ŽILINSKÁ UNIVERZITA
V ŽILINE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R UNIZA

Zásady otvoreného, transparentného a spravodlivého náboru a výberu zamestnancov na Žilinskej univerzite v Žiline

(OTM-R „Open, Transparent and Merit-based Recruitment“)

Spracovateľ:	Pracovná pozícia kontaktnej osoby:
Personálne oddelenie	vedúca personálneho oddelenia

„Žilinská univerzita v Žiline (ďalej len „UNIZA“) sa dištancuje od akejkoľvek formy diskriminácie. Použitie mužského rodu v tomto dokumente má iba jazykovo-technický charakter a je zvolené pre zjednodušenie textu.“

Zásady náboru a výberu výskumníkov v kontexte Personálnej stratégie pre výskumníkov - HR Strategy for Researchers (ďalej len „ HRS4R“) a získaním prestížneho ocenenia HR Excellence in Research sú zahrnuté v Európskej charte výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (ďalej len „ kódex“) https://www.uniza.sk/images/pdf/HRS4R/EU-charta-vyskumnych-pracovnikov-a-Kodex-spravania-crop.pdf. Tieto princípy tvoria základ politiky a postupov otvoreného, transparentného a spravodlivého (OTS-N, angl. OTM-R) náboru, výberu a zamestnávania výskumníkov, ktorých cieľom je zatraktívniť výskumnú kariéru a zároveň uľahčiť mobilitu a zabezpečiť rovnaké príležitosti pre všetkých kandidátov.

Rozvoj Žilinskej univerzity v Žiline je v súlade s princípmi OTM-R založený na kvalite, odbornosti a spokojnosti jej zamestnancov. V oblasti ľudských zdrojov univerzita kladie dôraz na otvorené, transparentné a spravodlivé procesy pri prijímaní a hodnotení pracovníkov. Veríme, že kombinácia férových výberových postupov, kvalitných pracovných podmienok a aktívnej podpory zamestnancov vytvára prostredie, ktoré podporuje profesionálny rast našich zamestnancov, čo zároveň prinesie pridanú hodnotu študentom univerzity.

V zmysle uvedeného naše zásady OTM-R náboru a výberu budeme uplatňovať nielen pri výskumných zamestnancoch, ale na všetkých zamestnancov univerzity. Proces prijímania zamestnanca do pracovného pomeru je realizovaný v súlade s internými predpismi Pracovný poriadok a Zásadami výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkčných miest profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov (ďalej len „Zásady VK“).



Otvorený nábor - informácie o pozíciách sú voľne dostupné a prístupné všetkým uchádzačom.

Zahŕňa zverejňovanie dostupných pracovných miest a odporúča zverejňovanie aj na medzinárodných internetových platformách, ako je napríklad Euraxess. Súčasťou inzercie by mali byť informácie o pozícii, akademických a iných požiadavkách, perspektívach kariérneho rastu a základné informácie o forme výberového konania.

UNIZA: Všetky výberové konania a oznámenia o voľných pracovných miestach sú zverejňované na úradnej výveske univerzity, resp. fakulty, na webovej úradnej tabuli UNIZA, pre voľné pracovné miesta výskumných zamestnancov, ak je to relevantné, sa zverejňujú aj na portáli Euraxess, ako aj na platených

slovenských profesijných portáloch (ako napr. www.profesia.sk, www.kariéra.sk) či na LinkedIn, aby sa informácie o voľnom pracovnom mieste dostali k čo možno najširšiemu okruhu potenciálnych uchádzačov. Proces výberových konaní a osobných pohovorov zohľadňuje minimalizáciu administratívnej záťaže na strane UNIZA, výberovej komisie, i na strane uchádzačov. Využívajú sa možnosti elektronickej komunikácie a elektronickej formy dokumentov. UNIZA realizuje v prípade záujmu uchádzača pohovor elektronickou formou videokonferencie alebo inými prostriedkami IT bez fyzickej prítomnosti, resp. kombinovanou formou, kedy časť účastníkov/ členov komisie bude fyzicky prítomných a časť formou videokonferencie.

