



PŘÍKAZ REKTORA

č. 02/2021

Doporučené postupy pro přijímání¹ akademických a vědeckých pracovníků a při organizaci výběrových řízení na vedoucí pracovníky na ČVUT²

Úvodní ustanovení

Výběrová řízení pro obsazování pracovních míst akademických pracovníků se uskutečňují v souladu s vnitřním předpisem ČVUT (*Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ČVUT*), případnými dalšími vnitřními normami ČVUT a dle doporučení uvedených v tomto příkazu (dále též jen „Pravidla“). Výběrová řízení na ostatní pracovní místa se provádějí obdobně s tím, že lhůty a složení komise může vypisovatel určit odlišně. Tímto dokumentem je naplňován jeden ze závazků vyplývajících z uděleného ocenění HR Award, plným názvem „HR Excellence in Research Award“ z něhož dále vyplývá i uplatnění *Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků*, který je Přílohou č. 1 k tomuto příkazu (dále jen „Kodex“). ČVUT rovněž následuje principy zakotvené v *Evropské chartě výzkumných pracovníků*.

1. Výběrová komise

Doporučuje se, aby nejméně jedním členem výběrové komise byl zaměstnanec příslušného pracoviště a nejméně jedna žena³. V případě pozice vypisované v rámci projektu je členem komise též zodpovědný řešitel. Jednoho člena komise nominuje předseda příslušného AS.

Úkolem komise je vybrat co nejlepšího pracovníka z hlediska ČVUT a příslušné součásti. Většina členů komise by neměla být v konfliktu zájmů. Konfliktem zájmů je například situace, kdy člen komise je s uchazečem v blízkém osobním nebo profesním vztahu - např. je podřízeným nebo nadřízeným uchazeče, v posledních 5 letech se účastnili stejného projektu nebo mají společné publikace. Konflikty zájmů členové komise oznamují vypisovateli a ostatním členům komise před konáním pohovoru

¹ Guidelines for recruitment

² Tento dokument je součástí OTMR strategie ČVUT a realizuje závazek ČVUT v rámci OTMR check-list (dále jen „OTMR“) 1: “The Guidelines published on the CTU website job section” – viz příloha č. 2 tohoto příkazu; <https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/bc7aa86f-5423-498a-8b1d-a576bc0be306/cs/20201216-otm-r-seznam.pdf>

³ Vychází z připomínky EK v rámci Initial Assessment: “Gender equality is a crucial issue in technical universities. Specific positive actions may be considered in the Action Plan and / or highlighted during the implementation phase and in the next Interim Assessment.” Viz rovněž OTMR 18: Indicator: Improved gender-balanced committees.

s uchazeči. Komise dle charakteru střetu zájmů rozhodne, jestli se dotýčný člen může aktivně nebo pasivně účastnit jednotlivých částí výběrového řízení a jestli může hlasovat.

2. Oznámení o výběrovém řízení

Volné pozice se inzerují česky i anglicky na úřední desce ČVUT a příslušné součásti a na *Euraxess* a případně i jiném webu tak, aby se s nimi mohl seznámit co nejširší okruh potenciálních zájemců, a to v dostatečném předstihu (zpravidla minimálně 3 měsíce před očekávaným nástupem)⁴. Uchazeči jsou vyzváni, aby veškeré materiály dodali v elektronické podobě. Materiály uchazeči mohou odevzdávat v anglickém nebo českém jazyce, pokud vypisovatel nestanoví jinak. Zveřejněna je informace o kritériích výběru, o počtu volných míst, vyhlídkách kariérního růstu a o Kariérním řádu, těchto Pravidlech a dalších relevantních vnitřních normách ČVUT⁵.

Pracoviště navíc může oslovovat potenciální uchazeče přímo a informovat je o nabízené pozici.

Definice pracovního místa jakož i požadavky na odborné znalosti a dovednosti i na formální kvalifikaci ve výběrovém řízení musí být dostatečně široké⁶; obvykle se uvádí pouze název pracoviště, odborné skupiny nebo programu či specializace doktorského studia. Výjimkou je situace, kdy se hledá vyučující konkrétního povinného předmětu.

Od uchazečů se očekává splnění kritérií definovaných v Kariérním řádu. Některé požadavky lze u žadatelů z neakademického prostředí přiměřeně nahradit⁷.

V případě výběrového řízení na vedoucího pracoviště uchazeč vypracuje projekt pro rozvoj pracoviště. V případě, že uchazeč již pracoviště vedl, předkládá předchozí projekty spolu se zprávou o jejich plnění. Projekt úspěšného uchazeče se zveřejňuje spolu s výsledkem výběrového řízení pod elektronickým odkazem na webových stránkách.

3. Práce výběrové komise

Členové komise dostávají materiály uchazečů v elektronické podobě s předstihem. Jsou také seznámeni se všemi předpisy a směrnicemi, které se týkají výběrových řízení. Výběrová komise může kandidáta požádat o prezentaci, například na téma jeho vědecké práce. Členové komise se mohou přijít podívat na přednášky či cvičení, které kandidát vede, jsou-li takové, případně jej požádat o veřejnou přednášku. Informace o těchto možnostech jsou součástí přihlášky. Komise si od kandidátů může vyžádat dodatečné materiály nebo si nechat vypracovat externí posudky.

