

GAP analýza Fakulty elektrotechnické ZČU - analýza stavu plnění Charty a Kodexu (říjen 2018)

Princip	Hodnocení plnění Ano plně (+) / Ano převážně (+/-) / Ano částečně (-/+) / Ne (-)	V případě hodnocení -, -/+, or +/-, uveďte prosím aktuální „gap“ (odchylku) mezi principem a stávajícími praktikami v organizaci. Pokud je relevantní, uveďte prosím seznam národní legislativy nebo organizačních pravidel, které brání implementaci.	Již provedené aktivity a/nebo návrhy na zlepšení
Etické a profesionální aspekty			
<p>1. Svoboda výzkumu</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy.</p> <p>Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v</p>	+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Svoboda výzkumu je zakotvena v zákonu o vysokých školách v aktuálním znění 137/2016 Sb. (viz §4 - akademické svobody a akademická práva). Dalším důležitým dokumentem je Etický rámec výzkumu, který jako své usnesení schválila vláda České republiky, a který obsahuje specifika výzkumného pracovníka.</p> <p>Svoboda výzkumu je v obecné rovině zaručena ve Statutu ZČU (viz preambule statutu, článek 3: Předmět činnosti ZČU a část VIII: vymezení práv a povinností akademických pracovníků a dalších zaměstnanců ZČU). Svoboda myšlení a bádání je zakotvena i v Etickém kodexu ZČU (viz část II. Obecné zásady). Působnost Etického kodexu ZČU se vztahuje na akademické pracovníky ZČU, na vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky se vztahuje přiměřeně.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut ZČU v Plzni • Etický kodex <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut FEL • Organizační řád ZČU, FEL • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách (zákon č. 137/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/ 1998 Sb. o vysokých školách) • Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005

<p>průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.</p>		<p>Statut FEL definuje akademického pracovníka a tvůrčí volno ve Statutu FEL.</p> <p>Kromě univerzitně platných směrnic se na FEL / RICE uplatňují další interní směrnice. Na FEL se zpracovávají pracovní náplně konkrétních pracovníků, které tvoří přílohu pracovní smlouvy spolu se mzdovým výměrem. Každý pracovník je před nástupem seznámen se svou pracovní náplní, která je souladem vzájemných požadavků a představ zaměstnavatele a zaměstnance.</p> <p>RICE je organizačně rozdělena na výzkumnou a administrativní část, které jsou samostatně řízeny (viz Organizační řád FEL / RICE). Administrativní tým podporuje výzkumné týmy, které se tak mohou plně věnovat výzkumným projektům bez vyřizování časově náročné související administrativní agendy. Výzkumné týmy RICE vyvíjejí inovativní prototypy, se kterými úspěšně reprezentují ZČU na mezinárodním poli a spolupracují s průmyslovou sférou za účelem uvedení výsledků výzkumu do praxe.</p> <p>Z provedeného průzkumu považuje téměř 90% zaměstnanců výzkumnou činnost na FEL / ZČU za dostatečně svobodnou.</p>	
<p>2. Etické zásady</p> <p>Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.</p>	<p>-/+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Vláda České republiky usnesením č. 1005 ze dne 17. srpna 2005 přijala návrh Etického rámce výzkumu, který stručně a jasně shrnuje etické zásady výzkumné a vývojové činnosti. Usnesení vlády doporučuje vysokým školám, aby s využitím Etického rámce vypracovaly nebo aktualizovaly své vlastní etické kodexy výzkumu. ZČU v souladu s Etickým rámcem výzkumu zpracovala Etický kodex ZČU, který byl souhlasně projednán v kolegiu rektora dne 18. září 2013.</p> <p>GAP ZČU:</p> <p>Etický kodex ZČU se však nevztahuje přímo na výzkumné pracovníky a není pro pracovníky závazný. Na ZČU také nejsou plně zavedeny podpůrné mechanismy pro rozpoznání a následné řešení případných</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etický kodex ZČU <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Dokončit aktualizaci Etického kodexu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU plně zohlednil specifika VaV činnosti a stanovil základní pravidla, kterými se má řídit pracovník vědy či výzkumu v oblasti základní vědecké činnosti, v oblasti autorské a publikační a ve spolupráci s průmyslem a obchodem a dalšími zájmovými skupinami. Dále je potřeba doplnit, specifikovat, jak rozpoznat neetické

		<p>porušení etických zásad v Etickém kodexu zakotvených.</p> <p>Poměrně velké procento pracovníků napříč součástmi odpovědělo v průzkumu, že neví na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>V oblasti elektrotechniky nejsou specifické požadavky na etické zásady mimo rámec obecných uvedených výše.</p> <p>Z provedeného průzkumu považuje téměř 80% všech zaměstnanců FEL etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy za přínosné pro jejich práci.</p>	<p>chování.</p> <ul style="list-style-type: none"> [UWB] Vybudovat funkční “infrastrukturu” pro ohlášení a řešení podezření na neetické jednání, včetně například zajištění nezávislého posouzení podezření na porušení etických zásad a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana). [UWB] Zajistit, aby bylo možné konzultovat vybrané etické aspekty výzkumu a odsouhlasit jeho soulad s etickými pravidly ještě před zahájením výzkumu. [UWB] Po provedení kroků uvedených výše proškolen pracovníky o tom, jak postupovat při podezření na neetické chování. <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005
<p>3. Profesní odpovědnost</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde.</p> <p>Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky.</p>	<p>+/-</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Ochrana duševního vlastnictví je v ČR řešena v několika zákonech, viz související legislativa</p> <p>Ochrana duševního vlastnictví je v souladu s právními předpisy upravena Směrnicí rektora o ochraně duševního vlastnictví a transferu poznatků. Administrátorem ochrany duševního vlastnictví je Projektové centrum ZČU, které odpovídá za metodickou pomoc a další činnosti v oblasti této směrnice.</p> <p>V rámci ZČU je zřízeno Oddělení transferu technologií, jež disponuje odborníky na ochranu práv duševního vlastnictví (IPR) a transfer technologií. Je rovněž zřízena Rada pro transfer technologií, v níž jsou zastoupeni odborníci z průmyslu.</p> <p>Profesní odpovědnost úzce souvisí s dodržováním etických zásad, viz</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> Etický kodex ZČU Směrnice rektora 11R/2014 - Ochrana duševního vlastnictví Směrnice rektora č. 14R/2013 – Doplněková činnost a smluvní výzkum Organizační řád ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice děkana 3D/2018 - Organizační řád FEL Směrnice RICE-S-03-2017 - Ochrana a uplatnění (komercializace) výsledků a transfer znalostí a technologií

<p>Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny.</p> <p>Výzkumní pracovníci se musí ujistit, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu</p>		<p>Etický kodex ZČU v Plzni dne 18. září 2013 (popisuje i plagiátorství).</p> <p>Delegování pravomocí je upraveno v čl. 15 Organizačního řádu ZČU – Delegovaná pravomoc.</p> <p>GAP ZČU: Popisy pracovních nejsou systematicky ukotveny v legislativě, je třeba zlepšit povědomí zaměstnanců v některých oblastech souvisejících s výzkumem.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Základní rozsah pravomocí, odpovědností a úkolů je dán vnitřními předpisy a Organizačním řádem FEL pro úroveň fakulty / RICE. V případě vedoucích pracovníků na všech úrovních jsou pravomoci a odpovědnosti vyplývající z funkce vymezeny ve vnitřních předpisech. V rámci součástí je předávání pravomocí, úkolů a odpovědností často řešeno individuálně v závislosti na přístupu nadřízených pracovníků.</p> <p>Delegování pravomocí v rámci výzkumného projektu probíhá na základě pečlivého výběru týmu spolupracovníků, dosažených zkušeností a kvalifikace</p> <p>Unikátnost výzkumů na FEL bývá ověřována v rámci patentových řešerší v úvodní části projektů. Jedinečné výsledky výzkumných projektů jsou předmětem patentových řízení i zájmu významných mezinárodních odborných organizací (např. IEEE).</p> <p>GAP FEL: Šíření a využívání výsledků na FEL není interně podchyceno systémově (je možné využít potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RICE).</p>	<p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Je potřeba lépe využívat silné stránky jednotlivých pracovníků a zohledňovat je při stanovování úkolů. Je třeba umožnit větší profilaci pracovníků s cílem ztotožnění se s cíli pracoviště, součástí a univerzity. Je potřeba vytvořit ucelený univerzitní systém zmocňování a zapojování pracovníků umožňující decentralizaci pravomocí a odpovědností. Také je třeba kontinuálně pracovat na zlepšování manažerských dovedností vedoucích pracovníků. • [UWB] Revidovat popisy pracovních míst tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoce vztahující se k dané pracovní pozici. • [UWB] Zařadit do nabídky školení na téma profesionální odpovědnosti výzkumných pracovníků, etiky VaV činnosti, whistleblowing a ochrany duševního vlastnictví. • [FEE] Implementace Směrnice RICE-S-03-2017 - Ochrana a uplatnění (komercializace) výsledků a transfer znalostí a technologií na celou FEL
<p>4. Profesní přístup</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli být</p>	<p>+/-</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Základní strategické cíle ZČU jsou stanoveny v Dlouhodobém záměru</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <p>Dlouhodobý záměr ZČU 2016-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plán realizace strategického záměru ZČU

