

Akční plán

Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i.

HR Excellence in Research Award

červen 2021



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



1. INFORMACE O ORGANIZACI

Uveďte prosím omezený počet klíčových údajů vaší organizace. Čísla označená * jsou povinná.

| ZAMĚSTNANCI & STUDENTI | FTE |
|--|------------|
| Vědci = zaměstnanci, držitelé stipendií, PhD. studenti, zaměstnaní na plný nebo částečný úvazek, zapojení do výzkumu | 78,5 |
| Z nichž jsou mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost) | 2,6 |
| Z nichž jsou externě financovaní (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací) | 0 |
| Z nichž jsou ženy | 28,2 |
| Z nichž jsou zařazeni do R3 nebo R4 = vědci s vyšším stupněm autonomie, typicky hlavní řešitel nebo profesor. | 53,3 |
| Z nichž jsou zařazeni do R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni | 6,2 |
| Z nichž jsou zařazeni do R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni | 10,7 |
| Celkový počet studentů (pokud je to relevantní) | 0 |
| Celkový počet zaměstnanců (včetně manažerských, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků) | 107,9 |
| VÝZKUMNÉ FINANCOVÁNÍ (údaje za poslední fiskální rok) | € |
| Celkový roční rozpočet organizace | 3 653 670 |
| Roční přímé vládní financování organizace (určené pro výzkum) | 2 057 771 |
| Roční konkurenční financování ze státních zdrojů (určeno pro výzkum, získané v konkurenci s jinými organizacemi – včetně financování EU) | 1 476 910 |
| Roční financování ze soukromých, nestátních zdrojů, určených pro výzkum | 0 |
| ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov) | |
| Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i., je největším neuniverzitním pracovištěm v České republice, které se věnuje základnímu výzkumu v oblasti literárněvědné bohemistiky. Předmětem výzkumů prováděných v ÚČL jsou historie i současnost české literatury, teorie literatury a literární život v českých zemích. ÚČL je autonomní ústav zřízený Akademií věd ČR, jenž má od roku 2007 v souladu s národní legislativou právní formu tzv. veřejné výzkumné instituce. Součástí ÚČL je velká výzkumná infrastruktura Česká literární bibliografie, která zajišťuje bibliografické a biografické informace pro obor literárněvědné bohemistiky v mezinárodním měřítku. | |

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE

Uveďte přehled o organizaci z hlediska současných silných a slabých stránek v rámci čtyř tematických okruhů Charty a Kodexu ve vaší organizaci

| Tematické rozdělení Charty a Kodexu / SILNÉ a SLABÉ stránky | |
|---|---|
| Etické a odborné aspekty Silné stránky <ul style="list-style-type: none">- ÚČL se vyznačuje kolegiální atmosférou a institucionální kulturou, která má stabilní oporu v etických a profesních principech nastavených na úrovni celé AV ČR.- Svoboda vědecké práce je na pracovišti zajištěna a podporována.- Zaměstnanci chápou princip profesní odpovědnosti.- Dlouhodobou strategii směřování ÚČL definuje dokument Koncepce výzkumné činnosti, který je přijímán v pětileté periodicitě.- Zejména v posledním roce je intenzivně řešena otázka otevřeného přístupu k vědeckým informacím.- Zaměstnanci ÚČL pravidelně představují svoji výzkumnou činnost také široké veřejnosti a školám. Uvědomují si důležitost těchto aktivit.- ÚČL má odpovídající úroveň bezpečnosti práce.- Stanovy AV ČR a Kariérní řád nastavují na úrovni AV ČR systém hodnocení pracovníků. Jako celek prochází ÚČL každých pět let mezinárodním komplexním hodnocením organizovaným AV ČR a jeho výzkumná činnost je kromě toho posuzována i v rámci celostátního hodnocení výzkumných institucí. Pravidelným mezinárodním hodnocením prochází i velká výzkumná infrastruktura Česká literární bibliografie, která je součástí ÚČL.- Hospodaření instituce je transparentní, každoročně jsou zveřejňovány Výroční zprávy a na počátku roku i plánovaný rozpočet http://ucl.cas.cz/cs/o-ustavu/hospodareni-ucl. V souladu se zákonem zveřejňuje ÚČL smlouvy v celostátním Registru smluv. | Slabé stránky <ul style="list-style-type: none">- Etické standardy nejsou kodifikovány v samostatném Etickém kodexu ÚČL a doposud nebyla ustavena Etická komise, která by posuzovala etické otázky vědecké práce.- Ne všechny oblasti řízení instituce mají explicitně definovanou strategii (hodnocení, řízení lidských zdrojů, otevřený přístup, mezinárodní spolupráce, komunikace směrem k široké veřejnosti).- Podle vyjádření zaměstnanců se na pracovišti vyskytly ojedinělé případy diskriminace.- U některých organizačních dokumentů nebyla delší dobu ověřována jejich aktuálnost, u jiných zase bylo zjištěno nedostatečné uvedení do praxe.- Platforma intranetu není dostatečně uzpůsobena pro potřeby interní komunikace, povědomí zaměstnanců o interních předpisech a službách zprostředkovaných intranetem není dostatečné.- Nové webové stránky ÚČL dosud nebyly uvedeny do oficiálního provozu a ty stávající již nejsou zcela aktuální. |

Nábor a výběr

Silné stránky

- Funkční a nediskriminující náborový proces, jenž vychází z předpisů AV ČR a české legislativy.
- Požadované kompetence jsou v rámci výběrových řízení předem dostatečně specifikovány.
- Uchazeči o pracovní místa jsou seznámeni s množstvím informací dokladujících princip transparentnosti dle OTM-R. Při sestavování výběrových komisí se klade důraz na vědeckou kompetenci a přihlíží se k principu genderové vyváženosti.
- Výběrové komise posuzují uchazeče na základě komplexního profilu jejich kompetencí a zkušeností.
- Pracovní nabídky jsou šířeny prostřednictvím vhodných informačních kanálů, při jejichž výběru se bere ohled na oborová specifika.
- Mobilita a zkušenosti uchazeče s mezinárodním vědeckým prostředím jsou v rámci náborového procesu zohledňovány a kladně hodnoceny.
- Pracovníci jsou zařazováni na pozici postdoktorand maximálně po dobu pěti let po ukončení Ph.D. studia.