Komise podle kvality uchazečů rozhodne, kteří z nich budou pozváni k pohovoru, nebo zda komise doporučí výběrové řízení opakovat. Toto rozhodnutí bude zdůvodněno v zápise.

⁴ Kodex: rovné zacházení se všemi kandidáty, zejména s ohledem na rozvoj atraktivního, otevřeného a trvalého evropského pracovního trhu pro výzkumné pracovníky. Měly by se použít všechny dostupné nástroje, zejména mezinárodní nebo světově přístupné zdroje na internetových stránkách jako celoevropská brána mobility výzkumných pracovníků: <http://europa.eu.int/eracareers>.

⁵ Kodex: Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně vyhlídek kariérního růstu. Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu.

⁶ Kodex: Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči.

⁷ Kodex: Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.

4. Kritéria výběru

Profesorský nebo docentský titul není nutnou podmínkou pro výběrová řízení na pracovní místa profesora nebo docenta⁸. Uchazeč bez tohoto titulu, který dosáhl ekvivalentní zahraniční pozice, může být dočasně přijat na jinou pozici s podmínkou potřebný titul zpravidla do 3 let získat.

Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti. To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na další vynikající výsledky. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií, jako jsou tvůrčí činnost, výuka, vedení studentů, transfer znalostí, práce v kolektivu, řízení výzkumných pracovníků a propagační a popularizační aktivity a spolupráce s průmyslem a veřejnou sférou⁹. Hodnotí se dosavadní internacionalizace a mobilita, včetně zkušenosti z práce v jiném sektoru nebo oboru¹⁰. Při hodnocení kvantitativních ukazatelů se bere ohled na osobní okolnosti uchazečů, např. rodičovství, zdravotní stav, přerušení kariéry¹¹.

Při výběrovém řízení na pozici postdoktoranda se bere ohled na předchozí postdoktorandské pozice v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský statut by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na získání trvalé pozice na ČVUT nebo jiné instituci¹².

Komise vybere, kteří uchazeči splnili podmínky výběrového řízení a seřadí je podle jejich kvality. Je-li to relevantní, zároveň doporučí, na jakou dobu uchazeče přijmout a zda mu případně uložit nějaké podmínky. Své závěry v zápise zdůvodní. Přílohou zápisu je informace pro jednotlivé uchazeče o silných a slabých stránkách jejich přihlášky.

Stížnosti proti postupu komise se podávají vypisovateli; stížnosti proti postupu vypisovatele se podávají příslušnému akademickému senátu.

5. Ukončení výběrového řízení

Zápis o jednání komise a jeho výsledku obsahuje rovněž případné připomínky jednotlivých členů komise a podněty pro zlepšení budoucích výběrových řízení. Zápis vypisovatel zasílá předsedovi příslušného akademického senátu. Jednání komise i zápis jsou důvěrné.

Pokud vypisovatel nerespektuje doporučení výběrové komise, je povinen toto písemně zdůvodnit a toto zdůvodnění předat všem členům komise. Zdůvodnění spolu se zápisem výběrové komise pak zasílá předsedovi příslušného akademického senátu.

⁸ Kodex: Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace.

⁹ Přímá citace Kodexu.

¹⁰ Kodex: Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.

¹¹ Kodex: Přerušení kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.

¹² Přímá citace Kodexu.

Po skončení výběrového řízení jsou uchazeči vypisovatelem informováni o jeho výsledku a obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury¹³. Uchazeči jsou vypisovatelem požádáni o své připomínky k výběrovému řízení. S takovými připomínkami jsou seznámeni členové výběrové komise a předseda příslušného AS, případně Etické komise.

VI. Účinnost

Tento příkaz nabývá účinnosti dnem 15. února 2021.

doc. RNDr. Vojtěch Petráček, CSc., v. r.

rektor

¹³ Kodex: Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

Příloha č. 1 k PR č. 02/2021

Systém ASPI - stav k 18.1.2021 do částky 9/2021 Sb. a 1/2021 Sb.m.s.
32005H0251 - o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování - poslední stav textu.

Doporučení Komise

ze dne 11. března 2005

o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků

(Text s významem pro EHP)

(2005/251/ES)

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 165 této smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) V lednu 2000 Komise považovala za nutné [1] založit Evropský výzkumný prostor jako opěrný bod pro budoucí působení Společenství v této oblasti za účelem posílení a strukturalizace evropské výzkumné politiky.

(2) Zasedání Evropské rady v Lisabonu stanovilo pro Společenství cíl stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě.

(3) Rada se zaměřila na otázky týkající se povolání a kariéry výzkumných pracovníků uvnitř Evropského výzkumného prostoru ve svém usnesení ze dne 10. listopadu 2003 [2], a zejména ocenila záměr Komise pracovat na vytvoření Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků.

