



HR Excellence in Research

AKČNÍ PLÁN



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

TEMPLATE 4: AKČNÍ PLÁN

Číslo případu: 2018CZ309843

Jméno organizace: Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR, v. v. i.

Kontakt: Dolejškova 2155/3, Praha 8, Česká Republika, 182 23

ODESLÁNO: 15/11/2018

1. INFORMACE O ORGANIZACI

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

ZAMĚŠTNANCI & STUDENTI	Při plném úvazku
<i>Vědci = zaměstnanci, držitelé stipendií, PhD. studenti, zaměstnaní na plný nebo částečný úvazek, zapojení do výzkumu</i>	175.37
<i>Z nichž jsou mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost)</i>	58.75
<i>Z nichž jsou externě financovaní (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)</i>	0
<i>Z nichž jsou ženy</i>	63.74
<i>Z nichž jsou zařazeni do R3 nebo R4 = vědci s vyšším stupněm autonomie, typicky hlavní řešitel nebo profesor</i>	93.19
<i>Z nichž jsou zařazeni do R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni</i>	29.95
<i>Z nichž jsou zařazeni do R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni</i>	52.23
<i>Celkový počet studentů (pokud je to relevantní)</i>	31.34
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně manažerských, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	221.37
VÝZKUMNÉ FINANCOVÁNÍ (údaje za poslední fiskální rok)	€
<i>Celkový roční rozpočet organizace</i>	10 269 000
<i>Roční přímé vládní financování organizace (určené pro výzkum)</i>	4 771 000
<i>Roční konkurenční financování ze státních zdrojů (určeno pro výzkum, získané v konkurenci s jinými organizacemi - včetně financování EU)</i>	4 435 000

Roční financování ze soukromých, nestátních zdrojů, určených pro výzkum	1 063 000
ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)	
<p>ÚFCH JH je centrem základního výzkumu ve fyzikální chemii. Kromě toho se aplikovaný výzkum provádí v několika oborech, včetně katalýzy a elektrochemie. ÚFCH JH se podílí na magisterském a postgraduálním vzdělávání a školení. V současné době zaměstnává 272 zaměstnanců (více než 221 zaměstnanců při plném úvazku). V současné době vzdělává 46 studentů zapsaných na spolupracujících univerzitách. Více než dvě třetiny pracovníků jsou výzkumní pracovníci; zbývající zaměstnanci poskytují technickou a administrativní podporu.</p> <p>ÚFCH JH publikuje přes 200 výzkumných prací ročně v impaktovaných mezinárodních časopisech. Výstupy výzkumu zahrnují také knihy, kapitoly, zprávy na vědeckých setkáních, patenty, software a užité vzory.</p>	

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.

Tématické rozdělení Charty a Kodexu	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY
Etické a odborné aspekty	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Zásady svobody výzkumu jsou v plném rozsahu respektovány, což potvrzuje výsledek konzultačního procesu zahrnujícího všechna vědecká oddělení. Je to proto, že ústav je součástí Akademie Věd České Republiky (AV ČR), přední národní výzkumné instituce, která zajišťuje etické a odborné aspekty výzkumu pro více než 8 000 výzkumných pracovníků. Zásady profesní odpovědnosti a přístupu, smluvních a zákonných povinností, odpovědnosti, řádných postupů v oblasti výzkumu a nediskriminace jsou z velké části splněny a všechny mezery jsou poměrně malé a dobře identifikovatelné. Výzkumní pracovníci na všech úrovních jsou velmi úspěšní při publikování vědeckých výsledků v mezinárodně uznávaných recenzovaných časopisech, čímž zajišťují vysoké standardy kvality výzkumu a jeho šíření ve světové vědecké komunitě a široké veřejnosti. Mezi ústavy a univerzitami v oblasti chemie je ÚFCH JH (Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR, v. v. i.) v popředí dle procenta článků publikovaných v nejlepších vědeckých časopisech (https://vedavyzkum.cz/blogy-a-rozhovory/daniel-m-nich/informace-z-dat-na-hromadě-vědecké-</p>

