



**Univerzita
obraný**

**Politika náboru, výběru a
přijímání pracovníků
podílejících se na vědecko-
výzkumné činnosti (OTM-R)
Univerzity obrany**

Brno 2025

Východiska

Univerzita obrany v souladu s principy Charty a Kodexu výzkumných pracovníků plně podporuje požadavky na výběr a přijímání pracovníků podílejících se na vědecko-výzkumné činnosti, které jsou založeny na otevřeném (O=open), transparentním (T=transparent) přístupu s ohledem na posouzení přínosu (M=merit based) a s respektem k rovným příležitostem a zamezení diskriminace během náboru nových zaměstnanců (R=recruitment).

Pracovní pozice akademických zaměstnanců jsou inzerovány **otevřeně** a široce, aby bylo dosaženo širšího okruhu možných uchazečů, a to při respektování omezení plynoucích pro Univerzitu obrany jako státní vysokou vojenskou školu z národní legislativy a rezortních předpisů Ministerstva obrany.

Transparentnost je založena na prosazování jednoduchosti a srozumitelnosti procesu náboru a výběru. Všichni uchazeči bez rozdílu mají přístup ke stejným informacím. Pravidla náboru a výběru jsou veřejně přístupná.

Výběr na pracovní nebo služební pozice je založen na **zásluhách** – pracovních výsledcích uchazečů, na uplatňování rovného přístupu. Totéž platí i pro ohodnocení zaměstnanců. Výběrové komise jsou odpovědné za to, že na pracovní nebo služební místo doporučí nejlepšího možného uchazeče.

Uplatňování principů OTM-R

Politika výběru a přijímání pracovníků podílejících se na vědecko-výzkumné činnosti vychází z výše uvedených principů a je univerzitou naplňována následovně:

- a) Pravidla a proces náboru i výběru jsou dány veřejně přístupným vnitřním předpisem univerzity a souvisejícím opatřením rektora. Tyto dokumenty jsou zpracovány v souladu se zásadami OTM-R politiky.
- b) Pro zajištění transparentnosti jsou tyto dokumenty zveřejněny na internetových stránkách www.unob.cz v české a anglické verzi, aby tak byly dostupné i zahraničním uchazečům.
- c) Nabídka volných pracovních pozic je zveřejňována s dostatečným předstihem prostřednictvím vnitřního informačního systému a internetových stránek univerzity, informačního systému rezortu Ministerstva obrany, sociálních sítí, rovněž cestou veřejných portálů práce a dle možností i na stránkách Euraxess.
- d) Uchazeči mohou všechny požadované dokumenty předložit elektronicky a fyzicky je doloží pouze v případě, že budou vybráni. Ve všech fázích výběru jsou uchazeči informováni o aktuálním stavu své žádosti a předpokládaném časovém harmonogramu.
- e) Základními kritérii pro výběr uchazečů jsou odborné dovednosti, publikační činnost, výsledky tvůrčí práce, zkušenosti s mezinárodní mobilitou a případně další rozhodná kritéria. Proces výběru je plně v souladu s požadavkem rovného a nediskriminačního přístupu, národní legislativou, rezortními předpisy a normami, vnitřními předpisy a opatřeními univerzity, jakož i Etickým kodexem Univerzity obrany.
- f) V souladu s [Plánem genderové rovnosti Univerzity obrany na období 2022–2030 ve znění jeho aktualizací](#) a vnitřním předpisem [Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity obrany](#) je při sestavování výběrových komisí plně respektováno jejich genderové složení, případně rovné složení dle dalších požadavků.

Členové komisí jsou proškolení ve znalosti a dodržování základních zásad transparentního a nediskriminačního výběru uchazečů.

- g) Všichni účastníci výběrových řízení obdrží výsledky výběrového řízení spolu se zhodnocením svých silných a slabých stránek a mohou zaslat zpětnou vazbu k průběhu výběrového řízení.
- h) Případné stížnosti uchazečů jsou řešeny v souladu s vnitřními předpisy univerzity.

Naplnování univerzitní politiky OTM-R je pravidelně vyhodnocováno prostřednictvím kontrolního seznamu OTM-R.

Oblasti zaměření pro období 2026-2028 dle Akčního plánu

- a) Snížení administrativní zátěže pro uchazeče i zaměstnance v oblasti náboru, výběru a přijímání zaměstnanců
- b) Podpora genderové rovnosti při výběru zaměstnanců, při plánování kariérového růstu, hodnocení a odměňování zaměstnanců
- c) Podpora transparentnosti v hodnocení a odměňování zaměstnanců
- d) Zlepšování komunikace v anglickém jazyce u zaměstnanců zabývajících se nábořem, výběrem a přijímáním zaměstnanců
- e) Usnadnění adaptace znevýhodněných skupin nových zaměstnanců a zaměstnanců vracejících se po pracovní přestávce – jasné nastavení pravidel řízení a přístupu k začínajícím akademickým zaměstnancům a znevýhodněným skupinám zaměstnanců. Institucionalizace systému vzdělávání zaměstnanců univerzity a provázání vzdělávání s karierními plány zaměstnanců

Brno, 12. prosince 2025

brigádní generál doc. Ing. Jan Farlík, Ph.D.
rektor-velitel