Slabé stránky

- Proces náboru a výběru pracovníků není dosud ukotven v interním předpisu.
- OTM-R politika dosud není na pracovišti písemně kodifikována.
- Není stanovena kompetentní osoba zodpovídající za organizační správnost náborového procesu a proškolení výběrové komise.
- Inzeráty, jimiž jsou vyhlašována výběrová řízení, nezohledňují veškeré informace vyžadované OTM-R a Kodexem.

Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

Silné stránky

- Pracovní flexibilita je zajištěna. Pokud to povaha práce umožňuje, mohou si pracovníci zvolit místo výkonu práce, počátek a konec pracovní doby či úvazkovou kapacitu.
- Zaměstnanci považují ÚČL za stabilního zaměstnavatele s dlouhodobou perspektivou.
- Každý zaměstnanec má k dispozici pracovní místo, je vybaven zařízením nutnými k výkonu práce a softwarovou podporou. Součástí vybavení pracoviště je také odborná knihovna. Zaměstnanci mají přístup k článkovým databázím a databázím oborové bibliografie.
- ÚČL disponuje servisními útvary zaměřenými na administrativní podporu, IT podporu, projektový servis a šíření (dissemination) výsledků vědecké činnosti.
- Sociální jistoty zaměstnanců a pracovní podmínky jsou zaručeny jednak platnou národní legislativou, jednak kolektivní smlouvou a dvěma v ÚČL působícími odborovými organizacemi.
- Genderová nevyváženost v rámci kvalifikačních stupňů a vedoucích pozic není zpochybňována a je vedením instituce vnímána jako aktuální problém.
- Kariérní systém se řídí Kariérním řádem platným na úrovni celé AV ČR.
- ÚČL disponuje detailním předpisem stanovujícím nakládání s výsledky činnosti ve výzkumu a vývoji.
- Spoluautorství a kolektivní autorství je běžnou součástí publikační kultury organizace.
- Pracovníci se na vedení ÚČL podílejí účastí ve volbách do Rady instituce a účastí v četných poradních orgánech.

Slabé stránky

- Někteří zaměstnanci vnímají pracovní prostory jako stísněné a postrádají taktéž odpočinkové zóny a prostory pro stravování. Rovněž jsou shledávány rezervy ve vybavení zaměstnanců.
- Není standardizován postup, podle něž má být zaměstnanec vybaven pracovními pomůckami (IT vybavení, software, nábytek kanceláře apod.).
- Není stanoven postup pro řešení stížností.
- Pracovněprávní politika včetně délky a formy pracovněprávního vztahu nebyla řadu let revidována.
- Mzdovou politiku výrazně ovlivňují aktuální možnosti financování. Při podílu 40 % grantového financování na rozpočtu organizace se jedná o rizikový faktor.
- Existuje genderová nevyváženost v rámci kvalifikačních stupňů a v rámci vedoucích pozic.
- Chybí koncepce vedení mladých výzkumných pracovníků včetně pracovníků na pozici doktorand.
- Pokud jde o evidenci licenčních podmínek, nebyl dosud Vnitřní předpis o nakládání s výsledky výzkumné činnosti dostatečně uveden do praxe. Chybí srozumitelný manuál pro tuto problematiku.

| | |
|---|--|
| <p>Školení a rozvoj</p> <p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituce plní roli renomovaného školícího pracoviště doktorského studia, a to ve spolupráci se čtyřmi univerzitami. - Doktorandi mají status zaměstnance. Jsou zapojováni do výzkumných projektů, čímž získávají bohatou výzkumnou praxi. Roli mentora obvykle zastává vedoucí oddělení nebo projektu či je jím přímo univerzitou určený školitel, pokud je zaměstnancem ÚČL. - ÚČL využívá programy kariérního rozvoje zastřešené AV ČR. - Pracovníci mohou využívat jazykových kurzů na úrovni AV ČR. - Pro pracovníky jsou realizovány vzdělávací aktivity, které většinou zajišťuje AV ČR. - Zaměstnanci ÚČL projevují o vzdělávací aktivity zájem. | <p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence vzdělávací politiky na úrovni organizace a malé zkušenosti s organizací aktivit spadajících do této oblasti. - Dosud chybí Koncepce vedení mladých výzkumných pracovníků a zavedení mentoringového programu pro doktorandy a postdoktorandy. - ÚČL postrádá systematické a cílené zajištění rozvoje kompetencí svých pracovníků s ohledem na specifika jejich pracovních pozic, např. manažerské kompetence vedoucích pracovníků, soft skills, vyšší úroveň IT kompetencí apod. - Podpora jazykového vzdělávání ze strany AV ČR není individualizovaná a dle šetření mezi zaměstnanci má kolísavou úroveň. |
|---|--|

3. AKCE

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno přístupném místě na webové stránce organizace

Uved'te prosím odkaz na webové stránky věnované HR strategii:

*URL: <https://www.ucl.cas.cz/cs/ucl-a-hr-award>

Vyplňte seznam všech jednotlivých akcí, které je třeba provést v HRS4R vaší organizace, abyste se vypořádali s nedostatky nebo silnými stránkami uvedenými v Gap-Analysis:

| Navržené akce | GAP principy | Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku) | Odpovědnost | Indikátory / Cíle |
|--|--|--|--|--|
| <p>A1. Zavést etické standardy asystém pro řešení stížností</p> | <p>1. Research freedom 2. Ethical principles 3. Professional responsibility 6. Accountability 10. Non discrimination 27. Gender balance 22. Recognition of the profession 32. Co-authorship 34. Complains/ appeals</p> | <p>Q2/2023</p> | <p>zmocněnec ředitele pro HRS4R a přípravný tým pro etické standardy</p> | <p>Cíl Zavést vlastní etický standard založený na Etickém kodexu AV ČR a vytvořit systém pro řešení stížností. Etická komise bude svým složením zastupovat i výzkumné pracovníky na počátku kariéry.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ustanovit tým pro přípravu Etického kodexu ÚČL. (I1.1, Q4/2021) - Zpracovat Etický kodex ÚČL. (I1.2, Q4/2022) - Ustanovit Etickou komisi a uvést Etický kodex do praxe. (I1.3, Q1/2023) - Na základě další diskuze se zaměstnanci bude zvaženo ustanovení pozice ochránce práv. (I1.4, Q1/2023) - Zohlednit etické standardy ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL. (I1.5, Q4/2022) - Zpracovat manuál pro řešení stížností a odvolání. (I1.6, Q2/2023) |

| | | | | |
|---|---|----------------|--|--|
| <p>A2. Eliminovat rizika diskriminace a posílit gender balance</p> | <p>10. Non discrimination 12. Recruitment 14. Selection (Code) 27. Gender balance 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development</p> | <p>Q2/2023</p> | <p>zmocněnec ředitele pro HRS4R a přípravný tým pro etické standardy</p> | <p>Cíl Eliminovat rizika diskriminace na pracovišti a uvést do praxe princip genderové vyváženosti. V rámci řešené problematiky využít spolupráce s Národním kontaktním centrem Gender a věda.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definovat postoj ÚČL k rovnosti žen a mužů ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL. (I2.1, Q4/2022) - Realizovat interní genderový audit a zpracovat 1. verzi Plánu na zavedení genderové rovnosti. (I2.2, Q2/2023) - Začlenit opatření pro genderovou rovnost do standardů řízení ÚČL, např. zapracováním do řídicích dokumentů, prostřednictvím vzdělávacích aktivit a aktivní komunikací se zaměstnanci. (I2.3, Q2/2023) - Zařadit problematiku rovnosti žen a mužů do systému vzdělávání a realizovat minimálně jednu vzdělávací akci. (I2.4, Q2/2022) - Zájem o uplatnění žen ve vědě bude deklarován na webových stránkách ÚČL. Instituce se také zapojí do dalších souvisejících veřejných aktivit. (I2.5, Q1/2022) |
| <p>A3. Systematizovat řízení a revidovat systém vnitřní kontroly</p> | <p>4. Professional attitude 6. Accountability, 5. Contractual and legal obligations 23. Research environment 7. Good practice in research 31. Intellectual Property Rights 39. Access to research training and continuous development</p> | <p>Q2/2023</p> | <p>koordinátor HRS4R se zástupcem ředitele, vědeckým tajemníkem a vedoucí technicko-hospodářské správy</p> | <p>Cíl Revidovat a zpracovat postupy pro informování zaměstnanců o strategických cílech organizace a řídicích dokumentech. Provéřit aktuálnost relevantních řídicích dokumentů a procesů a zvážit jejich aktualizaci.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Postup vzniku a schvalování Koncepce výzkumné činnosti bude popsán ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje výzkumné organizace. (I3.1, Q4/2022) - Bude prověřena aktuálnost Příkazu ředitele č. 1/2011 o projektové organizaci činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ÚČL AV ČR, v. v. i. (I3.2, Q4/2022) - Ustaví se pravidla pro spolupráci řešitelů grantových projektů s vnitřní kontrolou ÚČL a s kontrolními subjekty včetně poskytovatelů dotace. (I3.3, Q4/2022) |

| | | | | |
|--|--|---------|---|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Bude revidován systém vnitřní kontroly (předpis Vnitřní kontrolní systém z roku 2010). (I3.4, Q4/2022) - Intranet ÚČL bude zpřehledněn a stane se pro zaměstnance základní informační platformou. (I3.5, Q2/2023) - Do školení zaměstnanců bude začleněna problematika evidence licenčních podmínek vyplývajících z vnitřního předpisu 1/2020 s (Příkaz ředitele Ústavu pro českou literaturu AV ČR č. 1/2020 o nakládání s výsledky činnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích a ochraně duševního vlastnictví pracoviště). (I3.6, Q2/2023) - Dokumenty vztahující se k BOZP budou zveřejněny na intranetu. (I3.7, 4Q/2021) - Do systému vzdělávání bude zařazeno školení k problematice GDPR. (I3.8, Q2/2023) - Bude zpracován postup, podle kterého budou zaměstnanci vybavováni pracovními pomůckami. (I3.9, Q4/2021) - Bude zpracován dokument shrnující pravidla v oblasti IT bezpečnosti. (I3.10, Q3/2022) |
| A4. Posílit diseminaci výsledků vědecké činnosti, a to zejména implementací Open Access | 8. Dissemination, exploitation of results 31. Intellectual Property Rights 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development | Q2/2023 | koordinátor pro Open Access a digitalizaci s ředitelem výzkumné infrastruktury a zástupcem ředitele | Cíl Detailněji analyzovat současný systém šíření výsledků výzkumné činnosti. S ohledem na oborovou kulturu dále posilovat publikování formou Open Access. Indikátory <ul style="list-style-type: none"> - Kompetence a služby koordinátora pro oblast Open Access a digitalizaci budou prezentovány ústavní veřejnosti prostřednictvím vhodných komunikačních nástrojů. (I4.1, Q4/2022) - Problematika šíření výsledků výzkumné činnosti bude zohledněna ve Strategii řízení a udržitelného rozvoje ÚČL. (I4.2, Q4/2022) - Vznikne strategie ÚČL pro oblast Open Access, která bude prostřednictvím dvou akcí diskutována s ústavní veřejností. (I4.3, Q4/2022) |