<p>obeznamení se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti a s platebními mechanismy, a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům. Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.</p>	<p>ZČU a v ročních Plánech realizace strategického záměru ZČU.</p> <p>Profesní přístup je v souladu s Pravidly systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Tato pravidla činnost definují a upravují nástroje pro hodnocení její kvality.</p> <p>Kodifikace procesů pro podávání a realizaci projektů a smluvního výzkumu včetně jejich financování je upravena směrnicemi rektora Správa projektů, Nehospodářská a hospodářská činnost a Stanovení příkazců operací, správců rozpočtu a hlavních účetních na ZČU.</p> <p>Organizační řád ZČU definuje specializované úseky, které jsou založeny za účelem zabezpečení profesního přístupu výzkumníků zaměstnaných na ZČU. Jedná se o tyto úseky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Úsek prorektora pro transfer znalostí a technologií • Úsek prorektora pro výzkum a vývoj • Úsek prorektora pro rozvoj a vnější vztahy <p>GAP ZCU:</p> <p>Výsledky fokusní skupiny naznačují, že činnosti Oddělení pro transfer technologií by měly být dále rozvíjeny a organizovány.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL existuje samostatná organizační jednotka Regionální inovační centrum elektrotechniky (RICE), kde je koncentrován výzkum a vývoj fakulty. RICE zajišťuje také administrativní stránku projektů a specifické úkoly podpory výzkumu (marketing, právo, kvalita). Na této úrovni probíhá strategické plánování v oblasti projektů s ohledem na aktuální požadavky zainteresovaných stran (podniky, poskytovatelé výzev). Je definována oblast klíčových kompetencí (Road map RICE).</p> <p>Konkrétní zásady spolupráce s průmyslovými partnery a vývoji jsou</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Směrnice rektora č. 39R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost • Směrnice rektora č. 21R/2013 - Správa projektů • Směrnice rektora č. 04R/2006 - Stanovení příkazců operací, správců rozpočtu a hlavních účetních na ZČU • Organizační řád ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-01-2017 - Spolupráce s praxí • Směrnice RICE-S-03-2016 - Proces vývoje výrobku <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Na úrovni ZČU zkvalitnit činnost útvaru transferu technologií. Zaměstnanci by měli být více informováni o možnostech ochrany IP a možné podpoře ze strany útvaru transferu technologií. • [UWB] Bylo by vhodné revidovat možnosti školení zejména začínajících výzkumných pracovníků
--	--	--

		řešeny u konkrétních projektů a v konkrétně stanovených výzkumných týmech.	
<p>5. Smluvní a zákonné povinnosti</p> <p>Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků, atd.), jak je stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Základním právním dokumentem upravujícím pracovní-právní vztahy v České republice je Zákoník práce.</p> <p>Zaměstnanci v rámci pracovního právního vztahu mají řádně podepsanou pracovní smlouvu, Absolvují periodické lékařské prohlídky. Samozřejmostí jsou pravidelná školení BOZP.</p> <p>Centrum celoživotního vzdělávání ZČU organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům ZČU nabízena zdarma formou e-learningu</p> <p>Při ZČU je činná Základní odborová organizace Západočeské univerzity v Plzni.</p> <p>Na ZČU jsou nastaveny procesy pro podávání projektů, realizaci smluvního výzkumu, vedení výuky, kvalifikačních prací. Z pohledu finanční kontroly a účetnictví jsou zavedeny příslušné směrnice (příkazce/správce, průvodní listy dokumentů, zveřejňování smluv). V rámci celouniverzitní podpory všech součástí fungují Projektové centrum, Oddělení transferu technologií, Odbor právní a řízení rizik a Odbor legislativní.</p> <p>GAP ZČU: Legislativa není plně dostupná v anglickém jazyce.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>FEL vysílá své zaměstnance na školení požadovaná legislativou (např. ochrany zdraví, bezpečnosti práce a školení z vyhlášky č. 50/1978 Sb).</p> <p>Výzkumníci, kteří šíří výsledky svých výzkumných projektů na veřejnost</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • Směrnice rektora č. 19R/2011 – Systém řízení rizik • Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 – Kariérní řád ZČU • Směrnice rektora č. 10R/2018 – Čerpání dovolené na zotavenou v roce 2018 (zatím není aktuálnější verze) • Směrnice rektora č. 4R/2010 – Stravování zaměstnanců • Stanovy vysokoškolského odborového svazu z 18.2.2015 <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pokyn RICE-P-01-2017 - Řízení oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví osob <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Revidovat směrnici rektora Správa projektů, případně navazující dokumentaci, z pohledu její praktičnosti a použitelnosti v rámci řízení projektů • [UWB] Systematický překlad dokumentů a formulářů ZČU do anglického jazyka. Část pracovní-právní dokumentace (např. vzor pracovní smlouvy) je pouze v českém jazyce. • [UWB] Sestavit seznam školení pro nové pracovníky, včetně práv k duševnímu vlastnictví, která by měli noví pracovníci v

		<p>či v rámci smluvních vztahů s externími subjekty, jsou obeznámeni s ustanoveními norem týkajícími se ochrany duševního vlastnictví.</p> <p>Vyžadují-li to projektové podmínky, jsou uzavírány NDA (Dohoda o mlčenlivosti) a je podle nich postupováno.</p> <p>Na FEL je proaktivní přístup zaměstnanců k dalšímu vzdělávání vysoce podporován.</p>	<p>určité době absolvovat</p> <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Vyhláška č. 50/1978 Sb. o odborné způsobilosti v elektrotechnice
<p>6. Odpovědnost</p> <p>Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory.</p> <p>Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.</p>	+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>ZČU má vnitřní kontrolní systém, jehož účelem je vytváření podmínek pro hospodárny a efektivní výkon činností a včasné zjišťování a minimalizování případných rizik (směrnice rektora č. 41R/2005 Vnitřní kontrolní systém).</p> <p>Na ZČU je také zřízen Odbor interního auditu, který provádí nezávislé interní audity uvnitř ZČU. Odbor kontroluje dodržování právních a vnitřních předpisů a norem ZČU, ověřuje, zda údaje vykázané ve finančních, účetních a jiných výkazech věrně zobrazují majetek, zdroje jeho financování a hospodaření s ním (finanční audit), zkoumá výběrovým způsobem hospodárnost, efektivnost a účelnost operací i přiměřenost a účinnost vnitřního kontrolního systému.</p> <p>Odpovědnost výzkumných pracovníků za objektivitu, spolehlivost a přesnost svého bádání a za účelné a efektivní využívání prostředků poskytnutých jim na výzkum je kodifikována v Etickém kodexu ZČU.</p> <p>Vedoucí výzkumní pracovníci odpovídají za řešení projektů v souladu s jeho cíli a podmínkami ve vztahu k poskytovateli.</p> <p>Odpovědnosti pracovníků jsou také zakotveny v popisu pracovních míst a pracovních náplní</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Všichni zaměstnanci FEL jsou obeznámeni se svými právy a povinnostmi,</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etický kodex ZČU • Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností ZČU ze dne 13. července 2017 • Smlouvy o spolupráci s průmyslem iniciované součástmi • Směrnice rektora č. 22R/2017 Zadávání veřejných zakázek • Směrnice rektora č. 24R/2018 Inventarizace majetku k 31.12.2018 • Směrnice rektora č. 39R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost • Směrnice rektora č. 19R/2011 Systém řízení rizik <p>Interní předpisy součástí:</p> <p>Směrnice RICE-S-02-2017 - Interní systém řízení rizik</p> <p>Návrhy na zlepšení:</p> <p>V současné chvíli není zapotřebí, aktuální stav je v souladu s Chartou a Kodexem</p>

		<p>definovanými v pracovních náplních.</p> <p>Řízení projektů na FEL je transparentní a respektuje zásady odpovědnosti vůči zadavateli, investorům, univerzitě i veřejnosti.</p> <p>Jsme účastníky různých review (např. finanční audity poskytovatelů, od zákazníků, odborem interního auditu). Nápravná opatření jsou plněna.</p>	
<p>7. Řádné postupy v oblasti výzkumu</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Péče o bezpečnost práce (BOZP) a stálé zlepšování pracovního prostředí je základní povinností zaměstnavatele a je kodifikována zejména v zákoníku práce, v Kolektivní smlouvě ZČU (článek 7) a ve směrnici rektora Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.</p> <p>V rámci ZČU probíhají periodická školení v oblasti BOZP a požární ochrany (PO) pro vedoucí pracovníky, jejichž povinností je následně zajistit školení svých podřízených pracovníků. Na ZČU se dále provádí roční veřejné prověrky BOZP, periodické revize elektrických zařízení atd. S ohledem na implementaci nařízení EU 2016/679 (General Data Protection Regulation) s účinností od 25. 5. 2018 proběhlo na ZČU mapování míst, kde se zpracovávají osobní údaje a vytváří se Registr zpracování osobních údajů.</p> <p>Od roku 2007 existuje na ZČU systém řízení rizik a je zřízen Odbor právní a řízení rizik (OPR) a také Výbor pro řízení rizik. OPR zajišťuje, zpracovává, vede, aktualizuje a vyhodnocuje dopady rizik na univerzitu. Vytváří se mapa rizik, která obsahuje též jejich nositele, kterými jsou odpovědní pracovníci univerzity a jejich součástí. Ti rizika identifikují a předávají do systému řízení rizik. Následně dochází k jejich projednání ve Výboru řízení rizik, který je vyhodnocuje a předává vedení ZČU návrhy k řízení těchto rizik. Vedení následně rozhodne o způsobu řízení rizik, mj. stanovuje opatření s cílem zajistit zmírnění či odstranění jejich dopadu.</p> <p>Univerzita poskytuje výzkumníkům přístup ke cloudovému úložišti dat s dostatečnou kapacitou a zabezpečením.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • Směrnice rektora č. 19R/2011 Systém řízení rizik • Směrnice rektora č. 14R/2013 Doplnková činnost a smluvní výzkum • Kolektivní smlouva <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice děkana 6D/2017 – Postup při ověřování původnosti kvalifikačních prací • Směrnice RICE-S-02-2017 - Interní systém řízení rizik • Pokyn RICE-P-01-2017 - Řízení oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví osob <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [FEE] Implementace Směrnice RICE-S-02-2017 - Interní systém řízení rizik na celou FEL <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní

		<p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Všichni zaměstnanci jsou zapojeni do procesu péče o bezpečnost práce a požární ochrany, kde je účelné, existují místní provozní předpisy.</p> <p>Na FEL jsou řádně popsány procesy řízení a správy projektů a každý aktuálně probíhající projekt je detailně monitorován. Všechny uzavřené projekty jsou vyhodnoceny a překážky v nich překonané jsou pak využity jako ponaučení pro příští projekty.</p> <p>Jsou využívána různá softwarová řešení pro podporu projektů (vč. cloudových).</p> <p>GAP FEL:</p> <p>Řízení rizik je na RICE ošetřeno samostatnou směrnicí, která je stejně jako všechny ostatní dostupná všem zaměstnancům na webu. Interní systém řízení rizik na FEL (ISŘR) je součástí Vnitřního kontrolního systému FEL s návazností na systém řízení rizik ZČU. Ukazuje se, že by bylo vhodné spojit oba systémy (FEL a RICE) do jednoho celku.</p>	<p>hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nařízení EU 2016/679 (General Data Protection Regulation)
<p>8. Šíření a využívání výsledků</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušení výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojího) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Podmínky šíření a využívání výsledků výzkumu jsou stanoveny ve smlouvách poskytovatelů finančních prostředků (národní a mezinárodní granty) a v Pravidlech systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností ZČU ze dne 13. července 2017 - Hlava VI, Zajišťování a hodnocení kvality tvůrčí činnosti.</p> <p>Dále je to popsáno ve směrnicích rektora: 21R/2011 - Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit, 14R/2013 - Doplnková činnost a smluvní výzkum, 11R/2014 – Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků, 03R/2015 – Grantový systém.</p> <p>Komercializace výsledků výzkumu je na ZČU podporována prostřednictvím Oddělení transferu technologií, jehož úkolem je</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice rektora č. 14R/2013 Doplnková činnost a smluvní výzkum (včetně dodatků) • Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-01-2015 - Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit

	<p>podpora výzkumných projektů a výzkumníků. Od ledna 2018 působí nově na ZČU prorektor pro transfer znalostí a technologií.</p> <p>Medializace výsledků výzkumu je zajišťována kontinuálně ve dvou rovinách – odborné a laické.</p> <p>GAP ZČU: ZČU sleduje a analyzuje dlouhodobé trendy v uplatnitelnosti absolventů podložené sociologickými a demografickými výzkumy, ale nemá vytvořený systém zakládání a podpory podnikatelských inkubátorů pro absolventy, firmy spin-off a start-up.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Šíření a využívání výsledků probíhá v souladu s předpisy ZČU. Ty jsou dále rozpracovány metodikou pro evidenci výsledků a interním nastavením postupů v oblasti komercializace výsledků a transferu znalostí a technologií. Pro oblast komercializace vzniklo na úrovni FEL pracoviště Oddělení technicko-ekonomické podpory a komercializace organizačně zařazené pod RICE.</p> <p>Komercializace je realizována formou přímé spolupráce s komerčními subjekty nebo pomocí transferu znalostí a technologií do komerční oblasti.</p> <p>Odborná veřejnost je o výzkumných projektech informována prezentacemi na konferencích, soutěžních přehlídkách či publikací v odborných časopisech.</p> <p>Laické veřejnosti jsou výsledky výzkumných projektů prezentovány prostřednictvím oddělení marketingu v rámci populárně-naučných akcí, v tisku, regionální TV, webu, prostřednictvím sociálních sítí atd.</p> <p>Průběh i výsledky výzkumných projektů sdílejí výzkumníci též</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-03-2017 - Ochrana a uplatnění (komercializace) výsledků a transfer znalostí a technologií <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Vytvoření pravidel pro start-up, spin-off • [UWB] Vytvoření software podpory hodnocení výzkumu (centralizace informací z již dostupných zdrojů) • [FEE] Implementace směrnice RICE-S-03-2017 - Ochrana a uplatnění (komercializace) výsledků a transfer znalostí a technologií na celou FEL <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon č. 130/2002 Sb. O podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací – schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107
--	---	--

		<p>prostřednictvím mobilit, které jsou na FEL výrazně podporovány.</p> <p>GAP FEL: Šíření a využívání výsledků na FEL není interně podchyceno systémově (je možné využít potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RICE).</p>	
<p>9. Veřejný závazek</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii a také její obavy.</p>	+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Přímé společenské a odborné působení ZČU („třetí role“) je definováno v Dlouhodobém záměru ZČU 2016-2020 (část 6.)</p> <p>Na ZČU funguje odbor Vnější vztahy, který zajišťuje komunikaci s veřejností, propagaci a prezentaci ZČU. Dále zajišťuje řadu činností, které pomáhají zlepšit informační toky vně i uvnitř univerzity, a tím přispívají k vytváření dobrého jména univerzity.</p> <p>Široké (laické) veřejnosti jsou výsledky výzkumu prezentovány v rámci populárně-naučných akcí, jako jsou Dny vědy a techniky, spolupráce s Techmanii, prostřednictvím webových stránek, portálu Bav se vědou, akce Noc vědců, Česká inovace, prostřednictvím tisku, regionální TV, sociálních sítí atd. Podporovány jsou interaktivní akce, dialog s veřejností i spolupráce s ostatními institucemi organizujícími populárně – naučné akce (Techmania), s ostatními školami a vzdělávacími ústavy, apod.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Na FEL funguje oddělení marketingu, které zajišťuje propagaci FEL / RICE a podporuje marketing na úrovni ZČU. V rámci třetí role pořádá FEL různé aktivity pro veřejnost (např. Dětská letní škola JUNIORFEL, spolupráce s Techmanii Science Centre atd.)</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že téměř 30% respondentů vidí potenciál ve zlepšení prezentace výsledků veřejnosti.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dlouhodobý záměr ZČU 2016-2020 • Plán realizace strategického záměru • Popularizace výzkumu a vývoje Západočeské univerzity v Plzni, Komunikační plán únor 2013, byl zpracován v rámci projektu Systematická podpora popularizace výzkumu a vývoje ZČU
10. Nediskriminace	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p>

<p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.</p>		<p>ZČU je otevřenou multioborovou vzdělávací institucí, jejímž posláním je poskytovat rovné příležitosti ke vzdělání a tvůrčím činnostem (viz Statut ZČU, Etický kodex ZČU a Kolektivní smlouva, článek 2). Akademické prostředí požívá od roku 1989 akademické svobody. Prostředí vysokých škol je prosto národní, rasové a náboženské diskriminace. ZČU nabízí rovné příležitosti všem bez ohledu pohlaví, věk, etnický, národní nebo sociální původ, náboženství nebo víru, sexuální orientaci, jazyk, zdravotní postižení, politické názory, sociální a ekonomické podmínky.</p> <p>Informační a poradenské centrum ZČU zajišťuje studijní, psychologické, sociální a právní poradenství pro osoby se zvláštními potřebami, čímž napomáhá eliminovat znevýhodnění těchto osob. Kariérní centrum ZČU napomáhá budoucím absolventům v otázce budoucího uplatnění.</p> <p>GAP ZCU: Poměrně vysoké procento zaměstnanců v průzkumu napříč všemi součástmi uvedlo, že neví, na koho se obrátit s podezřením na porušení etických zásad.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>FEL plně respektuje zásady vytváření prostředí, kde neexistuje a netoleruje se žádná diskriminace, a kde jsou nabízeny rovné příležitosti všem bez ohledu na pohlaví, věk, etnický, národní nebo sociální původ, náboženství nebo víru, sexuální orientaci, jazyk, zdravotní postižení, politické názory, sociální a ekonomické podmínky. FEL prosazuje rovné a spravedlivé podmínky pro muže i ženy (genderová politika).</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že téměř 85% respondentů se neseťkalo na pracovišti s žádným druhem diskriminace. Další analýzou nebyla nalezena žádná zájmová skupina, které by se problematika týkala.</p> <p>GAP FEL: Problematika nediskriminace na FEL není interně podchycena</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Statut ZČU • Etický kodex ZČU • Organizační řád ZČU • Kolektivní smlouva ZČU • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Zajištění nezávislého posouzení podezření na diskriminaci výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana) • [FEE] Implementace směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje na celou FEL <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (hlava IV, § 16) • Etický kodex výzkumu
---	--	---	---

		<p>systémově (je možné využít potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RICE).</p>	
<p>11. Systém hodnocení</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním).</p> <p>Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správné úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Hodnocení je součástí systému odměňování. Odměňování zaměstnanců ZČU upravuje Vnitřní mzdový předpis ZČU (2017). Na ZČU je v souladu se zákonem č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací realizován motivační systém pro podporu tvůrčí činnosti. Cílem motivačního systému, který je upraven směrnicí rektora, je motivovat pracovníky a studenty ZČU k zintenzivnění aktivit v oblasti výzkumu a podpořit jejich excelenci.</p> <p>Směrnice rektora ZČU č. 03R/2015 popisuje motivační systémy podporující studenty doktorských studijních programů, absolventy doktorských studijních programů (postdoc) a dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích (publikování v impaktovaných časopisech).</p> <p>Záznamy o výsledcích tvůrčí činnosti jsou evidovány v informačním systému OBD v souladu se směrnicí rektora ZČU č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit. Podle Metodiky hodnocení výzkumných organizací (Metodika 17+) budou pracovní výkony některých vědeckých pracovníků také hodnoceny nezávislým výborem.</p> <p>GAP ZČU: Na ZČU zatím chybí jednotící postup hodnocení, který by byl dostatečně konkrétní, aby sjednotil hodnocení napříč součástmi, a současně dostatečně flexibilní, aby umožnil součástí flexibilní aplikaci dle jejich specifik. Závěry hodnocení nejsou vždy s hodnoceným pracovníkem prodiskutovány.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vnitřní mzdový předpis ZČU (2017) • Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém • Rozhodnutí rektora č. 10R/2014 Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků • Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 Kariérní řád • Kolektivní smlouva (čl. 6 - Péče o zaměstnance) • Pokyn kvestora č. 5K/2015 Odměňování autorům děl za tiskové rozmnožení • Směrnice rektora č. 36R/2012 - Udělování pamětních medailí a čestných uznání rektora <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance RICE-P-02-2017 <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Vytvoření software podpory hodnocení výzkumu (centralizace informací z již dostupných zdrojů). • [UWB] Nastavit systém o informování o významných výsledcích pracovníků univerzity. Jejich finanční oceňování by mělo být častěji doprovázeno také jinou formou ocenění.

