

Obsazování pracovních míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů

Souhrn

Tento vnitřní předpis stanovuje postupy obsazování pracovních míst ve *výzkumných útvarech*, která vyžadují *vysokoškolské vzdělání*. Popisuje požadavky kladené na výběrová řízení, zejména na vyhlášení a zveřejnění výběrového řízení, složení výběrové komise a principy výběru osob ucházejících se o zaměstnání v Ústavu termomechaniky a komunikace s nimi.

Obsah

Souhrn.....	1
1 Úvod.....	3
1.1 Účel	3
1.2 Pojmy.....	3
1.3 Genderová doložka.....	3
2 Způsoby obsazování míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů	3
2.1 Obsazování pracovních míst doktorandů	3
2.2 Obsazování pracovních míst jiných kvalifikačních stupňů než doktorand	4
2.3 Obsazování míst vedoucích vědeckých oddělení.....	4
2.4 Zvláštní případy	5
3 Vyhlášení výběrového řízení	5
3.1 Vyhlášení výběrového řízení a jmenování výběrové komise	5
3.2 Zveřejňování nabídek volných pracovních míst.....	5
3.3 Náležitosti nabídky volného pracovního místa	5
3.4 Požadavky na pracovní místo	6
3.5 Dokumenty požadované od uchazečů.....	6
3.6 Další ustanovení	6
4 Výběrová komise.....	7
4.1 Postavení výběrové komise	7
4.2 Složení výběrové komise	7

4.3	Konflikt zájmů	7
5	Postup výběru mezi uchazeči	8
5.1	Základní principy výběru	8
5.2	Výběr mezi uchazeči	9
5.3	Zápis o provedení výběru mezi uchazeči	9
5.4	Zvláštní případy	10
6	Poskytování informací uchazečům a ochrana osobních údajů	10
6.1	Informace poskytované uchazečům	10
6.2	Ochrana osobních údajů	10
7	Zajištění kvality procesu náboru a výběru	10
8	Řešení stížností	11
9	Závěrečná ustanovení	11

1 Úvod

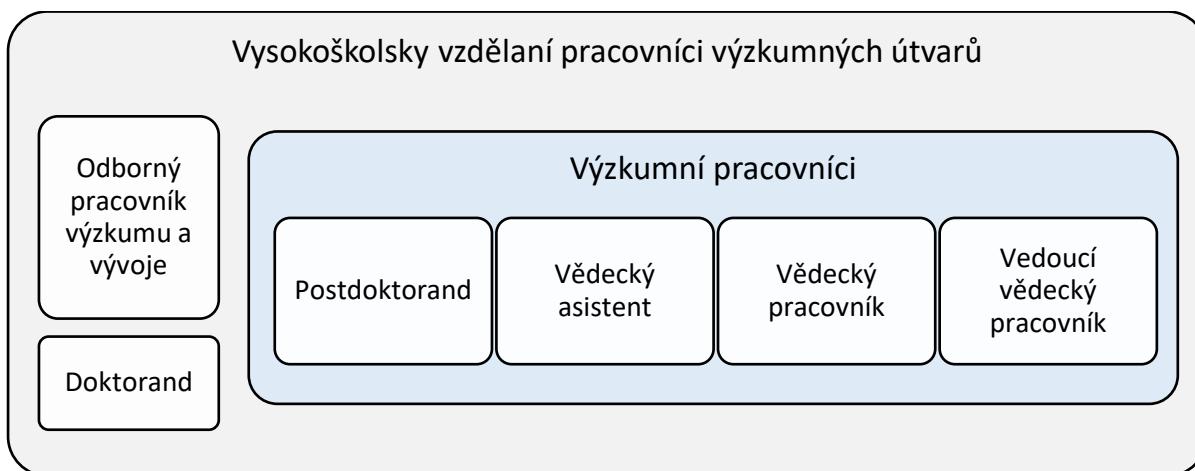
1.1 Účel

Ústav termomechaniky AV ČR (dále jen „ústav“) usiluje o soustavné zvyšování kvality svého výzkumu v mezinárodním měřítku prostřednictvím zvyšování kvality pracovní síly ve výzkumných útvarech. Za tímto účelem sladuje své postupy náboru a výběru osob ucházejících se o zaměstnání ve výzkumných útvarech ústavu s požadavky [Evropské charty pro výzkumné pracovníky](#) a s principy náboru založeného na otevřenosti, transparentnosti a zohlednění zásluh (principy OTM-R Evropské komise).

