimálně 1x za 2 měsíce.</p> <p>Cílem je kontinuální proškolení zástupců a zástupkyň personálních útvarů F/VÚ/S, kteří řeší nábor/výběr/přijímání v celém rozsahu podpory, minimálně 1x za 2 měsíce (porady, webináře, semináře apod.).</p> <p>Cílem je kontinuální vzdělávání členů komisí (výběrové/přijímací) formou e-learningu. Dodržování proškolení kontroluje vyhlášovatel.</p> <p>Cílem je vzdělávání vedoucích pracovníků (vedoucí odborů/pracovišť/ústavů) v oblasti pracovně-právní a personální.</p>

Stav 2020	4. Využíváme (dostatečně) nástroje e-náboru?	x	x		+/- Ano převážně	<p>E-nástroj pro nábor na VUT není. Je využíván pouze e-nábor přes externí nástroj Teamio (Jobs.cz a Práce.cz), kam se zadávají inzeráty na vybrané pozice. Inzerce je zadávána dále na webové pracovní portály (Věda a výzkum, Researcher, jobs.ac.uk). V současné době, s ohledem na nejvyšší zastoupení výzkumných pracovníků používá CEITEC VUT LinkedIn pro občasný elektronický nábor. Samotné VŘ pak již probíhá s osobní účastí vybraných kandidátů. Cílem je Vytvoření Příručky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zakotvením zásad OTM-R politiky. Pozn. pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VVP, THP, případně DP).</p> <p>Vznik ucelené Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení.</p>
Stav 2023 leden	4. Využíváme (dostatečně) nástroje e-náboru?	x	x		+/- Ano	<p>K e-náboru je využíván placený externí nástroj Teamio (pro pracovní portály: Jobs.cz, Práce.cz, Práce za rohem), kam se zadávají inzeráty na vybrané pozice. Tento portál je v České republice nejvíce využíván. Tento portál je od ledna 2022 propojen se stránkami Pracovní příležitosti VUT, což usnadňuje vkládání a přehled inzerce. Dále je využíván portál EURAXESS pro vybrané vědecko-výzkumné pozice (včetně postdok). Na některých pracovištích, př. CEITEC VUT, FCH, Rektorát a součástí je používána inzerce prostřednictvím LinkedIn. Další pracovní portály (ResearchJobs, Věda a výzkum aj. jsou využívány dle aktuálně vypisované pozice).</p> <p>Všichni zaměstnanci podílející se na náboru a výběru budou mít k dispozici Příručku pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT.</p> <p>Cílem je kontinuální proškolení personálních útvarů v problematice inzerce (porady, webináře, semináře apod.). Cílem je hotová Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT v ČJ/AJ, do konce 1Q/2023. Cílem je hotový Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic v ČJ/AJ, do konce 1Q/2023.</p>

<p>Stav 2020</p>	<p>5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R?</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>-/- Ne</p>	<p>V současné době není systém kontroly kvality OTM-R zaveden. Existuje pouze vzor Zápisu o VŘ. CEITEC VUT s ohledem na zaměření a výzkumné pracovníky využívá ISAB pro RGL level a zdroje CEITEC konsorcia.</p> <p>Na VUT v Brně existuje Odbor kontroly a Odbor interního auditu, který ale nespravuje/nekontroluje agendu výběrových řízení. Jednotnost, transparentnost a kontrolu OTM-R na VUT by mohlo zajišťovat a činnosti koordinovat podpůrné oddělení pro HR na VUT, které by nově vzniklo při Personálním odboru a fungovalo by jako podpůrné pracoviště pro celé VUT v Brně v oblasti pracovně-právní a personální.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VVP, THP, případně DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je Vznik podpůrného oddělení v oblasti HR pro celé VUT v Brně.</p>
----------------------	---	----------	----------	----------	---------------	---

<p>Stav 2023 leden</p>	<p>5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R?</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>-/+ Ano částečně</p>	<p>VUT má principy z OTM-R politiky zasazený do interní legislativy. Byl revidován Řád výběrových řízení VUT, vzniká Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic, Etický kodex VUT aj.). A jako podpůrný dokument vzniká ucelená Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT (1Q/2023).</p> <p>Je hotov E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ. Proškolení zahájeno pilotně od 2/2023.</p> <p>Součástí Příručky budou i podpůrné formuláře pro výběrové/přijímací komise, abychom dokázali stanovit pořadí kandidátů podle předem daných kritérií a neúspěšným kandidátům v případě zájmu sdělit důvody jejich neúspěchu i to, v čem se mohou zlepšit. Výsledky z jednotlivých výběrových/přijímacích řízení i pořadí kandidátů bude archivováno pro případ stížnosti některého z neúspěšných kandidátů. Podmínka pro zpětnou vazbu je popsána v revidovaném Řádu výběrových řízení VUT.</p> <p>K 1/2023 bylo organizační změnou zřízeno při Personálním odboru rektorátu Oddělení personálního rozvoje na podporu nejen personálních procesů na univerzitě. Také byla zřízena pozice Hlavní personalistky pokrývající oblast pracovní-právní metodiky a poradenství s přesahem na GDPR.</p> <p>Výzkumné centrum CEITEC VUT s ohledem na své zaměření využívá ISAB pro RGL level a zdroje CEITEC konsorcia.</p> <p>Na VUT v Brně existuje dle organizační změny z roku 2022 Odbor auditu a kontroly (OAK), který se zabývá základní kontrolou legislativy k agendě výběrových řízení. OAK řeší nově i případný Whistleblowing, a to dle evropské směrnice (Směrnice EP a Rady EU). Vznikne zcela nová Směrnice, která bude reflektovat i aktuálně řešená témata ve společnosti v rámci Sociálního bezpečí (2Q/2023).</p> <p>Národní legislativa ČR nemá tuto oblast uchopenou. Oblast sociálního bezpečí a nahlásování bude v rámci VUT proškolená koncepčně. Další kontrolu může vykonávat Etická komise (viz Etický kodex VUT), která je pro všechny okruhy zaměstnanců (VVP, AP, THP i DP) nebo Disciplinární komise – v případě studentů.</p>
----------------------------	---	----------	----------	----------	-------------------------	---