	<p>publikační-výkon). Současný systém hodnocení vědců ve stupních zařazení R2-R4 je založen na zásluhách a je kompatibilní s Chartou. Nediskriminace je zajištěna Českým zákoníkem práce.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>I když se od vědců očekává, že budou dodržovat uznávané etické postupy a základní etické principy podle Etického kodexu pro vědce AV ČR, neexistuje žádná institucionální kontrolní komise, která by schvalovala etickou stránku výzkumu lidských subjektů. Kromě toho se v současné době nerealizuje systematická výuka a školení vědců. Webová stránka ústavu a jeho interní stránky nejsou zcela transparentní a neposkytují vědcům dostatečné informace o etických a profesních aspektech. Pro zahraniční výzkumné pracovníky, kteří nerozumí českému jazyku, je obtížné seznámit se všemi dokumenty, právními předpisy a pravidly relevantními pro jejich etické a profesní závazky. V současné době neexistuje žádný vnitřní standard pro archivaci dat pro případné externí kontroly.</p>
Nábor a výběr	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Současný náborový proces často oslovuje kandidáty ze zahraničí. Ústav a všechna jeho oddělení výzkumu jsou atraktivní pro výzkumné pracovníky na vnitrostátní i mezinárodní úrovni kvůli jejich vynikajícímu úspěchu při získávání grantů na konkrétní vědecké projekty (obvykle v trvání až pět let). Zvláštní výběrová komise provádí výběrové řízení v souladu s Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Veškerá příslušná legislativa ČR je dodržována. Výběrová komise posoudí kandidáty na základě požadovaných výsledků a kvalifikací. Změny v časovém pořadí životopisů a přerušování kariéry nejsou penalizovány.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Postupy týkající se nábory výzkumných pracovníků nejsou formalizovány podle zásad Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R, otevřené, transparentní a zasloužené přijímání). ÚFCH JH proto musí vytvořit a zveřejnit OTM-R politiku spolu s pokyny. Publikování inzerátů na Euraxess je v současné době slabé a nevyužívá se v plném rozsahu. Kritéria výběru kandidátů jsou definována ad-hoc pro každou pozici samostatně. Neexistuje žádný systém, který by definoval kritéria pro přijetí a nebyla zavedena žádná podpora pro znevýhodněné skupiny. Popis pracovních podmínek a vyhlídky profesního rozvoje v inzerátech často chybí. Kromě toho je čas mezi inzerátem a termínem podání žádosti často omezen. Výběrový proces není formalizován a spoléhá se na zkušenosti a kompetence jednotlivých členů výboru.</p>

<p>Pracovní podmínky a sociální zabezpečení</p>	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Pracovní podmínky jsou zaručeny dodržováním české legislativy a Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Jsou také upraveny Kolektivní smlouvou odborové organizace ústavu. Konzultacemi ve všech vědeckých odděleních se ukázalo, že výzkumní pracovníci jsou vnímáni jako uznávaní odborníci a je s nimi zacházeno odpovídajícím způsobem. Zatímco smlouvy se většinou podepisují formálně na pět let, vědci placeni z institucionálních prostředků mají stabilní zaměstnání. Genderová rovnováha mezi vědci mladšími 35 let je již zavedena. Spoluautorství je vnímáno pozitivně. Při hodnocení výzkumných pracovníků a procesu konzultací bylo zjištěno, že vědci jsou uznáni jako spoluautoři. Výuka je považována za důležitou součást vědecké práce, avšak vědci obvykle vyučují na místních univerzitách na základě samostatných smluv.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Vědci placení z grantů nemají stabilní zaměstnání. Byly zjištěny problémy týkající se zahraničních pracovníků, kteří nemluví česky, neboť zdravotní a bezpečnostní předpisy jsou k dispozici pouze v českém jazyce. Navíc komunikace s administrativní podporou je často omezena pouze na češtinu. Rozdíl je patrný v genderové rovnováze mezi vedoucími oddělení a vrcholovým managementem. V rozhodovacích orgánech (výbory a komise) dochází k nedostatečné reprezentaci žen. V oblasti profesního rozvoje chybí transparentní schéma každoročního hodnocení a zhodnocení kariéry. Přístup k poradenství v oblasti kariéry je pouze ad hoc a neexistuje formální systém. V současné době neexistují žádné specifické postupy pro stížnosti a odvolání definované interně a platí obecné právní předpisy. Nezávislý ombudsman není jmenován.</p>
<p>Školení a rozvoj</p>	<p>SILNÉ STRÁNKY</p> <p>Konzultacemi bylo zjištěno, že vedení studentů a postdoktorandů je na vysoké vědecké úrovni, jelikož školitelé obvykle školí menší počet studentů než na univerzitách, a tak se mohou plně soustředit na vědecký rozvoj. Studijní programy na přidružených univerzitách již zajišťují, aby byl každému studentu přidělen kvalifikovaný školitel. Vedle mnoha vědeckých akcí ústavu, které jsou dostupné studentům, pořádá ústav každoroční studentský seminář. Na tomto semináři se studenti magisterského a doktorského studia prezentují ve formátu vědeckých setkání a získávají tak zpětnou vazbu od širší výzkumné komunity. Studentům, kteří jsou součástí mezinárodních projektů (International Training Networks), jsou již vedeny záznamy o kariérních plánech.</p> <p>SLABÉ STRÁNKY</p> <p>Studenti a postdoktorandi, kteří nejsou financováni z projektů Evropské Komise, nemají vždy k dispozici záznamy o svých</p>

kariérních plánech. Jejich výkon je monitorován pouze přidruženými univerzitami jako součást jejich individuálního studijního plánu. Nebyl vytvořen žádný mentoringový plán. Přístup ke školení o základních vědeckých kompetencích, řízení projektů a hodnocení návrhů grantů, manažerských dovedností a obecných otázek rozvoje kariéry je omezen.

