

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Case number: 2019CZ474249

Name Organisation under review: Ústav experimentální medicíny AV ČR, v. v. i.

Organisation's contact details: Vídeňská 1083, 142 20 Praha 4 – Krč, Česká republika

SUBMISSION DATE: 17. 12. 2020

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 19. 12. 2019

GAP ANALYSIS

The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation's GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter's implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation.

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview

<p>Status: to what extent does this organisation meet the following principles?</p>	<p>++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented</p>	<p>In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual "gap" between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation</p>	<p>Initiatives undertaken and/or suggestion for improvement</p>
---	---	--	---

Ethical and Professional Aspects

<p>1. Research freedom</p>	<p>++</p>	<p>Dle dotazníkového šetření i osobních rozhovorů se vedoucí, vědečtí a nevědečtí pracovníci domnívají, že vědci mají dostatek badatelské svobody pro přípravu i realizaci svých vědeckých záměrů a projektů. Tato oblast je legislativně zakotvena v zákoně o vysokých školách č. 111/1998 Sb., zákoně o podpoře výzkumu č. 130/2002 Sb. a dalšími v platném znění, na ně pak navazují základní koncepčními dokumenty AV a ÚEM. V této oblasti nejsou shledány nedostatky. Dokumenty: Stanovy AV, Zřizovací listina ÚEM Etický kodex AV, Koncepce rozvoje činnosti AV</p> <p>According to the questionnaire survey and personal interviews, leaders, scientists and non-scientists believe that the scientists have enough research freedom to prepare and implement their scientific plans and projects.</p>	
----------------------------	-----------	--	--

		<p>This area is legislatively enshrined in the Act on Higher Education Institutions No. 111/1998 Coll., The Act on Research Support No. 130/2002 Coll. and others as amended, which are followed by basic conceptual documents of the Czech Academy of Sciences and the IEM. No shortcomings were found in this area.</p> <p>Documents: Statutes of the Czech Academy of Sciences, Charter of IEM</p> <p>Code of Ethics of the Czech Academy of Sciences, Concept of the development of the activities of the Czech Academy of Sciences</p>	
2. Ethical principles	+/-	<p>Jak vyplynulo ze všech analýz, etické principy jsou pro vědecké pracovníky samozřejmou součástí jejich práce a tomu odpovídá jak jejich uvažování, tak i chování. Je zřízena Etická komise. Chybí pouze jasnější povědomí o dokumentech, které tyto principy zakotvují a interpretují. Vědci (i nevědci) jednají v souladu s Etickým kodexem AV, neexistuje však Etický kodex ÚEM.</p> <p>Dokumenty: Etický kodex AV</p> <p>As all analyzes have shown, ethical principles are a natural part of researchers' work, and their thinking and behavior correspond to this. An Ethics Committee was established. A clearer awareness of the documents that enshrine and interpret these principles is missing. Scientists (and non-scientists) act in accordance with the CAS Code of Ethics, but there is no IEM Code of Ethics.</p> <p>Documents: CAS Code of Ethics</p>	<p>Vytvoření Etického kodexu ÚEM v návaznosti na Etický kodex AV a vytvoření nového informačního portálu BrainHub pro zvýšení povědomí o dokumentech. K návrhu Etického kodexu se bude vyjadřovat Etická komise ve které jsou zastoupeni vědci v různých fázích kariéry, různého věku a pohlaví. Kodex bude zahrnovat specifika práce v ÚEM.</p> <p>Creation of the IEM Code of Ethics in connection with the AV Code of Ethics and the creation of a new information portal BrainHub to increase awareness of documents. The Ethics Committee, in which scientists at different stages of their careers, at different ages and genders, are represented, will comment on the draft Code of Ethics. The code will include the specifics of work at the IEM.</p>
3. Professional responsibility	++	<p>Vědci jsou zodpovědní za výsledky své práce, vyhýbají se duplicitám témat výzkumu a dbají, aby výstupy byly prospěšné a využitelné pro</p>	

		<p>společnost. Vyhýbají se všem druhům plagiátorství a dodržují zásady duševního vlastnictví.</p> <p>Dokumenty: Etický kodex AV, Kariérní řád AV – atestace, Kariérní řád ÚEM, Zřizovací listina ÚEM, Stanovy AV, Směrnice 1/2016 Ochrana práv duševního vlastnictví</p> <p>Researchers are responsible for the results of their work, avoiding duplication of research topics and ensuring that the outputs are beneficial and usable for society. They avoid all forms of plagiarism and adhere to the principles of intellectual property.</p> <p>Documents: Code of Ethics of the Czech Academy of Sciences, Career Rules of the Czech Academy of Sciences - attestation, IEM Career Rules, Charter of IEM, Statutes of the Czech Academy of Sciences, Directive 1/2016 Protection of Intellectual Property Rights</p>	
4. Professional attitude	+/-	<p>Profesní zaměření ÚEM vychází z poslání a důvodů vzniku ústavu jako interdisciplinárního výzkumného centra. Strategické cíle výzkumu jsou stanovovány jednotlivými vedoucími v souladu s odborným zaměřením oddělení a grantovou činností, čímž je naplňováno poslání ústavu jako celku. Pokud dojde ke změnám v projektu, zpoždění, doplnění cílů výzkumu, řeší je řešitel se zainteresovanými financujícími institucemi. Chybí definování dlouhodobé strategie ÚEM v samostatném dokumentu.</p> <p>Dokumenty: Zřizovací listina ÚEM</p> <p>The professional focus of the IEM is based on the mission and reasons for the establishment of the institute as an interdisciplinary research center. The strategic goals of the research are set by individual managers in accordance with</p>	<p>Návrh: Vytvoření komplexní dlouhodobé strategie ÚEM. Ta bude zaměřena na oblast HR, PR, mezisektorové spolupráce a transferu a oblast mezinárodní spolupráce ve vědě a výzkumu.</p> <p>Proposal: Creation of a comprehensive long-term strategy of IEM. It will focus on HR, PR, cross-sectoral cooperation and transfer, and international cooperation in science and research.</p>