						<p>Etická komise bude zasedat pravidelně 3x za rok, kromě dalších zasedání při řešení porušení Etického kodexu.</p> <p>Vznikl Plán vzdělávání zaměstnanců v oblasti HRS4R / HR AWARD, Gender Equality a Sociálního bezpečí 2023+ v ČJ/AJ</p> <p>Cílem je vytvoření Metodického listu k řešení (podpoře) tématu Sociální bezpečí na VUT pro všechny okruhy zaměstnanců.</p> <p>Cílem je vzdělávání AP, VVP, THP, DP i studujících v oblasti Sociálního bezpečí a souvisejících legislativ (podpory na VUT, kontakty, řešení situací).</p> <p>Cílem je vytvořený formulář pro Zápis z VRĚ/Přijímacího řízení v souladu s OTM-R politikou (určení pořadí kandidátů výběrovou/přijímací komisí dle definovaných kritérií s možností zpětné vazby pro neúspěšné kandidáty, kteří se zúčastnili osobního/online pohovoru).</p> <p>Cílem je koncepční vzdělávání v oblastech/tématech stanovených v Plánu vzdělávání zaměstnanců</p>
Stav 2020	6. Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty, aby se mohli přihlásit?	x	x	x	-/+ Ano částečně	<p>Police jsou zveřejněny na webových stránkách VUT v českém jazyce a na české mutaci stránek. Dále jsou nabídky pracovních míst zveřejňovány i na webech fakult/součástí. Napříč univerzitou jsou velké rozdíly, které souvisí se zaměřením F/S. Významný podíl tvoří uchazeči externí, nikoliv ovšem zahraniční. V angličtině jsou zveřejňovány některé pozice výzkumných pracovníků na projekty, kde je nutný jiný než národní jazyk. Některé F/VÚ inzerují pracovní pozice na zahraničních webech, př. ResearchGate.</p> <p>V této chvíli na Euraxess volné výzkumné pozice zveřejňuje víceméně CEITEC VUT. Kontakty na kandidáty jsou získávány i osobně na zahraničních konferencích či v mezinárodních projektech.</p> <p>Volná pracovní místa: https://vutbr.jobs.cz/ - pouze v ČJ.</p> <p>Cílem je vytvoření vzorových šablon v AJ pro různé pozice s pevnými i flexibilními daty tak, aby inzerce pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky byla v anglickém jazyce a byla vyvěšena na portále Euraxess, a to dle podmínek výběrových řízení a Řádu výběrových řízení.</p> <p>Cílem je vytvoření šablon pro výběrová řízení i pro ostatní skupiny zaměstnanců (AP, THP) a to jak v národním jazyce, tak i v AJ.</p>

<p>Stav 2023 leden</p>	<p>6. Povzbuzuje naše stávající politika OTM-R externí kandidáty, aby se mohli přihlásit?</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>+/- Ano</p>	<p>Pracovní pozice jsou zveřejňovány na webových stránkách Pracovní příležitosti VUT. Stránky existují v ČJ/AJ verzi.</p> <p>Dále jsou pracovní nabídky zveřejňovány na webech F/VÚ/S. Pozice pro vědecké a výzkumné pracovníky jsou zveřejňovány na EURAXESS, ResearchJobs a dalších zahraničních webech, př. ResearchGate.</p> <p>Podporou je také zveřejňování nabídek pracovních pozic na portálu LinkedIn. Využívají hlavně F/VÚ, které mají vědecké a výzkumné pracovníky (např. CEITEC, FCH)</p> <p>Kontakty na kandidáty jsou získávány v rámci konferencí, projektů aj.</p> <p>Jsou vytvořeny šablony inzerce pro různé okruhy zaměstnanců (v ČJ i AJ), dostupné personálním útvarům v aplikaci Teamio (po přihlášení), které spravuje inzertní portály (Jobs.cz, Práce.cz, Práce za rohem) a je propojen s našimi univerzitními webovými stránkami Pracovních příležitostí.</p> <p>Šablony pro výběrová/přijímací řízení jsou přílohou připravované Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT (1Q/2023)</p> <p>VUT se snaží na základě zapojení se do celoevropských projektů začlenit do jejich realizace zahraniční vědce a akademiky. I na základě vzniklých konsorcií, které u celoevropských projektů vznikají dochází k následným pracovním příležitostem.</p>
<p>Stav 2020</p>	<p>7. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na výzkumné pracovníky ze zahraničí?</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>+/- Ano převážně</p>	<p>Bohužel v současné době je inzerce na Kariérních stránkách VUT zveřejňována pouze v českém jazyce.</p> <p>Dále je inzerce samotné pozice vyvěšena i na webech Fakult F/Součástí S. Občas jsou využívány jiné portály, např. LinkedIn, ResearchGate aj., Na Euraxess inzeruje nejčastěji CEITEC VUT, a to s ohledem na výzkumné pracovníky.</p> <p>Zároveň si může zájemce přečíst informace o výzkumných centrech VUT na webu.</p> <p>Pro zahraniční pracovníky máme na VUT v Brně nově také Welcome Service.</p> <p>Neexistuje sledování podílu žadatelů o zaměstnání ze zahraničí. Počet žadatelů ze zahraničí se velmi liší dle oboru. Podpůrným nástrojem pro zvýšení podílu pracovníků ze zahraničí je projekt MŠMT.</p>