| | | | | |
|---|--|---------|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Bude prověřena aktuálnost příkazu ředitele č. 1/2020 v kontextu implementace Open Access a v případě potřeby bude upraven. (I4.4, Q4/2022) - Problematika autorského práva, licenčních podmínek a principů Open Access bude začleněna do systému vzdělávání a bude jí věnována minimálně jedna vzdělávací akce. (I4.5. Q2/2023) - Vznikne manuál k uzavírání licenčních smluv v návaznosti na Příkaz ředitele č. 1/2020. (I4.6, Q2/2023) |
| A5. Zlepšit úroveň komunikace ÚČL směrem k široké veřejnosti a školskému prostředí | 8. Dissemination, exploitation of results 9. Public engagement 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development | Q2/2023 | Vedoucí kanceláře ÚČL s týmem popularizace | <p>Cíl Posílit prezentaci ÚČL směrem k široké veřejnosti a školám.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bude zpracována Komunikační a marketingová strategie ÚČL, která zohlední všechny relevantní platformy komunikace a cílové skupiny. Její podoba bude prodiskutována s ústavní veřejností v rámci dvou akcí. (I5.1, Q4/2022) - Budou dokončeny a oficiálně spuštěny nové webové stránky ÚČL. (I5.2, Q1/2022) - Rozvoj popularizačních a komunikačních kompetencí bude začleněn do systému vzdělávání a budou mu věnovány minimálně dvě vzdělávací akce. (I5.3, Q2/2022) |
| A6. Detailněji prověřit aktuální systém hodnocení ÚČL | 11. Evaluation/ appraisal systems | Q2/2023 | garant pro hodnocení se zástupcem ředitele | <p>Cíl Systematicky revidovat aktuální systém hodnocení a výsledky uvést do praxe.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bude provedena analýza současného stavu hodnocení a v návaznosti na její závěry bude definována Strategie hodnocení ÚČL. Problematika hodnocení bude diskutována v rámci dvou akcí s ústavní veřejností. (I6.1, Q4/2022) - Atestační řád bude revidován a uveden do souladu se zněním Strategie hodnocení ÚČL. (I6.2, Q2/2023) |

| | | | | |
|--|--|----------------|--|--|
| <p>A7. Posílit prezentaci ÚČL a jeho výzkumných pracovníků na mezinárodním výzkumném poli</p> | <p>8. Dissemination, exploitation of results 29. Value of mobility 19. Recognition of qualifications (Code)</p> | <p>Q2/2023</p> | <p>zástupce ředitele pro mezinárodní spolupráci s referentkou pro mezinárodní spolupráci</p> | <p>Cíl Posílit mezinárodní status ÚČL.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bude sepsána Strategie ÚČL pro mezinárodní spolupráci, která bude diskutována v rámci dvou akcí s ústavní veřejností. (I7.1, Q4/2022) - Formou vnitřního předpisu bude standardizována finanční podpora mezinárodní mobility a publikování v zahraničí. (I7.2, Q4/2022) - Bude navýšen počet členských institucí Konsorcia pro vytváření a využívání zdrojů světové literární bohemistiky (I7.3, Q2/2023) - Bude dopracována anglická mutace relevantních částí nového webu ÚČL – zejména s ohledem na prezentaci odborných specializací výzkumných pracovníků. (I7.4, Q1/2022) - Intenzivněji bude podporována mezinárodní mobilita a zapojení pracovníků ÚČL do mezinárodní spolupráce (organizace minimálně 8 zahraničních stáží a stejně tak 8 incoming stáží). (I7.5, Q2/2023) - Patnácti výzkumným pracovníkům bude nabídnuto individuální jazykové vzdělávání, jež posílí jejich jazykové kompetence pro profesní/akademickou komunikaci. (I7.6, Q4/2022) |
| <p>A8. Optimalizovat nábor a výběr pracovníků v souladu s OTM-R politikou a Kodexem</p> | <p>12. Recruitment 13. Recruitment (Code) 14. Selection (Code) 15. Transparency (Code) 16. Judging merit (Code) 17. Variations in the chronological order of CVs (Code) 18. Recognition of mobility experience (Code) 19. Recognition of qualifications (Code) 20. Seniority (Code) 21. Postdoctoral appointments (Code)</p> | <p>Q2/2023</p> | <p>HR manažer s vědeckým tajemníkem</p> | <p>Cíl Posílit otevřený a transparentní systém nábora a výběru pracovníků založený na zásluhách.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vznikne vzorový náborový inzerát se všemi povinnými informacemi jak v české, tak anglické verzi. (I8.1, Q4/2021) - Budou prověřeny možnosti rozšíření portfolia relevantních kanálů pro inzerci volných pozic. (I8.2, Q4/2021) - Oblast nábora a výběru pracovníků bude projednána v rámci Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL. (I8.3, Q3/2022) |

