



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav



OTM-R

	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
OTM-R systém					
Zveřejnili jsme online verzi naší politiky OTM-R (v národním jazyce i v angličtině)?	X	X	X	-/- Ne	<p>Politika OTM-R není v ČHMÚ jasně definována. Některé body jsou definovány v interních personálních dokumentech (SM ŘÚ 2026/01), které je však nutné aktualizovat, aby odpovídaly principům Charty pro výzkumné pracovníky.</p> <p>Nejprve je nutné definovat metodiku OTM-R (dle následujících bodů) a až následně je možné ji zveřejnit v českém a anglickém jazyce.</p>
Máme interní metodiku stanovující jasné postupy a praxi OTM-R pro všechny typy pracovních pozic?	X	X	X	-/- Ne	<p>Ucelená interní metodika OTM-R pro všechny typy pracovních pozic dosud není formálně nastavena, nicméně organizace má dokumenty, které tvoří její věcný základ. Směrnice SM ŘÚ 2026/01 Přijímání nového zaměstnance a změny průběhu pracovního poměru zakotvuje klíčové zásady výběru: rovné zacházení se všemi uchazeči, zákaz diskriminace, transparentnost výběrového řízení a výběr na základě kvalifikace, zkušeností a schopností. Praktický krokovník výběrového řízení tyto zásady doplňuje o konkrétní procesní kroky, včetně strukturovaného průběhu pohovoru a principu pokládání stejných otázek všem uchazečům.</p> <p>Chybějícími prvky, které budou součástí metodiky OTM-R, jsou zejména standardizovaná hodnotící kritéria, pravidla pro složení</p>



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školsství, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav



	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
					a jmenování výběrových komisí a systematické ukotvení principů OTM-R napříč všemi typy pozic.
Jsou všichni zapojení do procesu dostatečně proškoleni v oblasti OTM-R?	X	X	X	-/- Ne	Pracovníci zapojení do procesu náboru nejsou v současné době v oblasti OTM-R dostatečně proškoleni. Probíhá pouze školení managementu, jehož součástí je také téma vedení lidí, spolupráce a kulturního prostředí. Bude posílena systematická podpora a školení pracovníků zapojených do náboru.
Využíváme v dostatečné míře nástroje pro „elektronický nábor“?	X	X		-/+ Ano částečně	V organizaci zatím není zaveden specializovaný interní nástroj pro elektronický nábor. Elektronický nábor je realizován především prostřednictvím webových stránek organizace (chmi.cz) a externích pracovních portálů, jako jsou jobs.cz a prace.cz, přičemž inzeráty jsou sdíleny také na sociálních sítích (Facebook). Zahraniční ani specializované portály zaměřené na výzkumné pracovníky zatím nejsou využívány. Do budoucna je plánováno intenzivnější využívání platformy LinkedIn. Organizace má zkušenosti s vedením online pohovorů, a to i se zahraničními uchazeči. Samotné výběrové řízení je však ve většině případů realizováno prezenční formou. Součástí metodiky OTM-R budou pravidla pro využívání digitálních nástrojů a online náboru.
Máme zaveden systém kontroly kvality pro proces OTM-R?	X	X	X	-/- Ne	V organizaci není systém kontroly kvality pro proces OTM-R zaveden. Existuje pouze Příručka kvality ČHMÚ, která se však nezaměřuje na oblast náboru. Směrnice ŘÚ 2026/01 zavádí formuláře 000A (Zahájení výběrového řízení) a 000B (Ukončení výběrového řízení). Tyto formuláře představují základní rámec



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školsství, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav

	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
					<p>pro dokumentaci každého výběrového řízení a mohou sloužit jako výchozí bod budoucího systému kontroly kvality a monitoringu náboru.</p> <p>V metodice OTM-R budou definovány kontrolní mechanismy, které budou sloužit k monitoringu kvality náboru.</p>
Podporuje naše současná politika OTM-R podávání přihlášek externími uchazeči?	X	X	X	++ Ano, zcela	<p>Pracovní pozice jsou zveřejňovány jak interně, tak externě, a to prostřednictvím webových stránek organizace, externích pracovních portálů (jobs.cz, prace.cz) a sociálních sítí (Facebook). Převážnou většinu uchazečů tvoří externí kandidáti. Pro inzerci je využívána jednotná šablona, kterou jednotlivá oddělení doplňují o specifické informace k dané pozici. Směrnice SM ŘÚ 2026/01 zakotvuje rovné zacházení se všemi uchazeči a výběr na základě kvalifikace, zkušeností a schopností.</p>
Je naše současná politika OTM-R v souladu s politikami zaměřenými na přilákání výzkumných pracovníků ze zahraničí?	X	X	X	-/- Ne	<p>V oblasti přilákání výzkumných pracovníků ze zahraničí není současné nastavení OTM-R zatím systematicky rozvinuto. Pracovní pozice jsou zveřejňovány převážně prostřednictvím webových stránek organizace a externích pracovních portálů, přičemž inzeráty jsou dostupné pouze v českém jazyce. Mezinárodní ani specializované portály (např. EURAXESS) nejsou v současné době využívány, což souvisí zejména s charakterem většiny pracovních pozic, kde je požadována znalost českého jazyka. Zahraniční uchazeči se proto objevují spíše výjimečně, zpravidla u specializovaných pozic.</p> <p>Do budoucna je plánováno u relevantních pozic zveřejňovat inzeráty také v anglickém jazyce.</p>