3. OPATŘENÍ

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

Uvedte prosím odkaz na webové stránky věnované HR strategii:

<http://web.jh-inst.cas.cz/cs/human-resources-strategy-for-researchers>

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:

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
<i>I Etické a profesionální aspekty - volný text - 100 slov max.</i>					
1	Zřídit výbor pro etiku výzkumu zahrnující lidské subjekty.	(2) Etické zásady	4Q 2018	ředitel	I1.1. Rozhodnutí ředitele o zřízení výboru pro etiku výzkumu zahrnujícího lidské subjekty. I1.2. Začlenění tohoto výboru do organizační struktury. T1. Informovat vědce.
2	Zvolit výbor pro etiku vědecké práce. Předsedou tohoto výboru bude ombudsman.	(2) Etické zásady	4Q 2019 4Q 2019	ředitel	I2.1. Rozhodnutí ředitele o jmenování ombudsmana a etického výboru (zahrnující i OTM-R stížnosti). I2.2. Zabudovat tento výbor do organizační struktury ústavu. T2. Informovat vědce.

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
3	Vytvořit Informační balíček a příručku (WIPM) v českém a anglickém jazyce.	(3) Profesní odpovědnost (4) Profesní přístup	3Q 2019 1Q 2021	HR oddělení	I3.1. První verze českého WIPM - Dokument (brožura), online web link. I3.2. První verze anglického WIPM - Dokument (brožura). T3.1. Noví zaměstnanci získají všechny užitečné informace v jedné brožuře. T3.2. Informovat vědce o WIPM.
4	Sledovat spokojenost zahraničních i českých výzkumníků s nově nasmlouvaným lékařem.	(5) Smluvní a zákonné povinnosti	1Q 2019 4Q ročně	HR oddělení	I4.1. Dotazník spokojenosti. I4.2. Vyhodnocení spokojenosti. T4. Zahraniční výzkumní pracovníci dodržují národní předpisy bez zbytečných obtíží.
5	Vytvořit nové webové stránky	(5) Smluvní a zákonné povinnosti	1Q 2019 Průběžně 1Q 2019	Kolegium ředitele	I5.1. První verze webových stránek v češtině i. Web link. I5.2. Denní update obsahu. I5.3. Zpětné vazby pro psaní názorů nebo otázek na webových stránkách. T5.1. Zvýšení viditelnosti HR politiky na ÚFCH JH. T5.2. Zjednodušit dostupnost informací pro výzkumné pracovníky ústavů. T5.3. Zlepšit transparentnost ústavu tím, že veřejnosti zpřístupní vybrané dokumenty o organizační struktuře a OTM-R. T5.4. Umožnit skupině redaktorů bezproblémově aktualizovat obsah informací. T5.5. Vytvořit systém zpětné vazby pro zaměstnance.
6	Přeložit všechny důležité dokumenty do angličtiny či češtiny.	(5) Smluvní a zákonné povinnosti (7) Řádné postupy v oblasti výzkumu (8) Šíření a využívání výsledků	1Q 2019 1Q 2020 1Q 2021 2Q 2022	Kolegium ředitele	I6.1. Stanovení priorit dokumentů k překladu (seznam textů). I6.2. Překlad nezbytných dokumentů (web link). I6.3. Překlad dalších dokumentů (web link). I6.4. Anglická verze výroční zprávy. T6. Umožnit cizincům i českům přístup k informacím.
7	Umístit všechny důležité dokumenty na webové stránky.	(3) Profesní odpovědnost (4) Profesní přístup (5) Smluvní a zákonné povinnosti (6) Odpovědnost	2Q 2019 4Q 2020	Kolegium ředitele HR oddělení	I7.1. Přehled dokumentů pro veřejné a interní webové stránky (zpráva). I7.2. Publikování veřejně přístupných dokumentů (Web link). T7. Informovat zaměstnance o dostupnosti dokumentů na nové webové stránce.