| | | | | |
|--|---|---------|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Bude určena zodpovědná osoba zajišťující celý proces výběrového řízení a jeho soulad se stanovenými pravidly. (I8.4, Q2/2022) - Členům výběrových komisí bude zajištěna podpora ve věci uznávání kvalifikací, např. i prostřednictvím ERIC-NARIC. (I8.5, Q2/2023) - Nábor a výběr nových pracovníků bude standardizován ve vnitřním předpisu, který zohlední principy transparentnosti, otevřenosti a zásluh (OTM-R). (I8.6, Q2/2023) - ÚČL zpracuje svoji OTM-R politiku a zveřejní ji na webových stránkách v českém a anglickém jazyce. (I8.7, Q2/2023) - Pro specifické situace náborového procesu bude zváženo přizvání externích hodnotitelů. (I8.8, Q2/2022) - Bude standardizován postup pro uvedení nového pracovníka na pracoviště (pomůcky, proškolení, odpovědné osoby apod.). (I8.9, Q2/2023) |
| A9. Podporovat stabilitu zaměstnání | 25. Stability and permanence of employment 26. Funding and salaries 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development | Q2/2023 | HR manažer s ředitelem a vedoucí technicko-hospodářské správy | <p>Cíl Prověřit možnosti posílení stability zaměstnání a lepších mzdových podmínek a zapracovat obě související oblasti do dlouhodobé strategie.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proběhne interní audit zaměřený na formu a trvání pracovních smluv s cílem analyzovat možnosti pro další možnou stabilizaci zaměstnávání v ÚČL. (I9.1, Q4/2022) - Výsledky auditu budou diskutovány se zástupci zaměstnanců. (I9.2, Q2/2022) - Vytvořit stručný přehled benefitů nabízených ze strany ÚČL a zveřejnit ho na intranetu. (I9.3, Q4/2021) - Projektová podpora bude dále rozvíjena, pracovníci budou vzděláváni v oblasti národní a evropské dotační politiky. (I9.4, Q2/2023) |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---------|---|---|
| A10. Podpořit kariérní rozvoj | 28. Career development 29. Value of mobility 30. Access to career advice 36. Relation with supervisors 37. Supervision and managerial duties 38. Continuing Professional Development 39. Access to research training and continuous development 40. Supervision | Q2/2023 | HR manažer se zástupcem ředitele a zástupcem ředitele pro brněnské pracoviště | <p>Cíl Systematizovat podporu kariérního rozvoje se zvláštním důrazem na podporu a vedení mladých výzkumných pracovníků včetně doktorandů.</p> <p>Indikátory</p> <ul style="list-style-type: none"> - Do Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL bude zahrnut systém kariérního rozvoje a vzdělávacích aktivit a s tím související personální podpora. (I10.1, Q4/2022) - Bude realizováno minimálně 10 vzdělávacích aktivit zaměřených na rozvoj různých kompetencí, které budou organizovány přímo ÚČL, a to v minimálním rozsahu 8 hod/akce. (I10.2, Q4/2022) - Plánovaná školení budou prezentována na intranetu ÚČL. (I10.3, Q3/2021) - Vznikne Koncepce vedení mladých výzkumných pracovníků a doktorandů zahrnující kariérní rozvoj a mentoring. (I10.4, Q4/2022) - Proběhnou dvě diskuze s doktorandy a mladými vědeckými pracovníky nad Koncepcí vedení mladých výzkumných pracovníků. (I10.5, Q4/2022) - Bude aktualizován vnitřní předpis o pravidlech působení doktorandů v ÚČL AV ČR, v. v. i. (2012). (I10.6, Q2/2023) |
|--------------------------------------|--|---------|---|---|

Zavedení otevřené politiky přijímání zaměstnanců je klíčovým prvkem HRS4R strategie. Uveďte prosím, jak vaše organizace bude používat OTM-R a jak hodláte implementovat/zavádět zásady OTM-R. Přestože může docházet k určitému překrývání s řadou výše uvedených aktivit/opatření, uveďte prosím krátký komentář, který tuto skutečnost dokládá. Pokud tomu tak opravdu je, uveďte prosím propojení mezi kontrolním seznamem OTM-R a celkovým akčním plánem.

Politika nábory a výběru pracovníků ÚČL doposud vycházela z české legislativy, tedy ze zákona o AV ČR č. 283/1992 Sb., zákona o veřejných výzkumných institucích č. 341/2005 Sb. a obecně ze zákoníku práce č. 262/2006 a antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., dále pak z příslušných vnitřních předpisů zřizovatele (AV ČR), tedy ze Stanov AV ČR a Kariérního řádu AV ČR. Vzhledem k velikosti ÚČL (viz *Organisational Information*) a nízké fluktuaci výzkumných pracovníků považovala dosud organizace danou úpravu za dostačující a nevytvářela k dané věci žádné vnitřní předpisy upravující náborovou politiku. Na základě aktuálních analýz však bylo zjištěno, že stávající praxe neodpovídá všem kritériím OTM-R. Nastíněné řešení těchto nedostatků se taktéž prolíná s body Akčního plánu, zejména pak s body A9 a A2 a v případě snah o přilákání nových pracovníků také s A8.

