

TEMPLATE 3 – OTM-R Checklist

Case number: 2020CZ548069	
Name Organisation under review:	Výzkumný ústav veterinárního lékařství, v. v. i. Veterinary Research Institute
Organisation's contact details:	Hudcova 296/70, BRNO 621 00, Czech Republic

SUBMISSION DATE: 15.7.2021

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 05.08.2020

OTM-R Checklist

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.

<i>OTM-R checklist for organisations</i>					
	Open	Trans- parent	Merit- based	Answer: ++ Yes, <i>completely</i> +/- Yes, <i>substantially</i> -/+ Yes, <i>partially</i> -- 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	Vytvořit samostatnou metodiku systému výběru zaměstnanců Výzkumného ústavu veterinárního lékařství dle OTM-R. Vytvořený postup zveřejnit v češtině a angličtině na www.vri.cz v sekci HR Award, pravidelně na tyto postupy upozorňovat a odkazovat v následné inzerci v sekci Volná místa.

2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	-- No	Metodika dosud nebyla zpracována a z toho důvodu nemohla být publikována. Dále postupovat dle bodu 1.
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x	-- No	Po realizaci bodu č.1 proběhne interní proškolení ze strany HR, metodika, postup a spolupráce (interně/HR), termíny školení budou stanoveny dle potřeb org. jednotek, proškolení max. do 25 osob, postupy a správnou praxi zveřejnit i v informační sekci určené náboru zaměstnanců, sekci pravidelně aktualizovat
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x		+/-Yes, substantially	Nástroje pro e-recruitment využíváme v dostatečné míře a odpovídají naší potřebě na pravidelné bázi viz https://www.vri.cz/vyberove-rizeni/volna-mista/ kariérní sekce (volná místa), externí pracovní portály a agentury (prace.cz /jobs.cz) https://www.jobs.cz/prace/?company%5B%5D=14104375 ; občasně v případě potřeby a větší publicity i researchjobs.cz, Ministerstvo zemědělství ČR (eagri.cz); pro realizaci on-line pohovorů využíváme nástroje Webex.
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x	-/+ Yes, partially	Garantem pro současný nábor zaměstnanců jsou vedoucí pracovníci, ředitel instituce a personální oddělení. Externí zákazníci/uchazeči budou mít možnost zaslat elektroonicky dotazy nebo připomínky (bude zřízena <u>samostatná emailová schránka</u>) pro všeobecné dotazy související s postupem a realizací výběrového procesu
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x	++ Yes, completely	Podporujeme příležitost pro oslovení širokého spektra kandidátů (hledáme v rámci interního i externího trhu práce). Kandidáti mohou reagovat z různých webových portálů, které uvádíme dle bodu č.4
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	-- No	Nabídka na zveřejnění na portály Euraxess jobs je při obsazování pracovní pozice k dispozici, nicméně tato volba není dostatečně využívána ze strany vedoucích. Specifické požadavky na zveřejnění pracovní pozice, včetně nabídky specifické možnosti spolupráce nejsou ze strany zadavatele

					požadovány. Obsazení pracovní pozice je do značné míry ovlivněna jazykovou znalostí mateřského jazyka pro potřebnou týmovou synergii. Plánujeme uspořádat kampaň na podporu možností k využívání portálu Euraxess, prezentace nástroje, možnosti pro inzerci, zřízení informační sekce pro nábor zahraničních pracovníků (realizace školení, publicita nástroje, popis možností v informační sekci, která se týká náboru)
8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x	+/-Yes, substantially	V rámci inzerovaných pracovních pozic vždy zveřejňujeme naše ohodlání podporovat princip rovného zacházení a nediskriminace. Uvádíme již nyní v inzerci u každé pracovní pozice. Toto ohodlání a podporovaná praxe bude zahrnuta i do vytvořené metodiky OTM-R.
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	+/-Yes, substantially	V rámci inzerovaných pracovních pozic pro obsazení pracovního místa vždy zveřejňujeme podrobnou charakteristiku pracovních požadavků na kandidáta ve vazbě na pracovní pozici. V inzerci je vždy obsažen základní HR marketing, popis činností a zaměření ústavu včetně jeho představení. Viz existující a používaná praxe pracovní inzerce (šablona inzerce).
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?				+/-Yes, substantially	Jasně si stanovujeme zadání při obsazování pracovního místa (používáme formulář pro požadavky na obsazení pracovního místa) v rámci předvýběru upřednostňujeme odborné znalosti a související praxi s inzerovaným pracovním místem. Podstatný je sběr informací před inzercí pracovního místa. Potřebujeme ujasnit koho hledáme a jaké činnosti budou jeho úkolem.
Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x		+/-Yes, substantially	Interní formulář k požadavku na obsazení pracovního místa obsahuje všechny rozhodné informace pro následné vystavení pracovní pozice na interní i externí pracovní portály/web instituce; máme formulář požadavku na obsazení pracovního místa a šablonu inzerované pracovní pozice.