		<p>RICE má zavedený interní systém hodnocení zaměstnanců. Systémové hodnocení zaměstnance na FEL chybí. Jsou využívány motivační prvky ukotvené v legislativě ZČU. Výsledky tvůrčí činnosti jsou evidovány v IS OBD.</p> <p>GAP FEL: Systém hodnocení na FEL není interně podchycen systémově (je možné využít potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RICE). Nejsou prováděny hodnotící pohovory.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Na ZČU se připravuje nový Kariérní řád a směrnice upravující hodnocení a odměňování pracovníků. Rostoucí požadavek na objektivizaci posuzování kvality a s tím spojené hodnocení výzkumných pracovníků je však složitý problém závislý na druhu výzkumné činnosti a je zde velké nebezpečí dále se zvyšující administrativní zátěže s tím související. Hodnocení pracovníků musí mít přímou vazbu na celostátní systém hodnocení VaV zpracovávaný RVVI (Rada pro výzkum, vývoj a inovace, odborný a poradní orgánem vlády ČR), viz Metodika hodnocení výzkumných institucí 2017+. • [FEE] Implementace směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje na celou FEL • [FEE] Implementace Pokynu k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance RICE-P-02-2017 na celou FEL • [FEE] Zavést pravidelné hodnocení zaměstnanců FEL <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací, schváleno usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107
Nábor a výběr zaměstnanců			
12. Nábor	+/-	Aktuální stav ZČU:	Interní předpisy ZČU: <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst

<p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti.</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</p>	<p>Proces přijímání akademických pracovníků na ZČU je upraven ve směrnici Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU. Volná pracovní místa jsou zveřejňována na webových stránkách ZČU v sekci „Volná pracovní místa na ZČU“ (v českém jazyce). Řád výběrového řízení na ZČU nezahrnuje vstupní a náborové normy pro vědecko-výzkumné pracovníky. V současné době není k dispozici centrální podpora pro přijímání VaV pracovníků.</p> <p>GAP ZČU: Na ZČU není Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, kde by mělo být definováno, jak přijímat nové výzkumné pracovníky a jakých zásad by se přitom mělo držet. Neexistuje centrální podpora přijímání zahraničních výzkumných pracovníků.</p> <p>Pracovníkům, kteří z nějakého důvodu přerušili výzkumnou činnost, není v návratu nijak bráněno, neexistuje cílená podpora.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>FEL se při náboru řídí požadavky univerzity. Volná pracovní místa na výzkumné pozice jsou uveřejňována na webu RICE, v případě potřeby i v angličtině, někdy jsou požadavky řešeny přes veřejné pracovní portály (např. jobs.cz) nebo veřejné odborné portály (např. IEEE). Na RICE je vydána směrnice Lidské zdroje. Směrnice Lidské zdroje deklaruje rovné a nediskriminační podmínky pro všechny zaměstnance a popisuje všechny aktivity v oblasti lidských zdrojů za účelem stabilního a efektivního personálního zajištění.</p> <p>Další směrnice Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení specifikuje pracovní pozice, požadavky na tyto pozice a způsoby hodnocení zaměstnanců a směrnice Přijetí a nástup nového zaměstnance definuje proces výběru a nástupu nového zaměstnance.</p> <p>GAP FEL: Nábor na FEL není interně podchycen systémově (je možné využít</p>	<p>akademických pracovníků ZČU</p> <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a posilování manažerských dovedností. • [UWB] Implementace Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, rozšíření jeho platnosti pro výzkumné pracovníky, zahrnutí nových relevantních vstupních a náborových norem). • [UWB] Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při náboru zahraničních pracovníků a zajištění dostupnosti relevantní dokumentace ZČU v anglickém jazyce • [FEE] Implementace směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje na celou FEL • [FEE] Implementace Pokynu k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance RICE-P-02-2017 na celou FEL
---	--	--

		potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RICE).	
<p>13. Nábor (Code)</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst. Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně vyhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Přijímání nových akademických pracovníků na ZČU je ošetřeno směrnicí Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků (2017).</p> <p>Požadavky na nábor (kvalifikaci) nových pracovníků jsou stanovovány v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem ZČU a pracovními náplněmi.</p> <p>Volná pracovní místa jsou inzerována na webových stránkách ZČU v sekci „Volná pracovní místa na ZČU“, kde jsou zveřejněna po dobu nejméně jednoho měsíce před koncem lhůty pro podání přihlášky.</p> <p>GAP ZČU:</p> <p>Volná místa výzkumných pracovníků nejsou zveřejňována na zahraničních pracovních portálech, např. Euraxess.</p> <p>Oznámení o výběrovém řízení jsou na webu ZČU pouze v češtině a jsou velmi stručná. Pokud například vůbec obsahují informace o kariérním růstu tak takto: “Všechny pedagogické, výzkumné a kariérní příležitosti spojené s danou pozicí”, přitom pozice je uvedena jen jako “akademický pracovník”.</p> <p>Na úrovni ZČU se připravuje nový Karierní řád.</p> <p>Vzorové Popisy pracovních míst se základními požadavky pro různé typy pracovních míst bude obsahovat nově vznikající Personální směrnice.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Nabídky volných pracovních pozic výzkumných pracovníků jsou po dobu 30 dnů uveřejněny na webu RICE, využívají se i veřejné a specializované pracovní portály. Inzeráty jsou zpracovány transparentně a obsahují údaje v souladu s Kodexem.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Zpracování šablony pro oznámení o výběrovém řízení (např. využití vzorů ze specializovaných portálů) • [UWB] Zajištění dostupnosti vnitřních předpisů a norem ZČU týkajících se náboru zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů v anglickém jazyce • [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a posilování manažerských dovedností. • [UWB] Vytvoření Řádu výběrového řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků (případně Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků i zahraničních výzkumných pracovníků). • [UWB] Zavést měření dle návrhů v checklistu OTMR (Trend podílu uchazečů z vnějšku ZČU, ze zahraničí, z nedostatečně zastoupených skupin – typicky žen)

		<p>RICE vydává vlastní směrnice v oblasti lidských zdrojů, jejich plánování, výběru a náboru. Směrnice Lidské zdroje deklaruje rovné a nediskriminační podmínky pro všechny zaměstnance a popisuje všechny aktivity v oblasti lidských zdrojů za účelem stabilního a efektivního personálního zajištění.</p> <p>Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení specifikuje pracovní pozice, požadavky na tyto pozice a způsoby hodnocení zaměstnanců a směrnice Přijetí a nástup nového zaměstnance definuje proces výběru a nástupu nového zaměstnance.</p> <p>GAP FEL: Nábor na FEL není interně podchycen systémově (je možné využít potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RICE).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • [FEE] Implementace směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje na celou FEL • [FEE] Implementace Pokynu k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance RICE-P-02-2017 na celou FEL
<p>14. Výběr (Code)</p> <p>Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti, měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Při náboru nových zaměstnanců se jednotlivé součásti řídí dokumentem Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Tato směrnice upravuje též složení a činnost komise pro výběrové řízení. Výběrovou komisi (musí mít alespoň tři členy) pro výběrové řízení jmenuje vyhlášovatel zároveň s oznámením o zahájení výběrového řízení, viz Článek 3, Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.</p> <p>GAP ZČU: Členové výběrových komisí nejsou proškoleni v oblasti přijímacích pohovorů.</p> <p>Nízké zapojení odborníků z vnějšku ZČU ve výběrových komisích</p> <p>„Řád výběrového řízení“ nestanoví žádná pravidla pro složení komisí kromě minimálního počtu tří členů. Vyváženost komisí není stanovena, požadována ani následně sledována (viz OTMR checklist).</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Karierní řád ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizovat Řád výběrového řízení o jasná psaná pravidla pro hodnocení podloženosti (merit) takovým způsobem, aby byl vybrán nejlepší kandidát (viz OTMR

		<p>Výběrové komise nemají zcela jasná psaná pravidla pro hodnocení podloženosti (merit) takovým způsobem, aby byl vybrán nejlepší kandidát (viz OTMR checklist).</p> <p>ZČU nemá stanoven vhodný systém pro řešení námitek (OTMR checklist).</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Na FEL jsou dodržována jednotlivá ustanovení Řádu výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.</p> <p>Složení výběrové komise je pečlivě voleno tak, aby v komisi byli přítomni zástupci různých odborných oblastí a byl zajištěn vhodný poměr mužů a žen. Výběrové řízení na FEL se skládá z několika částí a obsahuje též část, kdy uchazeč musí prakticky prokázat požadovanou kvalifikaci, kompetence a odbornost pro danou pozici (např. odborným pohovorem v cizím jazyce, splněním modelové úlohy).</p>	<p>checklist)</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikování daných pravidel pro podložený výběr. • [UWB] Výběrové komise by měly být doplněny o externí odborníky v daném oboru. Členové výběrových komisí by měli být prokazatelně seznámeni s principy Kodexu v oblasti výběrových řízení. • [UWB] Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při nábore zahraničních pracovníků. • [UWB] Zavést sledování složení výběrových komisí (viz OTMR checklist) – měření a promítnutí do strategie ZČU
<p>15. Transparentnost (Code)</p> <p>Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Proces výběru zaměstnanců je na ZČU ošetřen směrnicí Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Ten je však v současné době spíše obecného charakteru a nevztahuje se na výzkumné pracovníky. Inzeráty s nabídkou volných pozic jsou uveřejňovány na webu ZČU. Byla ustanovena nová pozice HR manažera, do jehož kompetence náleží celá problematika výběru a náběru nových zaměstnanců a též nastavení procedurálních postupů včetně zakotvení do interních směrnic a následné uvedení do praxe.</p> <p>GAP ZČU: Řád výběrového řízení na ZČU explicitně neupravuje postupy vůči uchazečům v průběhu výběrového řízení ani po jeho ukončení, např. obeznámení uchazeče se silnými a slabými stránkami své kandidatury. Účastníci výběrového řízení, zejména neúspěšní uchazeči, nejsou</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex ZČU <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Vytvoření Řádu výběrového řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků nebo úprava současného "Řádu výběrového řízení obsazování míst akademických pracovníků tak, aby zahrnoval i výzkumné pracovníky a zahrnoval povinnost seznámit uchazeče se silnými a slabými stránkami jejich kandidatury.