						<p>V současné době máme 9 navazujících magisterských studijních programů a 14 doktorských studijních programů vyučovaných v anglickém jazyce. Vzhledem k výuce v angličtině, lze očekávat i možný nárůst zaměstnanců.</p> <p>Cílem je sjednotit inzerci a transparentnost informací jednotlivých pozic. Vytvoření vzorových šablon v českém i anglickém jazyce s definovanými údaji.</p> <p>Cílem jsou pravidelné kurzy anglického jazyka pro personální útvary na VUT v Brně. Kurz 1x týdně po dobu 4 semestrů.</p>
Stav 2023 leden	7. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s takovými politikami, které cílí na výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	+/+ Ano	<p>Nové kariérní stránky Pracovní příležitosti VUT existují v ČJ i AJ mutaci od ledna 2022. Kromě toho jsou pracovní pozice určené zahraničním kandidátům inzerovány na EURAXESS a dle zaměření případně i na jiných zahraničních portálech.</p> <p>Zahraničním pracovníkům je k dispozici Welcome Service. Některé součásti (př. CEITEC VUT) mají také pozici Welcome Buddy, který se stará o adaptaci těchto pracovníků na konkrétní pracoviště.</p> <p>Zahraniční uchazeči mají k dispozici informace o výzkumných centrech VUT na webu. Počet uchazečů se velmi liší dle oboru.</p> <p>Od r. 2020 jsou pracovníci a pracovníce personálních útvarů školeni v komunikačních a jazykových dovednostech (výuka anglického jazyka). Aby byla podpořena podpora a adaptace.</p> <p>Podpůrným nástrojem pro zvýšení podílu vědeckých a výzkumných pracovníků ze zahraničí jsou některé nové studijní programy, které jsou vyučovány pouze v AJ. Již nyní je vidět zvýšený zájem studujících o tyto programy a s tím související příliv vědeckých pracovníků nebo odborníků z praxe v roli vyučujících. (např. studijní program Vesmírný inženýr od 2022/2023 – první v ČR na FEKT).</p> <p>Podpůrným prostředkem zájmu zahraničních vědců a akademiků jsou úzké spolupráce s univerzitami, výzkumnými institucemi, vědeckými pracovišti. A to v Evropě i mimo ni. V některých oblastech jsme limitováni podmínkami národních legislativ (pracovní-právní oblast) jak naší země, tak země, ze které vyjíždí vědec či akademik k nám.</p>

Stav 2020	8. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které cílí na (v současnosti) nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	-/+ Ano částečně	<p>Nemáme žádnou politiku OTM-R. Podporujeme genderovou a věkovou diverzitu. Nikdy neposuzujeme u uchazeče příslušnost k etniku či skupině, ale kvalitu, jeho zkušenosti, znalosti, mobilitu, výsledky tvůrčí práce a potenciál. U technických oborů se snažíme nalákat ženy/vědkyně již od studia. Například se pravidelně koná Letní škola pro dívky na FIT (Fakulta informačních technologií) http://holky.fit.vutbr.cz/o-skole/ Podporou je např. i pružná pracovní doba, možnost částečného úvazku apod.</p> <p>Na VUT v Brně jako technické univerzitě převažují na neakademických pozicích ženy, mezi akademiky jsou dominantní skupinou muži. Genderová politika VUT v Brně bude zaměřena i na podporu Ph.D. studentek (R1) při jejich studijní a vědecké profilaci.</p> <p>Cílem je kontinuální podpora nediskriminačního prostředí na VUT v Brně s důrazem na odbornost a kompetence kandidátů k dané vypsané pracovní pozici.</p> <p>Cílem bude vzdělávání manažerů v oblasti rovného zacházení se všemi skupinami zaměstnanců a využití jejich potenciálu. (gender management, age management a jiné)</p>
Stav 2023 leden	8. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které cílí na (v současnosti) nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	+/- Ano převážně	<p>VUT má principy OTM-R politiky obsaženy v interní legislativě (revidovaný Řád výběrových řízení VUT, připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i>, připravovaná <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i> (1Q/2023) nebo Etický kodex VUT aj.).</p> <p>VUT podporuje diverzitu, dbá na dodržování principu rovných příležitostí a nediskriminace. Na podporu nedostatečně zastoupených skupin poskytuje např. pružnou pracovní dobu, možnost částečného či zkráceného úvazku, bezbariérové přístupy. Postupně jsou zřizována na vybraných F/VÚ/S místa pro přebalování a kojení (náročnější je to s ohledem na stavební a hygienické normy nebo historickou hodnotu budovy).</p> <p>VUT, resp. jednotlivé ústavy a pracoviště se snaží vyjít vstříc i skupinám zaměstnanců, kteří mají různé náboženské zvyklosti. Uzpůsobují se těmto zvykům termíny porad a pauz, akceptují se svátky, které jsou odlišné od těch v ČR.</p> <p>Na podporu studia žen v technických oborech se pravidelně koná Letní škola pro holky FIT (FIT sluší dívkám). Ve spolupráci s Odborem marketingu a vnějších vztahů jsou realizovány náborové kampaně (př. Sem patří).</p>

						<p>Podporou jsou i akce např.: <u>Ženy patří do vědy</u>, akce se koná vždy u příležitosti Mezinárodního dne žen a dívek ve vědě (11. 2.). Propojují se tak různé univerzity v Brně na velké akci vědy. Jedná se o tzv. Science Slam.</p> <p>V rámci dalších podpor je Den otevřených dveří, který navštěvují studující ze SŠ.</p> <p>Cílem je vytvořená Personální strategie: 3Q/2023.</p> <p>Cílem je koncepce pro návraty z MD/RD nebo po dlouhodobé nepřítomnosti – nemoc, péče o osobu blízkou apod. (vzdělávání, možnosti podpory...).</p>
Stav 2020	9. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které poskytují atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	x	x	x	+/- Ano převážně	<p>I přes absenci OTM-R politiky můžeme výzkumným i akademickým pracovníkům nabídnout sabbatical (tvůrčí volno), mobility programy, pružnou pracovní dobu. Zároveň nabízíme všem bez ohledu na pohlaví, rasu či vyznání práci v multikulturním prostředí, možnost částečných či zkrácených úvazků. Umožňujeme zaměstnancům sladit rodinný a pracovní život.</p> <p>VUT může nabídnout technické zázemí na vysoké úrovni, včetně laboratoří a pracovišť.</p> <p>Cílem pravidelně 1x za 2 roky udělat průzkum spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím, pracovními podmínkami a možnostmi profesního rozvoje, a to je nejen za účelem zlepšení kvality náborového procesu. S cílem zjistit a nastavit případné další kroky ke zlepšení kvality pracovního prostředí na VUT v Brně.</p>
Stav 2023 leden	9. Je naše stávající politika OTM-R v souladu s politikami, které poskytují atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	x	x	x	+/- Ano převážně	<p>VUT má/bude mít principy z OTM-R politiky obsaženy v interní legislativě (revidovaný Řád výběrových řízení VUT, připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i> (1Q/2023), Etický kodex VUT, připravovaná <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i> (1Q/2023) aj.).</p> <p>VUT nabízí výzkumným i akademickým pracovníkům účast na projektových výzvách, a to jak národních, tak mezinárodních, technické zázemí na vysoké úrovni, multikulturní prostředí, možnost sladit soukromý a osobní život (př. částečné či zkrácené úvazky, pružná pracovní doba), podporu při adaptaci, Welcome service pro zahraniční ZC a studující, dále stáže nebo mobility pro všechny okruhy zaměstnanců.</p>