Tento vnitřní předpis stanovuje postupy obsazování pracovních míst ve výzkumných útvarech pro kvalifikační stupně definované níže a upřesňuje ustanovení článku 51 [Stanov Akademie věd ČR](#), který stanovuje podmínky obsazování míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů pracovišť Akademie věd ČR.

1.2 Pojmy

Vysokoškolsky vzdělaní pracovníci výzkumných útvarů jsou pro potřeby tohoto předpisu vysokoškolsky vzdělané osoby zařazené do některého z kvalifikačních stupňů dle čl. II [Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#) (viz obrázek).



1.3 Genderová doložka

Pokud tento předpis používá pro označení osob v jakémkoli postavení, stavu nebo funkci pouze výrazy v mužském rodě, vztahují se tyto výrazy na osoby obou pohlaví.

2 Způsoby obsazování míst vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů

2.1 Obsazování pracovních míst doktorandů

Účelem obsazení pracovních míst s kvalifikačním stupněm *doktorand* je vědecká výchova a vzdělávání studentů postgraduálního studia. Výběr uchazečů o pracovní místo *doktoranda* provádí komise pro

doktorské studium, která je zřízena organizačním řádem ústavu jako poradní orgán ředitele. O přijetí uchazečů o pracovní místo *doktoranda* rozhoduje ředitel ústavu na základě doporučení komise pro doktorské studium.

2.2 Obsazování pracovních míst jiných kvalifikačních stupňů než doktorand

Volná pracovní místa vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů s jiným kvalifikačním stupněm než *doktorand* jsou obsazována na základě veřejného výběrového řízení vyhlášeného ředitelem ústavu, s výjimkou případů uvedených v části 2.4 tohoto předpisu.

2.3 Obsazování míst vedoucích vědeckých oddělení

Vedoucí vědeckých oddělení jsou jmenováni ředitelem na základě následujících principů:

- a. **Posouzení potřeb oddělení:** Před zahájením výběru vedoucího oddělení ředitel posoudí potřeby oddělení. Součástí posouzení může být setkání ředitele se členy oddělení, jehož cílem je shromáždit jejich podněty.
- b. **Volba způsobu výběru:** Ředitel rozhodne na základě posouzení potřeb oddělení a finančních možností ústavu, zda bude výběr proveden interním výběrovým řízením, které je otevřené pouze stávajícím zaměstnancům ústavu a při němž nedochází k náboru nového zaměstnance, nebo veřejným výběrovým řízením, které je otevřené i uchazečům zvenčí a při němž může dojít k náboru nového zaměstnance.
- c. **Interní výběrové řízení:** V případě interního výběrového řízení jmenuje ředitel výběrovou komisi v souladu s částí 4 tohoto předpisu. Pokud se nepodaří získat nebo vybrat vhodné uchazeče, může ředitel změnit způsob výběru na veřejné výběrové řízení.
- d. **Veřejné výběrové řízení:** V případě veřejného výběrového řízení může dojít k náboru nového zaměstnance a uplatní se postupy tohoto předpisu týkající se veřejných výběrových řízení.
- e. **Délka funkčního období:** Počáteční funkční období vedoucího oddělení je stanoveno nejvýše na 5 let. Před jeho uplynutím bude zahájen nový výběr. Stávající vedoucí oddělení se může znovu ucházet o místo a počet po sobě jdoucích funkčních období není omezen.
- f. **Začátek funkčního období:** Funkční období vedoucích vědeckých oddělení jmenovaných po začátku platnosti tohoto vnitřního předpisu začíná dnem jmenování do funkce.
- g. **Doporučená kritéria výběru uchazečů:**
 - **Vědecký profil:** Prokázaná excelence ve svém vědeckém oboru.
 - **Manažerské dovednosti a vůdčí schopnosti:** Prokázaná schopnost řídit a vést tým.
 - **Zkušenosti z akademické sféry:** Relevantní zkušenosti z akademického prostředí.
 - **Vize vědeckého oddělení:** Kvalita vize vědeckého a personálního rozvoje vědeckého oddělení pro funkční období vypracované uchazečem. K vypracování vize obdrží uchazeči podklady o organizační a personální struktuře oddělení a jeho vědeckém programu a základní informace o výzkumných grantech a vědeckých výstupech oddělení v předchozím období.

