

Metodický list Odboru pro personální řízení rektorátu Masarykovy univerzity

Zásady a doporučení pro personální řízení pozice postdoc na Masarykově univerzitě

(ve znění účinném od 1. ledna 2023)

Článek 1

Předmět úpravy

- (1) Zásady a doporučení v oblastech personálního řízení ve fázích životního cyklu postdoktorandů na MU (dále jen postdoc) jsou navržena v souladu s příslušnými principy The European Charter & Code for Researchers, respektující relevantní vnitřní předpisy a jiné předpisy MU se zohledněním dosavadní praxe v oblasti zaměstnávání postdoc na MU.

Článek 2

Východiska a popis pozice postdoc na MU

- (1) The European Charter & Code for Researchers (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charters-code-researchers>) věnuje jeden ze 40 principů právě postdoktoradům: „21. POSTDOCTORAL APPOINTMENTS | JMENOVÁNÍ POSTDOKTORANDŮ

Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský status by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.

- (2) Pojem postdoktorand je obecně definován americkou organizací National Postdoctoral Association (<https://www.nationalpostdoc.org/>) jako osoba, která získala doktorský titul a dále se vzdělává po časově omezené období ve výzkumné a/nebo akademické činnosti pod dohledem mentora s cílem získat profesionální dovednosti potřebné pro budoucí kariéru (NPA 2015). Definice postdoktoranda se zpřesňuje a modifikuje (např. počet let od dokončení doktorského studia, věkové omezení) zejména pro potřeby poskytovatelů podpory nebo z organizačních důvodů ve výzkumných a vzdělávacích organizacích.
- (3) Definice pozice postdoc z pohledu ERA a HR4SR: profil postdoc dle deskriptorů výzkumných profilů R 1–R 4 koresponduje s profilem R 2.
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

- (4) V podmínkách MU je pozice postdoc vymezena následovně: „Pracovní pozice postdoc I – IV je pracovní pozicí, do které může být zaměstnanec zařazen pouze na dobu určitou. Bližší specifikaci této pozice a pravidla zařazování zaměstnanců stanovuje vedoucí zaměstnanec součásti Masarykovy univerzity.“ dle Směrnice Masarykovy univerzity č. 3/2018 Katalog pracovních pozic (ve znění účinném od 1. července 2018, článek 4 *Způsob zařazování dalších zaměstnanců do pracovních pozic a mzdových tříd*, odst. (4).

Článek 3

Fáze životního cyklu postdoc a doporučení pro součásti MU

(1) ZÍSKÁVÁNÍ TALENTŮ PRO POZICE POSTDOC

Hlavní aktivity a Indikátory pro získávání vhodných kandidátů na pozice postdoc si stanoví součásti v rámci svých kompetencí a personální strategie pro plnění principu 21 The European Charter & Code for Researchers, případně v souladu s příslušným grantovým schématem, které bude financovat pozici postdoc.

Cílem aktivit je posilovat značku MU jako zaměstnavatele s výjimečnými příležitostmi pro pozici postdoc, zejména pro rozvoj jeho kompetencí a jeho kariérní růst.

(2) NÁBOR A VÝBĚR POSTDOC

Při realizaci VŘ na pozici postdoc na MU se uplatní příslušná ustanovení Řádu výběrového řízení MU ve znění účinném od 1. ledna 2023 (dále jen ŘVŘ MU).

Cílem je realizace náboru a výběru na pozice postdoc respektujíc zásady OTMR a ŘVŘ MU, které jsou založeny na jasných kritériích a procesech a které také poskytují i potřebná data ke zlepšení procesů a výsledků náboru a výběru.

(3) ADAPTACE POSTDOC

Při realizaci adaptace součásti postupují dle svých vnitřních pravidel pro adaptaci zaměstnanců. Pro zvýšení efektivity procesu adaptace je možné využít e – aplikaci Adaptace v IS MUNI (<https://portal.muni.cz/o-mne/osobni/personalistika/nastup-a-adaptace>).

Cílem je zabezpečit efektivně fázi nástupu postdoc, která je rozhodující pro to, aby se noví postdoc co nejrychleji a hladce dobře přizpůsobili organizačnímu prostředí MU a součástí jako i očekávaným výkonnostním aspektům jejich nové práce.

(4) OSOBNÍ A KARIÉRNÍ ROZVOJ POSTDOC

Hlavní aktivity a indikátory pro osobní a kariérní rozvoj postdoc si stanoví součásti v rámci svých kompetencí a personální strategie pro plnění principů The European Charter & Code for Researchers <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers>, zejména principu 21.

Podpůrně je možné využít univerzitní předpisy a metodiky ke kariérnímu rozvoji, které si ve svém kontextu realizují součásti samostatně dle jejich podmínek, potřeb a požadavků. Součásti, které mají vlastní Kariérní řád postupují při zabezpečení osobního a kariérního rozvoje postdoc podle jeho ustanovení.

Cílem je všestranná podpora osobního a kariérního rozvoje postdoc, která působí jako katalyzátor v rozvoji jejich dovedností a také jim pomáhá zajistit budoucí profesní dráhu v rámci nebo mimo MU.

(5) ODMĚŇOVÁNÍ POSTDOC

Součásti MU nastavují a realizují odměňování postdoc v rámci podmínek odměňování, které poskytuje Vnitřní mzdový předpis MU a jeho vykonávací předpisy na součástech MU.

Cílem je nastavit a uplatňovat systém odměňování postdoc, který bude atraktivní, flexibilní a motivační i pro potenciální zájemce ze zahraničí.

(6) HODNOCENÍ VÝKONU A DALŠÍ KARIÉRNÍ RŮST POSTDOC

Hlavní aktivity a indikátory si stanoví součásti v rámci svých kompetencí a personální strategie pro plnění principů The European Charter & Code for Researchers.

Součásti MU si stanoví své vlastní podmínky hodnocení respektující ustanovení Směrnice Masarykovy univerzity č. 5/2017 – Hodnocení zaměstnanců, konkrétně článek 2, odst. (9) „Konkrétní pravidla a podmínky procesu hodnocení na jednotlivých součástech MU garantuje jejich vedoucí. Hodnotitel i hodnocený zaměstnanec při hodnocení respektují pokyny vedoucího příslušné součásti MU.“

Podpůrně je možné využít univerzitní předpisy a metodiky ke kariérnímu rozvoji, které si ve svém kontextu realizují součásti samostatně dle jejich podmínek, potřeb a požadavků. Součásti, které mají vlastní Kariérní řád postupují při zabezpečení osobního a kariérního rozvoje postdoc podle jeho ustanovení.

Cílem realizace periodického hodnocení výkonu postdoc jako jednoho z hlavních nástrojů personální práce, je získávání východisek založených na objektivních a měřitelných kritériích při stanovování pracovních úkolů, cílů a plánů osobního a odborného rozvoje postdoc a tak podporovat jejich výkonnost, motivaci a kariérní růst.

Článek 4

Závěrečná ustanovení

- (1) Tento metodický list nabývá platnosti dnem podpisu.
- (2) Tento metodický list nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2023.

V Brně dne 21. prosince 2022

podepsáno elektronicky

prof. PhDr. Jiří Hanuš, Ph.D.
prorektor pro personální a akademické záležitosti