					<p>VUT provedlo 11/2022 průzkum spokojenosti všech skupin zaměstnanců v prioritních oblastech (pracovní prostředí, profesní rozvoj, mobility, sociální bezpečí, vzdělávání aj.). Na základě výstupů budou navržena opatření v souladu s národními politikami, projektovými výzvami, bezpečnostní situací apod.</p> <p>Proti pozicím v soukromé sféře anebo tradičním zemím EU jsou v ČR nižší platy. Rozpočet pro VŠ má přesně definovaná národní pravidla.</p> <p>U možných projektových příležitostí (z nich vyplývající podporu na mzdy), musí být vždy dodržen Mzdový předpis VUT, transparentnost a nediskriminace zaměstnanců.</p> <p>Cílem je udržení dobrého jména VUT.</p> <p>Cílem je udržení ocenění HR AWARD a dodržování principů HRS4R</p> <p>Cílem je být v mezinárodních projektech ve spolupráci s jinými univerzitami.</p> <p>Cílem je provádět 1x za 3 roky Průzkum spokojenosti mezi zaměstnanci VUT formou fokusních skupin.</p>
	10. Máme dostatečné prostředky k monitorování toho, zda se o volné pracovní nabídky zajímají nejvhodnější výzkumní pracovníci?			-/+ Ano částečně	<p>V tuto chvíli není na VUT v Brně nástroj k posouzení, zda na volnou pozici reagoval nejvhodnější kandidát. Neexistuje ani evidence inzerce pracovních pozic včetně úspěšnosti reakcí a výběru kandidáta(ů). Jedná se o posouzení CV (Curriculum Vitae) a dalších podkladů zájemců pracovat ve vědě a výzkumu na VUT.</p> <p>Selekci CV připravují personalistky nebo předseda komise, případně dále pak dle dohody vedení pracovišť/ústavů/fakult/součástí.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení, a to z důvodu zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p>

<p>Stav 2023 leden</p>	<p>10. Máme dostatečné prostředky k monitorování toho, zda se o volné pracovní nabídky zajímají nejvhodnější výzkumní pracovníci?</p>			<p>-/+ Ano částečně</p>	<p>Existuje revidovaný Řád výběrových řízení VUT (listopad 2022).</p> <p>Připravuje se <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i> v souladu s Chartou a Kodexem, e-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí (pilotně od února).</p> <p>E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ.</p> <p>V připomínkách je ucelená <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i>, obsahující doporučení pro zaměstnance podílející se na procesu náboru a výběru, včetně šablon (1Q/2023).</p> <p>Od ledna 2022 probíhá i díky využívání externího nástroje Teamio pravidelný monitoring inzerce pracovních míst formou statistik. Účelem je zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p> <p>Tento externí nástroj umožňuje sběr přihlášek na jednom místě (kromě externích inzertních platforem EURAXESS, ResearchJobs nebo Věda a výzkum).</p> <p>Personální útvary jsou pravidelně proškoleny v oblasti náborového procesu, inzerce i dalších souvisejících postupů.</p> <p>Nábor neprobíhá na VUT centrálně, ale každá F/VÚ si výběrové i přijímací řízení vyhodnocuje samostatně. Rektorát řeší výběrová a přijímací řízení součástí (CVIS, ÚK apod.), rektorátních odborů/oddělení.</p> <p>Cílem je kontinuální proškolení personálních útvarů v oblasti náboru/výběru/přijímání a inzerce. Cílem je kontinuální proškolení členů komisí (výběrové/přijímací).</p>
----------------------------	---	--	--	-------------------------	--

Fáze reklamy (inzerce) a podávání žádostí						
Stav 2020	11. Máme jasnou metodiku nebo formuláře (např. EURAXESS) pro inzerci volných pozic?	X	x		-/+ Ano částečně	<p>Volné pozice jsou publikovány podle Řádu výběrových řízení, tj. na webu VUT, pracovním portále apod.</p> <p>Na VUT v Brně není jednotná šablona pro inzerci, toto se řeší na jednotlivých F/S. Inzeráty obsahují vždy minimálně údaje dle Řádu výběrových řízení (kapitola 3, bod. 3). Inzerce je zveřejňována na Kariérním webu VUT v Brně v českém jazyce. Na Euraxess jsou zveřejňovány pozice hlavně prostřednictvím CEITEC VUT.</p> <p>Cílem je vytvoření vzorových šablon v AJ pro různé pozice s pevnými i flexibilními daty tak, aby inzerce pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky byla v anglickém jazyce a byla vyvěšena na portále Euraxess, a to dle podmínek výběrových řízení a Řádu výběrových řízení.</p> <p>Cílem je vytvoření návodných šablon pro výběrová řízení i pro ostatní skupiny zaměstnanců (AP, THP) a to jak v národním jazyce, tak i v AJ.</p>
Stav 2023 leden	11. Máme jasnou metodiku nebo formuláře (např. EURAXESS) pro inzerci volných pozic?	x	x		+/+ Ano	<p>Pracovní pozice inzerovány v souladu s revidovaným Řádem výběrových řízení VUT a připravovaným <i>Metodickým listem Příjímacího řízení na obsazování pracovních pozic</i> (dokumenty jsou v souladu s Chartou a Kodexem).</p> <p>Šablony inzerce jsou dostupné v ČJ/AJ pracovníkům a pracovním personálním útvarů v aplikaci Teamio (po přihlášení).</p> <p>Formuláře budou součástí <i>Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i>.</p> <p>Inzerce je zveřejňována na novém webu Pracovní příležitosti VUT, který existuje v ČJ i AJ mutaci od 01/2022.</p> <p>Na EURAXESS jsou zveřejňovány pozice vědeckých a výzkumných pracovníků v souladu s revidovaným ŘVŘ.</p> <p>Postupy pro vkládání inzerátů a samotná práce prostřednictvím portálů TEAMIO a EURAXESS byly a budou pravidelně proškoleny (zaměstnanci a zaměstnankyně personálních útvarů).</p>