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
8	Zavést vnitřní normy pro archivační údaje pro externí kontrolu. Akademická rada AV ČR diskutuje o Open Access a European Open Science Cloud (EOSC). ÚFCH JH musí dodržovat pravidla AV ČR a čekat na její doporučení.	(6) Odpovědnost	4Q 2020 4Q 2021	Kolegium ředitele	I8.1. Směrnice o archivování dat (dokument, web link) I8.2. Přezkoumání významu EOSC pro výzkum v ústavu (zpráva). T8.1. Usnadnění využívání Open Access výzkumnými pracovníky. T8.2 Zajistit, aby úložiště dat byla k dispozici výzkumným pracovníkům prostřednictvím přístupu EduID (https://www.cesnet.cz/?lang=en).
9	Vytvoření e-learningu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany.	(7) Řádné postupy v oblasti výzkumu	1Q 2021	Administrativní oddělení	I9. E-learningové školení (certifikát). T9. Certifikovatelné školení o bezpečnosti a ochraně zdraví všech zaměstnanců včetně výzkumných pracovníků.
10	Vytvořit databázi projektů 1. Jmenovat projektovou skupinu (grantové oddělení). 2. Stanovit jasná pravidla pro projektovou skupinu a výzkumníky.	(8) Šíření a využívání výsledků	1Q 2019 3Q 2019 4Q 2019	Kolegium ředitele	I10.1. Interní databáze projektů. I10.2. Jmenování projektové skupiny odpovědné za aktualizaci výstupů projektu. I10.3. Rozhodnutí ředitele – Pravidla projektové databáze. T10.1. Informovat vědce o projektové databázi. T10.2. Usnadnit šíření výsledků výzkumu.
11	Přizpůsobit vztahy s veřejností a zlepšit informovanost studentů.	(9) Veřejný závazek	1Q 2019 Průběžně	Kolegium ředitele	I11.1. Pravidelná tisková zpráva (web link). I11.2. Roční zhodnocení veřejného zpravodajství (mediální zpráva ve výroční zprávě). T11. Zlepšit veřejné vnímání ústavu prostřednictvím vědecké komunikace.
12	Zlepšit bilingvní prostředí pro výzkumníky - kurzy angličtiny pro personální a ekonomické oddělení.	(10) Nediskriminace	4Q 2018	Zástupce ředitele pro ekonomiku a technickou	I12. Organizace kurzů angličtiny pro příslušné osoby. T12. Vytvoření lepších pracovních a přátelštějších podmínek pro cizince.
13	Zjednodušit postup atestací; minimalizovat administrativní zátěž. Zlepšit kritéria pro hodnocení výzkumných pracovníků. Vytvořit evaluační manuál pro výzkumníky a vedoucí oddělení. Vytvořit manuál pro atestační komisi.	(11) Systém hodnocení	3Q 2018 2Q 2019 2Q 2019 4Q 2019	Ředitel/Zástupce ředitele pro vědu	I13.1. Dokument – Metodologie atestací. I13.2. Manuál pro vědce a vedoucí oddělení. I13.3. Manuál pro atestační komisi. I13.4. Jmenovací dekret mezinárodního poradního sboru. T13. Stanovit jasná a transparentní pravidla pro hodnocení výzkumných pracovníků s přínosem Mezinárodního poradního sboru.
II Nábor a výběr					

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
14	Připravit šablony založené na OTM-R pro inzerování.	(12) Nábor	2Q 2019	HR oddělení	I14. Templáty pro každou "R" pozici. T14. Zjednodušit práci výzkumných pracovníků a sjednotit formu inzerátů s otevřenými a transparentními vlastnostmi.
15	Zavést jasná pravidla pro nábor zaměstnanců v souvislosti s Kodexem.	(13) Nábor (Kodex)	4Q 2019	HR oddělení	I15. Návod k náboru. T15. Zavést otevřený, efektivní, transparentní, podpůrný a mezinárodně srovnatelný postup náboru.
16	Využít široké spektrum inzertních medií, abychom oslovili široké spektrum výzkumných pracovníků.	(14) Výběr (Kodex)	4Q 2021	Kolegium ředitele HR oddělení	I16. Počet volných pracovních míst zveřejněných na Euraxess a dalších médiích. T16. Oslovit širší škálu vědců.
17	Vyškolit všechny příslušné osoby o principech přijímání a výběru na základě OTM-R politiky.	(15) Transparentnost (Kodex) (16) Hodnocení zásluh (Kodex) (17) Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex)	1Q 2019 1Q 2020 Průběžně	Kolegium ředitele	I17.1. Počáteční OTM-R školení. I17.2. Metodologie následného školení pro relevantní pracovníky. I17.3. Pravidelné OTM-R školení. T17. Počet proškolených lidí.
18	Rozšířit informace o uznávání zahraničních kvalifikací mezi výzkumníky a umístit je na webovou stránku ÚFCH JH.	(19) Uznávání kvalifikace (Kodex)	4Q 2019	Kolegium ředitele	I18. Web link. T18. Zvýšit úroveň znalostí o uznávání zahraničních kvalifikací mezi výzkumnými pracovníky.
III Pracovní podmínky a sociální zabezpečení					
19	WIPM: 1. Ochranné pomůcky. 2. Jasná pravidla pro stížnosti a odvolání.	(23) Výzkumné prostředí (34) Stížnosti a odvolání	3Q 2019 1Q 2021 Poté průběžně	HR oddělení	Viz. navržená akce č. 3. I19.1. První verze českého WIPM - Dokument (brožura), online web link. I19.2. První verze anglického WIPM - Dokument (brožura). T19.1. Noví zaměstnanci získají informace o bezpečnostním vybavení a pravidlech pro stížnosti a odvolání. T19.2. Pomáhat všem zaměstnancům v případě potřeby transparentně řešit jejich problémy.
20	Přeložit všechny důležité směrnice o bezpečnosti práce a ochrany do anglického jazyka a umístit je viditelně na stránky ústavu.	(23) Výzkumné prostředí	3Q 2020	Kolegium ředitele HR oddělení	Viz navržená akce č. 6 and 7. I20. Web link.