(4) Nedostatek výzkumných pracovníků [3], obzvláště v některých klíčových oblastech, v blízké budoucnosti vážně ohrozí inovativní sílu, znalostní schopnosti a růst produktivity v EU a mohl by narušit dosažení cílů stanovených v Barceloně a Lisabonu. Proto musí Evropa výrazně zvýšit svou přitažlivost pro výzkumné pracovníky a musí posílit účast výzkumných pracovníků poskytnutím podmínek nezbytných pro dlouhodobější a přitažlivější kariéry v oblasti výzkumu a vývoje [4].

(5) Dostatečné a dobře rozvinuté lidské zdroje v oblasti výzkumu a vývoje jsou úhelným kamenem pro vývoj vědeckých znalostí, technického pokroku, zvýšení kvality života, zajištění blahobytu evropských občanů a posílení evropské konkurenceschopnosti.

(6) Je třeba zavést a uplatňovat nové nástroje pro kariérní růst výzkumných pracovníků, čímž se přispěje ke zlepšení pracovních perspektiv pro výzkumné pracovníky v Evropě.

(7) Výhodnější a viditelnější pracovní perspektivy také přispějí k vytvoření kladného postoje veřejnosti vůči profesi výzkumného pracovníka, a tudíž povzbudí více mladých lidí k volbě tohoto povolání.

(8) Konečným politickým cílem tohoto doporučení je přispět rozvoji přitažlivého, otevřeného a trvalého evropského trhu práce pro výzkumné pracovníky, kde rámcové podmínky umožní zaměstnat a udržet vysoce kvalitní výzkumné pracovníky v prostředí, které podpoří efektivní práci a produktivitu.

(9) Členské státy by se měly snažit poskytnout výzkumným pracovníkům systémy dlouhodobého rozvoje kariéry na všech stupních bez ohledu na smluvní situaci a zvolenou profesní dráhu ve výzkumu a vývoji a dále zajistit, aby se na výzkumné pracovníky pohlíželo jako na profesní skupinu tvořící nedílnou součást institucí, v nichž pracují.

(10) I přes značné úsilí vyvíjené členskými státy k odstranění správních a právních překážek zeměpisné a mezioborové mobility mnoho překážek ještě přetrvává.

(11) Všechny formy mobility musí být podporovány jako nedílná součást celkové politiky lidských zdrojů ve vědě a výzkumu na národní, regionální a institucionální úrovni.

(12) Hodnota všech forem mobility musí být plně uznána v systémech pracovního hodnocení a kariérního růstu výzkumných pracovníků jako zkušenost prospěšná pro jejich profesní rozvoj.

(13) Vývoj sladění kariéry a politiky mobility výzkumných pracovníků, kteří do Evropské unie přicházejí [5] nebo ji naopak opouštějí, by měl být přezkoumán s ohledem na situaci v rozvojových zemích a regionech uvnitř a vně Evropy, aby se budování výzkumných kapacit v Evropské unii nevytvářelo na úkor méně rozvinutých zemí nebo regionů.

(14) Investoři nebo zaměstnavatelé výzkumných pracovníků by měli při provádění nábory zodpovídat za otevřená, průhledná a mezinárodně srovnatelná výběrová a náborová řízení.

(15) Společnost by měla ve větší míře ocenit odpovědnost a profesionalismus výzkumných pracovníků při výkonu práce na různých stupních jejich kariéry, a jejich všestrannou úlohu v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, mentorů, poradců pro rozvoj kariéry nebo vědeckých komunikátorů.

(16) Toto doporučení vychází ze zásady, že zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků mají prvořadou povinnost zajistit dodržování požadavků vyplývajících z vnitrostátních, regionálních nebo odvětvových právních předpisů.

(17) Toto doporučení poskytuje členským státům, zaměstnavatelům, investorům a výzkumným pracovníkům cenný nástroj při dobrovolném provádění dalších iniciativ pro zlepšení a posílení perspektiv kariéry výzkumných pracovníků v Evropské unii a pro zřízení otevřeného trhu práce pro výzkumné pracovníky.

(18) Obecné zásady a požadavky popsané v tomto doporučení jsou výsledkem veřejné konzultace, na níž se plně podíleli členové řídicí skupiny o lidských zdrojích a mobilitě,

DOPORUČUJE:

1. Aby se členské státy zaměřily na podniknutí kroků nezbytných k tomu, aby zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků rozvíjeli a udržovali příznivé výzkumné prostředí a pracovní kulturu, kde budou jednotlivci i výzkumné skupiny vyhodnocovány, povzbuzovány a podporovány a budou vybaveny hmotnými a nehmotnými prostředky nezbytnými pro dosažení svých cílů a úkolů. V této souvislosti by se měla věnovat zvláštní pozornost přípravě pracovních podmínek a odborného vzdělávání v raných etapách kariéry výzkumných pracovníků, což ovlivní budoucí výběr a přitažlivost kariéry v oblasti výzkumu a vývoje.

2. Aby se v případě nutnosti členské státy zaměřily na klíčové kroky k zajištění toho, aby zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků zlepšili metody nábory pracovníků a systémy profesního vyhodnocování za účelem založení průhlednějšího, více souvislosti by se měla věnovat zvláštní pozornost přípravě pracovních podmínek a odborného vzdělávání v raných etapách kariéry výzkumných pracovníků, což je předpokladem pro skutečný evropský trh práce pro výzkumné pracovníky.