2.4 Zvláštní případy

Ředitel ústavu může obsadit pracovní místo vysokoškolsky vzdělaného pracovníka výzkumného útvaru jmenováním jiným způsobem, než je uvedeno v tomto vnitřním předpisu, v následujících zvláštních případech:

- i) Pracovní místo je obsazeno na základě výběrového řízení, které se řídí smluvními podmínkami projektu výzkumu, vývoje a inovací, jehož je ústav příjemcem.
- ii) Pracovní místo je otevřeno na omezenou dobu vázanou na realizaci projektu výzkumu, vývoje a inovací, jehož je ústav příjemcem, a nepředpokládá se, že by po uplynutí této doby došlo k prodloužení pracovního vztahu.
- iii) Pracovní místo je určeno k obsazení osobou, která byla uvedena jmenovitě v návrhu projektu předloženého do veřejné soutěže ve výzkumu, vývoji a inovacích a jejíž kvalifikační předpoklady uvedené v návrhu projektu byly předmětem hodnocení kvality návrhu projektu.

3 Vyhlášení výběrového řízení

3.1 Vyhlášení výběrového řízení a jmenování výběrové komise

Veřejné výběrové řízení vyhláší ředitel ústavu veřejně. Interní výběrové řízení dle čl. 2.3c tohoto předpisu vyhláší ředitel interním oznámením všem relevantním zaměstnancům. Současně s vyhlášením výběrového řízení jmenuje ředitel výběrovou komisi v souladu s článkem 4 tohoto předpisu.

3.2 Zveřejňování nabídek volných pracovních míst

Volná pracovní místa, která mají být obsazena veřejným výběrovým řízením, musí být zveřejněna na webových stránkách ústavu a podle potřeby a charakteru pracovního místa také dalšími způsoby¹.

V zájmu maximální otevřenosti se volná pracovní místa zveřejňují v českém i anglickém jazyce. V případech, kdy je součástí odůvodněných kvalifikačních požadavků na uchazeče znalost českého jazyka, lze od zveřejnění v anglickém jazyce upustit.

Volné pracovní místo musí být zveřejněno nejméně 21 kalendářních dnů před datem uzávěrky pro podávání přihlášek do veřejného výběrového řízení na obsazení příslušného pracovního místa.

3.3 Náležitosti nabídky volného pracovního místa

Nabídka volného pracovního místa musí mít tyto náležitosti:

- i) Název pracovního místa.
- ii) Datum vyhlášení výběrového řízení.
- iii) Datum uzávěrky pro podávání přihlášek.
- iv) Druh pracovní smlouvy, zejména její trvání a velikost pracovního úvazku.
- v) Popis požadovaných znalostí a dovedností (kritéria výběru).
- vi) Způsob podávání přihlášek a požadované dokumenty.

¹ Zejména na webových stránkách AV ČR a webové stránce Euraxess.

- vii) Informace o procesu výběru uchazečů, pracovních podmínkách a možnostech kariérního růstu².
- viii) Informace o zásadách ochrany osobních údajů uchazečů.
- ix) Předpokládaná místa výkonu práce.

Dále se s ohledem na potřeby a charakter pracovního místa doporučuje uvést v nabídce tyto další náležitosti:

- x) Složení výběrové komise a stručné informace o jejích členech³.
- xi) Předpokládané datum nástupu do zaměstnání.
- xii) Náplň práce.
- xiii) Informace o způsobu odměňování.