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školsství, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Je naše současná politika OTM-R v souladu s politikami zaměřenými na přilákání nedostatečně zastoupených skupin?	X	X	X	-/+ Ano částečně	<p>I přesto, že ČHMÚ nemá politiku OTMR metodicky ukotvenou, tak jsou uchazeči o zaměstnání hodnoceni primárně na základě kvalifikace, zkušeností a kompetencí, přičemž je kladen důraz na nediskriminační přístup. Tento princip je formálně ukotven v interních dokumentech, zejména ve směrnice SM ŘÚ 2026/01 která výslovně zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, rasy, národnosti, náboženského vyznání a zdravotního stavu. Konkrétní opatření zaměřená na podporu nedostatečně zastoupených skupin jsou zatím rozvíjena pouze částečně. V organizaci je umožněno využití flexibilních forem práce, jako jsou částečné úvazky. připravuje se systematictější přístup v oblasti podpory zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené.</p> <p>Cílem do budoucna je i nadále podporovat nábor, který je založen na nediskriminačních hodnotách.</p>
Je naše současná politika OTM-R v souladu s politikami zaměřenými na zajištění atraktivních pracovních podmínek pro výzkumné pracovníky?	X	X	X	+/- Ano podstatně	<p>Zaměstnancům je nabízena řada benefitů, mezi které patří 5 týdnů dovolené, 5 sick days, pružná pracovní doba, možnost částečných úvazků a příspěvky z FKSP. Sledování pracovního a osobního života je v praxi podporováno zejména flexibilní organizací práce. Významnou roli hraje také kvalitní technické a výzkumné zázemí organizace, zahrnující specializovaná pracoviště, laboratoře i výpočetní infrastrukturu. Spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami je pravidelně zjišťována prostřednictvím interních průzkumů.</p> <p>Pokračovat s interními průzkumy spokojenosti a implementovat návrhy ke zlepšení, které z nich vyplynou.</p>



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy



Český
hydrometeorologický
ústav

	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Máme nástroje pro sledování toho, zda se hlásí nevhodnější výzkumní pracovníci?				-/- Ne	<p>V organizaci v současné době nejsou zavedeny systematické nástroje pro sledování vhodnosti uchazečů. Evidence uchazečů ani průběhu výběrových řízení není centralizovaná. Výběr kandidátů probíhá na základě obecných principů stanovených ve Směrnici Přijímání nového zaměstnance a změny průběhu pracovního poměru, zejména s důrazem na rovné zacházení, zákaz diskriminace a posuzování kvalifikace, zkušeností a schopností. Samotný proces výběru však není metodicky sjednocen. Směrnice zavádí formuláře 000A (Zahájení výběrového řízení) a 000B (Ukončení výběrového řízení). Tyto formuláře představují základní rámec pro dokumentaci každého výběrového řízení a mohou sloužit jako výchozí bod budoucího systému kontroly kvality a monitoringu náboru.</p> <p>V metodice OTM-R bude nastaven základní rámec pro evidenci a orientační sledování průběhu výběrových řízení</p>
Fáze zveřejnění pozice a podávání přihlášek					
Máme jasné pokyny nebo šablony (např. EURAXESS) pro zveřejňování pracovních pozic?	X	X		+/+ Ano zcela	<p>V organizaci jsou pro zveřejňování pracovních pozic nastaveny základní pokyny a je využívána jednotná šablona inzerátů spravovaná personálním a mzdovým oddělením. Tato šablona stanovuje minimální náležitosti pracovních nabídek, jako je popis pracovní činnosti, požadavky na uchazeče, nabízené podmínky, místo výkonu práce, termín nástupu a kontaktní osoba, čímž zajišťuje základní úroveň jednotnosti napříč organizací.</p>