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
21	Definovat jasná pravidla pro studium a dlouhodobé dovolené (sabbatical leave).	(24) Pracovní podmínky	2Q 2021	Kolegium ředitele	I21. Rozhodnutí ředitele o pravidlech dlouhodobé dovolené. T21. Stanovit jasná a transparentní pravidla a informovat výzkumné pracovníky.
22	Přenést zbývající papírovou agendu do elektronického formuláře, aby se minimalizovala administrativní zátěž (dovolenky, ukončení smluv, inventura).	(24) Pracovní podmínky	2Q 2020 3Q 2021	Kolegium ředitele HR oddělení	I22.1. Žádost o dovolenou na intranetu. I22.1 Žádost o ukončení pracovní poměru a inventura pomocí intranetu. T22. Minimalizovat přetížení vědců papírovou agendou.
23	Prozkoumat možnosti dalšího zlepšení stability pracovních podmínek prostřednictvím diskuse s odborovou organizací ÚFCH JH.	(25) Stabilita a stálost zaměstnání	3Q 2021	Kolegium ředitele	I23. Zpráva o analýze možné stability a trvání zaměstnání. T23. Zlepšení stability pracovních podmínek.
24	Najít způsob, jak zvýšit platy, aby byly konkurenceschopné na českém trhu práce, se zvláštním důrazem na studenty.	(26) Financování a mzdy	1Q 2021	Kolegium ředitele	I24. Zpráva o využití institucionálního a projektového financování z hlediska úrovně platů. T24. Platy na konkurenční úrovni jak pro současné zaměstnance, tak pro rekruty, včetně doktorandů.
25	Zlepšit podmínky pro rodiče - usnadnit kombinaci rodiny a práce.	(27) Rovnováha mezi pohlavími	3Q 2021	Kolegium ředitele	I25. Zpráva o aktuální situaci a podmínkách pro rodiče. T25.1. Usnadnit rodičům pracovat na částečný úvazek, umožnit práci z domova. T25.2. Informovat rodiče o volných místech v mateřských školách.
26	Zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích orgánech.	(27) Rovnováha mezi pohlavími	3Q 2021	Kolegium ředitele	I26. Zpráva o zastoupení žen ve funkcích rozhodovacích orgánů. T26.1. Zvýšit počet žen v institucionálních komisích na nejméně 20% pro nadcházející funkční období. T26.2. Vytvořit podmínky pro zvýšení počtu žen v rozhodovacích orgánech na nadcházející pětileté volební období, v letech 2022-2026, v Kolegiu ředitele a Radě instituce.

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
27	Vypracovat schéma pravidelných atestací vědců a poskytovat kariérové poradenství. Specifikovat a implementovat kariérní poradenskou službu do mentoringového systému (viz (35)).	(28) Rozvoj kariéry (30) Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	4Q 2020 2Q 2021	Kolegium ředitele	I27.1. Šablony umožňující pravidelné atestace výzkumných pracovníků a kariérní poradenství. I27.2. Interní směrnice o plánech osobního profesního rozvoje pro výzkumné pracovníky, včetně šablon. T27.1. Navrhnout schéma pro roční hodnocení výkonu výzkumných pracovníků a kariérního poradenství.
28	Definovat pravidla a postupy usnadňující mobilitu výzkumných pracovníků. Informovat o grantech MSCA a dalších mobilitních projektů mezi výzkumnými pracovníky.	(29) Hodnota mobility	3Q 2020	Kolegium ředitele	I28. Interní směrnice o pravidlech a postupech usnadňujících mobilitu výzkumných pracovníků. T28.1. Navrhnout postup a pravidla týkající se mobility výzkumných pracovníků. T28.2. Vypracovat postup, jakým budou vědci informováni.
29	Aktualizovat dokumenty týkající se práv duševního vlastnictví s ohledem na nové vnitřní předpisy CAS (KAV-2357 / SAR / 2018 - 03/2018 vnitřní směrnice CAS).	(31) Práva duševního vlastnictví	1Q 2020	Kolegium ředitele	I29. Směrnice o duševním vlastnictví.
30	Vyškolit Skupinu pro duševní vlastnictví (IPR) a všech příslušných výzkumných pracovníků.	(31) Práva duševního vlastnictví	1Q 2020 3Q 2021	Kolegium ředitele	I30.1. Školení Skupiny pro duševní vlastnictví. I30.2. Školení všech příslušných pracovníků v oblasti duševního vlastnictví. T30. Skupina pro duševní vlastnictví se zaměří na nové přístupy v oblasti práv duševního vlastnictví, shromáždí nové informace a informuje vědce.
31	Připravit Pokyny pro autorství odborných nebo vědeckých publikací	(32) Spoluautorství	3Q 2019 3Q 2019	Kolegium ředitele	I31.1. Dokument – Pokyny pro autorství odborných nebo vědeckých publikací. I31.2. Web link. Umístění dokumentu na webových stránkách. T31. Rozšířit informace o spoluautorství mezi výzkumníky.
32	Jmenování ombudsmana.	(34) Stížnosti a odvolání	4Q 2019	ředitel	I32. Interní směrnice o jmenování ombudsmana. Viz. akce č. 2.
33	Prozkoumat možnosti účasti studentů a pracovníků bez PhD v rozhodovacích orgánech.	(35) Účast v rozhodovacích subjektech	3Q 2021 2Q 2022	Kolegium ředitele	I33.1 Diskusní fórum usnadňující účast všech vědců. I33.2 Zpráva o možnosti účasti studentů a pracovníků bez PhD v rozhodovacích orgánech. T33. Zahájit konzultace s AV ČR o účasti studentů v rozhodovacím orgánu shromáždění zaměstnanců ústavu.
IV Školení a rozvoj					

č.	Navržené AKCE	GAP Princip (y)	Načasování (přinejmenším čtvrtletí / semestr roku)	Odpovědnost	Ukazatel (é) / Cíl (e)
34	Vytvořit osobní plán rozvoje kariéry jako součást programu pravidelného výkonu výzkumu a kariérního poradenství.	(36) Vztahy s dohlížejícími osobami	2Q 2021	Kolegium ředitele	Viz. akce č. 27. I34.1. Interní směrnice o plánech osobního profesního rozvoje pro výzkumné pracovníky, včetně šablony. T34.1. Formalizovat zpětnou vazbu mezi nadřízenými a vědci pod dohledem. T34.2. Implementovat formulář do ročních povinností vedoucích.
35	Definovat a implementovat mentoringový systém.	(37) Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	2Q ročně 1Q 2021	Zástupce ředitele pro vzdělávání	I35.1. Skupinový mentoring ve formě semináře studentů. I35.2. Seznam mentorů. T35.1. Zajistit přístup ke skupinovému mentoringu všem studentům. T35.2. Zajistit individuální mentoring studentům.
36	Vytvořit vzdělávací programy a příručky pro vědce.	(38) Nepřetržitý profesní rozvoj (39) Přístup k odbornému poradenství	Průběžně	Kolegium ředitele	I36. Školení v oblastech odborného rozvoje a kompetencí. T36. Zpřístupnit školení všem vědcům.

Zavedení otevřené politiky přijímání zaměstnanců je klíčovým prvkem HRS4R strategie. Uvedte prosím, jak vaše organizace bude používat OTM-R a jak hodláte implementovat/zavádět zásady OTM-R.

Současná politika ÚFCH JH pro nábor výzkumných pracovníků se řídí jak vnitrostátními právními předpisy (Zákoník práce, č. 262/2006 Sb.), tak i Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků Akademie věd ČR (XXXIII. zasedání Akademického sněmu, 16. prosince 2008), které jsou v souladu s hlavními principy Charty a Kodexu. Zatímco tato politika, vytvořená před 10 lety, usnadnila přijímání výzkumných pracovníků všech profesních profilů v souladu se zákonem, výslovně nepokrývala většinu položek uvedených v kontrolním seznamu poskytovaném jako součást „OTM-R Toolkit“. GAP Analýza ukázala, že je nezbytné zavést úplnou institucionální OTM-R politiku založenou na třech fázích procesu náboru uvedených v „OTM-R Toolkit“.

Proto navrhujeme provést následující akce (plánované načasování a cílové ukazatele jsou uvedeny v závorkách):

- i. Definovat a publikovat online verzi zásad OTM-R politiky v souladu s politikami, které by přilákaly podprezentované skupiny a zajistily atraktivní pracovní podmínky pro výzkumníky (4Q 2019; webový odkaz).
- ii. Napsat interní příručku týkající se jasných OTM-R postupů pro všechny typy pozic včetně všech prvků v souladu s OTM-R politikou. Tato příručka bude obsahovat také šablony Euraxess a šablony v českém jazyce s odkazy na všechny prvky uvedené v části 4.4.1 „OTM-R Toolkit“ (4Q 2019; dokument "OTM-

R guideline" včetně šablon - distribuovaný všem výzkumníkům).

- iii.* Navrhnout plán pravidelného výcvikového programu OTM-R pro naše zaměstnance (1Q 2019; Podporovat vědce v tomto typu školení).
- iv.* Prozkoumat možnosti využití nástrojů elektronického náboru (2Q 2020, rozhodnutí o rozsahu využívání elektronických nástrojů).
- v.* Zavést systém kontroly OTM-R kvality a prostředky k monitorování toho, zda jsou daní výzkumní pracovníci nejvhodnější pro daný typ pozice (3Q 2020, pak kontinuální; správně naplánované kontrolní a monitorovací mechanismy).
- vi.* Ujistit se, že všechny inzeráty jsou zveřejňovány vždy na webových stránkách Euraxess a také na jiných pracovních portálech, které oslovují výzkumné pracovníky ze zahraničí a širší publikum (4Q 2020. Písemné pokyny "OTM-R guideline" se stávají závaznými).
- vii.* Navrhnout nástroje elektronického náboru, které minimalizují administrativní zátěž pro uchazeče (2Q 2021, nástroje pro nábor zaměstnanců).
- viii.* Formulovat kritéria pro jmenování výběrové komise založené na vyváženém zastoupení mužů a žen a zahrnujícího mezinárodního experta (3Q 2021; vnitřní směrnice: nejméně 20% žen a vždy externí odborník).
- ix.* Vydat pokyny pro výběrovou komisi, které budou pomáhat s posouzením zásluh ve výběru nejlepšího kandidáta (4Q 2019; „OTM-R guidelines“).
- x.* Vydat pokyny pro výběr, včetně mechanismu zpětné vazby pro respondenty a zajistit, aby všichni žadatelé byli na konci výběrového řízení informováni (4Q 2019; Písemné pokyny „směrnice OTM-R“).
- xi.* Vytvořit veřejný a transparentní mechanismus pro podávání stížností (4Q 2019; Mechanismus stížností/webový odkaz, viz. akce č. 2 v seznamu HRS4R).

Do začátku bude implementován systém dohlížející na pokrok v těchto cílech (tj. i až xi.) OTM-R politiky (1Q 2019). Implementační koordinátor bude podávat čtvrtletní zprávu řídicímu výboru (Steering committee) a monitorovacímu výboru (Monitoring committee). Implementační skupina bude jednat o jednotlivých činnostech v úzké spolupráci s ředitelem, Kolegiem ředitele a HR oddělením. Monitorovací mechanismus bude vycházet z čtvrtletního hodnocení dosažených cílových ukazatelů.

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:

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Na základě GAP analýzy a diskuzí se zástupci výzkumných pracovníků a administrativních pracovníků budeme především realizovat 36 výše uvedených akcí a uvedené nedostatky v OTM-R politice podle navrhovaného čtvrtletního časového harmonogramu.

Cíle, kterými chceme splnit naplánované akce, lze shrnout takto:

1. Jmenovat Výbor pro etiku výzkumu zahrnující lidské subjekty a výbor pro etiku vědecké práce včetně ombudsmana.
2. Napsat WIPM.
3. Vytvořit novou transparentní a přehlednou webovou stránku včetně mechanismu podání stížností a odvolání. Základní dokumenty budou k dispozici v českém a anglickém jazyce on-line, některé z nich musí být přeloženy. Bude připravena databáze mezinárodních projektů. Na webové stránce bude možnost poskytnutí zpětné vazby s návrhy na zlepšení nebo dalších nápadů.
4. Rozvíjet plán školení pro výzkumné pracovníky a administrativní pracovníky, aby se zajistilo zvýšení jejich vědeckých a manažerských dovedností. Zlepšit bilingvní zázemí pro vědce v oblasti výcviku administrativních pracovníků v kurzech angličtiny.
5. Zlepšit postup hodnocení výzkumných pracovníků.
6. Připravit nebo aktualizovat různé písemné předpisy a pokyny (interní standardy pro archivaci dat pro externí kontrolu, práva duševního vlastnictví, pokyny pro autorství odborných a vědeckých publikací, pravidla pro studium a dlouhodobých dovolených, mobilita výzkumných pracovníků, výkonnost výzkumných pracovníků a kariérní poradenství, osobní plán rozvoje kariéry a systém mentoringu, zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích orgánech).
7. Analyzovat možnosti zvýšení platů, podmínky pro rodiče, stabilitu zaměstnanosti a účast studentů v rozhodovacích orgánech.
8. Vypracovat OTM-R politiku ÚFCH JH.

Aby bylo zajištěno, že ÚFCH JH bude uplatňovat zásady C&C s cílem zvýšit atraktivnost výzkumných pracovníků, kteří hledají nového zaměstnavatele nebo hostitele výzkumného projektu, bude založen řídicí, implementační a monitorovací výbor. Budou iniciovat, řídit a sledovat akce uvedené v tomto akčním plánu, které jsou na základě GAP analýzy identifikovány jako nezbytné. Výzkumní pracovníci včetně všech zúčastněných skupin budou informováni a

zahrnutí do konzultačního procesu.

Akční plán je vypracován na období čtyř let od 4. čtvrtletí 2018 do 3. čtvrtletí roku 2022 v souladu s projektem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci projektů č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006251 (míra spolufinancování EU: 75,90%, 2018-2022). Cílem tohoto projektu je pomoci s implementací C&C. Akční plán bude přehodnocen po dvou letech (čtvrtletí 2020, průběžné hodnocení) a bude jej možná nutné modifikovat v souladu s Chartou a Kodexem, aby se prokázalo, že ÚFCH JH podporuje výzkumné pracovníky.

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

Kontrolní seznam	* Podrobný popis a řádné odůvodnění
Jak bude implementační výbor a/nebo řídicí výbor pravidelně kontrolovat pokrok?	<p>Do konce kalendářního roku 2018 budou zřízeny tyto výbory, aby se zajistilo plnění tohoto akčního plánu:</p> <ul style="list-style-type: none">- Řídicí výbor včetně ředitele a vedení ústavu (se stejným složením jako řídicí výbor podílející se na počáteční GAP analýze, tj. za účasti ředitele a zástupců ředitele pro vědu, ekonomiku a vzdělávání). Řídicí výbor se bude scházet nejméně dvakrát ročně na pravidelných schůzkách a bude dostávat čtvrtletní zprávy pro schválení per rollam. <p>Bude dohlížet na celý proces, sledovat plnění povinností a rozhodovat nebo vydávat připomínky ke konkrétním akcím.</p> <ul style="list-style-type: none">- Implementační skupina zahrnující administrátory, řešitele se zkušenostmi v evropských projektech, zástupců HR oddělení a Kolegium ředitele. <p>Bude jmenován implementační koordinátor, který bude spojovacím článkem mezi implementační skupinou a řídicího výboru a bude zajišťovat řádnou komunikaci mezi jednotlivými jednotkami. Implementační skupina se bude scházet na začátku každého čtvrtletí a bude čtvrtletně zpracovávat agendu plánovanou v tomto akčním plánu.</p> <ul style="list-style-type: none">- Dále bude zřízen monitorovací výbor, který bude kontrolovat včasné plnění plánovaných opatření. Tento výbor včetně zástupců všech zúčastněných stran se bude scházet na konci každého čtvrtletí. <p>Na začátku každého roku (počínaje 1. čtvrtletím roku 2020) představí řídicí výbor přehled o pokroku v</p>