3.4 Požadavky na pracovní místo

Kvalifikační, odborné a jiné požadavky na pracovní místo musí být popsány tak, aby nebyly diskriminační a jasně stanovovaly minimální požadovanou kvalifikaci a upřednostňovanou kvalifikaci. V zájmu zajištění dostatečného počtu uchazečů je třeba dbát na to, aby požadavky nebyly příliš specifické. Požadavky nesmí být formulovány tak, aby neodůvodněným způsobem zvýhodňovaly určité uchazeče.

3.5 Dokumenty požadované od uchazečů

V zájmu minimalizace administrativní zátěže uchazečů se během výběrového řízení požadují od uchazečů pouze nejnutnější dokumenty a informace, přičemž výběrová komise rozhodne, jaké dokumenty bude vyžadovat v jednotlivých fázích výběrového řízení. Nejčastější požadované dokumenty a informace jsou tyto:

- i) Profesní životopis strukturovaný podle požadavků výběrového řízení.
- ii) Kopie dokladů o udělení akademických titulů nebo vědeckých hodností, případně dokladů o uznání dosaženého vzdělání ze zahraničí⁴.
- iii) Podle potřeby další dokumenty, jako je motivační dopis, doporučující dopisy nebo vědecké publikace.

3.6 Další ustanovení

Veřejná výběrová řízení jsou otevřena i zaměstnancům ústavu. Vyhlášení veřejného výběrového řízení sdělí ústav svým zaměstnancům interními komunikačními cestami.

² Například uvedením odkazu na webové stránky ústavu obsahující příslušné informace.

³ Například uvedením odkazu na stránky s odbornými životopisy členů komise.

⁴ V souladu s postupem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR pro uznávání akademické kvalifikace.

4 Výběrová komise

4.1 Postavení výběrové komise

Výběrová komise je poradní orgán ředitele ústavu. Výběrovou komisi jmenuje ředitel podle potřeb výběrového řízení s přihlédnutím k požadavkům v části 4.2 tohoto předpisu. V souladu se [Stanovami Akademie věd ČR](#) nemá výběrová komise rozhodovací pravomoc. Úlohou výběrové komise je provést výběr mezi uchazeči a doporučit řediteli uchazeče k přijetí do pracovního poměru na základě zápisu o provedení výběru mezi uchazeči.

4.2 Složení výběrové komise

Tato část stanovuje postup sestavení výběrové komise pro výběr mezi uchazeči o místo vysokoškolsky vzdělaného pracovníka výzkumného útvaru s kvalifikačním stupněm jiným než *doktorand*.

Výběrová komise má nejméně tři členy. Pokud se činnosti výběrové komise účastní ředitel ústavu, započítává se do minimálního požadovaného počtu členů. Při sestavování výběrové komise je třeba v maximální možné míře zohlednit následující požadavky:

- i) Nejméně jeden člen výběrové komise by měl mít potřebné znalosti k posouzení odborných kvalit uchazečů na základě kvalifikačních požadavků na pracovní místo. Takový člen musí mít akademické kompetence minimálně na úrovni odpovídající požadavkům na obsazované pracovní místo. Pro tento účel může ředitel ústavu jmenovat členem komise i externího odborníka.
- ii) Nejméně jeden člen výběrové komise by měl být zaměstnancem ústavu, který je v řadě nadřízených zaměstnanců obsazovaného pracovního místa.
- iii) Nejméně jeden člen výběrové komise by měl být zaměstnanec ústavu, který je obeznámený s doporučenými postupy náboru a výběru zaměstnanců ústavu a který bude dohlížet na kvalitu procesu výběru uchazečů.
- iv) V případě výběrového řízení na pracovní místo s kvalifikačním stupněm *vedoucí vědecký pracovník* se doporučuje, aby byl členem výběrové komise externí odborník.
- v) Při sestavování výběrové komise je třeba usilovat o genderové vyvážení jejích členů.