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav



	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Uvádíme v pracovních inzerátech odkazy na všechny prvky uvedené v příslušné části nástroje (toolkitu)?	X	X		-/+ Ano částečně	<p>V pracovních inzerátech jsou uváděny základní informace o pozici, jako je název, náplň práce, požadavky na uchazeče, místo výkonu práce, termín nástupu a kontaktní osoba. Součástí jsou také základní informace o pracovních podmínkách a způsobu podání žádosti.</p> <p>Inzeráty neobsahují všechny prvky doporučené toolkitem, zejména nejsou systematicky strukturovány požadavky (např. na „požadované“ a „žádoucí“) a chybí odkazy na relevantní interní politiky. Výzkumné pozice nejsou rozlišovány podle kategorií R1–R4. Inzerce je dostupná pouze v českém jazyce a není zveřejňována na mezinárodních platformách (např. EURAXESS).</p> <p>Do budoucna je plánováno vytvoření metodiky nábory (OTM-R), která bude sjednocovat strukturu a obsah pracovních inzerátů.</p>
Využíváme plně platformu EURAXESS, aby se naše výzkumné pozice dostaly k širšímu publiku?	X	X		-/- Ne	<p>Mezinárodní ani specializované portály (např. EURAXESS) nejsou v současné době využívány, což souvisí zejména s charakterem většiny pracovních pozic, kde je požadována znalost českého jazyka.</p>
Využíváme také další nástroje pro zveřejňování pracovních nabídek?	X	X		+/+ Ano zcela	<p>Pracovní nabídky jsou zveřejňovány prostřednictvím webových stránek organizace (chmi.cz), veřejných pracovních portálů (jobs.cz, prace.cz) a sociálních sítí (Facebook), přičemž do budoucna je plánováno intenzivnější využívání platformy LinkedIn. Inzeráty jsou zároveň sdíleny i interně, aby byla podpořena možnost obsazení pozic stávajícími zaměstnanci. ČHMÚ dále využívá i další nástroje pro oslovení potenciálních uchazečů, zejména prostřednictvím účasti na kariérních akcích a spolupráce se vzdělávacími institucemi, kde prezentuje pracovní příležitosti a možnosti stáží. Současně probíhá</p>



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav



	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
					zapojení studentů formou odborných praxí či spolupráce na projektech, což představuje další kanál pro identifikaci a oslovení vhodných kandidátů.
Udržujeme administrativní zátěž pro uchazeče na minimu?	X			+/+ Ano zcela	Po uchazečích jsou požadovány pouze nezbytné dokumenty vyplývající z legislativních požadavků. Vybraným uchazečům, u kterých vedoucí potřebuje upřesnit nástupní plat, je navíc zaslán formulář uznatelné praxe, aby bylo možné již v této fázi stanovit orientační platové zařazení. Přihlášky i veškeré dokumenty je možné podávat elektronicky.
Fáze výběru a hodnocení					
Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		X	X	-/- Ne	Jednotně definovaná pravidla pro jmenování a složení výběrových komisí, nejsou v organizaci nastavena. Do budoucna je plánováno vytvoření jednotné metodiky náboru, včetně vymezení základních pravidel pro ustavování výběrových komisí, zejména určení, pro které typy pozic je jejich zřízení nezbytné a stanovení kritérií na jejich složení.
Máme jasná pravidla týkající se složení výběrových komisí?		X	X	-/- Ne	Jednotně definovaná pravidla pro jmenování a složení výběrových komisí, nejsou v organizaci nastavena. Do budoucna je plánováno vytvoření jednotné metodiky náboru, včetně vymezení základních pravidel pro ustavování výběrových komisí, zejména určení, pro které typy pozic je jejich zřízení nezbytné a stanovení kritérií na jejich složení.
Jsou komise dostatečně genderově vyvážené?		X	X	-/- Ne	Jednotně definovaná pravidla pro jmenování a složení výběrových komisí, včetně požadavků na jejich genderovou vyváženost, nejsou v organizaci stanovena.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy

Český
hydrometeorologický
ústav

	Otevřený (Open)	Transparentní (Transparent)	Na zásluhách založený (Meritbased)	Odpověď ++ Ano, zcela +/- Ano podstatně -/+ Ano částečně -/- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
					Do budoucna je plánováno vytvoření jednotné metodiky náboru, včetně vymezení základních pravidel pro ustavování výběrových komisí, zejména určení, pro které typy pozic je jejich zřízení nezbytné a stanovení kritérií na jejich složení, včetně požadavku na genderovou vyváženost.
Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které pomáhají hodnotit kvalifikaci tak, aby byl vybrán nejlepší kandidát?			X	-/- Ne	Nejsou stanoveny jasné pokyny pro činnost komisí a hodnocení kandidátů. Nicméně Praktický krokovník výběrového řízení obsahuje požadavek na strukturovaný pohovor s jasně danou osnovou, principem klást stejné základní otázky všem uchazečům i doporučení přítomnosti více hodnotitelů. Do budoucna je plánováno vytvoření jednotné metodiky náboru, včetně základního rámce pro činnost výběrových komisí, včetně doporučených postupů pro hodnocení kandidátů, tak aby byl výběr založen na transparentních a předem definovaných kritériích.