		<p>seznamování se silnými a slabými stránkami své kandidatury.</p> <p>Oznámení o výběrovém řízení na webu ZČU jsou velmi stručná, neobsahují podrobnější popis o možnostech kariérního růstu.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL není tato problematika dále specificky upravena.</p> <p>Z provedeného průzkumu u stávajících zaměstnanců hodnotí naprostá většina výběrové řízení na ZČU jako dostatečně jasné a férové.</p>	
<p>16. Hodnocení zásluh (Code)</p> <p>Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti.</p> <p>To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií, jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Praxe kandidátů se bere při výběrovém řízení do úvahy vždy, nicméně hodnocení zásluh není výslovně upraveno ve smyslu Kodexu.</p> <p>GAP ZČU: V Řádu výběrového řízení na ZČU nejsou explicitně stanovena hodnotící kritéria využívaná při výběru výzkumných pracovníků, např. kvalitativní a kvantitativní posuzování zásluh kandidátů, ani tam není stanovena povinnost pro součásti taková kritéria stanovit tam, kde je třeba zohlednit specifika součásti.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Inzerát s nabídkou volné pracovní pozice na FEL vždy obsahuje požadavek na zaslání CV a dalších dokladů dokumentujících vzdělání a pracovní zkušenosti uchazeče. Hodnocení CV a dalších dokladů tvoří první kolo výběrového řízení. Přílohou CV pro výzkumníky je seznam jejich publikací, patentů, vynálezů, atd. a tento seznam je pečlivě posuzován. Tvořivost, stupeň nezávislosti a každá další zkušenost v kandidátově profesním životě jsou považovány za přidanou hodnotu kandidátova profesního života. Výběrové řízení vždy zahrnuje i</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. nastavení hodnotících kritérií pro výběr výzkumných pracovníků. • [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr.

<p>zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.</p>		<p>praktickou část, při které kandidát prokazuje požadované kompetence pro danou pozici.</p>	
<p>17. Změny v časovém pořadí životopisů (Code)</p> <p>Přerušeni kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.</p>	<p>-/+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Praxe kandidátů se bere při výběrovém řízení do úvahy vždy, nicméně hodnocení časového pořadí není výslovně upraveno ve smyslu Kodexu.</p> <p>GAP ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení na ZČU explicitně neupravuje způsob posuzování kandidátů s ohledem na vývoj jejich profesní kariéry, např. přerušeni kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů. Posouzení časového pořadí životopisů je ponecháno na uvážení členů výběrových komisí. <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Inzerát s nabídkou volné pracovní pozice na FEL vždy obsahuje požadavek na zaslání CV a dalších dokladů dokumentujících vzdělání a pracovní zkušenosti uchazeče. Hodnocení CV a dalších dokladů tvoří první kolo výběrového řízení.</p> <p>Při osobním pohovoru ve 2. kole přijímacího řízení jsou v případě nejasností upřesňovány případné otázky ohledně přerušeni kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisu.</p> <p>Na tyto aspekty však není brán zřetel při vyhodnocování jednotlivých kandidátů.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. zahrnout požadavek komplexního hodnocení kandidátů s ohledem na vývoj jejich profesní kariéry. • [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr.
<p>18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Code)</p> <p>Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo</p>	<p>-/+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Zkušenosti s mobilitou jsou obecně na ZČU považovány za přínosné pro profesní život a rozvoj zaměstnanců. Mobilita je podporována také u studentů doktorského studia, kteří mají možnost využít různé programy a rovněž navázané smlouvy o spolupráci s partnerskými univerzitami a</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex

<p>soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.</p>		<p>výzkumnými ústavy. Nově vznikající interní směrnice Řád výběrového řízení již bude upravovat také způsob uznávání zkušeností s mobilitou u nově přijímaných pracovníků.</p> <p>GAP ZČU: Řád výběrového řízení na ZČU explicitně neupravuje hodnocení uchazečů s ohledem na jejich zkušenosti s mobilitou (např. pobyt v jiné zemi nebo změna oboru či odvětví během profesní kariéry výzkumného pracovníka). Posouzení zkušeností s mobilitou je ponecháno na uvážení členů výběrových komisí.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Při náboru nových pracovníků jsou zkušenosti s mobilitou zohledňovány a při hodnocení kandidátů je k nim přihlíženo.</p>	<p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. zahrnout požadavek komplexního hodnocení kandidátů s ohledem na jejich zkušenosti s mobilitou. • [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci kritérií pro výběr včetně zkušeností s mobilitou.
<p>19. Uznávání kvalifikace (Code)</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami</p>	<p>+/-</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Na ZČU je uznávání kvalifikace upraveno směrnicí rektora Postup při uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání a kvalifikace. V praxi se při výběrových řízeních postupuje dle směrnice Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků, která bude procházet rozsáhlou novelizací. Dále se posuzuje dosažená kvalifikace individuálně s ohledem na požadavky nabízené pracovní pozice a pracoviště, které pozici obsazuje.</p> <p>GAP ZČU: Řád výběrového řízení na ZČU explicitně nestanovuje způsob posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility.</p> <p>Uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání je upraveno Rozhodnutím rektora č. 34R/2017, nicméně na ZČU není společně expertní pracoviště, které by poskytovalo podporu součástem při</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis • Směrnice rektora č. 34R/2017 – Postup při uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání a kvalifikace <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. zahrnout požadavek na posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci

		<p>uznávání všech zahraničních kvalifikací.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Posuzování dosažené kvalifikace je prováděno při výběrovém řízení s ohledem na požadavky na uchazeče, dosažená odborná kvalifikace včetně neformální kvalifikace v rámci mezinárodní a pracovní mobility je posuzována individuálně.</p>	<p>mezinárodní a pracovní mobility.</p> <ul style="list-style-type: none"> [UWB] Posílení aktivní role Personálního odboru ZČU v oblasti uznávání kvalifikace (v souladu s českou legislativou a mezinárodním systémem uznávání kvalifikací ENIC-NARIC). <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zákon č. 111/98 Sb., o vysokých školách Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád) mezinárodní smlouvy upravující vzájemné uznávání dokladů o vzdělání, kterými je Česká republika vázána
<p>20. Služební věk (Code)</p> <p>Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyta své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Nabídky volných pozic obsahují požadavky na dosaženou kvalifikaci a jsou koncipovány nediskriminačním způsobem, aby neznevýhodňovaly nadějně absolventy. Konkrétní požadavky a služební věk kandidáta jsou pak posuzovány individuálně v rámci výběrového řízení s ohledem na požadavky nabízené pracovní pozice a pracoviště, které pozici obsazuje.</p> <p>GAP ZČU: V Řádu výběrového řízení na ZČU nejsou explicitně stanovena hodnotící kritéria využívaná při výběru výzkumných pracovníků, např. Postupy při posuzování "Seniority". Konkrétní požadavky jsou obvykle uvedeny až ve vyhlášení výběrového řízení na konkrétní místo.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>V rámci výběrových řízení na obsazení pozic na FEL jsou praktické doložené výsledky získané během kandidátovy profesní dráhy a dosažená kvalifikace rozumně vyváženy (teorie vs. praxe), s ohledem na danou pracovní pozici.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> [UWB] Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, zahrnout požadavek na posuzování a hodnocení Seniority [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů včetně příkladů posuzování Seniority.

		Požadavky na kvalifikaci a profesní kariéru jsou uvedeny v inzerátu na volnou pozici. Není specifikována ani preferována žádná vzdělávací instituce, kde je požadovaná kvalifikace uchazeče dosažena, a další získané doklady o studiu na institucích celoživotního vzdělávání jsou kladně hodnoceny jako kandidátova ochota ke kontinuálnímu studiu.	
<p>21. Jmenování postdoktorandů (Code)</p> <p>Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský status by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Na ZČU není explicitně stanoven postup pro jmenování postdoktorandů. Požadavky na konkrétní pracovní pozici a kandidáti, kteří se přihlásí do výběrového řízení, jsou posuzovány individuálně s ohledem na požadavky nabízené pracovní pozice a pracoviště, které pozici obsazuje.</p> <p>GAP ZČU: Řád výběrového řízení na ZČU ani jiné interní předpisy explicitně neupravují jmenování postdoktorandů. Na úrovni ZČU nejsou stanovena ani jiná pravidla pro přijímání a jmenování postdoktorandů.</p> <p>Na ZČU není jednotně definováno, co se považuje za postdoktorandskou pozici.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>V současné chvíli neexistuje na FEL předpis, norma ani pravidla, která by konkrétně řešila přijímání výzkumníků na postdoktorandské pozice. Postdoktorandi jsou přijímáni jako výzkumní pracovníci na úrovni Junior Researcher.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, zahrnout pravidla pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem • [UWB] Určit, co je považováno za postdoktorandské pozice – jako součást kariérního řádu.
Pracovní podmínky a sociální zajištění			
<p>22. Uznávání profese</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Vnitřní mzdový předpis ZČU definuje kategorii vědeckého, výzkumného a vývojového pracovníka a jeho zařazení do mzdové třídy (v souladu s kvalifikačními předpoklady, vzděláním a rámcovou charakteristikou</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vnitřní mzdový předpis ZČU <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pokyn RICE-P-02-2017 – Pokyn

<p>skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).</p>	<p>daného druhu práce).</p> <p>GAP ZČU: Definice výzkumného pracovníka ve mzdovém předpisu ne zcela odpovídá definici pracovníků ve výzkumu dle Manuálu Frascati a tak nemáme všechny pracovníky, kteří spadají do definice pro HR Excellence in Research.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Statut výzkumného pracovníka je podporován peněžními i nepeněžními benefity. Mimořádným finančním benefitem je možnost získání podpory tvůrčí činnosti, která je určena na podporu dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích, pro mladé talentované studenty magisterských a doktorských studijních programů a pro mladé absolventy doktorských studijních programů. Mezi nefinanční benefity patří podpora mobility vybraných zaměstnanců, atd.</p> <p>Výzkumní pracovníci oproti akademickým pracovníkům nemohou volit a nemohou být voleni do Akademického senátu, což snižuje jejich podíl na řízení a rozhodování o strategickém směřování mateřské organizace.</p> <p>Výzkum fakulty je soustředěn převážně na RICE.</p> <p>Výzkumné týmy jsou na RICE organizačně odděleny od oddělení administrativy, což umožňuje výzkumníkům plně se věnovat vědecko-výzkumné práci a nezabývat se vyřizováním související administrativní agendy, jako např. organizace služebních cest, konferencí apod.</p> <p>GAP FEL: Statut výzkumného pracovníka je na RICE rozpracován interní směrnici Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance, který kategorizuje výzkumné pracovníky na pozice Junior Researcher, Researcher a Senior Researcher. Tato interní kategorizace je ekvivalentem ke kategorizaci výzkumníků dle EU na R1 až R4, na úrovni</p>	<p>k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance</p> <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Dle Manuálu Frascati přesněji vymezit definici “výzkumný pracovník” a určit, kteří pracovníci bez ohledu na název jejich pozice a pracovního zařazení do této skupiny patří • [FEE] Aktualizace směrnice RICE Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance – upravená kategorizace výzkumníků dle pravidel EU (R1-R4) <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frascati Manuál: „Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development“, OECD, 2015.
--	--	---