12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?	x	x		++ Yes, completely	Inzerované pracovní pozice jsou zveřejněny upravenou šablonou inzerované pozice, která pokrývá klíčové aspekty OTM-R recruitmentu.
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x		-- No	V návaznosti na bod č.7 v současnosti cíleně a systematicky nevyužíváme inzerci pracovních míst na portálu Euraxess. Bude provedena kampaň a osvěta vedoucích pracovníků k možnostem využití tohoto portálu a zvýšení excellence výzkumných oddělení.
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x		+/-Yes, substantially	V návaznosti na bod č.4 a vzhledem ke specifickým požadavkům obsazovaných pozic, využíváme dostatek nástrojů pro prezentaci inzerované pracovní pozice jak pro interní tak externí trh práce.
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?	x			++ Yes, completely	Při reakci na inzerovanou pracovní nabídku požadujeme doložit pouze nezbytně nutné doklady k prokázání způsobilosti, odbornosti s ohledem na inzerované požadavky pracovního místa. Preferujeme elektronickou formu komunikace přes pracovní portály, formuláře nebo email. Předepsané formální požadavky dodržujeme v případě, že to u specifických pozic a výběrových řízení ukládá zvláštní právní předpis.
Selection and evaluation phase					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees?		x	x	+/-Yes, substantially	Zpracovaný životopis formou strukturovaného CV a motivační dopis jsou dostatečným podkladem pro posouzení kandidátů v rámci prvního kola výběrového řízení a potřebným podkladem pro další kola výběrového řízení a pro vstupní informace výběrové komise a formulování dotazů pro následující kola výběrového řízení. Bude upraveno v OTM-R metodice viz bod č.1
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?		x	x	-- No	Složení výběrové komise není v současnosti formálně upraveno. Bude definováno v samostatné kapitole metodiky - systém výběru zaměstnanců dle OTM-R viz bod č.1
18. Are the committees sufficiently gender-		x	x	+/-Yes,	Výběrové řízení v současnosti probíhají před

balanced?				substantially	výběrovou komisí. Postup a pravidla pro sestavení a činnost výběrové komise dosud není formalizován a pevně upraven. Složení výběrové komise odpovídá potřebě zadavatele. Čenové komise jsou obvykle ze svoji funkce odpovědní za nábor a výběr konkrétního zaměstnance do organizační struktury. Konečný výběr a souhlas s uzavřením pracovního poměru je v kompetenci pouze statutárního zástupce ústavu, kterým je ředitel ústavu. Bude upraveno v OTM-R metodice viz bod č.1
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	Jasně stanovené postupy pro výběr a posouzení kandidátů nejsou v současnosti formálně upraveny. Aktuální praxe je dle sekce č. 18. Bude specifikováno a definováno v samostatné kapitole metodiky - Systém výběru zaměstnanců dle OTM-R viz bod č.1
Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?		x		++ Yes, completely	Ano, tyto postupy jsou nedílnou součástí výběrového procesu. Vždy a za každé situace je odpovědností personálního oddělení informovat o konci výběrového řízení, ukončit výběrové řízení a uzavřít a informovat kandidáta o stavu jejich otevřených žádostí a aktuálním postupu nebo výsledku výběrového řízení. Snažíme se o průběžný kontakt s kandidáty i o informování kandidátů o ukončení výběrového řízení.
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x		++ Yes, completely	V návaznosti na bod č.20 informujeme o stavu posouzení žádosti kandidátů. Dále o průběžném nebo konečném výsledku výběrového řízení každého kandidáta (vždy jde individuální informace pro každého kandidáta). Bude opět upraveno v procesu náboru dle OTM-R strategie.
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?		x		+/-Yes, substantially	U každé inzerované pozice uvádíme odkaz na kontaktní komunikační kanál, kde můžou uchazeči vznášet svoje podněty ke stavu výběrového řízení. Vždy je uvedena kontaktní osoba pro možnost

					položení dotazů ke konkrétnímu výběrovému řízení. Upraveno aktuální inzerci k pracovní pozici.
Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?				<i>-/+ Yes, partially</i>	V návaznosti na bod č.22 budou připomínky podkladem pro odstranění případných nedostatků, doplnění informací a celkovou aktualizaci systému výběru pracovníků. Otevřená zpětná vazba ze strany interních nebo externích kandidátů je potřebným podkladem pro hledání nedostatků nastaveného systému a metodiky výběru zaměstnanců dle OTM-R. V rámci pravidelných průzkumů spokojenosti zaměstnanců bude i oblast náboru jednou z posuzovaných oblastí, kde budeme chtít získávat zpětnou vazbu od zaměstnanců.