		<p>the professional focus of the department and the grant activity, which fulfills the mission of the institute as a whole. If there are changes in the project, delays, additions to research objectives, the researcher solves them with the interested funding institutions. There is no definition of a long-term IEM strategy in a separate document.</p> <p>Documents: Charter of IEM</p>	
5. Contractual and legal obligations	+/-	<p>Zaměstnanci respektují zákony, vyhlášky a další povinnosti, které jsou přeneseny do vnitřních směrnic. Tyto jsou zaměřeny do oblasti BOZP a PO, ekonomiky a financí, kontroly, nákupů, objednávek, výběrových řízení, IT, GDPR apod. Otázka duševního vlastnictví je po formální stránce pokryta dostatečně. Je vytvořena pozice (role) specialisty na duševní vlastnictví a patenty. Podmínkou získání grantů je dodržení stanovených podmínek. Ne všechny dokumenty jsou v EN jazykové mutaci a některým zaměstnancům chybí povědomí o existenci nových směrnic.</p> <p>Dokumenty: Směrnice o duševním vlastnictví č. 1/2016, Vnitřní dokumenty ÚEM</p> <p>Employees respect laws, announcements and other obligations that are transposed into internal guidelines. These are focused on the areas of occupational health and safety and fire protection, economics and finance, control, purchases, orders, tenders, IT, GDPR, etc. The issue of intellectual property is formally sufficiently covered. The position (role) of an intellectual property and patent specialist has been created. The condition for obtaining grants is compliance with the set conditions. Not all documents are in the EN language</p>	<p>Návrh: Přeložit veškerou dokumentaci do anglického jazyka.</p> <p>Nahradit stávající Intranet novým portálem BrainHub. Ten bude rovněž dvojjazyčný.</p> <p>Suggestion: Translate all documentation into English. Replace the existing Intranet with the new BrainHub portal. It will also be bilingual.</p>

		<p>version and some employees lack awareness of the existence of new directives.</p> <p>Documents: Intellectual Property Directive No. 1/2016, IEM Internal Documents</p>	
6. Accountability	++	<p>Všichni pracovníci se řídí vnitřními směrnicemi ÚEM, které zajišťují efektivní nakládání s veřejnými finančními prostředky a jejich kontrolu. Výzkumní pracovníci se navíc řídí podmínkami grantů, jejichž plnění je kontrolováno jak poskytovatelem, tak ze strany ÚEM. Finanční řízení těchto projektů, účetnictví a archivace je zajištěno specialisty ÚEM a kontrolováno interním i externím auditem.</p> <p>Dokumenty: Etický kodex AV, Pracovní řád ÚEM, Organizační řád ÚEM, Směrnice 19/2020 Vnitřní kontrolní systém, Směrnice Zadávání veřejných zakázek malého rozsahu č. 1/2017</p> <p>All employees follow the IEM's internal guidelines, which ensure the efficient management and control of public funds. In addition, researchers are governed by the terms of grants, the fulfillment of which is controlled by both the provider and the IEM. The financial management of these projects, accounting and archiving is provided by IEM specialists and controlled by internal and external audits.</p> <p>Documents: Code of Ethics of the Czech Academy of Sciences, IEM Rules of Procedure, IEM Organizational Rules, Directive 19/2020 Internal Control System, Directive on Small Public Procurement No. 1/2017</p>	

7. Good practice in research	+-	<p>V návaznosti na legislativu ČR jsou v ÚEM nastavena pravidla pro bezpečnou práci a požární ochranu, pravidla pro specifické činnosti (biologická rizika, chem. látky, neionizující záření, práce se zvířaty, prevence COVID-19, apod.), etické principy práce, ochranu duševního vlastnictví, ochranu osobních údajů – GDPR, IT bezpečnost a další Dokumenty: Zákoník práce, Provozní řád laboratoří ÚEM, Směrnice a PO, Příkazy, Pokyny. E-learningové kurzy pro oblast BOZP, práce s chem. látkami, apod. nejsou přeloženy do anglického jazyka. Zahraniční zaměstnanci nejsou proškoleni v mnoha oblastech práce.</p> <p>Following the legislation of the Czech Republic, the IEM sets rules for safe work and fire protection, rules for specific activities (biological risks, chemical substances, non-ionizing radiation, work with animals, prevention of COVID-19, etc.), ethical principles of work, protection intellectual property, personal data protection - GDPR, IT security and other Documents: Labor Code, Operating Rules of IEM Laboratories, Health and Safety and Fire Protection Directive, Orders, Instructions E-learning courses in the field of occupational safety and health, work with chemicals, etc. are not translated into English. Foreign employees are not trained in many areas of work.</p>	<p>Všechny e-learningové kurzy budou přeloženy do anglického jazyka tak, aby svoji zákonnou povinnost mohli splnit i zahraniční zaměstnanci.</p> <p>All e-learning courses will be translated into English so that foreign employees can also fulfill their legal obligation.</p>
8. Dissemination, exploitation of results	-/+	<p>Výsledky výzkumu jsou prezentovány ve vědeckých publikacích, článcích, formou odborných seminářů. Dále pak při přednáškové činnosti na vysokých školách, Dnech vědy a dalších akcích. Je zřízeno oddělení OPPTT, jehož</p>	<p>Návrh: Inovace Směrnice č. 3/2019 – komercializace vědeckých výstupů.</p> <p>Vytvoření strategických dokumentů ústavu, jejichž cílem bude mimo jiné podpora popularizace</p>

		<p>cílem je mj. uvádět výsledky aplikovaného výzkumu do praxe, což se ne zcela daří. V srpnu 2020 nastoupil specialista na PR, který plánuje využít svých kontaktů i předchozích zkušeností a pokusí se více propojit výsledky vědecké práce s potřebami komerční sféry. Potřebné je také posílit popularizaci výsledků výzkumu. Dokumenty: Směrnice pro komercializaci vědeckých výstupů č. 3/2019</p> <p>The results of the research are presented in scientific publications, articles, and in the form of professional seminars. In addition, during lectures at universities, Science Days and other events. The Department of Project Support and Technology Transfer has been set up, the aim of which is, among other things, to put the results of applied research into practice, which has not been entirely successful.</p> <p>In August 2020, a PR specialist joined, who plans to use his contacts and previous experience, and will try to connect the results of scientific work more closely with the needs of the commercial sphere. There is also a need to strengthen the popularization of research results.</p> <p>Documents: Directive for the Commercialization of Scientific Outputs No. 3/2019</p>	<p>vědeckých výstupů a výsledků s komerčním potenciálem. Proposal: Update of Directive No. 3/2019 - commercialization of scientific outputs.</p> <p>Creation of strategic documents of the institute, the aim of which will be, among other things, to support the popularization of scientific outputs and results with commercial potential.</p>
9. Public engagement	-/+	<p>Nejednotná PR strategie se rovněž promítá do prezentace výsledků výzkumu. V současnosti záleží na aktivitě jednotlivých oddělení, což oslabuje mediální obraz ÚEM jako celku. Chybí větší otevřenost vůči veřejnosti, prezentační aktivity jsou nedostačující.</p>	<p>Návrh: Vytvoření PR strategie ústavu, posílení mediálního obrazu ÚEM, intenzivnější popularizace výsledků výzkumu, snaha o propojení s komerční sférou. Dojde k proměně a sjednocení vizuálního stylu ÚEM, instalaci LED informačních panelů, výměně všech nástěnek, úpravě loga, nákupu hybridního automobilu s nižšími emisemi a logy</p>