3. Aby členské státy – při vytváření a přijímání svých strategií a systémů pro rozvoj dlouhodobého rozvoje kariéry výzkumných pracovníků – vzaly řádně na vědomí obecné zásady a požadavky podle Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků uvedených v příloze a řídily se jimi.

4. Aby se členské státy zaměřily na převzetí těchto obecných zásad a požadavků, které spadají do jejich pravomoci, do svých národních předpisových rámců nebo odvětvových a/nebo institucionálních norem a zásad (charty a/nebo kodexy pro výzkumné pracovníky). Při této činnosti by měly vzít v úvahu velkou rozmanitost zákonů, předpisů a postupů, které v různých zemích a odvětvích ovlivňují průběh, organizaci a pracovní podmínky kariéry ve výzkumu a vývoji.

5. Aby členské státy považovaly tyto obecné zásady a požadavky za nedílnou součást institucionálních mechanismů zabezpečování kvality tím, že je budou brát jako prostředek pro vytvoření finančních kritérií pro národní/regionální finanční režimy a že je zavedou do procesů provádění kontrol, sledování a vyhodnocování veřejných subjektů.

6. Aby členské státy i nadále usilovaly o překonání přetrvávajících právních a správních překážek mobilitě, včetně meziodvětvové mobility a mobility mezi jednotlivými funkcemi a uvnitř funkcí, s přihlédnutím k rozšíření Evropské unie.

7. Aby členské státy usilovaly o zajištění přiměřeného sociálního zabezpečení pro výzkumné pracovníky v souladu s jejich právním statutem. V této souvislosti musí být věnována zvláštní pozornost převodům nároků na důchodové zabezpečení, ať už nárokům ze zákona nebo dodatkovým nárokům, u výzkumných pracovníků, kteří se pohybují mezi soukromým a státním sektorem v jedné zemi a dále u výzkumných pracovníků, kteří odcházejí pracovat za hranice uvnitř Evropské unie. Tyto režimy by měly zaručit, že výzkumní pracovníci, kteří během svého života změní zaměstnání nebo přeruší pracovní poměr, neztratí nárok na sociální zabezpečení.

8. Aby členské státy zavedly nezbytné struktury umožňující pravidelné přezkoumání tohoto doporučení, jakož i rozsahu uplatnění Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků ze strany zaměstnavatelů, investorů a výzkumných pracovníků.

9. Aby tato kritéria pro měření byla sestavena a schválena společně s členskými státy v rámci prací uskutečněných řídicí skupinou pro lidské zdroje a mobilitu.

10. Aby členské státy jako zástupci uvnitř mezinárodních organizací založených na mezivládní úrovni věnovaly náležitou pozornost tomuto doporučení při navrhování strategií a při rozhodování o činnostech těchto organizací.

11. Toto doporučení je určeno členským státům, ale mělo by též sloužit jako nástroj pro posílení sociálního dialogu, stejně jako dialogu mezi výzkumnými pracovníky, zainteresovanými stranami a společnostmi obecně.

12. Členské státy se vyzývají, aby v rámci možností informovaly Komisi do 15. prosince 2005, a poté každý rok, o veškerých opatřeních, která přijmou s ohledem na toto doporučení, a aby ji informovaly o prvních výsledcích spojených s jeho prováděním a poskytl jí příklady osvědčených postupů.

13. Toto doporučení bude Komisí pravidelně přezkoumáno v rámci otevřené metody koordinace.

V Bruselu dne 11. března 2005

Za Komisi

Janez Potočník

člen Komise

[1] KOM(2000) 6 v konečném znění ze dne 18. ledna 2000.

[2] Úř. věst. C 282, 25.11.2003, s. 1. Usnesení Rady ze dne 10. listopadu 2003 (2003/C 282/01 o povolání a kariéře výzkumných pracovníků uvnitř Evropského výzkumného prostoru).

[3] KOM(2003) 226 v konečném znění a SEK(2003) 489, 30.4.2003.

[4] SEK(2005) 260.

[5] KOM(2004) 178 v konečném znění ze dne 16. března 2004.

PŘÍLOHA

ODDÍL 1

Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem obecných zásad a požadavků, které upřesňují úlohu, odpovědnosti a práva výzkumných pracovníků, jejich zaměstnavatelů a/nebo investorů [1]. Cílem charty je zajistit, aby vztahy mezi výzkumnými pracovníky a zaměstnavateli nebo investory přispěly k úspěchu při vývoji, transferu, sdílení a rozšiřování znalostí a technického rozvoje a při rozvoji kariéry výzkumných pracovníků. Charta si také uvědomuje hodnotu všech forem mobility, které slouží ke zlepšení pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

V tomto ohledu charta představuje rámec pro výzkumné pracovníky, zaměstnavatele a investory, který je nabádá k odpovědné profesionální činnosti v jejich pracovním prostředí a ke vzájemnému uznávání.