4.3 Konflikt zájmů

V případě, že je některý člen komise v konfliktu zájmů vůči některému z uchazečů, je povinen informovat o této skutečnosti ředitele a v procesu výběru se nebude přihlížet k hodnocení příslušného uchazeče takovým členem komise. Za konflikt zájmů se považují zejména rodinné a osobní vazby člena komise na uchazeče a současný nebo minulý profesní vztah, který by mohl ovlivnit úsudek člena komise.

5 Postup výběru mezi uchazeči

5.1 Základní principy výběru

Při výběru mezi uchazeči se výběrová komise řídí relevantními principy [Evropské charty pro výzkumné pracovníky](#), čímž zajišťuje process náboru založený na otevřenosti, transparentnosti a zohlednění zásluh (OTM-R). Zvláštní důraz je kladen zejména na tyto principy:

- i) **Princip nediskriminace.** V rámci celého výběrového řízení je zakázána přímá i nepřímá diskriminace⁵ z důvodu pohlaví, těhotenství nebo rodičovství, sexuální orientace a pohlavní identifikace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, jazyka, zdravotního postižení, věku, náboženského vyznání, víry či světového názoru, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.
- ii) **Princip uznání zásluh.** Výběrová komise zakládá své rozhodnutí na holistickém, objektivním a kvalitativním posouzení dosažených výsledků, dovedností a potenciálu uchazeče. To zahrnuje:
 - a. Hodnocení celkové zkušenosti uchazeče, zahrnující odborné dovednosti, kreativitu, schopnost pracovat samostatně a další dovednosti relevantní pro pracovní místo.
 - b. Posouzení potenciálu pro další rozvoj a, je-li to relevantní, i manažerských zkušeností.
 - c. Uznání kvality a dopadu dosažených výsledků, nikoliv pouze jejich kvantitativního počtu.
- iii) **Princip uznání profesní dráhy.** Výběrová komise zohledňuje celou škálu dosažených výsledků v průběhu profesní dráhy uchazeče včetně relevantní kariérní zkušenosti mimo akademickou sféru (inter-sektorová zkušenost). Komise dále zohlední kariérní přestávky (např. rodičovskou dovolenou, dlouhodobou nemoc nebo pečovatelské povinnosti) a období různorodé profesní zkušenosti, čímž zajistí, že uchazeči s nelineární profesní dráhou nejsou při posuzování produktivity a potenciálu penalizováni.
- iv) **Princip uznání hodnoty mobility.** Výběrová komise zohlední zeměpisnou, meziodvětvovou, mezioborovou a případně virtuální⁶ mobilitu uchazečů jako důležitý prostředek prohlubování vědeckých znalostí a profesního rozvoje uchazeče, a to v celém průběhu kariéry uchazeče. Hodnota těchto zkušeností bude uznána bez ohledu na pověst instituce, kde byly získány.
- v) **Princip transparentnosti.** Uchazeči jsou předem informováni o odborných a jiných požadavcích na pracovní místo (kritéria výběru), podmínkách výběru (např. podle části 2.3 tohoto předpisu, jsou-li relevantní) a možnostech kariérního růstu (kariérní řád). Uchazeči jsou informováni o důležitých změnách výběrového řízení. Na požádání jsou uchazeči seznámeni s hodnocením jejich přihlášky výběrovou komisí.
- vi) **Princip rovných příležitostí.** Výběrová komise uplatňuje princip rovných příležitostí v průběhu celého výběrového řízení, čímž zajišťuje spravedlivé hodnocení všech uchazečů bez ohledu na jejich osobní charakteristiky a striktně se zaměřuje na definovaná kritéria pro posouzení zásluh.

Výběrová komise zohlední strategii rozvoje zaměstnanců výzkumného útvaru, do kterého má být uchazeč přijat.

⁵ Zákon 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

⁶ Spolupráce na dálku prostřednictvím elektronické sítě.