Stav 2020	12. Obsahují naše nabídky pracovních míst odkazy/reference na všechny prvky, které vystávají coby předpoklady v odpovídajícím oddíle sady nástrojů? (viz kapitola 4.4.1 a)	x	x		-/+ Ano částečně	<p>Zveřejněné nabídky pracovních pozic jsou propojeny se stránkami VUT v Brně. Do této inzerce nepřidáváme odkazy na GDPR, VUT či součásti. Pouze při inzerci na zahraničních webech je přidáván odkaz na stránky F/S. Inzerce obsahuje název pozice, základní náplň práce, kvalifikační předpoklady, termín nástupu, tj. tak, jak je uvedeno v Řádu výběrových řízení.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení, a to z důvodu zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p>
Stav 2023 leden	12. Obsahují naše nabídky pracovních míst odkazy/reference na všechny prvky, které vystávají coby předpoklady v odpovídajícím oddíle sady nástrojů? (viz kapitola 4.4.1 a)	x	x		+/- Ano převážně	<p>Inzerce pracovních míst je zveřejňována na webových stránkách Pracovní příležitosti VUT prostřednictvím aplikace Teamio, která neumožňuje vkládat odkazy. Z tohoto důvodu inzerce na webu VUT odkazy neobsahuje. Místo odkazů je uváděn stručný popis pracoviště.</p> <p>Webové stránky Pracovní příležitosti VUT obsahují záložku <i>Přijímací proces</i>, v níž jsou popsány zásady transparentnosti, rovných příležitostí a ochrany osobních údajů včetně odkazů na související legislativu.</p> <p>Odkaz na stránky F/VÚ/S je vkládán v případě inzerce na zahraničních webech.</p> <p>Probíhá pravidelný monitoring inzerce pracovních míst formou statistik za účelem zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu (viz bod 10)</p> <p>Cílem je úprava a překlad kompetencí a činností podpůrných odborů/pracovišť/součástí na webu (př. Personální o., Odbor internacionalizace, Studijní o., Koleje a menzy, Odd. mzdového účetnictví – do AJ</p>

Stav 2020	13. Využíváme služby Euraxess v plné míře, abychom zajistili, že naše volná místa v oblasti výzkumu zasáhnou nejširší skupinu? ?	x	x		-/+ Ano částečně	<p>Pro zveřejňování pozic výzkumných pracovníků je využíván EURAXESS nebo například ResearchGate, jedná se hlavně o součásti s větším procentuálním zastoupením výzkumných pracovníků. EURAXESS není na VUT v Brně používán dle jednotných pravidel.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je monitorování inzerce pracovních míst, včetně počtu přihlášených, vybraných nebo zrušených/neúspěšných výběrových řízení, a to z důvodu zefektivnění inzerce a samotného náborového procesu.</p>
Stav 2023 leden	13. Využíváme služby Euraxess v plné míře, abychom zajistili, že naše volná místa v oblasti výzkumu zasáhnou nejširší skupinu? ?	x	x		+/- Ano převážně	<p>EURAXESS je v rámci univerzity jednotně využíván k inzerci pracovních pozic vědeckých a výzkumných pracovníků, a to v souladu s revidovaným Řádem výběrových řízení VUT a připravovaným <i>Metodickým listem Příjímacího řízení na obsazování pracovních pozic</i>, v souladu s Chartou a Kodexem.</p> <p>Podporou bude i vznikající (nyní v připomínkovém řízení) ucelená Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT.</p> <p>Existuje Příručka EURAXESS pro inzerování pozic, k dispozici mají personální útvarů.</p> <p>Cílem je kontinuální podpora personálních útvarů F/VÚ v inzerování pozic na EURAXESS i na jiných zahraničních portálech souvisejících s vědou/výzkumem.</p> <p>Cílem je Podpora formou anglických vzorů inzerce a pravidelného proškolení, a to i v případě výměny zaměstnanců a zaměstnankyň personálních útvarů.</p>
Stav 2020	14. Používáme další nástroje pro zveřejnění pracovních nabídek?	x	x		+/+ Ano	<p>Volná místa mimo stránky VUT zveřejňujeme na vývěskách jednotlivých součástí a na úředních deskách.</p> <p>Pro zveřejňování pozic neakademických pracovníků využíváme portál jobs.cz, dále portál věda a výzkum. Můžeme využít služeb Úřadu práce a nechat zveřejnit volné pracovní pozice na jejich úřední desce a webových stránkách.</p> <p>Cílem je podpora dalších kanálů pro inzerci a získání zaměstnanců prostřednictvím např. LinkedIn, sociálních sítí. Tato problematika bude popsána v Metodice pro nábor.</p>