		<p>Nový PR specialista se chce také zaměřit na posílení propagace ústavu na sociálních sítích. Některé další aktivity, jako jsou odborné semináře, den otevřených dveří a spolupráce s VŠ probíhají bez problémů.</p> <p>The non-uniform PR strategy is also reflected in the presentation of research results. At present, it depends on the activity of individual departments, which weakens the media image of the IEM as a whole. There is a lack of greater openness to the public, presentation activities are insufficient.</p> <p>The new PR specialist also wants to focus on strengthening the promotion of the institute on social networks.</p> <p>Some other activities, such as professional seminars, an open day and cooperation with universities, go smoothly.</p>	<p>ústavu, vytvoření FB profilu, apod. Vytvoření samostatné směrnice o komunikaci zaměstnanců s médii a veřejném vystupování,</p> <p>Proposal: Creation of the PR strategy of the institute, strengthening of the media image of the IEM, more intensive popularization of research results, effort to connect with the commercial sphere. There will be a change and unification of the visual style of IEM, installation of LED information panels, replacement of all notice boards, modification of the logo, purchase of a hybrid car with lower emissions and logos of the institute, creation of an FB profile, etc. Creation of a separate directive on communication of employees with the media and public speaking,</p>
10. Non discrimination	+/-	<p>Nediskriminační přístup je zakotven v Zákoníku práce, Pracovním řádu, Etickém kodexu, mj. i v podmínkách pro udělení grantů. Z dotazníků, osobních rozhovorů i workshopů vyplynulo, že v minulosti byly v ÚEM řešeny problémy diskriminace na úrovni osobních vztahů. V oblastech pohlaví, věku, etnického původu, náboženství nebo sexuální orientace nebyly shledány žádné náznaky diskriminace. Zaměstnanci přesto uvádějí, že se někdy setkali s nevhodným chováním ze strany nadřízeného. Dokumenty: Kariérní, Organizační a Pracovní řád, Etický kodex, Směrnice č. 20/2020 o zajištění rovného přístupu a zákazu diskriminace, Kolektivní smlouva</p> <p>The non-discriminatory approach is enshrined in the Labor Act, the Labor Code, and the Code of Ethics, including the conditions for awarding</p>	<p>Návrh: Revize činností ÚEM, zdali jsou v souladu s nově přijatou směrnicí č. 20/2020 o zajištění rovného přístupu, a to včetně napojení na náborový a výběrový proces. V roce 2021 získáme ocenění Ethnic Friendly zaměstnavatel.</p> <p>Proposal: Revision of the IEM activities to see if they are in line with the newly adopted Directive 20/2020 on ensuring equal access, including links to the recruitment and selection process. In 2021, we will receive the Ethnic Friendly Employer Award.</p>

		<p>grants. Questionnaires, personal interviews and workshops showed that in the past, the IEM addressed issues of discrimination at the level of personal relationships. No signs of discrimination were found in the areas of gender, age, ethnic origin, religion or sexual orientation. However, employees report that they have sometimes encountered inappropriate behavior of a superior.</p> <p>Documents: Career, Organizational and Work Rules, Code of Ethics, Directive No. 20/2020 on ensuring equal access and non-discrimination, Collective agreement</p>	
11. Evaluation/ appraisal systems	-/+	<p>V širším měřítku jsou vědci a výzkumné týmy hodnoceni podle dosažených výsledků, množství a prestiže publikací, patentů, užitečných vzorů, splnění cílů výzkumu, jejich využitelnosti apod. V interním prostředí ÚEM není nastaven systém pravidelného hodnocení pro všechny pracovníky s výjimkou atestačního řízení, které lze považovat za specifickou formu hodnocení. Chybí však a zaměstnanci by přivítali pravidelný systém hodnocení zaměřený na osobnostní charakteristiky ve vztahu k práci, výsledky a výstupy činností, karierní rozvoj, priority vzdělávání apod.</p> <p>Dokumenty: Karierní řád AV, Atestační řád</p> <p>On a broader scale, scientists and research teams are evaluated according to achieved results, number and prestige of publications, patents, utility models, fulfillment of research goals, their usability, etc, considered as a specific form of evaluation. However, what is missing, and employees would welcome, is a regular evaluation system focused on personality characteristics in relation to work,</p>	<p>Návrh: Zavést systém pravidelného hodnocení zaměstnanců, proškolit hodnotitele, uspořádat seminář s touto tematikou, nácvikem.</p> <p>Proposal: Introduce a system of regular evaluation of employees, train evaluators, organize a seminar on this topic, practice ..</p>

		<p>results and outcomes of activities, career development, educational priorities, etc. Documents: Career Rules of the Czech Academy of Sciences, Attestation Rules</p>	
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	+/-	<p>Nábor zaměstnanců je limitován sníženou atraktivitou vědeckého prostředí, finančním ohodnocením, množstvím benefitů oproti komerční sféře. Studenti se rekrutují díky vedení bakalářských, magisterských a doktorských prací ze strany pracovníků ÚEM. Ostatní pracovníci jsou náborem standardními kanály. Náborový proces se neopírá o směrnici, která by definovala pravidla, postupy. Není řešena následná adaptace. Dokumenty: Pracovní řád, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace Recruitment is limited by the reduced attractiveness of the scientific environment, financial evaluation, the amount of benefits compared to the commercial sphere. Students are recruited thanks to the supervision of bachelors, masters and doctoral theses by IEM staff. Other employees are recruited through standard channels. The recruitment process is not based on a directive defining rules, procedures. Subsequent adaptation is not addressed. Documents: Working Rules, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	<p>Návrh: Vytvoření strategie práce s lidskými zdroji jako součásti celoustavní strategie a následně vytvoření směrnice Personální procesy, která nastaví přesná pravidla a postupy pro proces výběru a obsazování pracovních pozic. Vytvořit manuál základních znalostí pro potřeby nových zaměstnanců – orientace v prostředí, adaptace. Proposal: Creation of a strategy for working with human resources as part of an institute wide strategy and subsequently the creation of the Personnel Processes Directive, which sets out precise rules and procedures for the process of selecting and filling job positions. Create a manual of basic knowledge for the needs of new employees - environmental orientation, adaptation.</p>