Charta je určena všem výzkumným pracovníkům v Evropské unii na všech stupních kariéry a pokrývá všechny oblasti výzkumu jak ve veřejném, tak i soukromém sektoru nezávisle na způsobu jejich jmenování nebo na jejich zaměstnání [2], právní formě jejich zaměstnavatele nebo druhu organizace nebo zařízení, v nichž se práce uskutečňuje. Bere v úvahu četné úlohy výzkumných pracovníků, kteří jsou zapojeni nejen do řízení výzkumu a/nebo do provádění rozvojových činností, ale podílí se i na dohledu, instruktáži, řízení nebo správních úkolech.

Charta vychází ze zásady, že výzkumní pracovníci stejně jako zaměstnavatelé a/nebo investoři ve výzkumu mají prvořadou povinnost se zaručit, že splňují požadavky příslušných národních nebo regionálních právních předpisů. Pokud výzkumní pracovníci mají postavení a práva, která jsou v určitých ohledech výhodnější než práva stanovená v této chartě, ustanovení této charty nemohou být použita k omezení postavení a již nabytých práv.

Výzkumní pracovníci, stejně jako zaměstnavatelé a investoři, kteří se touto chartou budou řídit, budou muset respektovat také základní práva a zásady uznané Chartou základních práv Evropské unie [3].

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY

Svoboda výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy.

Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.

Etické zásady

Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.

Profesní odpovědnost

Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde.

Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížečícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny.

Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.

Profesní přístup

Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti a s platebními mechanismy, a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům.

Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížečící osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.

Smluvní a zákonné povinnosti

Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků, atd.), jak stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

Odpovědnost

Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory.

Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.

Řádné postupy v oblasti výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbat se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací, a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.

Šíření a využívání výsledků

Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušení výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.

Veřejný závazek

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii, a také její obavy.

Vztahy s dohlížečícími osobami

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížečící osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat.

Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížečících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro

efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.

Nepřetržitý profesní rozvoj

Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA ZAMĚSTNAVATELE A INVESTORY

Uznávání profese

Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).

Nediskriminace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.

Výzkumné prostředí

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpříhodnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.

Pracovní podmínky

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry [4]. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu (sabbatical leave), stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.

Stabilita a stálost zaměstnání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici Rady [1999/70/ES](#) [5].

Financování a mzdy

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídatků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.

Rovnováha mezi pohlavími [6]

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.

Rozvoj kariéry

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.

Hodnota mobility

Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální [7] mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje

na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měli by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje/hodnocení kariéry.

Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.

Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností.

Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.

Přístup k odbornému poradenství

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu nebo ve spolupráci s jinými strukturami.

Práva duševního vlastnictví

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.

Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.

Spoluautorství

Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu, atd., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.

Kontrola

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na niž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.

Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníkovi a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.

Výuka

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

Systém hodnocení

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním).

Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.

Stížnosti a odvolání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy

a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.

Účast v rozhodovacích subjektech

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce [8].

Nábor

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

ODDÍL 2

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků sestává ze souboru obecných zásad a požadavků, které by měly být dodržovány zaměstnavateli a/nebo instruktory při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků. Tyto zásady a požadavky by měly zaručit dodržování hodnot jako průhlednost přijímacího procesu a rovné zacházení se všemi kandidáty, zejména s ohledem na rozvoj atraktivního, otevřeného a trvalého evropského pracovního trhu pro výzkumné pracovníky, a doplňovat zásady a požadavky stanovené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky. Instituce a zaměstnavatelé přistupující ke Kodexu chování tím jasně prokážou své odhodlání odpovědně a seriózně jednat a poskytovat výzkumným pracovníkům spravedlivé rámcové podmínky s jasným cílem přispět k rozvoji evropského výzkumného prostoru.

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY KODEXU CHOVÁNÍ

Nábor

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené [9], účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst.

Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně výhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.

Výběr

Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí a s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.

Transparentnost

Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a výhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

Hodnocení zásluh

Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi [10] kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti.

To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.

Změny v časovém pořadí životopisů

Přerušeni kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou

odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.

Uznávání zkušeností s mobilitou

Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka

Uznávání kvalifikace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami [11].

Služební věk

Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.

Jmenování postdoktorandů

Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský status by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.

ODDÍL 3

Definice

Výzkumní pracovníci

Pro účely tohoto doporučení se použije mezinárodně uznávaná definice výzkumného pracovníka z manuálu z Frascati [12]. Proto jsou výzkumní pracovníci charakterizováni jako

"Specialisté zapojení do koncepce nebo vytvoření nových znalostí, produktů, postupů, metod a systémů, a do řízení dotčených projektů."

Toto doporučení se týká zejména všech osob pracovních zapojených do výzkumu a vývoje bez ohledu na stupeň jejich kariéry [13] a jejich zařazení. Patří sem všechny činnosti v oblastech "základního výzkumu", "strategického výzkumu", "aplikovaného výzkumu", experimentálního vývoje a "transferu znalostí", včetně inovací a poradenství, dohledu a výuky, řízení znalostí a práv k duševnímu vlastnictví, využívání výsledků výzkumu nebo vědecká žurnalistika.