1. Jednotlivá opatření vycházejí ze samotné OTM-R analýzy a dále pak z OTM-toolkit a OTM-R reports zveřejněných na stránkách euraxess.ec.europa.eu. OTM-R politika ÚČL bude vycházet z dosud uplatňované dobré praxe, přičemž bude doplněna o opatření založená na identifikovaných nedostatcích. Níže předkládáme akce, které povedou k implementaci politiky OTM-R.
2. Zpracování interního předpisu k náboru a výběru pracovníků (Q2/2023) zohledňujícího minimálně:
 - a) Rámec OTM-R politiky stanovující základní pravidla pro transparentnost, otevřenost a zásluhovost.
 - b) Proces kontroly náboru a výběru pracovníků a určení kompetentní osoby, která tento proces zajistí (včetně proškolení komise).
 - c) Šablony inzerce definující povinný obsah inzerce dle OTM-R.
 - d) Politiku inzerce (portály, sociální sítě).
 - e) Kompetence členů výběrové komise (včetně proškolení) a způsob sestavování výběrové komise.
 - f) Závazné procesní termíny a postupy pro vznášení stížností.
 - g) Administrativní požadavky na uchazeče související s výběrovým řízením (s důrazem na minimalizaci zátěže uchazečů).
 - h) Možné formy pohovoru.
 - i) Proces komunikace s uchazeči a vyrozumění o výsledku VŘ.
 - j) Gender balance a další kritéria pro nábor a výběr pracovníků.
 - k) Mechanismy dlouhodobého monitoringu a kontroly náborového procesu pracovníků.
3. Zpracování OTM-R politiky a její zveřejnění na webu ÚČL v češtině a v angličtině. OTM-R politika bude zároveň doplněna vnitřním předpisem k náboru a výběru pracovníků. Součástí této akce bude zavedení kontrolních postupů, jimiž bude zjišťována úspěšnost zavedení OTM-R politiky.
 - a) Veřejné přihlášení k OTM-R principům. (Q4/2021)
 - b) Zveřejnění OTM-R politiky. (Q2/2023)
 - c) Zpracování interního návodu, který bude stanovovat OTM-R postupy pro všechny typy pracovních pozic. (Q2/2023)

OTM-R politika bude součástí Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL. Implementační tým OTM-R politiky bude zastřešovat HR manažer v úzké spolupráci s vědeckým tajemníkem, zmocněncem ředitele pro HRS4R a koordinátorem HRS4R. Přípravný proces bude konzultován prostřednictvím kolegia ředitele s vedoucími oddělení v měsíční periodicitě. V souvislosti s přípravou Strategie řízení a udržitelného rozvoje ÚČL bude také vznikající OTM-R politika diskutována na dvou setkáních s ústavní veřejností. Průběžnou zpětnou vazbu budou zajišťovat zástupci zaměstnanců v rámci steering committee. Výstupy budou projednány Radou ÚČL.

Pokud vaše organizace již má strategii náboru, která implementuje OTM-R zásady, uveďte webový odkaz, kde lze tuto strategii nalézt na webových stránkách vaší organizace:

URL: ne

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Implementace principů Charty a Kodexu včetně OTM-R politiky bude probíhat na základě výše definovaných 10 oblastí, jež jsou součástí akčního plánu. Vzhledem k tomu, že v rámci implementačních kroků bude nutné vyřešit mnohé koncepční otázky, bude týmem ÚČL vypracováno 6 strategií. Zde uvádíme jejich výčet a zároveň rámcový přehled řešené problematiky sestavený na základě GAP analýzy a OTM-R analýzy a obecných profilačních snah ÚČL. Termín zpracování strategií: (Q4/2022)

- 1) Strategie řízení a udržitelného rozvoje lidských zdrojů (garantuje HR manažer s koordinátorem implementace a zmocněncem ředitele pro HRS4R)
 - nábor a výběr pracovníků včetně implementace OTM-R politiky
 - etika vědecké práce včetně procesu řešení stížností a antidiskriminační opatření
 - gender balance
 - postup zpracování Koncepce výzkumné činnosti a diseminace výsledků výzkumné činnosti
 - výzkumná práce založená na profesionalitě, odpovědnosti a znalosti oborových postupů a předpisů (včetně systému kontroly)
 - podpora výzkumným pracovníkům ze strany servisních útvarů
 - pracovní prostředí a podmínky pro výzkumnou práci
 - střednědobý plán cílící na posílení stability
 - systém dalšího vzdělávání a kariérního rozvoje
- 2) Koncepce vedení mladých výzkumných pracovníků (garantuje HR manažer se zástupcem ředitele pro brněnské pracoviště, který je pověřen koordinací spolupráce s VŠ a zodpovědný za působení doktorandů v ÚČL)
 - principy fungování ústavu jako školícího pracoviště doktorského studia
 - mentoringový program
 - kompetence dohlížejících osob
- 3) Strategie hodnocení ÚČL (garantuje garant pro hodnocení se zástupcem ředitele)
 - výsledky analýzy a návrhy k implementaci ve střednědobém horizontu
- 4) Strategie mezinárodní spolupráce (garantuje zástupce ředitele pro mezinárodní spolupráci)
 - ÚČL a jeho prezentace v mezinárodním kontextu
 - nábor a výběr pracovníků ze zahraničí
 - podpora získávání mezinárodních zkušeností a transferu znalostí
 - podpora výzkumných stáží v ÚČL
 - koncepce rozvoje Konsorcia pro vytváření zdrojů světové literární bohemistiky
 - zajištění personální podpory pro oblast mezinárodní spolupráce
- 5) Strategie Open Access (garantuje koordinátor pro Open Access a digitalizaci s ředitelem výzkumné infrastruktury a zástupcem ředitele)
 - zpracování analýzy možností publikování výsledků vědecké práce formou Open Access
 - střednědobý horizont pro strategii Open Access v ÚČL

- zajištění personální podpory pro implementaci principů Open Access
- 6) Strategie popularizace (garantuje vedoucí kanceláře ÚČL s týmem popularizace)
- střednědobá koncepce transformace výsledků vědecké práce do popularizačních aktivit
 - spolupráce se školami
 - prezentace ÚČL v online prostoru
 - vymezení úvazkové kapacity pro podporu popularizačních aktivit

Každá z výše uvedených strategií bude minimálně dvakrát v období Q3/2021 až Q3/2023 konzultována se zaměstnanci. Mimoto budou dané strategie projednávány prostřednictvím kolegia ředitele s vedoucími oddělení a zástupci odborů. V rámci kolegia ředitele jsou zastoupeni zástupci steering committee včetně samotného ředitele ÚČL. Nutno podotknout, že i členové steering committee jsou kromě svých funkcí také členy svých oddělení. Výše uvedené strategie jsou nástrojem pro implementaci výstupů a utvářejí rámec diskuzní platformy.