		FEL tato kategorizace chybí.	
<p>23. Výzkumné prostředí</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpříznivější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Výzkumné prostředí z pohledu vybavení a prostředků nelze hodnotit na ZČU jako celek z důvodu různého stáří jednotlivých součástí, což se odráží i na vybavení. Péče o BOZP je právně zakotvena v Zákoníku práce, na ZČU pak dále v Kolektivní smlouvě a příslušnými směrnicemi rektora ZČU a děkanů jednotlivých součástí. Pracovní podmínky ve výzkumném prostředí jsou ošetřeny provozními řády laboratoří.</p> <p>Všichni zaměstnanci ZČU podstupují lékařské prohlídky (vstupní, periodické, mimořádné, výstupní, následné) a pravidelná školení týkající se BOZP a PO a vyhlášky č. 50. Dodržování předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti při výzkumu se na ZČU přísně sleduje prostřednictvím určených techniků BOZP centrálně i na jednotlivých součástech.</p> <p>GAP ZČU: Výzkumní pracovníci jsou vystaveni značné administrativní zátěži a nemohou se plně věnovat tvůrčí činnosti.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>FEL nabízí svým zaměstnancům moderní pracovní prostředí, přístup k infrastruktuře, informacím a nejnovějším technologiím.</p> <p>Věda a výzkum jsou na FEL realizovány prostřednictvím Regionálního inovačního centra elektrotechniky (RICE). Toto výzkumné centrum bylo vybudováno s finanční podporou Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF). Dokončeno bylo v roce 2015. Laboratoře centra jsou vybaveny špičkovými přístroji a unikátními technologiemi, odpovídající požadavkům výzkumu. Infrastruktura je průběžně doplňována podle potřeb / požadavků zákazníků / investorů.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolektivní smlouva • Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • Etický kodex ZČU • Kariérní řád • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností ZČU ze dne 13. července 2017 <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pokyn RICE-P-01-2017 - Řízení oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví osob • Řízená dokumentace Elektrotechnické laboratoře <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Provéřít možnosti zlepšení administrativní podpory ze strany vybraných centrálních útvarů ZČU <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • 50/1978 Sb. Vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu ze dne 19. května 1978 o odborné způsobilosti v elektrotechnice

		<p>Kromě univerzitně platných směrnic jsou na FEL vydávány další předpisy ohledně bezpečnosti práce, ochrany ŽP a provozní řády laboratoří.</p> <p>Provedený průzkum potvrzuje, že přes 80% respondentů vnímá pracovní podmínky jako adekvátní pro výkon jejich práce.</p>	
<p>24. Pracovní podmínky</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry (1). Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu (sabbatical leave), stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Péče o zaměstnance je upravena v Kolektivní smlouvě uzavřené mezi vedením ZČU a odborovými organizacemi, ze které vyplývají zaměstnanecké benefity (dovolená navíc, úprava pracovní doby a pracovní volno pro zaměstnance pečující samostatně o dítě/děti do 10 let věku nebo osobu vyžadující mimořádnou péči, dotované stravování a stravenky atd.). Existuje možnost pronájmu startovacího bytu. Nově byla pro děti zaměstnanců ZČU otevřena mateřská školka.</p> <p>GAP ZČU: Dlouhodobé volno je na úrovni ZČU ošetřeno pro akademické pracovníky, nikoli pro výzkumné pracovníky, kteří nejsou akademici.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>FEL nabízí svým zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují efektivně skloubit pracovní a rodinný život pracovníků. Zároveň jim garantuje míru akademické svobody v souladu se všemi předpisy na celostátní, univerzitní i fakultní úrovni. Všichni zaměstnanci jsou podporováni v profesionálním růstu a dalším vzdělávání.</p> <p>Pracovní prostředí a vybavení pracovišť je moderní a velmi různorodé. Vybavení výzkumných laboratoří je na špičkové evropské úrovni. FEL nabízí svým zaměstnancům moderní pracovní prostředí, přístup k infrastruktuře, informacím a nejnovějším technologiím</p> <p>Benefity, které zaměstnanci FEL mohou čerpat, jsou finančního i nefinančního charakteru. Kromě výhod ve formě odměn je možné využít</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolektivní smlouva • Rozhodnutí rektora č. 26R/2017 Příspěvek na kulturní, sportovní, rekreační, ozdravné, společenské a jiné akce <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyhláška děkana č. 9D/2014 o úvazcích zaměstnanců a mzdovém ohodnocení pracovníků podílejících se na řešení projektů • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance • Pokyn RICE-P-01-2017 - Řízení oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví osob <p>Návrhy na zlepšení: [UWB] V současné chvíli není znám způsob řešení.</p> <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

		<p>flexibilní pracovní doby, tvůrčího volna, home office, zkrácených úvazků atd.</p> <p>FEL rovněž respektuje znevýhodněné skupiny pracovníků a celá budova výzkumného centra je proto koncipována jako bezbariérová.</p> <p>FEL se zcela distancuje od jakékoli formy diskriminace a podmínky pro všechny zaměstnance jsou transparentní a rovné.</p> <p>Provedený průzkum potvrzuje, že téměř 90-ti % respondentů umožňují pracovní podmínky sladit pracovní a rodinný život (např. s ohledem na péči o dítě nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry).</p>	
<p>25. Stabilita a stálost zaměstnání</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici Rady 1999/70/ES.</p>	+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Na celé ZČU je významný počet pracovních smluv na dobu určitou, což je dáno projektovým financováním vědy a výzkumu. Počet opakovaných navazujících smluv jde nad rámec počtu opakování dovolených obecnou legislativou (Zákoník práce), nicméně pro vědeckovýzkumné organizace je povolena výjimka. Opakované prodlužování smluv na dobu určitou (dle potřeb projektu) zaměstnancům pracujícím na projektech je umožněno i platnou Kolektivní smlouvou ZČU.</p> <p>Pracovníci se smlouvou na dobu určitou i neurčitou mají stejná práva a pracovní podmínky.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>FEL při přijímání nových pracovníků respektuje univerzitní pravidla. V souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES mají všichni zaměstnanci FEL s pracovním poměrem na dobu určitou stejné podmínky jako zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou. O stabilitě zaměstnání svědčí např. nízká fluktuace zaměstnanců.</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že cca 2/3 dotázaných respondentů</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolektivní smlouva – čl. 3 (prodlužování pracovních poměrů) <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyhláška děkana č. 9D/2014 o úvazcích zaměstnanců a mzdovém ohodnocení pracovníků podílejících se na řešení projektů • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje • Směrnice RICE-S-01-2014 – Přijetí a nástup nového zaměstnance • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

		se smlouvou na dobu určitou tuto skutečnost neřeší nebo jim nevdá.	
<p>26. Financování a mzdy</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídatků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Finanční odměňování pracovníků je popsáno ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU. Kromě základní mzdy existují odměny za trvalý výkon, jednorázový výkon či jubileum popsané v kolektivní smlouvě. Přesná výše či rozsah odměny je systémově stanoven a garantován u mzdového tarifu, jubileá a příplatků (např. za vedení a výkon funkce).</p> <p>Směrnice rektora ZČU č. 03R/2015 popisuje motivační systémy podporující studenty doktorských studijních programů, absolventy doktorských studijních programů (POSTDOC) a dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích (publikování v impaktovaných časopisech).</p> <p>Statut výzkumného pracovníka na ZČU je podporován peněžními i nepeněžními benefity. Mimořádným finančním benefitem je možnost získání podpory z Motivačního systému ZČU pro podporu tvůrčí činnosti, která je určená na podporu dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích, pro mladé talentované studenty magisterských a doktorských studijních programů a pro mladé absolventy doktorských studijních programů. Mezi nefinanční výběrové benefity patří podpora mobility vybraných zaměstnanců, možnost získání služebního bytu atd.</p> <p>Existují rozdíly mezi odměnami vědecko-výzkumných pracovníků v průmyslové a akademické sféře, nicméně akademická půda nabízí jiné, nefinanční benefity (tvůrčí volno, akademickou svobodu, flexibilní pracovní doba a další nefinanční motivátory).</p> <p>GAP ZČU: Kriteria odměňování jsou na jednotlivých fakultách nastavena odlišně. Vychází z platných univerzitních směrnic, konkrétní podmínky jsou v kompetenci vedení součástí.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Kolektivní smlouva • Směrnice rektora č. 03R/2015 – Grantový Systém <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyhláška děkana č. 9D/2014 o úvazcích zaměstnanců a mzdovém ohodnocení pracovníků podílejících se na řešení projektů • Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Provést revizi finančních a nefinančních benefitů na úrovni ZČU a dle finančních a legislativních možností zvážit zavedení nových benefitů, např. příspěvek na penzijní připojištění • [UWB] Provést revizi mzdového předpisu s ohledem na poměr tarifní složky mzdy a osobního ohodnocení. • [FEE] Kariérní plán zaměstnance pro každého pracovníka – na úrovni FEL • [FEE] Zavedení pravidelného hodnocení zaměstnanců • [FEE] Proškolení vedoucích pracovníků ve vedení hodnotících pohovorů • [FEE] Implementace pokynu RICE-P-02-2017 – Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení

		<p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Financování a mzdy jsou nastaveny v souladu s rámcem definovaným ZČU. Na RICE je financování dále odvozeno od hodnocení zaměstnance nadřizným (operativní, strategické).</p> <p>GAP FEL: Neexistuje kariérní plán pro každého vědecko-výzkumného pracovníka, hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.</p>	<p>zaměstnance na úrovni FEL</p> <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce
<p>27. Rovnováha mezi pohlavími</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Formálně z pohledu interní legislativy na ZČU neexistuje genderová diskriminace, interní předpisy jsou zpracovány v duchu rovných příležitostí.</p> <p>Nicméně při prozkoumání odpovědí v průzkumu na otázku, zda se pracovníci setkali s diskriminací, dle genderu ukázalo, že ženy odpovídaly častěji než muži, že se s diskriminací setkaly (počet pracovníků, kteří se v průzkumu označili za genderově alternativní, byl minimální).</p> <p>GAP ZČU: Genderová vyváženost není sledována (složení výběrových komisí, zastoupení na různých úrovních řízení).</p> <p>Na ZČU není plně dobudována infrastruktura pro oznamování a řešení podezření na neetické chování, včetně genderových otázek (viz. bod 2).</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Prostředí FEL je prosto všech forem diskriminace. Existuje reprezentativní rovnováha mezi muži a ženami. ZČU nabízí rovné příležitosti všem bez ohledu pohlaví.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etický kodex ZČU v Plzni • Organizační řád ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Statut ZČU • Kariérní řád • Kolektivní smlouva ZČU • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Prozkoumat genderové složení pracovníků na různých úrovních řízení ZČU a jednotlivých součástí a zavést praxi pravidelného zveřejňování podílu žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení. • [UWB] Zavést pravidla a sledování genderového složení výběrových komisí (viz bod 14 analýzy) • [UWB] Zajištění nezávislého posouzení podezření na porušení etických zásad a

		<p>FEL prosazuje politiku genderové vyváženosti. Projevuje se to např. reprezentativní rovnáhou v zastoupení mužů a žen ve výběrových komisích na obsazení volných pozic. Také na vedoucích pozicích mají ženy stejné šance jako muži, kdy dosažená odbornost a schopnosti pro danou pozici jsou jediným kritériem. Ženy na FEL mají stejné podmínky a šance k odbornému růstu jako muži prostřednictvím genderově nezatížených motivačních programů a transparentního systému hodnocení.</p>	<p>poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (viz bod 2 analýzy).</p> <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Listina základních práv a svobod Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
<p>28. Rozvoj kariéry</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.</p>	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Rozvoj kariéry je na ZČU v obecné rovině podporován, i když není v současné době explicitně upraven interními směrnici. Zaměstnanci mají pro podporu svého profesního rozvoje možnost účastnit se různých kurzů a školení, podpora je rovněž vyvíjena v ohledu dalšího vzdělávání a pokračujícího studia, dosažení vyšší akademické kvalifikace (docent, profesor), v současné době je řešeno individuálně.</p> <p>GAP ZČU: Na úrovni ZČU existuje Karierní řád ZČU, který ale obsahuje pouze odkazy na další předpisy a neposkytuje oporu pro rozvoj kariéry.</p> <p>Projednání kariéry a možnosti dalšího rozvoje, včetně potřebné podpory, by mělo být součástí pravidelného hodnocení zaměstnanců, ne vždy se tak děje.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Rozvoj kariéry není na FEL plánován, jsou prováděny dílčí aktivity v této oblasti.</p> <p>FEL využívá v rámci celoživotního vzdělávání soubor kurzů pro zaměstnance, zejména formou e-learningu. Nabízené kurzy jsou pro zaměstnance přístupné online a zdarma. (např. na téma: autorský zákon, ochrana duševního vlastnictví, týmová práce, průvodce</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> Karierní řád <p>Interní předpisy součástí:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje Pokyn ředitele RICE-P-02-2017 - Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> [UWB] Dokončit aktualizaci karierního řádu a uvést nový karierní řád do praxe (promítnout jej do praxe jednotlivých součástí) [UWB] Diskusi o rozvoji kariéry zahrnout jako standardní součást hodnotících rozhovorů [FEE] Aktualizace směrnice Pokyn k pracovnímu zařazení a hodnocení zaměstnance – upravená kategorizace výzkumníků dle pravidel EU (R1-R4) [FEE] Karierní plán zaměstnance pro každého pracovníka [FEE] Zavedení pravidelného hodnocení zaměstnanců

		<p>začínajícího vědce, psychohygienu atd.).</p> <p>Rozvoj jazykových kompetencí pracovníků je realizován i formou Mezinárodní letní jazykové školy nebo kurzů zajišťovaných Ústavem jazykové přípravy. Centrálně jsou realizována školení bezpečnosti práce a požární ochrany, řidičů referentských vozidel, vyhláška č. 50 apod.</p> <p>Zaměstnanci mohou pro osobní a profesionální rozvoj využívat: katalogy univerzitní knihovny; přístup do mezinárodních fulltextových databází; bezdrátové připojení k internetu; databáze např. STAG, INIS, Magion; portál pro spolupráci s praxí; procesní portál; tiskoviny vydávané Odborem vnější vztahy.</p> <p>Další možností je účast na odborných kurzech, školeních, konferencích, stážích, atd.</p> <p>Na FEL je snaha podchytil talentované studenty magisterských studijních programů a nabídnout jim možnost doktorského studia na domovské fakultě, spolu s možností zahraničních mobilit a účasti na reálných projektech z průmyslové praxe.</p> <p>GAP FEL: Neexistuje kariérní plán pro každého vědecko-výzkumného pracovníka, hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • [FEE] Proškolení vedoucích pracovníků ve vedení hodnotících pohovorů • [FEE] Implementace směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje na úroveň FEL <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Zákon o VŠ
<p>29. Hodnota mobility</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální (3) mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měli</p>	<p>+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Mobilita akademických a výzkumných pracovníků a studentů doktorského studia na ZČU je obecně považována za důležitý aspekt kariérního růstu, včetně mobility mezi veřejným a soukromým sektorem.</p> <p>Mobilita je zmíněna ve více interních předpisech, včetně kariérního řádu.</p> <p>Správné nástroje pro převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení neexistují.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kariérní řád • Pokyn prorektora č. 4P/2016 Mobilita <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-02-2016 – Lidské zdroje

<p>by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje/hodnocení kariéry.</p> <p>Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.</p>		<p>Lokalizace podkladů a agend do AJ není kompletní.</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi, nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou jsou považovány za hodnotný příspěvek zaměstnance.</p> <p>Mobilita pracovníků a studentů doktorského studia je na FEL podporována, neboť je považována za důležitý prvek osobního rozvoje. Pravidla mobilit jsou zakotveny ve směrnici Lidské zdroje. Každý výzkumný pracovník má možnost alespoň 1x ročně vycestovat do zahraničí v rozsahu stanoveném směrnici. Je sestavován každoroční plán mobilit, který projednává a schvaluje děkan fakulty.</p> <p>Součástí programu mobilit jsou i návštěvy významných tuzemských i zahraničních odborníků.</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že téměř 3/4 dotázaných respondentů vnímá dostatečnou podporu mobility do zahraničních institucí.</p>	
<p>30. Přístup k odbornému poradenství</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu nebo ve spolupráci s jinými</p>	<p>-/+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Na ZČU funguje Informační a poradenské centrum, které představuje ucelený systém studijních, sociálních, psychologických a právních služeb. Je ovšem zaměřeno na studenty a absolventy (včetně doktorandů), nikoli na pracovníky univerzity.</p> <p>GAP ZČU: Na úrovni ZČU neexistuje systematické poradenství při hledání zaměstnání, které by se vztahovalo zejména na výzkumné pracovníky na</p>	<p>Návrhy na zlepšení:</p> <p>[UWB] Rozšířit poradenské služby ZČU tak, aby zahrnuly využití i pro zaměstnance.</p>

<p>strukturami.</p>		<p>dobu určitou, kterým například z důvodu ukončení financování projektů není možné prodloužit smlouvu.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Odborné poradenství není na FEL řešeno, je závislé na řešení ZČU.</p>	
<p>31. Práva duševního vlastnictví</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.</p> <p>Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.</p>	<p>+/-</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Práva duševního vlastnictví jsou definována ve Směrnici o ochraně duševního vlastnictví a transferu poznatků. Metodickou podporu zajišťuje Projektové centrum ZČU a Oddělení transferu technologií.</p> <p>Na ZČU funguje databáze OBD, která slouží pro evidenci výsledků tvůrčí činnosti.</p> <p>Na ZČU je zřízeno Oddělení transferu technologií, které:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eviduje výsledky výzkumu, vývoje a inovací • navrhuje systém transferu výsledků výzkumu a vývoje • zajišťuje správu patentů, licencí a vynálezů • konzultuje aktivity v oblasti duševního vlastnictví • eviduje vznikající poznatky a monitoruje jejich využití • připravuje přihlášení výsledků k jejich ochraně • eviduje předměty průmyslových práv ZČU • zpracovává rešerše v oblasti duševního vlastnictví • tvoří katalogy (databáze) s nabídkou inovačního potenciálu ZČU • připravuje roční analýzu stavu ZČU v oblasti duševního vlastnictví <p>GAP ZČU: Poměrně malé povědomí výzkumných pracovníků o problematice ochrany práv duševního vlastnictví a komercializaci výstupů výzkumné a vývojové činnosti.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etický kodex • Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-01-2015 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice RICE-S-032017 Ochrana a uplatnění výsledků a transfer znalostí <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Větší propagace již existujících kurzů pro zaměstnance ZČU k problematice ochrany práv duševního vlastnictví