Rozlišují se začínající a zkušení výzkumní pracovníci:

- Termín začínající pracovníci [14] se vztahuje na výzkumné pracovníky během prvních čtyř let (ekvivalent plného úvazku) jejich výzkumné praxe, včetně odborné přípravy.

- Zkušení výzkumní pracovníci [15] jsou definováni jako výzkumní pracovníci s více než čtyřletou výzkumnou praxí (ekvivalent plného úvazku) po získání univerzitního diplomu, který je opravňuje k doktorským studiím v zemi, kde získali vzdělání/diplom, nebo výzkumní pracovníci, kteří již získali doktorský titul, bez ohledu na dobu nezbytnou k jeho získání.

Zaměstnavatelé

Pro účely tohoto doporučení termín "zaměstnavatelé" zahrnuje všechny veřejné nebo soukromé instituce, které zaměstnávají výzkumné pracovníky na smluvním základě, nebo které je přijímají podle jiných typů smluv nebo ujednání včetně těch, které nezakládají přímé finanční vztahy. Tento případ se týká především vysokoškolských institucí, kateder na fakultách, laboratoří, nadací nebo soukromých subjektů, které poskytují výzkumným pracovníkům výzkumné vzdělání nebo v nichž výzkumní pracovníci provádějí svůj výzkum financovaný třetí stranou.

Investoři

Termín "investoři" zahrnuje všechny subjekty [16], které poskytují finanční zdroje (včetně platů, cen, grantů a stipendií) veřejným a soukromým výzkumným institucím včetně vysokoškolských institucí. Ze své pozice mohou vyžadovat jako základní podmínku pro financování, aby financované instituce vytvořily a uplatnily účinné strategie, postupy a mechanismy v souladu s obecnými zásadami a požadavky uvedenými v tomto doporučení.

Jmenování nebo zaměstnání

Jedná se o všechny typy smluv nebo druhy platů, stipendií, grantů nebo cen financovaných třetí stranou, včetně financování v souvislosti s rámcovým programem nebo programy [17].

[1] Viz definici v oddíle 3.

[2] Viz definici v oddíle 3.

[3] Úř. věst. C 364, 18.12.2000, s. 1.

[4] Viz SEK(2005) 260, Ženy a věda: Dokonalost a inovace – Rovnost žen a mužů ve vědeckém světě.

[5] Směrnice Rady [1999/70/ES](#) ze dne 28. června 1999 o "Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou" uzavřené mezi EKOS, UNICE a CEEP (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43), která má za cíl zabraňovat tomu, aby se se zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou zacházelo hůře než se srovnatelnými stálými zaměstnanci, a dále předcházet zneužívání vyplývajícímu z opakovaného používání pracovních smluv na dobu určitou, napomáhat zlepšení přístupu zaměstnancům na dobu určitou k odbornému vzdělávání a zajistit, aby zaměstnanci na dobu určitou byli informováni o volných stálých pracovních místech.

[6] Viz SEK(2005) 260, Ženy a věda: Dokonalost a inovace – Rovnost žen a mužů ve vědeckém světě.

[7] Tj. spolupráce na dálku prostřednictvím elektronické sítě.

[8] V této souvislosti viz také směrnici Evropského parlamentu a Rady [2002/14/ES](#) (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

[9] Měly by se použít všechny dostupné nástroje, zejména mezinárodní nebo světově přístupné zdroje na internetových stránkách jako celoevropská brána mobility výzkumných pracovníků: <http://europa.eu.int/eracareers>

[10] Viz také Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky: systémy vyhodnocování v oddíle 1 tohoto dokumentu.

[11] Viz <http://www.enic-naric.net/> pro další podrobné informace o sítích NARIC (Sít Společenství národních informačních středisek pro akademické uznávání) a ENIC (Evropská síť informačních středisek).

[12] Frascati Manuál: „Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development“, OECD, 2002.

[13] KOM(2003) 436, ze dne 18. července 2003: Výzkumní pracovníci v evropském výzkumném prostoru (ERA): Jedno povolání, mnoho uplatnění.

[14] Viz pracovní program Strukturování lidských zdrojů a mobility v evropském výzkumném prostoru, akce Marie Curie, zveřejněno v září 2004, s. 41.

[15] Idem, s. 42.

[16] Společenství bude usilovat o splnění závazků stanovených v tomto doporučení pro příjemce financování v souvislosti s rámcovým(i) programem/programy pro výzkum, technický rozvoj a demonstrační aktivity.

[17] Rámcový program nebo programy pro výzkum, technologický rozvoj a demonstrační aktivity.

