

# Doporučené postupy pro přijímání akademických a vědeckých pracovníků a při organizaci výběrových řízení na vedoucí pracovníky na ČVUT<sup>1</sup>

(guidelines for recruitment)

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](#)", těmito Pravidly a případnými dalšími upřesňujícími směrnicemi. Výběrová řízení na ostatní pracovní místa se provádějí obdobně s tím, že lhůty a složení komise může vypisovatel určit odlišně. Na ČVUT se uplatňuje [Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#), jehož dodržování je podmínkou ocenění HR Award, a ČVUT 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 žena<sup>2</sup>. 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 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)<sup>3</sup>. 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, výhlídkách kariérního růstu a o Kariérním řádu, těchto Pravidlech a dalších relevantních předpisech a směrnicích<sup>4</sup>.

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

---

<sup>1</sup> 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"

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> [Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#) (dále jen 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>.

<sup>4</sup> Kodex: Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně výhlídek kariérního růstu. Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a výhlídkách kariérního růstu

Definice pracovního místa jakož i požadavky na odborné znalosti a dovednosti i na formální kvalifikaci ve výběrovém řízení musí být dostatečně široké,<sup>5</sup> 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 nahradit<sup>6</sup>.

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.

### 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. Kritéria výběru

Profesorský nebo docentský titul není nutnou podmínkou pro výběrová řízení na pracovní místa profesora nebo docenta<sup>7</sup>. 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 sférou.<sup>8</sup> Hodnotí se dosavadní internacionalizace a mobilita, včetně zkušenosti z práce v jiném sektoru nebo oboru<sup>9</sup>. Při hodnocení kvantitativních ukazatelů se bere ohled na osobní okolnosti uchazečů, např. rodičovství, zdravotní stav, přerušení kariéry<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Kodex: Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči.

<sup>6</sup> Kodex: Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Kodex: přímá citace

<sup>9</sup> 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

<sup>10</sup> 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 potenciálně 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.

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 instituci<sup>11</sup>.

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.

Po skončení výběrového řízení jsou uchazeči vypisovatelem informováni o jeho výsledku a obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury<sup>12</sup>. 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.

---

<sup>11</sup> přímá citace Kodexu

<sup>12</sup> Kodex: Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.