Realizační tým bude i nadále pokračovat v pravidelných měsíčních poradách, v rámci kterých bude probíhat kontrola plnění harmonogramu a koordinovaná spolupráce zajišťovaná koordinátorem HRS4R.

Akční plán, GAP analýza a OTM-R analýza a výsledky hlavního dotazníkového šetření budou zveřejněny na webových stránkách ÚČL v rámci veřejné kontroly plnění závazků vyplývajících z Charty, Kodexu a OTM-R politiky.

Ujistěte se také, že pokryjete všechny aspekty zvýrazněné níže uvedeným kontrolním seznamem, které budete muset podrobně popsat:

| Kontrolní seznam | Podrobný popis odůvodnění |
|---|--|
| <p>Jak bude implementační skupina nebo řídicí komise pravidelně dohlížet na pokrok?</p> | <p>Na plnění cílů definovaných akčním plánem bude dohlížet koordinátor HRS4R společně se zmocněncem ředitele pro HRS4R. Na úrovni working group bude pokračovat zavedená praxe pravidelných měsíčních setkávání, ke kterým jsou vždy přizváni členové steering committee. Jako dynamický nástroj kontroly plnění cílů projektu (včetně dílčích kroků) je využíván manažerský systém Trello. Součástí týmu je také projektový manažer, který provádí formální kontrolu plnění cílů a jejich soulad s podpůrnými nástroji, zejména pak s projektem Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci (Development of Research and Popularization Resources of the Institute of Czech Literature CAS), reg č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014701. Poskytovatel dotace je zároveň také kontrolním subjektem implementace.</p> <p>Další úroveň dohledu na pokrok projektu je kolegium ředitele, v rámci kterého jsou a nadále budou probírány aktivity související s implementací HRS4R.</p> <p>Samostatnou dohledovou skupinou jsou pak zástupci zaměstnanců v rámci steering committee, kteří se účastní pravidelných měsíčních porad working group a průběžně připomínají výstupy.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Posledním stupněm kontroly je Rada ÚČL jakožto nejvyšší orgán pracoviště. Na Radě ÚČL reprezentuje implementaci HRS4R ředitel ÚČL.</p> |
| <p>Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, zainteresované strany, do procesu implementace?</p> | <p>Vzhledem k velikosti ústavu a rozsahu týmu zajišťujícího implementaci HRS4R je již velká část zaměstnanců přímo do implementace zapojena. Kromě toho plánujeme ještě tato opatření:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. V rámci implementace každé zaváděné strategie (viz bod 4) proběhnou dvě diskuzní setkání se zaměstnanci ÚČL a jedno setkání obecně k HRS4R. 2. ÚČL zveřejní veškeré relevantní dokumenty na svých webových stránkách, aby tak dosáhl maximální transparentnosti. 3. Budou probíhat pravidelné diskuze na úrovni kolegia ředitele, kde jsou zastoupeni všichni vedoucí oddělení a kde mají zaměstnanci zastoupení prostřednictvím zástupců odborů. 4. Členové implementačního týmu budou soustavně iniciovat diskuzi v rámci své agendy. 5. V rámci A1 a A2 vznikne genderově vyvážená pracovní skupina pro etiku sestavená z výzkumných pracovníků ÚČL napříč kvalifikačními stupni. |
| <p>Jak postupujete při sladění politiky organizace s HRS4R? Ujistěte se, že HRS4R je uznáván ve výzkumné strategii organizace jako zastřešující politika lidských zdrojů.</p> | <p>Při stanovování priorit Akčního plánu HRS4R byl brán maximální zřetel na platnou Koncepti výzkumné činnosti), která v současnosti představuje základní strategický materiál obsahující definice funkcí a úkolů, které má ÚČL v rámci české literární vědy i obecně v rámci české kultury a společnosti. Akční plán tedy koresponduje s komplexní vizí fungování ústavu, se zavedenými způsoby organizace vědecké práce, politikou lidských zdrojů i s dalšími oblastmi řízení pracoviště.</p> <p>Vedení ÚČL se koncepčními otázkami zabývá průběžně, zejména pak při pětiletých mezinárodních hodnoceních týmů a ústavů AV ČR, v rámci nichž vypracovává analýzy, strategické materiály a plánuje svou výzkumnou činnost. I tyto dokumenty byly brány v potaz při sestavování Akčního plánu. Sama strategie HRS4R byla pro ÚČL dalším podnětem hlouběji se zabývat koncepčními otázkami a aktuálně stojí v základu všech připravovaných strategií prezentovaných v bodu 4. Akční plán připomínkuje Rada pracoviště a po projednání v tomto orgánu dostává Akční plán oficiální status a stane se výchozím materiálem pro koncepci personálního řízení pracoviště.</p> <p>Uvedení jednotlivých bodů Akčního plánu do praxe výrazně pomůže již výše zmíněný projekt Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci, z něho čerpáme finanční a personální kapacity pro jednotlivé oblasti implementace. Zmíněné dotační financování také ÚČL zavazuje k plnění všech vytyčených cílů jak v době realizace projektu, tak ve fázi jeho udržitelnosti, která končí až obhájením HR Award při šetření dopadu implementace na místě.</p> <p>Můžeme tedy konstatovat, že HRS4R je v souladu se stávající vědeckou a personální strategií ÚČL, ale její soustavné zohlednění přispěje k dalšímu upevňování, prohlubování a rozvíjení těchto principů.</p> |