Příloha č. 2 k PR č. 02/2021

Text přílohy č. 2 k PR č. 02/2021 je uveřejněn i na webu ČVUT pod tímto odkazem:

<https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/bc7aa86f-5423-498a-8b1d-a576bc0be306/cs/20201216-otm-r-seznam.pdf>

Czech Technical University in Prague
Open, Transparent, and Merit-based Recruitment – OTM-R

NO PART OF THIS DOCUMENT SHOULD BE COPIED WITHOUT PREVIOUS CONSENT OF THE AUTHORS

Case number: 2018CZ329037

Name Organisation under review: Czech Technical University in Prague

Organisation's contact details: Jugoslávských partyzánů 1580/3, Prague, Czech Republic, 160 00

Pavel Koudelák, Ph.D., Pavel.Koudelak@cvut.cz, +420-22435-3676

SUBMISSION DATE: 16.8.2019

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 22/08/2018

Please provide the date when your organisation officially endorsed the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

OPEN, TRANSPARENT, AND MERIT-BASED RECRUITMENT CHECK-LIST: OTM-R

A specific self-assessment checklist is provided for Open, Transparent and Merit-Based Recruitment (OTM-R). Please report on the status of achievement, also detail on the indicators and the form of measurement used.

The "Open", "Transparent" and "Merit-based" checkboxes are indicative of the type of policies and practices the questions refer to, as detailed in the C&C. They are pre-set in the HRS4R E-tool and cannot be changed. No action is needed from institutions in their respect.

The difference between "+/- Yes substantially" and "-/+ Yes partially" ratings is that in the first case the volume of the remaining work to be done until completion is little as compared to the effort that has been put so far in that direction, whereas for "-/+ Yes partially", the remaining work is either the same in volume or more than what has been achieved.

For the "Suggested indicators" column, whenever the user hovers the mouse in the row dedicated to each question, a small text box will pop up, indicating options of potential indicators to use. However, each institution should identify own measurements of the effectiveness of its OTM-R policy which should be further reviewed and adapted.

Template 1 – Annex: Open, Transparent and Merit-based Recruitment Check-list					
OTM-R checklist for organisations					
	Open	Trans- parent	Merit- based	Answer: ++ Yes, completely +/- Yes, substantially -/+ Yes, partially -- No	Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x	No	CTU has not published an OTM-R policy document. Rules of Selection Procedure to Appoint Academic Workers at CTU document (https://www.cvut.cz/en/internal-ctu-regulations) only covers certain aspects of the OTM-R policy (e.g. recognizing mobility experience, composition of selection committees), therefore, current recruitment procedures of CTU faculties and institutes will be reviewed, unified, and described in an internal document compliant with OTM-R principles, referred to as the Guidelines in what follows. Relevant parts will be published online on our job website. Indicators: <ul style="list-style-type: none"> • The overview of current faculty-level recruitment procedures • The Guidelines published on the CTU website job section
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	No	Indicators: <ul style="list-style-type: none"> • An internal guide setting out OTM-R procedures and practices

					<p>for all types of positions (R1-R4 and technical and administrative employees)</p> <ul style="list-style-type: none"> A new Human Resources CTU Manager position with the overall responsibility for OTM-R procedures including the Guidelines maintenance
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x	No	<p>Indicators</p> <ul style="list-style-type: none"> Protocol for selection committee members The number of potential selection committee members completing OTM-R training The number of training sessions provided or the (increasing) number of selection committee members participating in recruitment processes
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x		No	<p>Indicators</p> <ul style="list-style-type: none"> Report - evaluation of e-recruitment tools commonly used by academic institutions Introduction / implementation of an e-recruitment tool at CTU
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x	No	<p>The quality control system will be based on the indicators listed in previous sections (e.g. in the online policy document of point 1)</p> <p>Indicators</p> <ul style="list-style-type: none"> Report - Analysis of satisfaction of and feedback from selection committee members Report - Analysis of satisfaction of and feedback from job applicants
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x	Yes, substantially	<p>Even though the OTM-R policy is not composed yet, CTU is encouraging external candidates to apply by advertising jobs on websites such as jobs.cz (paid), researchjobs.cz, researchgate.net (paid), EURAXESS or social media such as Facebook. Besides, job advertisements are shared among faculties and institutes and are presented on career desks of the individual institutions.</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> One CTU EURAXESS account CTU LinkedIn account Number of jobs published on EURAXESS website Every department is using the same basic advertising channels for recruitment
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	Yes, substantially	<p>There is a significant number of researchers (<i>about 330 researchers of foreign origin</i>) from abroad and the HR strategy is set in a way to have a greater proportion of international workforce in the near future; nevertheless, job advertisements need to be published in English (still the majority of the faculties' and institutes' advertisements are in the Czech language only).</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> The Guidelines will require all job advertisements to be in both Czech and English languages.