Stav 2023 leden	14. Používáme další nástroje pro zveřejnění pracovních nabídek?	x	x		+/- Ano	<p>Nabídka pracovních pozic je zveřejňována kromě stránek Pracovní příležitosti VUT i na informačních tabulích jednotlivých F/VÚ a případně součástí (informační tabule je ekvivalent úřední desky VUT na jednotlivých součástech).</p> <p>Ke zveřejňování pozic neakademických pracovníků je využíván placený portál TEAMIO (Jobs.cz, Práce.cz, Práce za rohem), popř. další veřejné pracovní portály (Věda a výzkum). Je možno využít služeb Úřadu práce.</p> <p>Od roku 2022 je ve vybraných případech (manažerské, vědecké, strategické pozice) využívána k inzerci profesní sociální síť LinkedIn. Všichni pracovníci a pracovníce personálních útvarů jsou členy/členkami této sítě (mají účet) a byli proškoleni v základním ovládní.</p> <p>Profesní síť LinkedIn slouží i k propojení zahraničních vědců s vědci na VUT pomocí profesních skupin, výzkumných projektů nebo konsorcií. Zde je velká příležitost pro získání odborníků ze zahraničí i naopak získání zkušeností vědců a akademiků z VUT.</p>
Stav 2020	15. Zabezpečujeme uchazečům minimální administrativní zátěž? (4.4.2 b)	x			+/- Ano převážně	<p>Administrativní zátěž minimalizujeme. Toto se týká ČR/SK uchazečů. Podklady k VŘ mohou uchazeči zasílat elektronickou cestou a až vybraný uchazeč poté dokládá originály dokumentů. U zahraničních uchazečů je to i dle možností nebo také s ohledem na pravidla přihlášení vybraného kandidáta do systému sociálního zabezpečení.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>
Stav 2023 leden	15. Zabezpečujeme uchazečům minimální administrativní zátěž? (4.4.2 b)	x			+/- Ano převážně	<p>V souladu s revidovaným Řádem výběrových řízení VUT a připravovaným <i>Metodickým listem Příjímacího řízení na obsazování pracovních pozic</i>, v souladu s Chartou a Kodexem minimalizujeme administrativní zátěž u CZ/SK uchazečů. Umožňujeme zaslat podklady elektronickou cestou a doložit originály dokumentů později.</p> <p>U zahraničních uchazečů je to dané dle nabízené pozice nebo také s ohledem na aktuálně platná pravidla (např. pravidla projektů, národní legislativa, mezinárodní podmínky).</p> <p>Zaměstnanci a zaměstnankyně podílející se na procesu náboru, výběru i přijímání mají již nyní k dispozici připravovanou Příručku pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT, vzory inzerce, formulářů a dalších administrativních formalit souvisejících s přijímacím procesem.</p>

						<p>V případě dokumentů již vybraného úspěšného uchazeče se musíme řídit národními podmínky zaměstnanosti, sociálním a zdravotním systémem (originály dokumentů, formuláře s vlastnoručním podpisem, kopie a další).</p> <p>Personálním útvarům i vedoucím vědeckých skupin je poskytována personální podpora i z rektorátní úrovně.</p>
Fáze výběru a hodnocení						
Stav 2020	16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		x	x	-/+ Ano částečně	<p>V řádu výběrových řízení je obecná definice pro jmenování výběrové komise, (např. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat). Řád výběrových řízení projde revizí.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p>
Stav 2023 leden	16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		x	x	+/- Ano převážně	<p>Existuje revidovaný Řád výběrových řízení VUT a připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i>, v souladu s Chartou a Kodexem.</p> <p>Nově ŘVŘ obsahuje požadavek genderové neutrálnosti složení komise, je-li to vzhledem k obsazované pozici možné.</p> <p>Jmenování komise je v rukou vyhledávatele inzerce, který určuje předsedu komise. Komise pro výběrová řízení je nejméně 3členná.</p> <p>Je hotov E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ.</p> <p>Od 2/2023 zahájeno pilotní proškolení členů komisí (výběrové/přijímací) formou e-learningu.</p> <p>Od 10/2022 probíhají semináře/webináře, interně i externě k oblasti genderové problematiky (gender equality), gender mainstreamingu (s využitím na VUT, i využitím ve výzkumu, projektech a inovacích).</p> <p>Dle Plánu genderové rovnosti 2022-2024 bylo v první fázi proškoleny vedení VUT, vedení F/VÚ, Etická komise, zástupci Disciplinárních komisí F/VÚ, studující (kteří jsou součástí výše uvedených komisí).</p>

						<p>Cílem je integrace gender mainstreamingu/Gender Equality do Personální strategie VUT.</p> <p>Cílem je kontinuální vzdělávání členů komisí (výběrové/přijímací) formou e-learningu.</p> <p>Cílem je proškolení jednotlivých skupin zaměstnaných na VUT v tématech gender equality</p>
Stav 2020	17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrové komise?		x	x	-/+ Ano částečně	<p>V řádu výběrových řízení je obecná definice pro složení výběrové komise, (např. pro jaké pozice je nutné ji jmenovat). Řád výběrových řízení projde revizí.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p>
Stav 2023 leden	17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrové komise		x	x	+/- Ano převážně	<p>Existuje revidovaný <u>Řád výběrových řízení VUT</u> a připravovaný <u>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</u>, v souladu s Chartou a Kodexem a specifikující požadavky na složení komise (př. složení komise respektující charakter obsazované pracovní pozice).</p> <p>Je hotov <u>E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí</u> v ČJ/AJ. Od 02/2023 bylo zahájeno pilotní proškolení členů komisí (výběrová/přijímací) formou e-learningu. Byla ustanovena funkce Koordinátorky rovných příležitostí spadající pod Personální odbor.</p> <p>Koordinátorka je i členkou Etické komise VUT.</p> <p>Etická komise byla nově jmenována od 12/2022.</p> <p>Cílem je integrace gender mainstreamingu/gender equality do Personální strategie VUT.</p> <p>Cílem je kontinuální vzdělávání členů komisí pro výběrová/přijímací řízení.</p> <p>Cílem je pravidelné vzdělávání ZC i studujících (primárně R1) v tématech gender mainstreamingu/gender equality v projektových výzvách (národních i mezinárodních), genderové problematice – podpora rodičů s dětmi nebo pečujících o osobu blízkou, podpora vědkyň, sladování osobního a pracovního/vědeckého života.</p>

Stav 2020	18. Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	-/- Ne	<p>Současný Řád výběrových řízení neupravuje gender diverzity. Ačkoli složení výběrových komisí není absencí této úpravy limitováno a genderová rovnost je podporována, její zajištění je v podmínkách technické univerzity obtížné. Důraz je kladen na odbornost komise. Členové komise jsou vybíráni na základě zkušeností, odbornosti a znalostí, bez jakékoliv diskriminace. Na univerzitě je to rozdílné napříč fakultami/součástmi/pracovišti. Pokud je to možné, snažíme se o vyvážený gender během každého výběrového řízení.</p> <p>Cílem je i nadále kontinuálně podporovat nediskriminační prostředí na VUT v Brně s důrazem hlavně na odbornost a kompetence výběrových komisí a také podporovat zvýšení procentuálního zastoupení žen ve výběrových komisích.</p>
Stav 2023 leden	18. Jsou výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	-/+ Ano částečně	<p>Existuje revidovaný Řád výběrových řízení VUT a připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i>, v souladu s Chartou a Kodexem a specifikující požadavky na složení komise (př. genderová neutralita komise, je-li to možné).</p> <p>VUT podporuje genderovou rovnost, avšak vzhledem k technickému charakteru univerzity není vždy možné genderové vyvážení výběrové komise zajistit.</p> <p>Cílem je integrace gender mainstreamingu/gender equality do Personální strategie VUT.</p> <p>Cílem je kontinuální vzdělávání členů komisí (výběrová/přijímací) formou e-learningu.</p> <p>Cílem je pravidelné vzdělávání ZC i studujících (primárně Ph.D. - R1) v tématech gender mainstreamingu v projektových výzvách (národních i mezinárodních), genderové problematice – podpora rodičů s dětmi nebo pečujících o osobu blízkou, podpora vědkyň.</p>
Stav 2020	19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají posoudit „zásluhy“ způsobem, který vede k výběru nejvhodnějšího kandidáta?				-/+ Ano částečně	<p>Řád výběrových řízení specifikuje postup a obecné pravidlo výběru kandidátů, tj. uchazeči nejlépe splňující požadavky. Bližší posuzování zásluh kandidátů v tomto interním předpisu specifikováno není.</p> <p>Písemné pokyny, které by přímo toto řešily neexistují.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky pro výběrová řízení pro jednotlivé skupiny zaměstnanců (AP, VP, THP, DP) včetně návodu pro výběrové komise a e-learning školení pro všechny členy</p>

						<p>výběrových komisí se základními postupy a otázkami. Metodika bude v souladu s Chartou a Kodexem a budou v ní zakotveny principy OTM-R politiky</p> <p>Cílem je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak, aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>Cílem bude monitoring podílu žen na doktorských studiích (R1), a poměr počtu ž/m po studiu Ph.D. (R1 a R2), kteří zůstávají na univerzitě. Monitoring od roku 2021. Cílem bude i zjištění z jakého důvodu ženy R1, případně R2 opouští vědeckou, výzkumnou dráhu, na VUT v Brně.</p>
Stav 2023 leden	19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají posoudit „zásluhy“ způsobem, který vede k výběru nejvhodnějšího kandidáta?		x	x	+/- Ano převážně	<p>Existuje revidovaný Řád výběrových řízení VUT a připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i>, v souladu s Chartou a Kodexem.</p> <p>Řád v.ř. specifikuje hodnocení kandidátů ve vztahu k vypsáním požadavkům.</p> <p>Detailnější informace v souvislosti s posuzováním kandidátů obsahuje e-learning pro výběrové/přijímací komise a připravovaná <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i>.</p> <p>Definování znalostí vhodného uchazeče je rozděleno na povinné a doporučené.</p> <p>Od 2022 probíhá monitoring podílu žen v doktorských studijních programech.</p> <p>Proběhlo dotazníkové šetření mezi Ph.D. studenty (R1) s cílem zjistit jejich aktuální potřeby v oblasti sladování studijního/pracovního a osobního života.</p> <p>Cílem je nastavení koncepce podpory R1 v souvislosti se sladováním osobního života s podporou pro vědu a výzkumu, včetně vzdělávání.</p> <p>Cílem je kontinuální vzdělávání členů komisí (výběrová/přijímací) formou e-learningu.</p>

Fáze jmenování						
Stav 2020	20. Informujeme všechny kandidáty na konci výběrových řízení?		x		+/+ Ano	<p>Informujeme všechny uchazeče, kteří reagovali na zveřejněnou volnou pracovní pozici. Používáme různé informační nástroje (písemné vyrozumění, telefonicky). Nikde nemáme specifikovány lhůty pro odpovědi.</p> <p>Cílem je revize Řádu pro výběrová řízení a vznik nového a aktualizovaného Řádu VŘ, tak aby byl v souladu s Chartou a Kodexem a budou v něm zakotveny zásady OTM-R politiky.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>
Stav 2023 leden	20. Informujeme všechny kandidáty na konci výběrových řízení?		x		+/+ Ano	<p>Ano, informujeme všechny kandidáty, kteří reagovali na zveřejněnou inzerci. Používáme různé komunikační nástroje (telefonicky, písemně).</p> <p>Existuje revidovaný Řád výběrových řízení VUT a připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i> v souladu s Chartou a Kodexem.</p> <p>Lhůta pro odpovědi kandidátům není specifikována, avšak je doporučena, a to dle inzerované pozice a doby vyvěšení.</p> <p>U AP je zákonná lhůta vyvěšení inzerátu 30 kalendářních dnů a až následně lze realizovat výběrové řízení. Zákon č.111/1998, zákon o VŠ.</p> <p>Připravovaná <i>Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</i> doporučuje co nejdříve po uzavření VŘ (výběr kandidáta) kontaktovat ostatní uchazeče.</p>
Stav 2020	21. Poskytujeme účastníkům výběrového řízení přiměřenou zpětnou vazbu?		x		-/+ Ano částečně	<p>Poskytujeme na vyžádání zpětnou vazbu. Není jednotný postup, kdo má zpětnou vazbu poskytnout, v jakém čase, jakým způsobem apod. (zda předseda výběrové komise, personalistka, další členové výběrové komise apod.)</p> <p>Materiály jsou neúspěšnému uchazeči vráceny nebo jsou skartovány dle GDPR.</p> <p>Cílem Vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>