5.2 Výběr mezi uchazeči

Při výběru mezi uchazeči postupuje výběrová komise metodicky a využívá všechny nebo některé následující kroky výběru v závislosti na počtu uchazečů a potřebách výběrového řízení. Při realizaci těchto kroků výběrová komise využívá podporu osoby pověřené nábořem zaměstnanců:

- i) **Kontrola úplnosti přihlášek.** Pokud přihláška neobsahuje požadované náležitosti, je uchazeč vyzván k jejich doplnění. Pokud uchazeč neposkytne výběrové komisi chybějící náležitosti ve stanovené lhůtě, je jeho přihláška z výběrového řízení vyřazena.
- ii) **Předběžná kontrola (pre-screening) přihlášek.** Účelem tohoto kroku je vyřadit uchazeče, kteří nesplňují minimální požadavky na pracovní místo a kteří nejsou způsobilí k účasti na výběrovém řízení z důvodu aktuálně platných sankcí uvalených na určité země nebo osoby. Současně může být účelem tohoto kroku předběžně ověřit akademickou kvalifikaci uchazečů ze zahraničí⁷.
- iii) **Vyhodnocení míry splnění požadavků na pracovní místo (kritérií výběru).** Účelem tohoto kroku je stanovení pořadí uchazečů podle kvality jejich přihlášky na základě informací poskytnutých uchazeči. V průběhu tohoto kroku může výběrová komise požádat uchazeče o poskytnutí doplňujících informací.
- iv) **Pohovor.** Vybraní uchazeči mohou být přizváni k pohovoru⁸. Účelem pohovoru je stanovit konečné pořadí uchazečů. Pohovoru se musí účastnit alespoň dva členové výběrové komise. Čas, místo a formu konání pohovoru se doporučuje volit tak, aby nedošlo k nepřímé diskriminaci znevýhodněním některých uchazečů⁹.
- v) **Vyžádání doporučujících dopisů.** Účelem tohoto kroku je získat nezávislé hodnocení kvality uchazečů. V případě, že uchazeč doporučí osoby, které by měly poskytnout doporučující dopis, pokusí se výběrová komise ověřit z veřejně dostupných informací vztah uchazeče k osobě poskytující doporučující dopis. Doporučuje se, aby byl získán doporučující dopis přímo od takové osoby. V případě, že uchazeč požádá, aby výběrová komise nezjišťovala informace od jeho současného nebo předchozího zaměstnavatele, ale výběrová komise se přesto rozhodne takové informace získat, bude o této skutečnosti uchazeč informován.

5.3 Zápis o provedení výběru mezi uchazeči

Výběrová komise stanoví pořadí uchazečů na základě míry splnění kvalifikačních, odborných a jiných požadavků na pracovní místo a doporučí uchazeče řediteli k přijetí do pracovního poměru. O těchto skutečnostech zhotoví zápis, který předloží řediteli ústavu. Výběrová komise, případně osoba pověřená nábořem zaměstnanců, po nezbytnou dobu archivuje záznamy o hodnocení uchazečů, aby bylo možno na jejich základě seznámit uchazeče s kvalitou jejich přihlášek. Při archivaci jakýchkoliv osobních údajů uchazečů v souvislosti s archivací záznamů o hodnocení uchazečů se postupuje v souladu se zásadami ochrany osobních údajů podle části 6.2 tohoto předpisu.

Ředitel rozhodne na základě zápisu o provedení výběru mezi uchazeči o přijetí nového zaměstnance, o zařazení do kvalifikačního stupně a určení náplně práce a sjedná s ním mzdu a délku trvání pracovní smlouvy.

⁷ Například s využitím služeb sítě národních center pro uznávání akademické kvalifikace ERIC-NARIC.

⁸ Pohovor může být veden i distančně.

⁹ Zejména s ohledem na potřeby uchazečů, kteří pečují o nezletilé děti, nebo časový posun v případě zahraničních uchazečů.

5.4 Zvláštní případy

V případě, že v ukončeném výběrovém řízení není přijat žádný uchazeč, může být nabídka pracovního místa znovu zveřejněna.