					<ul style="list-style-type: none"> Increased number of international job applicants Increased number of international researchers
8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x	Yes, partially	<p>Regarding working conditions offered, underrepresented groups are supported (e.g. women with small children can work only part-time or use the CTU kindergarten) – shared places are offered by some faculties and institutes. Marketing strategy needs to be developed to attract more women.</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> Developed strategy to attract more women (increased number of shared places) Measurements to improve accessibility for people with mental or physical impairments (increased proportion of employees with impairment)
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	Yes, partially	<p>CTU allows faculties and institutes to adjust working conditions according to the needs of their employees; flexible working hours, research freedom and sabbatical leave are supported by most of them and known by internal employees. Nevertheless, they are not emphasized enough in job advertisements and on the CTU website.</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> Job advertisements will refer to a document describing the CTU working conditions
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?				No	<p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementation of a new recruitment process Having at least 3 candidates who meet the criteria for a certain position; currently, there is only a single application for a significant number of openings
Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x		Yes, partially	<p>There is a template for an advertised position, nevertheless, it needs to be adjusted according to EURAXESS standards and needs to be published in Czech as well as in the English language.</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> A set of templates for different research positions (R1-R4) Jobs published on EURAXESS Unified minimum requirements among faculties and institutes that can be adjusted according to individual needs of the relevant CTU parts
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [see Chapter 4.4.1 a) of the OTM-R expert report]	x	x		Yes, partially	<p>The current template includes information such as a job title, job specification, benefits but it does not include e.g. salary, training or a career development plan.</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> Templates with all necessary information for a candidate to apply Templates are stored in one place (internal website for recruitment) Second step: making texts more appealing to candidates

13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x		Yes, partially.	Some job adverts are posted on EURAXESS; the majority of the jobs is posted on the CTU website or Facebook. Indicator: <ul style="list-style-type: none"> Posting all open position in the English language on EURAXESS
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x		Yes, substantially	As was mentioned above, there is an increasing tendency to use social media as a form of an advertisement. The CTU "job opportunities" section needs to be developed and more information about the whole recruitment process needs to be added. At the same time, the content of Czech and English versions of the CTU job portal website needs to be unified. Indicator: <ul style="list-style-type: none"> Improved CTU website for "job opportunities" Systematic use of popular Czech (jobs.cz, researchjobs.cz) and international (EURAXESS, LinkedIn, nature.com, researchgate.net) jobs portals.
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [see Chapter 4.4.1 b) ⁴⁵]	x			Yes, substantially.	Currently, the majority of applications is submitted by email and only a CV and a motivation letter are required for most of the faculties and institutes, i.e. the administrative burden is rather low. It will be further reduced by an e-recruitment/ application system where all information will be stored. Thus the process will become more transparent for a candidate who is then also able to monitor progress of the application process. Indicator <ul style="list-style-type: none"> Having an e-recruitment tool incorporated on the university website
Selection and evaluation phase					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? [see Chapter 4.4.2 a) ⁴⁵]		x	x	Yes, partially	Rules of Selection Procedure to Appoint Academic Workers at CTU document (https://www.cvut.cz/en/internal-ctu-regulations) will be updated and incorporated into the Guidelines. Indicator <ul style="list-style-type: none"> An internal guide setting out OTM-R procedures including rules governing the appointment of selection committees
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?		x	x	Yes, partially	Rules of Selection Procedure to Appoint Academic Workers at CTU document (https://www.cvut.cz/en/internal-ctu-regulations) will be updated and incorporated into the Guidelines. Indicator: <ul style="list-style-type: none"> Updated current document on the composition of selection committees High level of transparency and ease to internally monitor the whole process (e.g. by knowing the members of the committee, having internal reports from individual committees)
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x	Yes, partially.	The gender balance of selection committees is not systematically monitored, reported, and required by internal regulations. An

					<p>updated and developed process for the forming of a committee will enable CTU to improve this situation. At some faculties and institutes, e.g. the Faculty of Electrical Engineering, the percentage of women is very low; thus reaching the full gender-balance in selection committees will be set as a long-term goal. We, therefore, set "improvement along index" in the composition as our indicator.</p> <p>Indicator:</p> <ul style="list-style-type: none"> Improved gender-balanced committees
19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?			x	No	<p>Indicator</p> <ul style="list-style-type: none"> Having clear guidelines for evaluation of a "merit" which will be accessible for all faculties and institutes Training committee members in aspects of merit-assessment, which is based on the Guidelines
Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?		x		Yes, substantially	<p>Majority of the candidates is informed about the result of the selection process; nevertheless, the process is not supervised at all faculties and institutes. The process needs to be more transparent and followed by Human Resources departments of individual faculties and institutes. Since the concept of selection and recruitment of CTU employees is going to be changed and the whole committee is going to be more involved in the whole process, it is necessary to develop a training program on providing a feedback for committee members.</p> <ul style="list-style-type: none"> Developing guidelines on "end of the selection process" Training on providing feedback for committee members Feedback templates which are going to be used by committee members
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x		Yes, partially	<p>If asked, candidates are provided with a feedback on their performance by the Human Resources department. As stated above (Q.no.20), the whole selection process needs to be rebuilt and re-developed. Even though informally it has been done, new guidelines need to be created. Also having this in mind, the role of HR department within individual faculties and institutes needs to be clarified.</p> <p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> Guidelines and templates on providing feedback
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?		x		No	<p>Indicators:</p> <ul style="list-style-type: none"> Firstly, the development of such a mechanism and in the second phase, implementation. A system or software for complaint management; processed through the Human Resources department.
Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?				Yes, partially.	<p>The whole process will be monitored according to the indicators introduced above in Questions 1-22. To ensure that we are meeting the set goals, the newly appointed</p>

					Human Resources Manager will be regularly overseeing the implementation phase. In case indicators have not been met, he or she will suggest changes and/ or next steps.
--	--	--	--	--	---