Stav 2023 leden	21. Poskytujeme účastníkům výběrového řízení přiměřenou zpětnou vazbu?		x		+/- Ano převážně	<p>VUT (výběrová komise) dle revidovaného Řádu výběrových řízení VUT poskytuje zpětnou vazbu všem kandidátům, kteří se zúčastnili pohovoru a do 7 dnů od rozhodnutí o ni požádali.</p> <p>Zpětnou vazbu podává předseda komise nebo jím pověřený zástupce (člen komise)</p> <p>Existuje revidovaný Řád výběrových řízení VUT a připravovaný <i>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</i>, v souladu s Chartou a Kodexem.</p> <p>Cílem je proškolení členů komisí (výběrová/přijímací) formou e-learningu.</p> <p>Cílem je podpora komisí (výběrová/přijímací) vytvořením jednotného formuláře pro výběrové/přijímací komise, abychom dokázali stanovit pořadí kandidátů podle předem daných kritérií a neúspěšným kandidátům v případě zájmu sdělit důvody jejich neúspěchu i to, v čem se mohou zlepšit.</p> <p>Cílem je proškolení personálních útvarů i komisí (výběrová/přijímací) ve vhodné komunikaci s neúspěšnými uchazeči (zpětná vazba – písemnou formou).</p> <p>Je hotov E-learning pro členy výběrových/přijímacích komisí v ČJ/AJ.</p>
Stav 2020	22. Máme vhodný mechanismus podávání stížností?		x		-/- N	<p>Na VUT nemáme nastaven mechanismus podávání stížností při náboru/výběru. V Řádu výběrových řízení není tato problematika upravena. V samotném inzerátu není klauzule pro kontakt v případě řešení stížnosti uvedena.</p> <p>Odbor kontroly a Odbor interního auditu na VUT v Brně nespravuje/nekontroluje agendu náboru/výběru.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky jako podpůrného dokumentu k náboru (včetně vzorů inzerátů, možností zveřejnění, povinných a doporučených údajů apod.) v souladu s Chartou a Kodexem a zásadami OTM-R politiky.</p>

Stav 2023 leden	22. Máme vhodný mechanismus podávání stížností?	x			-/+ Ano částečně	<p>Ano, máme zaveden mechanismus na podávání, resp. přijímání a řešení stížností a podnětů.</p> <p>Interně je to upraveno ve Směrnici č. 62/2017 Vyřizování stížností, oznámení a podnětů (po přihlášení) Vzhledem k probíhajícím organizačním změnám na VUT prochází směrnice aktuálně úpravami.</p> <p>Na VUT v Brně existuje dle organizační změny z roku 2022 Odbor auditu a kontroly (OAK), který se zabývá základní kontrolou legislativy k agendě výběrových/přijímacích řízení. Odbor řeší stížnosti, které dojdou k rukám pana rektora nebo přímo na odbor samotný. OAK řeší nově i případný Whistleblowing, a to dle evropské směrnice.</p> <p>Národní legislativa ČR nemá tuto oblast uchopenou. Oblast sociálního bezpečí a nahlásování bude v rámci VUT proškolená koncepčně. Bude podpořeno i interní legislativou která bude popisovat možné negativní jevy a jejich řešení na půdě VUT i podporou externí.</p> <p>Další kontrolu může vykonávat Etická komise (Etický kodex VUT), která je pro všechny okruhy zaměstnanců (VVP, AP, THP i DP) nebo Disciplinární komise – v případě studentů. Etická komise bude zasedat pravidelně 3x za rok, kromě dalších zasedání při řešení porušení Etického kodexu.</p> <p>Podávání stížností na proces náboru/výběru má možnost podat dotyčná osoba k rukám rektora (dle interní <i>Směrnice č, 62/2017 Vyřizování stížností, oznámení a podnětů</i>). Podání anonymní, dle výše uvedené směrnice není OAK povinen řešit. Cílem je v rámci proškolení různých skupin zaměstnanců rozšířit povědomí o interní legislativě a jejich zákonitostech. Cílem je pilotní vzdělávání vedoucích pracovníků dle vytvářené Koncepce interního vzdělávání i dle připravované Personální strategie.</p>
-----------------	---	---	--	--	------------------	--

Celkové hodnocení					
Stav 2020	23. Máme zavedený systém pro posouzení, zda OTM-R splňuje své cíle?				-/- Ne <p>Nemáme zaveden žádný systém, který by oblast OTM-R posoudil. Existuje použití implementace vnitřních auditů fakult/součástí, ale nejsou jednotně zakotveny v dokumentech univerzity.</p> <p>Nejen za účelem zlepšení kvality náborového procesu bude probíhat 1x za 2 roky průzkum spokojenosti zaměstnanců s pracovním prostředím, pracovními podmínkami a možnostmi profesního rozvoje atd.</p> <p>Po revizi Řádu výběrových řízení a vzniku aktualizovaného, nového Řádu VŘ a vytvoření podpůrných Metodik pro nábor i výběr bude možné vyhodnotit, zda OTM-R přinesla očekávané změny.</p>
Stav 2023 leden	23. Máme zavedený systém pro posouzení, zda OTM-R splňuje své cíle?	x		-/+ Ano částečně	<p>OTM-R politiku a její principy jsme se rozhodli přímo začlenit do interních předpisů: Řád výběrových řízení VUT, Etický kodex VUT, připravovaného Metodického listu Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic a dalších vnitřních předpisů.</p> <p>VUT provedlo 10-11/2022 průzkum spokojenosti všech skupin zaměstnanců v prioritních oblastech (pracovní prostředí, profesní rozvoj, mobility, sociální bezpečí, vzdělávání aj.). Na základě výstupů byla navržena opatření v souladu s národními politikami, projektovými výzvami, bezpečnostní situací apod.</p> <p>Vyhodnocení změn zavedených revidovaným Řádem výběrových řízení VUT a dalších souvisejících předpisů je plánováno na rok 2025, a to i s ohledem seznámení se s jednotlivými procesy co nejdříve AP a VVP (R1-R4), THP, DP.</p> <p>Posuzování dodržování principů OTM-R politiky bude probíhat průběžně.</p> <p>Odbor auditu a kontroly může provést kontrolu na dodržování vnitřní legislativy a procesů, a to kdekoli na VUT.</p> <p>Cílem je proškolení vybraných skupin zaměstnanců a zaměstnankyň v interní legislativě z oblasti pracovně-právní, ale i týkající se mobility a pracovních cest (příklady skupin: Personální útvary, tajemníci, vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně, vedoucí vědeckých skupin, vedoucí ústavů). Ústavy zaměstnávají jak akademické, tak vědecko-výzkumné pracovníky, ale i podpůrné pozice THP/DP.</p>