Transparentnosť - jasné kritériá, priebeh výberového konania, hodnotenie aj komunikácia s uchádzačom.

V zmysle kódexu správania sa transparentnosť týka zloženia výberovej komisie a zrozumiteľných výberových postupov. Po výberovom procese by mali byť kandidáti informovaní o svojich silných a slabých stránkach. Proces výberového konania a spôsob vyhodnotenia je prehľadný a zrozumiteľný a všetkým uchádzačom sú informácie sprístupnené pri zverejnení výberového konania. Vlastní zamestnanci nie sú v prístupe k informáciám zvýhodnení.

UNIZA: Transparentnosť vo vzťahu k obsadzovaniu pracovných miest je v súčasnosti zabezpečená jednotlivo v opise obsadzovanej pracovnej pozície pri vyhlásení výberového konania, resp. v oznámení o voľnom pracovnom mieste. UNIZA používa jednotné šablóny, pre zabezpečenie zverejnenia všetkých informácií pre uchádzačov v rámci celej univerzity. Vyhlasovateľ výberového konania, resp. oznámenia o voľnom pracovnom mieste zverejňuje charakteristiku a náplň pracovného miesta, predpoklady, požiadavky a kritériá na obsadenie pracovného miesta.

Uvádzajú sa informácie o požadovaných dokladoch a podmienkach podania prihlášky do výberového konania, resp. výberového procesu. Súčasťou zverejnenia je aj ponuka zamestnaneckých výhod a poskytovaných benefitov UNIZA. Uchádzači, ktorí spĺňajú požiadavky a kritériá sú pozvaní na pohovor a sú informovaní o priebehu výberového konania, resp. osobného pohovoru a jeho konečnom výsledku.

V prípade ak sa uchádzač domnieva, že boli porušené jeho práva pri výberovom konaní, alebo sa cíti poškodený, má právo ohlásiť námietky vyhlasovateľovi, ktorý je povinný sa jeho námietkami zaoberať.

Spravodlivý, na zásluhách založený nábor - kandidáti sú hodnotení férovo podľa kvalifikácie, nie podľa známostí či subjektívnych preferencií.

Pri výbere kandidátov by sa mal hodnotiť celý rozsah ich odborných skúseností. Okrem doterajších výsledkov je dôležité posudzovať aj ich tvorivosť, schopnosť samostatnej práce a celkový potenciál. Zásluhy by preto mali byť hodnotené nielen kvantitatívne, ale aj kvalitatívne, s dôrazom na výnimočné výsledky dosiahnuté v rôznorodých etapách kariéry, nie napr. iba na počet publikácií.

UNIZA: UNIZA zabezpečuje spravodlivosť výberu, objektívnosť hodnotenia miery splnenia požiadaviek a kritérií pre obsadenie pracovného miesta, hodnotenie dosiahnutých výsledkov a predpokladaného prínosu jednotlivo u každého uchádzača. Skúsenosť uchádzača s mobilitou, ktorú uvedie v dokumentoch k výberovému konaniu, alebo prihláške, je vítaná a hodnotená pozitívne.

Proces zriadenia výberových komisií je prehľadne stanovený, dodržiavajú sa podmienky smernice Zásady VK na vymenovanie členov výberových komisií. Pri osobnom pohovore je prítomný príslušný priamy nadriadený a zamestnanec, ktorý dokáže nezaujato posúdiť, aký prínos môže mať uchádzač pre danú organizačnú jednotku. Po uskutočnení výberového konania, alebo osobného pohovoru je spísaná zápisnica o jeho priebehu. Tá je povinným podkladom pre obsadenie pracovného miesta.

V Žiline 15.12.2025 prof. Ing. Ján Čelko, CSc., rektor