	HRS4R strategii všem zaměstnancům spolu s výhledem na další rok.
Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, vaše hlavní zainteresované strany, do procesu změn?	<p>Výzkumná komunita bude zapojena do konzultačního procesu každého nařízení, dokumentu nebo pokynů vyplývajících z tohoto akčního plánu předtím, než bude jeho konečná verze publikována.</p> <p>Implementační koordinátor bude zpracovávat připomínky a zpětnou vazbu. Zástupci zainteresovaných stran budou formálně zapojeni do monitorovacího výboru.</p> <p>Zasedání monitorovacího výboru budou otevřena všem členům výzkumné, administrativní nebo technické komunity ústavu a bude se skládat za zástupců všech zúčastněných skupin.</p>
Jak budete postupovat s propojením ústavní politiky s HRS4R? Ujistěte se, že HRS4R je uznáván ve výzkumné strategii organizace jako zastřešující HR politika.	<p>Skutečnost, že ÚFCH JH žádá o ocenění HR Excellence in Research, ukazuje skutečný závazek zásad Charty a Kodexu. Složení řídicího výboru (vrcholový management ÚFCH JH) zaručuje, že HRS4R strategie bude zahrnuta do výzkumné ústavní strategie formulované ředitelem a Radou ústavu. Účast nejméně jednoho člena řídicího výboru na schůzích implementačního výboru zajistí propojení řídicího a monitorovacího výboru.</p> <p>Důležité je, že implementace zásad Charty a Kodexu ze strany ÚFCH JH finančně podporuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci projektu č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006251 (spolufinancování EU: 75,90%, 2018 - 2022).</p>
Jak se ujistíte, že navrhovaná opatření jsou prováděna?	<p>Řídicí výbor včetně ředitele má dostatečnou pravomoc k implementování navrhovaných akcí připravených implementačním výborem, který se bude scházet čtvrtletně (od 1Q/2019 a dále) s cílem ověřit stav provádění akcí na základě zpráv.</p> <p>Implementační výbor bude sledovat akce prostřednictvím pravidelných schůzí a v souladu s navrhovaným harmonogramem.</p>
Jak budete sledovat průběh (časová osa)?	<p>Implementační skupina podá čtvrtletně monitorovacímu výboru a řídicímu výboru prostřednictvím implementačního koordinátora zprávu o pokroku při provádění akcí a o plánovaných akcích na nadcházející období.</p> <p>Každého půl roku je ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy České republiky předávána samostatná zpráva za účelem monitorování projektu.</p> <p>Monitorovací výbor zkontroluje provedené akce s časovým rozvrhem navrženém v tomto akčním plánu.</p>

	Jakékoli nesrovnalosti budou projednány s řídicím výborem.
Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?	Individuální akce provedené v ústavu k řešení slabých nebo silných stránek identifikovaných v GAP analýze budou měřeny na základě ukazatelů I1 až I36 uvedených v tabulce. Jednotlivé akce založené na nedostatcích zjištěných v OTM-R zásadách budou sledovány odděleně včetně speciálního procesu kontroly kvality.

Další připomínky / připomínky k navrhovanému procesu implementace:

<p>HRS4R implementace bude probíhat v součinnosti s projekty Mobilita (financovanými z MŠMT, evropských strukturálních a investičních fondů, operačním programem pro výzkum, vývoj a vzdělávání) a několika projektů financovaných z prostředků ES (H2020), které budou mít přínos z dodržování zásad Charty a Kodexu. Za zmínku stojí Innovative Training Networks Marie Skłodowska Curie (ITN, IMPACT a ELCoREL), grant Evropské výzkumné rady (ERC) a ERA Chair projekt (Heyrovský Chair). Ústav nedávno získal ERA Chair projekt, který bude zahájen v 1. čtvrtletí roku 2019. Cíle tohoto projektu jsou v souladu s HRS4R strategií – zvyšovat standardy a přitahovat více špičkových vědců (doloženo uplatňováním OTM-R principů a širším využitím inzerování na Euraxess).</p> <p>Implementační proces bude garantován Řídicím výborem, bude dohlížen prostřednictvím monitorovací skupiny a řízen implementační skupinou. Tyto výbory budou spolupracovat prostřednictvím implementačního koordinátora.</p> <p>Pozitivní účinky zahájení HRS4R strategie se již začaly objevovat. GAP analýza skutečně odhalila několik oblastí, které je třeba zdokonalit kvůli zajištění lepších podmínek pro vědce. Některá opatření již byla zahájena (optimalizace postupů atestací, kurzy angličtiny pro zaměstnance a některá školení).</p>
--