1. **Na základě čeho probíhá výběrové řízení podle Řádu výběrové řízení UK (viz čl. 1 odst. 2)?**

Dle čl. 1. Odst. 2 Řádu výběrového řízení UK:

*Na základě výběrového řízení se obsazují i další pracovní (funkční) místa na univerzitě, stanoví-li tak vnitřní předpis univerzity nebo fakulty anebo určí-li tak rektor a na fakultě děkan.*

1. **Jaký je idealní profil tajemnika/ice, kterého hledáme, a jakým způsobem budeme tyto vlastnosti (dovednosti, znalosti, vědomosti) indikovat?**

Dle čl. 2 odst. 1 Řádu výběrového řízení UK:

*Výběrové řízení vypisuje rektor, na místo na fakultě děkan.*

Dle čl. 2 odst. 2 Řádu výběrového řízení UK:

*V textu vypsání výběrového řízení musí být přesně určeny podmínky účasti, a to zejména*

*a. označení pracoviště a pracovního místa,*

*b. kvalifikační a jiné předpoklady,*

*c. datum, od něhož má být místo obsazeno, popřípadě nově obsazeno,*

*d. místo a lhůta pro podání přihlášky,*

*e. výčet dokladů požadovaných od uchazeče.*

1. **Jaká jsou konkrétní kritéria pro pozvání uchazečů k ústnímu pohovoru, která je odlišují od ostatních uchazečů (kritéria předvýběru)?**

Dle čl. 4 odst. 4 Řádu výběrového řízení UK:

*Podle vlastního uvážení komise může pozvat uchazeče k pohovoru a jde-li o místa akademických pracovníků, může uchazeče vyzvat k uskutečnění veřejné přednášky na univerzitě nebo na fakultě.*

Dle čl. 3 odst. 6 Řádu výběrového řízení UK:

*Komise se usnáší formou tajného hlasování; usnesení je přijato, vyslovila-li se pro něj nadpoloviční většina všech členů komise. Každý člen komise má jeden hlas.*

1. **Jaká budou konkrétní kritéria hodnocení uchazečů u ustního pohovoru a jak se bude v hodnocení postupovat?**

Dle čl. 3 odst. 5 Řádu výběrového řízení UK:

*Komise provede nejpozději do 6 týdnů po uplynutí lhůty k podání přihlášek na podkladě shromážděného materiálu hodnocení uchazečů.*

Dle čl. 3 odst. 6 Řádu výběrového řízení UK:

*Komise se usnáší formou tajného hlasování; usnesení je přijato, vyslovila-li se pro něj nadpoloviční většina všech členů komise. Každý člen komise má jeden hlas.*

1. **Jak bude vypadat protokol zápisu z výběrového řízení?**

Dle čl. 3 odst. 7 Řádu výběrového řízení UK:

*O svém jednání a jeho výsledku pořídí komise zápis. Součástí zápisu je i stanovení pořadí uchazečů včetně odůvodnění. Zápis podepíše předseda a další členové komise; pokud některý z nich má výhrady proti průběhu výběrového řízení nebo jeho výsledku, připojí je k podpisu.*

1. **Také bych stále rád znal odůvodnění, jak je možné na příplatkovou funkci přijmout někoho, kdo není zaměstnancem univerzity, když příplatková funkce se váže teprve k zaměstnaneckému poměru (viz Vnitřní mzdový předpis), tj. proč můžeme přijmout na pozici tajemníka někoho, kdo neni zaměstnancem UK, když je tajemník pouze funkcí za příplatek (viz Vnitřní mzdový předpis)? Z logiky Vnitřního mzdového předpisu mi vyplýva, že nejprve je potřebné mít zaměstnance na fakultě, a až pak je možné jej pověřit funkcí s připlatkem, tj. tajemníkem. Bohužel tak stále není jasné, jak se připlatek může vyplácet někomu, kdo neni zaměstnanec.**

Příplatek za vedení je součástí mzdových nároků vedoucího zaměstnance UK, takže je vyloučeno, aby byl příplatek vyplácet nějaké osobě, která není zaměstnancem fakulty/UK.

Funkce tajemníka je nepochybně vedoucí funkcí dle zákona o vysokých školách, vnitřních předpisů UK a FSV, a zákoníku práce. Pozice tajemníka není pouze funkcí za příplatek, ale výkon práce tajemníka je výkon vedoucího zaměstnance dle katalogu prací do odpovídající mzdové třídy a tarifu.

Dle Statutu FSV je tajemník do funkce jmenován děkanem fakulty ve výběrovém řízení (čl.13 Statut FSV). Výběrové řízení je vypsáno na konkrétní funkci „tajemník fakulty“, aby si uchazeči mohli učinit představu o pozici a rozsahu povinností této konkrétní funkce. Výběrové řízení není možno vypsat obecně např. *na vedoucí pozici THP pracovníka, mzdové třídy X a tarifu X*, protože na tyto obecné pracovní pozice se běžně žádná výběrová řízení nedělají; navíc by nebylo možno stanovit ani konkrétní kriteria pro kandidáty (praxe, odbornosti, druh práce, životopis apod.), nebylo by jak a podle čeho vybírat.

Stejně tak je vyloučeno přijmout do pracovního poměru vedoucího zaměstnance obecně na vedoucí pozici bez konkrétní náplně sjednaného druhu práce, místa výkonu práce a pracoviště, a dále požadovat, aby se teprve tento již zaměstnanec formálně hlásil do výběrového řízení na tajemníka. Taková pracovní smlouva by byla od počátku neplatná pro rozpor se zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Nehledě na problémy, pokud zaměstnanec ve výběrovém řízení neuspěje, a bude propuštěn z organizačních důvodů pro nadbytečnost (odstupné, náhrada mzdy).

Do výběrového řízení se může přihlásit kdokoli, tj. jak stávající zaměstnanec UK, tak osoba zvenčí. Pokud uspěje stávající zaměstnanec UK, obdrží jednak písemné jmenování děkana pro výkon funkce tajemníka, a jednak s ním může být uzavřena dle konkrétního případu dohoda o změně pracovní smlouvy (např. místo výkonu práce, prodloužení pracovního poměru apod.), a obdrží změnu mzdového výměru včetně příplatku za vedení.

Pokud uspěje externí osoba, musí s ní být nejprve uzavřena řádná pracovní smlouva dle katalogu prací v příslušné třídě a tarifu, s příplatkem za vedení odpovídající pozici tajemníka, a současně zaměstnanec obdrží jmenování děkana pro výkon funkce tajemník.