13. Recruitment (Code)	-/+	<p>Systém nábory není procesně podchycen, je to čistě individuální záležitost jednotlivých vedoucích. Nejsou využívány všechny náborové kanály. V současné době se zpracovává nový interní předpis, který by měl popisovat proces nábory, výběru i adaptace a stanovit jasná a transparentní pravidla.</p> <p>Dokumenty: Pracovní řád, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>The recruitment system is not procedurally captured, it is a purely individual matter for individual managers. Not all recruitment channels are used. A new internal regulation is currently being drafted, which should describe the recruitment, selection and adaptation process and set clear and transparent rules.</p> <p>Documents: Working Rules, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy zahrnující problematiku nábory a její aplikace do praxe.</p> <p>Snaha o zvýšení atraktivitu zaměstnavatele a využití dalších zdrojů nábory (sociální sítě, vlastní zaměstnanci apod.). Ústav se nově zaměří na získání ocenění Ethnic Friendly zaměstnavatel v roce 2021. Ocenění bude dokládat náš nediskriminační přístup k etnikům a bude potvrzením transparentní personální politiky v souladu s principy OTM-R.</p> <p>Proposal: Creation of a Directive Personnel process including the issue of recruitment and its application in practice.</p> <p>Efforts to increase the attractiveness of the employer and the use of other sources of recruitment (social networks, own employees, etc.). The institute will focus on obtaining the Ethnic Friendly Employer Award in 2021. The award will demonstrate our non-discriminatory approach to ethnic groups and will be a confirmation of a transparent personnel policy in accordance with the principles of OTM-R.</p>
14. Selection (Code)	-/+	<p>Opět chybí jasná pravidla i proces, který by danou problematiku pokrýval. V nově připravované normě budou definována výběrová kritéria, pravidla pro posuzování uchazečů, záznamy o výběrových řízeních apod. Dokumenty: Pracovní řád, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>Again, there is a lack of clear rules and a process to cover the issue. The newly prepared standard will define selection criteria, rules for the assessment of candidates, records of employee selection, etc. Documents: Labour Code, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy zahrnující jasná výběrová kritéria a postupy při výběru.</p> <p>Proposal: Establishment of a Directive Personnel processes including clear selection criteria and selection procedures.</p>

15. Transparency (Code)	-/+	<p>Většina zaměstnanců uvádí, že byla spokojena s průběhem výběrového řízení. Vlivem absence normy popisující problematiku náboru však není řešena problematika transparentnosti procesu. Neúspěšní kandidáti nejsou seznamováni s výsledky své kandidatury.</p> <p>Dokumenty: Interní směrnice, Pracovní řád, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>Most employees state that they were satisfied with the conduct of the selection procedure. However, due to the absence of a standard describing the issue of recruitment, the issue of process transparency is not addressed. Unsuccessful candidates are not informed of the results of their candidacy.</p> <p>Documents: Internal Directive, Working Rules, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy zahrnující princip transparentnosti při výběru.</p> <p>Proposal: Creation of a Directive Personnel process including the principle of transparency in selection.</p>
16. Judging merit (Code)	-/+	<p>Hodnocení zásluh je individuální záležitostí vedoucích nebo výběrové komise. Při výběrových řízeních nejsou nastavena přesná kritéria hodnocení, soulad profilu uchazeče s požadavky, nelze připravit nebo nejsou připraveny např. hodnotící testy, není nastavena váha publikací a přínos výsledků pro aplikační sféru, apod.</p> <p>Dokumenty: Interní směrnice, Pracovní řád, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>The evaluation of merit is an individual matter for the heads or the selection board. During selection procedures, the exact evaluation criteria are not set, the applicant's profile complies with the requirements, it is not possible to prepare, or are not prepared, for</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy zahrnující pravidla pro hodnocení zásluh kandidátů.</p> <p>Proposal: Creation of a Directive Personnel process including rules for the evaluation of the merits of candidates.</p>

		<p>example, evaluation tests, the weight of publications and the benefit of results for the application sphere, etc.</p> <p>Documents: Internal Directive, Working Rules, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	<p>Sociologický výzkum na tuto problematiku nepoukázal. Posouzení životopisů je v kompetenci výběrové komise a případná přerušení nebo odchylky jsou vysvětleny uchazečem. Proces však není formalizován směrnicí.</p> <p>Dokumenty: Pracovní řád, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>Sociological research has not pointed to this issue. The assessment of CVs is the responsibility of the selection board and any interruptions or deviations are explained by the candidate. However, the process is not formalized by the directive.</p> <p>Documents: Working Rules, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy vč Náborového procesu, zahrnujícího pravidla pro posuzování případných mezer nebo profesních odchylek v životopise, které je nutno chápat jako potenciálně cenný příspěvek profesního vývoje.</p> <p>Proposal: Creation of a Directive on Personnel Processes, including the Recruitment Process, which includes rules for assessing possible gaps or professional deviations in the CV, which must be understood as a potentially valuable contribution to professional development.</p>
18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	<p>Mobilitní projekty jsou chápány jako profesní akcelérátor o který mají zájem převážně mladí vědci. Bariéry jsou finanční, informační, jazykové, kapacitní. Ze strany ÚEM jsou mobilitní projekty podporovány, zaměstnanci by však přivítali ještě výraznější podporu. Pohyb vědců je obousměrný (vysílá vlastní, přijímá zahraniční).</p> <p>Dokumenty: Intranet a nabídka projektů</p> <p>Mobility projects are understood as a professional accelerator that is of interest mainly to young researchers. Barriers are</p>	<p>Návrh: Popularizace mobilitních projektů v rámci nového informačního portálu BrainHub. Nastavení strategie mezinárodní spolupráce ve vědě a výzkumu.</p> <p>Proposal: Popularization of mobility projects within the new information portal BrainHub. Setting up a strategy for international cooperation in science and research.</p>

		<p>financial, information, language, capacity., Mobility projects are supported by the IEM, but employees would welcome even more significant support. The movement of scientists is two-way (it sends its own, it receives foreign ones).</p> <p>Documents: Intranet and projects offer</p>	
19. Recognition of qualifications (Code)	++	<p>Uznávání kvalifikací vychází v širším kontextu v respektování zákona č. 18/2004 Sb. o uznání odborné kvalifikace. V prostředí ÚEM má pak získaná kvalifikace vliv na zařazení do profesních skupin s dopadem do odměňování. Pravidla a postup jsou jasně popsány. Dokumenty: Atestační řád ÚEM, Kariérní řád ÚEM</p> <p>Recognition of qualifications is based in a broader context in respect of Act No. 18/2004 Coll. on the recognition of professional qualifications. In the IEM environment, the acquired qualification then has an effect on the classification into professional groups with an impact on remuneration. The rules and procedure are clearly described.</p> <p>Documents: IEM Attestation Rules, IEM Career Rules</p>	
20. Seniority (Code)	+/-	<p>Při výběru kandidátů se s principem seniority cíleně nepracuje, jsou posuzovány odborné předpoklady v souladu s požadavky, nezávisle na věku a pověsti instituce, kde bylo získáno vzdělání. Principy však nejsou formalizovány v existující směrnici.</p> <p>Ze strany AV je pouze nastaven věkový limit pro zastávání určitých pozic. Je definován i status "Emeritní vědecký pracovník".</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy zahrnující pravidla posuzování kandidátů nezávisle na věku a instituci, kde uchazeč získal vzdělání.</p> <p>Proposal: Creation of a Directive Personnel process including rules for the assessment of candidates, regardless of age and the institution where the candidate received his / her education.</p>

		<p>Dokumenty: Kariérní, Pracovní řád ÚEM, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>When selecting candidates, the principle of seniority is not focussed on in a targeted manner; professional prerequisites are assessed in accordance with the requirements, regardless of the age and reputation of the institution where the education was obtained. However, the principles are not formalized in the existing directive.</p> <p>The CAS side only sets an age limit for holding certain positions. The status of “Emeritus Researcher” is also defined.</p> <p>Documents: IEM Career Rules, IEM Working Rules, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	
21. Postdoctoral appointments (Code)	++	<p>Problematika přijímání postdoktorandů a jejich zařazení do kvalifikačního stupně V3 je zakotveno v interní dokumentaci ÚEM, stejně jako další vědecké pozice. Jsou dána jasná kritéria pro přijetí/zařazení.</p> <p>Dokumenty: Atestační řád ÚEM, Kariérní řád ÚEM</p> <p>The issue of admission of postdoctoral students and their inclusion in the V3 qualification level is enshrined in the internal documentation of the IEM, as well as other scientific positions. Clear criteria for admission / inclusion are given.</p> <p>Documents: IEM Attestation Rules, IEM Career Rules</p>	
Working Conditions and Social Security			

22. Recognition of the profession	++	<p>Karierní řád jasně a jednoznačně definuje podmínky zařazení výzkumných pracovníků do kvalifikačních stupňů V1 – V6.</p> <p>Dokumenty: Karierní řád ÚEM, Atestační řád</p> <p>The Career Rules clearly and unambiguously define the conditions for the inclusion of researchers in qualification levels V1 - V6.</p> <p>Documents: IEM Career Rules, Attestation Rules</p>	
23. Research environment	+-	<p>Vědecká pracoviště poskytují kvalitní vědecké zázemí a jsou vybavena nejmodernější technikou a přístroji. Pro práci s nimi jsou pracovníci vyškoleni z hlediska používání i bezpečnosti. Přístroje je možno sdílet mezi pracovišti. Důraz je kladen i na ergonomii pracoviště.</p> <p>Dokumenty: Zákoník práce, BOZP a PO, Intranet – Sdílení přístrojového vybavení, Směrnice 15/2020 Ergonomické uspořádání prac. místa</p> <p>Scientific workplaces provide a quality scientific background and are equipped with the latest technology and instruments. To work with them, workers are trained in terms of use and safety. Devices can be shared between workplaces. Emphasis is also placed on workplace ergonomics.</p> <p>Documents: Labor Code, Occupational Health and Safety and Fire Protection directive, Intranet - Sharing of Equipment, Directive 15/2020 Ergonomic organization of workplace</p>	<p>Směrnice budou přeloženy do angličtiny.</p> <p>The guidelines will be translated into English.</p>
24. Working conditions	+/-	<p>ÚEM poskytuje svým zaměstnancům moderní, vybavené a bezpečné pracoviště. V sociální oblasti je uzavřena Kolektivní smlouva s nabídkou benefitů. Je umožněno sladění</p>	<p>Návrh: Reagovat na požadavky zaměstnanců nabídkou benefitů, analýzou vzdělávacích potřeb, teambuildingů, vybavením budovy. V roce 2021 se zapojíme do celostátní soutěže „Do práce na kole“. Ta</p>

		<p>pracovního a rodinného života, práce z domova, sick days, zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, přístup ke vzdělávání. Zaměstnanci by přivítali širší nabídku benefitů, teambuildingové akce, dovybavení budovy a specifické typy vzdělávání.</p> <p>Dokumenty: ZP, Pracovní řád, Kolektivní smlouva</p> <p>IEM provides its employees with a modern, equipped and safe workplace. In the social field, a Collective Agreement has been concluded with an offer of benefits. It is possible to reconcile work and family life, work from home, sick days, part-time work, flexible working hours, access to education. Employees would welcome a wider range of benefits, team building events, building retrofits and specific types of training.</p> <p>Documents: Labour Code, Working Rules, Collective Agreement</p>	<p>spojuje prvku teambuildingu, environmentu i posílení identifikace se zaměstnavatelem. Dále v 6/2021 uspořádáme venkovní barbecue párty.</p> <p>Proposal: Respond to the requirements of employees by offering benefits, analysis of educational needs, teambuilding, building equipment. In 2021, we will participate in the nationwide competition "To Work on a Bike". It joins the elements of teambuilding, environment and strengthening of identification with the employer. We will also organize an outdoor barbecue party in 6/2021.</p>
25. Stability and permanence of employment	+/-	<p>Vědecké prostředí je charakteristické uzavíráním prac. smluv na dobu určitou, a to i opakovaně, v závislosti na získaných grantech. Problém vzniká zaměstnancům např. při žádosti o úvěr. Výzkumné prostředí tedy zdánlivě neposkytuje stabilitu a jistotu zaměstnání, na druhou stranu tu však neexistuje fluktuace vyvolaná právě nestabilitou prostředí apod.</p> <p>Dokumenty: ZP, Kolektivní smlouva</p> <p>The scientific environment is characterized by the conclusion of works, fixed-term contracts, even repeatedly, depending on the grants obtained. A problem arises for employees, for example, when applying for a loan. Thus, the research environment does not seem to</p>	

		<p>provide stability and job security, but on the other hand there is no fluctuation caused by the instability of the environment, etc ..</p> <p>Documents: Labour Code, Collective agreement</p>	
26. Funding and salaries	+/-	<p>Finanční ohodnocení je srovnatelné s ostatními vědeckými ústavy a vychází z principů financování dle příslušné legislativy. U vědeckých pracovníků se jedná o kombinaci financování z prostředků ÚEM a z grantů. Fin. prostředky jsou jasně a transparentně alokovány. Zaměstnanci by přesto přivítali možnost výkonnostních či jiných odměn. Zároveň poukazují na mnohé nelogičnosti až absurdity grantového financování, nesystémovost apod.</p> <p>Dokumenty: ZP, Vnitřní mzdový předpis, Kariérní řád</p> <p>Financial evaluation is comparable with other scientific institutes and is based on the principles of financing according to the relevant legislation. For researchers, it is a combination of funding from IEM funds and grants. Funds are allocated clearly and transparently. Employees would still welcome the possibility of performance based or other rewards. At the same time, they point to many illogicalities and even absurdities of grant financing, non-systemic nature, etc.</p> <p>Documents: Labour Code, Internal wage regulation, Career Rules</p>	<p>Návrh: Nastavit proces hodnocení zaměstnanců a najít nefinanční způsoby motivace.</p> <p>Proposal: Set up an employee appraisal process and find non-financial ways of motivation</p>
27. Gender balance	++	<p>Žádná z forem sociologického výzkumu neprokázala diskriminaci z hlediska pohlaví. Princip rovnosti je zakotven v mnoha interních</p>	

		<p>dokumentech a odráží se ve skladbě vedení, vedoucích i jednotlivých pracovních týmů. Dokumenty: Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, Antidiskriminační zákon, Směrnice č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>None of the forms of sociological research has shown discrimination on the grounds of sex. The principle of equality is enshrined in many internal documents and is reflected in the composition of management, leaders and individual work teams.</p> <p>Documents: Labour Code, Employment Act, Anti-Discrimination Act, Directive No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	
28. Career development	+/-	<p>Karierní rozvoj je u vědeckých pracovníků podmíněn vlastní motivací a ambicemi uspět na hierarchické ose V1 – V6, dané Karierním řádem. U nevědeckých pracovníků pak profesním rozvojem a přístupem ke vzdělávání. Chybí však strategie práce s lidskými zdroji, analýza vzdělávacích potřeb, proces hodnocení zaměstnanců s nastavením karierních drah. Dokumenty: Karierní řád</p> <p>Career development is conditioned by researchers' own motivation and ambitions to succeed on the hierarchical axis V1 - V6, given by the Career Rules. For non-researchers, professional development and access to education. However, there is a lack of strategy for working with human resources, analysis of educational needs, the process of evaluating employees with the setting of career paths.</p> <p>Documents: Career Rules</p>	<p>Návrh: Vytvoření strategie a koncepce práce s lidskými zdroji jako součást celoustavní strategie.</p> <p>Zavedení procesu hodnocení zaměstnanců. Organizace školení s tématem hodnocení pracovního výkonu.</p> <p>Proposal: Creation of a strategy and concept of work with human resources as a part of an institute wide strategy.</p> <p>Implementation of the employee evaluation process Organization of training on the topic of performance evaluation in 2021.</p>

29. Value of mobility	+/-	<p>Mobilitní projekty a účast v nich je obecně vnímána jako nezbytná součást vědecké práce a odborného rozvoje vědeckého pracovníka. Ze strany ÚEM jsou tyto projekty podporovány, bariéry jsou v rovině osobní, jazykové, informační, kapacitní (vytíženost), atraktivitě výzkumných témat a partnerů. Dvnitř ÚEM pak v rovině finanční a adaptační.</p> <p>Dokumenty: Atestační řád, Kariérní řád, Intranet</p> <p>Mobility projects and participation in them is generally perceived as a necessary part of scientific work and professional development of researchers. These projects are supported by the IEM, and the barriers are in terms of personal, linguistic, informational, capacity (occupancy), attractiveness of research topics and partners. From within the IEM, and then at the level of financial and adaptation.</p> <p>Documents: Attestation Rules, Career Rules, Intranet</p>	<p>Návrh: Větší informační podpora pro nabízené mobilitní projekty.</p> <p>Vytvoření adaptačního manuálu pro nové zaměstnance (stážisty) v CZ/EN verzi.</p> <p>Proposal: Greater information support for offered mobility projects.</p> <p>Creation of an adaptation manual for new employees (interns) in a CZ / EN version.</p>
30. Access to career advice	-/+	<p>Tato problematika není nijak zahrnuta do vnitřních pravidel ÚEM. Nahrazuje ji pouze Kariérní řád s definicí hierarchického uspořádání do kvalifikačních stupňů. Dále pak role vědců jako vyučujících/školitelů nebo v roli vedoucích diplomových prací. Neformální roli hrají starší kolegové a nadřízení v roli životního vzoru nebo poradce.</p> <p>Dokumenty: Kariérní řád</p> <p>This issue is not included in any way in the internal rules of the IEM. It is referred to only by the Career Rules within the definition of hierarchical organization into qualification levels. In addition, the role of scientists as teachers / trainers or in the role of thesis</p>	<p>Návrh: Zavedení systému mentoringu pro PhD. studenty.</p> <p>Nastavení procesu hodnocení zaměstnanců se zaměřením na kariérní rozvoj zaměstnance.</p> <p>Proposal: Introduction of a mentoring system for PhD. students.</p> <p>Setting up an employee evaluation process with a focus on employee career development.</p> <p>Organization of training on the topic of performance evaluation in 2021.</p>

		<p>supervisors. An informal role is played by older colleagues and superiors in the role of role model or counselor.</p> <p>Documents: Career Rules</p>	
31. Intellectual Property Rights	+/-	<p>Ústav má vytvořenou směrnici, která upravuje majetková a autorská práva k dosaženým výsledkům VaV v jejich hmotné i nehmotné podobě. Existuje tu však riziko lidského selhání, průmyslové špionáže, zcizení, apod. Oddělení Projektové podpory a transferu technologií by mělo zprostředkovat další využití výsledků VaV. Dokumenty: Směrnici č. 1/2016 Ochrana práv duševního vlastnictví jako výsledku výzkumu.</p> <p>The Institute has created a directive that regulates property and copyright to the achieved R&D results in their tangible and intangible form. However, there is a risk of human failure, industrial espionage, theft, etc. The Project Support and Technology Transfer Department should mediate further use of R&D results. Documents: Directive No. 1/2016 Protection of intellectual property rights as a result of research.</p>	<p>Návrh: Funkční rozdělení kompetencí a rolí v oblasti transferu technologií.</p> <p>Vytvoření nového strategického dokumentu ústavu pro oblast mezisektorové spolupráce, transferu technologií a ochrany duševního vlastnictví ústavu.</p> <p>Zajištění vzdělávání zaměstnanců ústavu v této oblasti.</p> <p>Proposal: Functional division of competencies and roles in the field of technology transfer.</p> <p>Creation of a new strategic document of the institute for the area of intersectoral cooperation, technology transfer and protection of intellectual property of the institute.</p> <p>Ensuring the education of the institute's staff in this area.</p>
32. Co-authorship	+/-	<p>Problematika spoluautorství je zakotvena ve směrnici o ochraně duševního vlastnictví jako výsledků výzkumu. Existují však ojedinělé případy neoprávněného užití výsledků práce vědce bez jeho vědomí nebo uvedení spoluautorství osob, které se na výsledku nepodílely.</p> <p>Dokumenty: Etický kodex vědeckého pracovníka v AV ČR, Směrnici č. 1/2016 Ochrana práv duševního vlastnictví jako výsledku výzkumu.</p>	<p>Návrh: Etická komise důsledně prošetří všechna podezření na porušování autorských práv. V návaznosti na výsledky šetření vydá doporučení, které komunikuje přímo s ředitelkou. Problematika bude zakotvena i v novém Etickém kodexu ÚEM.</p> <p>Proposal: The Ethics Committee will thoroughly investigate all suspected copyright infringement. Following the results of the investigation, it will issue a recommendation, which communicates directly with the director. The issue will also be enshrined in the new IEM Code of Ethics.</p>

		<p>The issue of co-authorship is enshrined in the Directive by the protection of intellectual property rights as research results. However, there are isolated cases of unauthorized use of the results of a scientist's work without his knowledge or the co-authorship of persons who did not participate in the result.</p> <p>Documents: Code of Ethics for Researchers at the CAS, Directive No. 1/2016 Protection of Intellectual Property Rights as a Result of Research.</p>	
33. Teaching	+/-	<p>Vědeční pracovníci se věnují výuce díky napojení na vysoké školy v roli přednášejících/školitelů, vedou bakalářské, diplomové, doktorské práce, školí PhD. studenty, nabízí semináře, přednášky.</p> <p>Jedná se o osobní iniciativu vědců, snahu o propojení obou typů institucí, společenský závazek. Pedagogická činnost nepřevažuje vědeckou a je ze strany ÚEM vnímána pozitivně jako doplňková aktivita hodnocená i v rámci atestačního řízení.</p> <p>Dokumenty: Atestační řád</p> <p>Researchers are dedicated to teaching thanks to the connection to universities in the role of lecturers / trainers, leading bachelors, diploma, doctoral theses, PhD school students, offering seminars, lectures.</p> <p>It is a personal initiative of scientists; an effort to connect both types of institutions, a social commitment. Pedagogical activity does not predominate in scientific activity and is perceived positively by the IEM as an additional activity also evaluated within the attestation procedure.</p> <p>Documents: Attestation Rules</p>	<p>Návrh: Prohloubit pedagogickou spolupráci pracovníků ÚEM s relevantními typy vysokých škol, popř. atraktivním způsobem popularizovat vědu i v rámci akcí na středních školách.</p> <p>Proposal: To deepen the pedagogical cooperation of IEM staff with relevant types of universities, or to popularize science in an attractive way even within events at secondary schools.</p>

34. Complains/ appeals	-/+	<p>Výzkum prokázal, že téměř polovina zaměstnanců (47%) se někdy setkala s některou z forem nežádoucího chování nadřízeného nebo kolegy (pomluvy, šikana, bossing, porušení principů spoluautorství apod.). Zaměstnanci vědí, na koho se obracet, ať už se jedná o nadřízeného, ředitelku, odbory, Inspektorát práce apod. Ke zvážení je zřízení pozice ombudsmana.</p> <p>Dokumenty: ZP, Antidiskriminační zákon, Kolektivní smlouva, Etický kodex, Směrnice č. 1/2016 Ochrana práv duševního vlastnictví jako výsledku výzkumu a č. 20/2020 Zajištění rovného přístupu a zákaz diskriminace</p> <p>The research showed that almost half of the employees (47%) sometimes encountered some form of undesirable behavior of a superior or colleague (slander, bullying, bossing, violation of the principles of co-authorship, etc.). Employees know who to turn to, whether it is a supervisor, a director, union, labour inspectorate, etc. There is the position of ombudsman to consider.</p> <p>Documents: Labour Code, Anti-Discrimination Act, Collective Agreement, Code of Ethics, Directive No. 1/2016 Protection of intellectual property rights as a result of research and No. 20/2020 Ensuring equal access and non-discrimination</p>	<p>Návrh: Využívat existence Etické komise nebo zavedení role ombudsmana, který by v zárodcích eliminoval, popř. moderoval a pomáhal řešit interpersonální konflikty na pracovišti.</p> <p>Proposal: Use the existence of the Ethics Commission or the introduction of the role of an ombudsman, which would eliminate in its infancy, or moderate and help resolve interpersonal conflicts in the workplace.</p>
35. Participation in decision-making bodies	++	<p>Tato oblast je ošetřena ve Volebním řádu ÚEM. Vědecký pracovník může volit a být volen do Rady ÚEM, Akademického sněmu, Akademické či Vědecké rady apod.</p> <p>Může se stát členem Etické komise, Rady pro komercializaci a dalších orgánů ÚEM, AV ČR, vysokých škol apod. V této oblasti nebyly při</p>	

		<p>žádné z hlavních aktivit projektů zjištěny jakékoliv nedostatky.</p> <p>Dokumenty: Volební řád ÚEM, Organizační řád</p> <p>This area is dealt with in the IEM Election Rules. A researcher may vote and be elected to the IEM Council, the Academic Assembly, the Academic or Scientific Council, etc.</p> <p>He can become a member of the Ethics Commission, the Council for Commercialization and other bodies of the IEM, CAS, universities, etc. In this area, no shortcomings were found in any of the main project activities.</p> <p>Documents: Election Rules of IEM, Organizational Rules</p>	
Training and Development			
36. Relation with supervisors	+/-	<p>Doktorské studium probíhá pod odborným a organizačním vedením zkušených vědců/pedagogů, stejně tak vedení bakalářských, diplomových, doktorských prací. Studenti se tak postupně integrují do činnosti ÚEM, účastní se konferencí, seminářů vedených vědci, pomáhají plnit výzkumné úkoly. Výuka a prezentace výsledků VaV je nedílnou součástí práce vědce, budování vztahů student – vědec, apod., je však spíše vedlejším efektem závislým na osobním nastavení. Proces není nijak formalizován ani zakotven ve vnitřních předpisech.</p> <p>Doctoral studies take place under the professional and organizational guidance of experienced scientists / teachers, as well as the supervision of bachelors, masters and doctoral theses. Students are gradually integrated into the activities of IEM, participate in</p>	<p>Návrh: zvýšit integraci studentů do činnosti ÚEM. V rámci adaptačního procesu bude mít každý student přiděleného svého supervizora.</p> <p>Proposal: to increase the integration of students into the activities of the IEM. As part of the adaptation process, each student will be assigned a supervisor.</p>

		conferences, seminars led by scientists, help fulfill research tasks. Teaching and presentation of R&D results is an integral part of a scientist's work, building student-scientist relationships, etc., but it is rather a side effect depending on personal settings. The process is not formalized or enshrined in internal regulations.	
37. Supervision and managerial duties	-/+	<p>Absenci manažerských dovedností považujeme za jednu z hlavních příčin nedostatků, která se prolíná do mnoha oblastí činnosti ÚEM. Obecně lze nalézt nedostatky v komunikaci, time managementu, vedení lidí, ale i budování firemní kultury apod. Sami zaměstnanci by vzdělávání tohoto typu uvítali.</p> <p>We consider the absence of managerial skills to be one of the main causes of shortcomings, which is intertwined in many areas of IEM's activities. In general, shortcomings can be found in communication, time management, people management, but also in building corporate culture for example. The employees themselves would welcome education of this type.</p>	<p>Návrh: V roce 2021 uspořádat sérii seminářů zaměřené na vedení týmu, komunikaci, týmovou spolupráci, vedení porad, time management, stress management, apod. Připravit analýzu vzdělávacích potřeb ve vazbě na proces hodnocení zaměstnanců.</p> <p>Proposal: Prepare an analysis of training needs in relation to the process of employee evaluation. In 2021, organize a series of seminars focused on team leadership, communication, teamwork, meeting management, time management, stress management, etc.</p>
38. Continuing Professional Development	+/-	<p>Karierní řád ukládá pracovníkům snahu dále rozvíjet svoje odborné znalosti, schopnosti, dovednosti, přičemž ÚEM se zavazuje vytvářet jim k tomu podmínky. Vedle motivační hierarchie vědeckých pozic rozvíjí ústav i odbornost nevědeckých pracovníků a zajišťuje povinné typy vzdělávání. Dále pak podporuje stáže a mobilitní projekty, pořádá přednášky, semináře, workshopy, zajišťuje jazykovou výuku, umožňuje studijní volna apod.</p>	<p>Návrh: Připravit analýzu vzdělávacích potřeb ve vazbě na proces hodnocení zaměstnanců. V roce 2021 uspořádat sérii seminářů zaměřené na vedení týmu, komunikaci, týmovou spolupráci, vedení porad, time management, stress management, efektivní práci s informacemi, hodnocení zaměstnanců, personální řízení, apod. Přeložit e-learningové kurzy do angličtiny.</p> <p>Proposal: Prepare an analysis of training needs in relation to the process of employee evaluation. In 2021, organize a series of seminars focused on team</p>

		<p>Zaměstnanci by přivítali školení managerských a měkkých dovedností.</p> <p>Dokumenty: Karierní řád, Směrnice BOZP a PO</p> <p>The Career Rules impose an effort on employees to further develop their professional knowledge, abilities and skills, while the IEM undertakes to create the conditions for them to do so. In addition to the motivational hierarchy of scientific positions, the institute also develops the expertise of non-researchers and provides compulsory types of education. It also supports internships and mobility projects, organizes lectures, seminars, workshops, provides language teaching, allows study leave, etc. Employees would welcome training in managerial and soft skills.</p> <p>Documents: Career Code, Health and Safety and Fire Protection Directive</p>	<p>leadership, communication, teamwork, meeting management, time management, stress management, effective work with information, employee evaluation, personnel management, etc.</p> <p>Translate e-learning courses into English.</p>
39. Access to research training and continuous development	-/+	<p>Přístup ke vzdělávání je do jisté míry determinován osobním nastavením zaměstnance, kapacitním vytížením, finančními prostředky, vlastní ochotou a iniciativou, porozuměním ze strany nadřízeného. ÚEM pořádá řadu vlastních vzdělávacích akcí, informuje i o akcích pořádaných AV ČR apod. Chybí vyhodnocení efektivity vzdělávacích akcí, analýza vzdělávacích potřeb, nastavení karierních drah a individuálního plánu vzdělávání.</p> <p>Dokumenty: Karierní řád</p> <p>The approach to education is to some extent determined by the personal setting of the employee, capacity utilization, financial resources, self-willingness and initiative, understanding of the superior. IEM organizes a</p>	<p>Návrh: Připravit analýzu vzdělávacích potřeb ve vazbě na proces hodnocení zaměstnanců. V roce 2021 nabídnout zaměstnancům širokou škálu kurzů měkkých dovedností.</p> <p>Proposal: Prepare an analysis of training needs in relation to the process of employee evaluation. In 2021, offer employees a wide range of soft skills courses.</p>

		<p>number of its own educational events, informs about events organized by the CAS, etc. There is a lack of evaluation of the effectiveness of educational events, analysis of educational needs, setting of career paths and individual educational plans.</p> <p>Documents: Career Rules</p>	
40. Supervision	+/-	<p>Studenti píšící své práce a noví zaměstnanci jsou postupně integrováni do činnosti ÚEM a adaptováni. Dohled nad nimi má vedoucí pracoviště nebo zkušenější kolega, který jim v tomto procesu pomáhá. Adaptační proces však není blíže popsán, v obtížnější situaci se ocitají zahraniční pracovníci vlivem jazykové bariéry a odlišných kulturních zvyklostí nebo postupů práce.</p> <p>Dokumenty: Pracovní řád, Organizační řád</p> <p>Students writing their work and new employees are gradually integrated into the activities of the IEM and adapted. They are supervised by the head of the workplace or a more experienced colleague who helps them in this process. However, the adaptation process is not described in more detail; foreign workers find themselves in a more difficult situation due to the language barrier and different cultural customs or work procedures.</p> <p>Documents: Working rules, Organizational rules</p>	<p>Návrh: Vytvoření směrnice Personální procesy vč. Adaptačního procesu.</p> <p>Nabídnout možnost vzdělávacích akcí pro supervizory – mentoring, koučing, vedení lidí. Každému novému zaměstnanci určit supervizora, který mu pomůže během adaptačního procesu.</p> <p>Proposal: Creation of a directive Personnel processes incl. Adaptation process.</p> <p>Offer the possibility of educational events for supervisors - mentoring, coaching, people management. Designate a supervisor for each new employee to assist him or her during the adaptation process.</p>