V případě, že uchazeč vybraný ředitelem k přijetí do pracovního poměru nepřijme nabídku pracovního místa nebo nenastoupí do pracovního poměru, může být nabídka pracovního místa postoupena dalšímu uchazeči v pořadí, pokud byl takový stanoven v zápisu o provedení výběru.

V případě výběrového řízení na pracovní místo s kvalifikačním stupněm *vedoucí vědecký pracovník* je nezbytné zajistit splnění čl. VI odst. 2 [Kariérního řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR](#).

6 Poskytování informací uchazečům a ochrana osobních údajů

6.1 Informace poskytované uchazečům

Všem uchazečům musí být v průběhu výběrového řízení poskytnuty stejné informace o pracovní nabídce. Uchazeči jsou informováni o zásadních změnách ve výběrovém řízení (zejména o zrušení výběrového řízení nebo prodloužení lhůty pro přihlášky) a po skončení výběrového řízení jsou uchazeči, s nimiž byl veden pohovor, informováni o výsledku jejich přihlášky.

6.2 Ochrana osobních údajů

Osobní údaje uchazečů o pracovní místo v ústavu jsou zpracovávány v souladu se zásadami ochrany osobních údajů, a to pro účely konkrétního náboru nebo výběrového řízení a plnění opatření přijatých před uzavřením smlouvy dle čl. 6 odst. 1 písm. b) obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), tj. posouzení kvalifikace uchazeče. Osobní údaje uchazečů budou zpracovávány pouze v nezbytném rozsahu a pouze po dobu trvání náboru nebo výběrového řízení na dané pracovní místo. Osobní údaje uchazečů nebudou předávány třetím osobám (pokud to nevyžaduje zákon nebo zpracovatelská smlouva). Uchazeči jsou seznámeni se zásadami ochrany osobních údajů (které jsou dostupné např. odkazem v inzerátu).

7 Zajištění kvality procesu náboru a výběru

Kvalita procesu náboru a výběru vysokoškolsky vzdělaných pracovníků výzkumných útvarů je zajištěna následujícími opatřeními:

- i) Na dodržování doporučených postupů náboru a výběru podle tohoto vnitřního předpisu dohlíží osoba pověřená nábořem zaměstnanců.
- ii) Členové výběrové komise jsou obeznámeni s doporučenými postupy náboru a výběru podle tohoto vnitřního procesu a zachovávají principy výběru mezi uchazeči uvedené v části 5.1.

- iii) Textové informace ve vyhlášení výběrového řízení a ve zveřejněných nabídkách volného pracovního místa, zejména název pozice a požadavky na pracovní místo, musí být voleny tak, aby neobsahovaly genderovou předpojatost¹⁰.
- iv) Pro proces náboru a výběru je k dispozici soubor nástrojů, které usnadňují dodržování postupů uvedených v tomto předpisu, zejména elektronický formulář žádosti o obsazení pracovního místa, šablony inzerátů pracovních nabídek v českém a anglickém jazyce, soubor šablon pro e-mailovou komunikaci s uchazeči, šablona pro hodnocení uchazečů a případné další. Tyto nástroje jsou k dispozici ve vnitřní informační síti ústavu a jsou průběžně aktualizovány.

8 Řešení stížností

S ohledem na postavení výběrových komisí definované v části 4.1 tohoto předpisu a pravomoc ředitele ústavu rozhodovat o přijetí uchazečů v souladu se [Stanovami Akademie věd ČR](#) řeší stížnosti na průběh procesu výběru mezi uchazeči ředitel ústavu.

9 Závěrečná ustanovení

Vztahy neupravené tímto vnitřním předpisem se řídí příslušnými interními předpisy AV ČR¹¹ a právním řádem České republiky.

Tento vnitřní předpis nahrazuje interní normu č. 109/2023 a nabývá platnosti a účinnosti dnem 1. srpna 2026.

V Praze dne 3. července 2026

doc. Ing. Miroslav Chomát, CSc.
ředitel ústavu

¹⁰ K odstranění genderové předpojatosti z textu pracovní nabídky lze využít k tomu určené online nástroje.

¹¹ Zejména Stanovami Akademie věd ČR a Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR.