Ústav živočišné fyziologie a genetiky AV ČR

**AKČNÍ PLÁN**

**HR EXCELLENCE IN RESEARCH OCENĚNÍ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1. ČÍSLO AKCE
 |   |   |
|  | **Implementace směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků**Směrnice bude publikována na webových stránkách instituce, konkrétně pod záložkou HRS4R, česky a anglicky. | **GAP Principy** (+/-) 12. Nábor (+/-)13. Výběr (Kodex) (+/-)14. Nábor (Kodex) (+/-)15. Transparentnost (Kodex) (+/-)16. Hodnocení zásluh (Kodex) (+/-)17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex) (+/-)18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kodex) (+/-)19. Uznání kvalifikace (Kodex) (+/-) | **Termín**2Q/2021 začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**IT TýmÚsek personální | **Ukazatele**Směrnice pro výběrová řízení vědeckých pracovníků v platnosti a publikovaná  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1. ČÍSLO AKCE
 |   |   |
|  | **Vyhodnocovací formuláře v souladu s pravidly Kodexu chování při výběru vědeckých pracovníků**Vyhodnocovací formuláře zajišťují, že budou uplatněna povinná kritéria při hodnocení kandidátů. Bude brán zřetel i na další kvality kandidátů, než jen bibliometrické indikátory.  | **GAP Principy** (+/-) 12. Nábor (+/-)13. Výběr (Kodex) (+/-)14. Nábor (Kodex) (+/-)15. Transparentnost (Kodex) (+/-)16. Hodnocení zásluh (Kodex) (+/-)17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex) (+/-)18. Uznání zkušeností s mobilitou (Kodex) (+/-)19. Uznání kvalifikace (Kodex) (+/-)20. Seniorita (Kodex) (+/-) | **Termín**2Q/2021 začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**IT TýmÚsek personální | **Ukazatele**Hodnocení výběrových řízení založeno na kritériích podle hodnotících formulářů |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3) ČÍSLO AKCE |   |   |
| **Inzerování volných pozic na Twitteru**Všechny otevřené pozice budou inzerovány na sociální síti Twitteru, která byla vybrána coby nejvhodnější pro inzerci vědeckých pozic. Inzerce na sociálních sítích má za účel zajistit co největší dosah. | **GAP Principy** (+/-) 12. Nábor (+/-) | **Termín**2Q/2021 začátek, časově neohraničeno |
| **Zodpovědnost za realizaci**PR odděleníPersonální úsek | **Ukazatele**Většina inzerovaných pozicí je publikována také na Twitteru |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. ČÍSLO AKCE
 |   |   |
| **Všechny inzeráty obsahují link na web instituce; HRS4R stránku**Všechny inzeráty budou obsahovat prolink na webovou záložku HRS4R, kde je uveřejněna směrnice pro výběrová řízení pro vědecké pracovníky, aby se všichni potenciální kandidáti mohli seznámit s pravidly. | **GAP Principy** (+/-) 12. Nábor (+/-)13. Výběr (Kodex) (+/-)15. Transparentnost (Kodex) (+/-) | **Termín**2Q/2021 začátek, časově neohraničeno |
| **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Všechny inzeráty budou obsahovat prolink na HRS4R webovou stránku instituce |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1. ČÍSLO AKCE
 |   |   |
|  | **Příručka pro výběrová řízení**Příručka bude obsahovat doporučení, jak postupovat při pohovorech, jak se vhodnou formou zeptat na informace, které nás zajímají, přitom ptát se na ně může být kontroverzní. Dále bude obsahovat příklady otázek, které jsou zcela zakázané. Tato příručka podpoří školení, které je podle pravidel Kodexu chování při výběru vědeckých pracovníků nutné pro všechny členy výběrových komisí a má jej poskytnout HR manažer. | **GAP Principy** (+/-) 12. Nábor (+/-)14. Nábor (Kodex) (+/-) | **Termín**1Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Příručka pro výběrová řízení k dispozici naHRS4R webové stránce instituce. Všichni hodnotitelé zahrnutí do výběrových řízení budou s jejím obsahem seznámeni, což potvrdí svým podpisem. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1. ČÍSLO AKCE
 |   |   |
|  | **Školení postupu při výběrových řízeních dle pravidel Kodexu chování při výběru vědeckých pracovníků (OTM-R Training)**Dle pravidel mají být všichni členové výběrových komisí proškoleni podle výše uvedených pravidel. Školení je na vyžádání poskytováno všem zájemcům prostřednictvím zaměstnanců Personálního oddělení.  | **GAP Principy** (+/-)12. Nábor (+/-)14. Nábor (Kodex) (+/-)  | **Termín**2Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Nabídka školení OTM-R publikována na našem webu.Všichni členové výběrových komisí pro vědecké pracovníky proškoleni Personálním úsekem v této věci. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1. ČÍSLO AKCE
 |   |   |
|  | **Vytvoření webové stránky HRS4R**Na webu instituce bude vytvořena stránka HRS4R obsahující dokumenty, které byly přijaty v rámci HR AWARD. Konkrétně se bude jednat o:1. Směrnici pro výběrová řízení vědeckých pracovníků včetně vyhodnocovacích formulářů. Směrnice bude publikována česky i anglicky.
2. Příručku pro výběrová řízení (akce číslo 5)
3. Welcome Office Program (včetně Adaptačního programu)
4. Etický kodex ÚŽFG
5. Kariérní řád
6. Další důležité dokumenty z oblasti řízení lidských zdrojů, které budou průběžně doplňovány.
7. Otevřená školení, organizovaná na pracovišti
 | **GAP Principy** (+/-) 12. Nábor (+/-)15. Transparentnost (Kodex) (+/-) | **Termín**1Q/2021 začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekIT tým  | **Ukazatele**Existence HRS4R webové stránky |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 8) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Audit platných směrnic a dokumentů důležitých pro fungování instituce.**Bude vytvořen seznam výše uvedených dokumentů. Zaměstnanci HR oddělení společně se sekretariátem zjistí také, jestli by nebylo vhodné seznam rozšířit, jestli se k chodu instituce neváží nějaká jiná nařízení, se kterými by se zaměstnanci měli seznámit. | **GAP Principy** (+/-) 4. Profesionální přístup ( +/-)5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-)7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-) | **Termín**3Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**SekretariátPersonální úsek | **Ukazatele**Seznámení se s danými dokumenty bude stvrzeno podpisem |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 9) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Audit platných směrnic a dokumentů důležitých pro fungování instituce – překlad.**Bude zajištěn překlad dokumentů z akce č. 8 do anglického jazyka. | **GAP Principy** (+/-) 4. Profesionální přístup ( +/-)5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-)7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-) | **Termín**3Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Grantový týmPersonální úsek | **Ukazatele**Všechny důležité dokumenty budou přeloženy do angličtiny a k dispozici v internetovém vyhledavači |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 10) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Audit platných směrnic a dokumentů důležitých pro fungování instituce – vyhledávač na intranetu instituce.**Na intranetu instituce bude zajištěn vyhledávač dokumentů z akce č. 8. Dokumenty budou přístupné v českém i anglickém jazyce. | **GAP Principy** (+/-) 4. Profesionální přístup ( +/-)5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-)7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-) | **Termín**3Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**IT tým | **Ukazatele**Existence vyhledavače na intranetu instituce |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 11) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Implementace programu “Welcome Office”** Welcome Office program je plánovaný jako rozšířená verze Adaptačního programu, který je určený pro všechny nově nastupující zaměstnance a je obvyklý v komerčním sektoru. Součástí Welcome Office bude i souhrnné uvedení informací (na stránce HRS4R), které by pro zahraniční uchazeče mohly být přínosné (fungování zdravotnictví v ČR, daně apod.)  | **GAP Principy** (+/-) 2. Etické principy (+/-)13. Výběr (Kodex) (+/-)30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-)  | **Termín**3Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekIT tým | **Ukazatele**Uvedení Welcome Office programu na HRS4R webové stránce |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 12) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Etický kodex + Etická komise**Rada Instituce přijala Etický kodex ÚŽFG, který navazuje na Etický kodex AV ČR a rozšiřuje jej.Pevnou součástí nového kodexu je ustavení Etické komise, kam se může na základě popsaného procesu každý zaměstnanec obrátit ve věci podezření z plagiátorství nebo podvodu ve vědě. | **GAP Principy** (+/-) 2. Etické principy (+/-)3. Profesionální odpovědnost (+/-)34. Stížnosti a odvolání (+/-) | **Termín**2Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Garant projektuVedoucí laboratoří | **Ukazatele**Směrnice ředitele v platnosti. Seznámení se s dokumentem stvrzeno podpisem či e-mailem. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 13) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Setkání Grantové skupiny, Fundraisera a vědecké komunity ÚŽFG.**Konzultační skupina nejprve identifikovala jako slabý bod naší kandidatury pro HR AWARD nedostatečnou administrativní podporu vědců při podávání grantů. Při hlubší analýze problematiky, kterou provedli členové řídícího výboru, vyšlo najevo, že vědečtí pracovníci spíše jen neznají možnosti stávajícího systému. Na základě tohoto zjištění bude tedy zorganizováno společné setkání grantové skupiny, Fundraisera a vědeckých pracovníků.  | **GAP Principy** (+/-) 1. Svoboda vědeckého bádání (+/-) | **Termín**2Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Grantový týmGarant projektu | **Ukazatele**Prezenční listinyZáznam očekávání vědeckých pracovníků od grantového týmu. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 14) ČÍSLO AKCE |   |   |
| **Interní grantová soutěž**V rámci projektu HR AWARD bude institucí organizována cvičná Interní grantová soutěž. Cílem je naučit juniorní výzkumníky pracovat s administrativou nutnou pro přípravu žádostí o granty.  | **GAP Principy** (+/-) 1. Svoboda vědeckého bádání (+/-)  | **Termín**2Q/2021, začátek, časově neohraničeno |
| **Zodpovědnost za realizaci**Grantový tým | **Ukazatele**Existence interní grantové soutěže prokázaná příslušnou dokumentací. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 15) ČÍSLO AKCE |   |   |
| **Setkání Vedoucích laboratoří k tématu “Kontaktní místo pro nově nastupující zaměstnance”**V rámci přípravy žádosti o HR AWARD, byla na základě podnětů členů konzultační skupiny identifikována potřeba jasněji deklarovat na koho se mají obracet zejména nově příchozí zaměstnanci, pokud chtějí získat informace o Instituci a jejích procesech.Řídící výbor (složený z části z nejvyššího managementu) rozhodl, že tato otázka je plně v kompetenci Vedoucích laboratoří. Bude uspořádán meeting, na kterém budou o této skutečnosti informováni. Sami získají lepší přehled o procesech a instituci na základě splnění akcí Akčního plánu číslo 9-11.  | **GAP Principy** (+/-)4. Profesionální přístup (+/-)  | **Termín**3Q/2022 začátek, časově neohraničeno |
| **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Prezenční listiny |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 16) ČÍSLO AKCE |   |   |
|   | **Protokoly z oblastí BOZP a IT bezpečnosti** Protokoly o bezpečnosti práce, kterou školí přímo Vedoucí Laboratoří (zaměřeno vždy na konkrétní laboratoř) budou naskenované a k dispozici na HR oddělení.IT Team sepíše bezpečnostní doporučení o počínání v oblasti informačních technologií. S materiálem budou seznámeni všichni zaměstnanci. | **GAP Principy** (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-)5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-)7. Osvědčené postupy v oblasti výzkumu (+/-)  | **Termín**3Q/2021, začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Vedoucí laboratoříProvozní úsekPersonální úsek | **Ukazatele**Protokoly k dispozici na Personálním úseku |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 17) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Ustavení pozice mediátora**Etický kodex ÚŽFG bude obsahovat ustavení pozice mediátora, který bude pověřený řešením stížností a podnětů z oblasti nerovného zacházení, sexuálního obtěžování nebo mezilidských konflikty na pracovišti. Všichni zaměstnanci budou o existenci madiátora informováni prostřednictvím e-mailu.Informace bude poskytována také novým zaměstnancům v rámci Adaptačního programu.Podněty mediátorovi budou adresovány prostřednictvím speciálně zřízené e-mailové adresy. | **GAP Principy** (+/-) 34. Stížnosti a odvolání (+/-)  | **Termín**2Q/2021, začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekIT tým | **Ukazatele**Všichni zaměstnanci budou o existence mediátora informováni e-mailem. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 18) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Problematika nerovných příležitostí žen i mužů (gender)**Instituce se zapojí do průzkumu MPSV (22% k rovnosti). Tento průzkum monitoruje rozdíly ve mzdách na základěpříslušnosti k jednotlivým pohlavím.  | **GAP Principy** (+/-) 27. Rovnost mezi pohlavími (+/-)  | **Termín**2Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Zpráva z výsledků výzkumu |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 19) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Rozšíření zápisu z atestací**Atestační protokoly budou rozšířeny o doporučení pro další kariérní rozvoj jednotlivých hodnocených.  | **GAP Principy** (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-) | **Termín**4Q/2021, začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Garant projektu | **Ukazatele**Rozšíření atestačních protokolů o doporučení ve věcech kariérního rozvoje. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 20) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Implementace nového software** Instituce implementuje nový softwarový nástroj, který poskytne strukturu pro zpětnou vazbu a hodnocení výkonu zaměstnanců. Vše bude založeno na dobrovolné bázi. | **GAP Principy** (+/-) 36. Vztahy s vedoucími pracovníky (+/-)40. Vedení (Dohled) (+/-) | **Termín**4Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Garant projektuVedoucí laboratoří | **Ukazatele**SW implementace |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 21) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Strategie rozvoje lidských zdrojů**Bude připravena Strategie rozvoje lidských zdrojů. V ní bude v návaznosti na Kodex zdůrazněna hodnota transparentnosti, celistvosti profesních zkušeností i mobility, která je cenným obohacením profesních zkušeností. | **GAP Principy** (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-)5. Smluvní a legislativní povinnosti (+/-)29. Hodnota mobility (+/-) | **Termín**1Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekProjektový tým | **Ukazatele**Existence Strategie rozvoje lidských zdrojů |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 22) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Školení problematiky duševního vlastnictví**V rámciHR AWARD bude na pracovišti zorganizováno školení na téma duševního vlastnictví financované z grantu MŠMT. Materiály ze školení budou poskytovány nově nastupujícím vědeckým pracovníkům v rámci jejich adaptačního programu.  | **GAP Principy** (+/-) 31. Práva duševního vlastnictví (+/-) | **Termín**3Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekProjektový tým | **Ukazatele**Formalizovaná zpětná vazba ze školeníPrezenční listinySkripta |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 23) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Seznam školitelů a supervizorů**Na intranetu bude k dispozici seznam školitelů a jejich studentů. Postdoktorandům bude oficiálně určen seniorní vědecký pracovník, na kterého se budou moci obracet v otázkách svého vědeckého rozvoje. | **GAP Principy** (+/-) 21. Jmenování postdoktorandů (Kodex) (+/-)36. Vztahy s vedoucími pracovníky (+/-)40. Vedení (Dohled) (+/-) | **Termín**3Q/2021, začátek, časově neohraničeno  |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekProjektový týmIT tým | **Ukazatele**Seznam bude k dispozici na intranetua pravidelně aktualizován |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 24) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Směrnice pro vzdělávání + zabezpečení zpětné vazby ze vzdělávacích aktivit**V rámci HR AWARD bude sepsána směrnice upravující proces vzdělávání v instituci. Směrnice především zabezpečí, že všichni účastníci vzdělávání organizovaného v rámci HR AWARD poskytnou zpětnou vazbu ve standardizovaném formátu.Dále budou zprávy o služebních cestách rozšířeny o povinné zhodnocení přínosu konferencí a dalších vzdělávacích aktivit z pohledu přínosu pro další profesní rozvoj. | **GAP Principy** (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-)39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků (+/-) | **Termín**2Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek  | **Ukazatele**Směrnice o vzdělávání v platnosti. Hlášení o služebních cestách budou rozšířena o zhodnocení přínosu z konferencí a dalších školení. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 25) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Průzkum zájmu o témata vzdělávacích aktivit**HR oddělení bude monitorovat zájem o témata pro vzdělávání mezi vědeckými pracovníky. V závislosti na finančních možnostech pak bude školení na tato témata zajišťovat či organizovat. | **GAP Principy** (+/-) 37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením (+/-) | **Termín**4Q/2021, začátek, časově neohraničeno |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Pravidelný průzkum, jednou do roka |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 26) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Nabídka vzdělávacích akcí na webu instituce, konkrétně na stránce HRS4R**Všechny otevřené vzdělávací akce, organizované institucí budou v předstihu zveřejněny na webových stránkách.  | **GAP Principy** (+/-) 39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků (+/-) | **Termín**4Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Vzdělávací příležitosti k dispozici na webu HRS4R |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 27) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Program mentoringu**Nedávno implementovaný program mentoringu podpoří zejména vědecké pracovníky na začátku kariéry v rozvoji jejich profesních dovedností.Další přidanou hodnotou je podpora Vedoucích laboratoří, kteří v roli mentorů budou mít možnost účastnit se školení na témata, která si sami určí (leadership skills apod.). Dále budou mít možnost konzultovat otázky svého kariérního rozvoje s Garantem mentoringu. | **GAP Principy** (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-)30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-)36. Vztahy s vedoucími pracovníky (+/-)37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením (+/-) | **Termín**1Q/2021 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsekGarant mentoringu | **Ukazatele**Existence příručky mentoring, 10 mentorů podpořeno expertem na mentoring. 20 mentees podpořeno svými mentory. Program doložený příslušnou dokumentací. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 28) ČÍSLO AKCE |   |   |
|  | **Setkání Vedoucích laboratoří k tématu “Kariérní poradenství”**Vedoucí laboratoří budou na pravidelném setkání zdůrazněna jejich role, coby poradců ve věci kariérního rozvoje začínajících vědeckých pracovníků. Tato jejich zodpovědnost (či kompetence) bude podpořena možností konzultovat s Garantem mentoringu.  | **GAP Principy** (+/-) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-) | **Termín**1Q/2022 |
|  | **Zodpovědnost za realizaci**Garant projektuVedoucí laboratoříPersonální úsek | **Ukazatele**Prezenční listinyZáznamy |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 29) ČÍSLO AKCE |   |   |
| **“Science Coffees”**HR oddělení pomůže obnovit pravidelná setkávání PhD studentů, dříve organizovaná každý měsíc coby příležitost navzájem diskutovat a připomínkovat své výzkumné projekty. Tato pravidelná setkání ustala s ohledem na Covid situaci.Pravidelným organizátorem bude opět jeden z vědců. | **GAP Principy** (+/-) 28. Profesí rozvoj (+/-) | **Termín**2Q/2021 znovuobnovení, časově neohraničeno |
| **Zodpovědnost za realizaci**Neformální aktivita vědcůPersonální úsek | **Ukazatele**Jednou měsíčně zaslaná pozvánka e-mailem vědeckým pracovníkům |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 30) ČÍSLO AKCE |   |   |
| **Všechny pozice budou inzerovány na Euraxessu.**Všechny otevřené pozice pro vědecké pracovníky budou inzerovány na portálu Euraxess. | **GAP Principy** (+/-) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-) | **Termín**2Q/2021 start, začátek, časově neohraničeno |
| **Zodpovědnost za realizaci**Personální úsek | **Ukazatele**Všechny otevřené pozice inzerované na Euraxessu. |