| | |
|--|--|
| | |
| <p>Jak zajistíte provádění navrhovaných akcí?</p> | <p>Součástí implementačního týmu jsou osoby zodpovědné za řízení organizace. V rámci steering committee je zastoupen jak ředitel organizace, tak jeho tři zástupci a vědecký tajemník. Pro HRS4R byl také přímo jmenován zmocněnec ředitele. Kromě toho jsou zastoupeni vedoucí dvou podpůrných útvarů, a to kanceláře ÚČL (head office) a technicko-hospodářské správy (economic & technical support unit). Významným členem committee je také ředitel velké výzkumné infrastruktury Česká literární bibliografie.</p> <p>Samotná realizace akcí pak bude zajišťována working group pod vedením steering committee, přičemž některé vysoce kompetentní osoby s rozhodovací pravomocí jsou zapojeny v obou skupinách. Pro etické otázky spojené s procesem implementace bude vytvořena samostatná skupina pod vedením zmocněnce ředitele pro HRS4R.</p> <p>Tento akční plán a příslušné další dokumenty procesu HRS4R uzavírající vstupní fázi (<i>initial phase</i>) jsou projednávány Radou ÚČL a zároveň vycházejí z podnětů zaměstnanců.</p> |
| <p>Jak budete sledovat pokrok (časová osa)?</p> | <p>Pokrok bude sledován v rámci pravidelných měsíčních jednání working group a steering committee. Z toho důvodu je vždy přímo určena kompetentní pozice pro zajištění dané akce, která bude reportovat aktuální stav práce. Zároveň je detailně rozpracován harmonogram plnění indikátorů. V půlroční periodicitě pak bude probíhat sumarizace pokroku ze strany koordinátora implementace HRS4R, která bude předkládána taktéž poskytovateli dotace. Ke kontrole plnění dílčích i dlouhodobých úkolů bude sloužit manažerský systém Trello.</p> |
| <p>Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?</p> | <p>V rámci závěrečného vyhodnocení budou sledovány tyto skutečnosti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Splnění indikátorů. 2. Kvalitativní kontrola všech výstupů naplňujících indikátory. 3. Vyhodnocení dosažení cílů stanovených v části 4 u každé akce. 4. Analýza eliminace slabých stránek organizace na základě výsledků aktuální fáze implementace HRS4R. 5. Zjištění dopadu implementace na zaměstnance prostřednictvím dotazníkového šetření a porovnání s předcházejícím dotazníkovým šetřením (koordinátor implementace). 6. Zjištění dopadu implementace na zaměstnance prostřednictvím diskuzních setkání za jednotlivé strategické záměry. <p>Kontrolu provede koordinátor implementace HRS4R a zmocněnec ředitele pro HRS4R ve spolupráci s projektovým manažerem.</p> <p>Výsledná zjištění budou zohledněna v rámci revidovaného akčního plánu na další tříleté období.</p> |

Další připomínky / připomínky k navrhovanému procesu implementace:

V řadě bodů popsaných v tomto Akčním plánu postupoval ÚČL zejména s ohledem na svoji velikost až dosud spíše neformálně, kladl důraz na osobní přístup k zaměstnancům a přímou komunikaci. Tuto institucionální kulturu bychom chtěli dále rozvíjet, neboť jsme přesvědčeni, že velmi prospívá dobrému klimatu na pracovišti. To zároveň nic nemění na skutečnosti, že i organizace našeho typu potřebuje mít jasně nastavená a deklarovaná pravidla odrážející současné standardy řízení lidských zdrojů.

ÚČL má od roku 2007 právní formu veřejné výzkumné instituce, předtím byl státní příspěvkovou organizací. Zřizovatelem ÚČL je Akademie věd České republiky. Ta formou vnitřních směrnic a pokynů reguluje některé aspekty činnosti svých ústavů, které se dotýkají strategie HRS4R. Být součástí celku Akademie věd ČR organizaci přináší řadu výhod a synergií (např. organizační a právní opora), ale také povinnost řídit se organizačními principy nastavenými na úrovni celé AV ČR. AV ČR dlouhodobě podporuje výzkumné ústavy v implementaci Charty a Kodexu.

Mnohé řídicí dokumenty zmiňované v GAP analýze jsou aktuálně zveřejněny na intranetu ÚČL. V případě zájmu hodnotitelů zašleme všechny požadované dokumenty. S ohledem na odborný profil ÚČL, jehož předmětem jsou dějiny a současnost české literatury, představuje znalost českého jazyka předpoklad pro působení v naší instituci. Proto podstatná část interních dokumentů existuje výhradně v českém jazyce.

Implementace HRS4R bude rozšiřována dalšími opatřeními, a to zejména díky snaze využít dotační podpory pro mobilitu a vzdělávání pracovníků. Aktuálně ÚČL čerpá takovou podporu jak ze strany AV ČR, tak ze strany MŠMT.

Výroční zprávy ÚČL jsou zveřejňovány na webových stránkách ÚČL (<http://www.ucl.cas.cz/cs/o-ustavu/vyrocní-zpravy>) a dále v rejstříku Veřejných výzkumných institucí dle aktuální platné legislativy.

ÚČL aktuálně dokončuje vývoj nových webových stránek, které v okamžiku odevzdání Akčního plánu bohužel nejsou uvedeny do provozu. Starý web funguje, avšak již neodpovídá současným standardům a v některých částech není aktualizován (i vzhledem k tomu, že veškeré síly jsou napnuty k práci na novém webu).

V rámci procesu implementace HRS4R si vedení ÚČL uvědomilo význam organizované diskuze se zaměstnanci, jež se týkala různých oblastí institucionální kultury, a to včetně otázek, které dosud nebyly dostatečně reflektovány. Právě v této věci shledává ÚČL jeden z největších přínosů aktuálně realizovaných aktivit.