		<p>Aktuální stav součásti:</p> <p>FEL respektuje politiku ochrany duševního vlastnictví ZČU, RICE má dále problematiku rozpracovanou interní směrnici.</p> <p>Rizika v této oblasti na FEL jsou průběžně monitorována, analyzována a je-li třeba, jsou přijímána opatření. V případě potřeby je na fakultě k dispozici právník a specialista v oblasti ochrany autorského a průmyslového práva.</p> <p>Oblast ochrany duševního vlastnictví a autorských práv je průběžně školená.</p>	
<p>32. Spoluautorství</p> <p>Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu, atd., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.</p>	+	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Na ZČU funguje databáze OBD, která slouží pro evidenci výsledků tvůrčí činnosti do databáze výsledků a do Registru informací o výsledcích státem podporovaného výzkumu a vývoje (RIV). Spoluautoři jsou uznáváni a v databázi výsledků poměrově uváděni.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL není žádné specifikum v této oblasti.</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že přes 70% respondentů nevidí problém související s publikováním výsledků výzkumu. Cca 20% na tuto otázku neodpovědělo, zejména pracovníci v administrativě.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Databáze OBD • Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice RICE-S-01-2015 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice RICE-S-03-2017 Ochrana a uplatnění (komercializace výsledků a transfer znalostí a technologií)
33. Výuka	-/+	<p>Aktuální stav ZČU:</p>	<p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Dokončení Kariérního řádu ZČU se

<p>Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti.</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.</p>		<p>Pro pracovníky ZČU existuje dostupný blok “vysokoškolská pedagogika” několika propojených kurzů.</p> <p>GAP ZČU: Kariérní řád ZČU ani žádný jiný univerzitní přepis neupravuje hodnocení výzkumných pracovníků s ohledem na jejich pedagogickou činnost.</p> <p>Výzkumní pracovníci, zejména noví, ne vždy znají možnosti rozvoje pedagogických dovedností, případně na rozvoj nemají dostatek času. Bylo by vhodné do dostupných kurzů doplnit některá další témata.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL jsou výzkumníci i studenti doktorského studia zapojeni do pedagogické činnosti všech úrovní studia (Bc., Mgr., Ph.D.).</p> <p>Zapojení vědců do výuky přináší nový rozměr jejich vědecké práci, zároveň předávají vlastní nabyté poznatky studentům.</p> <p>Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním je zaměstnancům nabízena odborná příprava. Pedagogická příprava chybí.</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že více než 35% respondentů nemá dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), aby mohli zajišťovat výuku studentů a vyvíjet výzkumnou činnost.</p> <p>GAP FEL: Neexistuje kariérní plán pro každého vědecko-výzkumného pracovníka, hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.</p>	<p>zohledněním principů Charty v oblasti výuky výzkumných pracovníků.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Doplnit a více propagovat vzdělávací programy zaměřené na pedagogické dovednosti, zaměřené zejména na výzkumné a akademické pracovníky na začátku jejich kariéry • [FEE] Kariérní plán zaměstnanců • [FEE] Zavedení pravidelného hodnocení zaměstnanců
<p>34. Stížnosti a odvolání</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát</p>	<p>-/+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Působnost Etického kodexu ZČU se vztahuje na akademické pracovníky ZČU, na vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky se vztahuje</p>	<p>Interní předpisy ZČU a součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kolektivní smlouva • Etický kodex

<p>na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.</p>		<p>přiměřeně.</p> <p>GAP ZČU: Etický kodex ZČU nedostatečně ošetřuje stížnosti/odvolání výzkumných pracovníků (včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícím výzkumným pracovníkem) ve smyslu nezávislého přezkoumání a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení.</p> <p>Na ZČU není určena nezávislá osoba k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL není žádné specifikum v této oblasti. Provedeným průzkumem bylo zjištěno, že cca 80% respondentů má dostatečné možnosti stěžovat si, pokud by byli svědkem nějakého neférového jednání.</p>	<p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> [UWB] Dokončení aktualizace Etického kodexu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU plně zohlednil specifika VaV činnosti. [UWB] Zajištění nezávislého posouzení stížností/odvolání výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana).
<p>35. Účast v rozhodovacích subjektech</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce (1).</p>	<p>+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Činnost akademických pracovníků a dalších zaměstnanců (výzkumných pracovníků) v orgánech a grémiích vymezených zákonem a dalšími právními předpisy je významnou součástí jejich povinností, která vyplývá z postavení zaměstnance ZČU (členství v akademickém senátu, vědecké radě, akreditační komisi, hodnotící komisi atd.)</p> <p>Výzkumní pracovníci oproti akademickým pracovníkům nemohou volit a nemohou být voleni do Akademického senátu ZČU, což snižuje jejich podíl na řízení a rozhodování o strategickém směřování mateřské organizace nicméně toto je dáno zákonem.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Kde je možné, jsou výzkumní pracovníci zapojováni do účasti</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> Statut ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Statut FEL <p>Související legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zákon o VŠ č. 111/1998 Sb.

		v rozhodovacích subjektech.	
Školení a rozvoj			
<p>36. Vztahy s dohlížejícími osobami</p> <p>Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížející osobou nebo osobami a fakulními/oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat.</p> <p>Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.</p>	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Práva a povinnosti studentů doktorského studia na ZČU upravuje Studijní a zkušební řád ZČU. Studium probíhá pod odborným a organizačním vedením školitele, který pravidelně po skončení akademického roku připravuje hodnocení studia svého studenta a předkládá ho oborové radě.</p> <p>GAP ZČU: Studijní a zkušební řád ZČU explicitně neupravuje frekvenci a obsah schůzek studentů doktorského studia se svým školitelem, příp. fakulními/oborovými zástupci, ani další povinnosti studenta (např. pořizování záznamu o pracovním pokroku a výsledku výzkumu).</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL pracují zkušení výzkumníci, kteří se podílí na přípravě nových výzkumníků. Je to např. prostřednictvím vztahu vědec – garant předmětu, Senior Researcher (R3-R4) – Junior Researcher (R1-R2), školitel – doktorand.</p> <p>Výzkumní pracovníci obvykle udržují strukturované styky, některé aspekty (např. pořizování záznamů o pracovním pokroku), chybí. Systematické plánování a vyhodnocování pokroku chybí.</p> <p>GAP FEL: Neexistuje kariérní plán pro každého vědecko-výzkumného pracovníka, hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studijní a zkušební řád ZČU v Plzni (pro studenty Ph.D.) <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodický pokyn děkana 9PD/2013 pro prokázání a ověření odborné způsobilosti školitele v doktorských studijních programech <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Zrevidovat Studijní a zkušební řád ZČU a zajistit, že je v souladu s požadavky Charty a Kodexu • [FEE] Kariérní plán zaměstnance pro každého pracovníka • [FEE] Zavedení pravidelného hodnocení zaměstnanců
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	+/-	<p>Aktuální stav ZČU:</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mzdový předpis ZČU

<p>Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.</p>	<p>Výzkumní pracovníci na ZČU jsou v souladu s dosaženým stupněm vzdělání zařazováni do mzdových tříd, pro které je stanovena obecná specifikace rozsahu jejich VaV činnosti. Detailnější popis jejich činnosti je uveden v pracovní náplni.</p> <p>GAP ZČU: Ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU ani v jiném univerzitním předpisu nejsou uvedeny povinnosti zkušených výzkumných pracovníků spojené s kontrolou a řízením, ani popis jejich vztahů se začínajícími výzkumnými pracovníky.</p> <p>V Kariérním řádu ZČU není stanoveno hodnocení zkušených výzkumných pracovníků s ohledem na jejich všestranné role.</p> <p>Na úrovni ZČU není zajištěno vzdělávání a rozvoj pro zkušené výzkumné pracovníky v oblasti jejich rolí znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Na FEL působí několik výzkumných skupin, z nichž každá je koordinována zkušeným výzkumným pracovníkem. Tyto skupiny se pravidelně nebo dle potřeby scházejí a prezentují výsledky své činnosti. Výzkumné skupiny působí i mezi sebou v rámci principu interdisciplinarity. Výzkumní pracovníci se podílí na kontrole a řízení na všech stupních, např. na pozicích ředitelů, koordinátorů projektů atd.</p> <p>Výzkumné týmy jsou organizačně odděleny od administrativního úseku.</p> <p>Tvoří se projektové týmy, které řeší vědecko-výzkumné projekty. Členové projektových týmů mají základní / pokročilé znalosti projektového managementu. Do projektových skupin jsou zapojeni i začínající výzkumníci a studenti doktorského studia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kariérní řád ZČU • Etický kodex ZČU <p>Interní předpisy součásti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodický pokyn děkana 9PD/2013 pro prokázání a ověření odborné způsobilosti školitele v doktorských studijních programech <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Kariérního řádu ZČU a popisu pracovních míst a zohledněním principů Charty v oblasti povinností zkušených výzkumníků spojených s kontrolou a řízením. • [UWB] Zajištění možností rozvoje a vzdělávání pro zkušené výzkumné pracovníky v oblasti jejich rolí znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů
--	---	--

<p>38. Nepřetržitý profesní rozvoj</p> <p>Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.</p>	<p>+/-</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Kariérní řád ZČU a Etický kodex ZČU upravují povinnosti akademického pracovníka s ohledem na trvalý rozvoj schopností, rozšiřování a prohlubování znalostí a dovedností v oblasti svého profesního zaměření i obecné pedagogické práce.</p> <p>Na ZČU je zřízen Ústav celoživotního vzdělávání, který má ve své náplni práce zajištění příležitostí pro vzdělávání pracovníků.</p> <p>GAP ZČU: Plán rozvoje by měl být součástí pravidelných hodnotících rozhovorů, ne vždy je toto zajištěno.</p> <p>Některé společné oblasti rozvoje, například rozvoj, dovedností vedoucích a řídicích pracovníků v oblasti vedení a řízení pracovníků nebo kurzy pro nové pracovníky nejsou řešeny dostatečně systematicky</p> <p>Aktuální stav součástí:</p> <p>Výzkumní pracovníci na FEL mají možnost soustavného profesního rozvoje a nabývání nových zkušeností v oboru. Výzkumníci jsou členy projektových týmů a jejich aktivní zapojení do vědecko-výzkumných aktivit je příležitostí pro jejich další odborný růst.</p> <p>Profesní rozvoj je na FEL podporován též účastí na tuzemských i zahraničních konferencích, odborných školeních. Výzkumníci mají možnost profesně se vzdělávat formou e-learningu, případně využít nabízených kurzů v rámci CŽV na ZČU. K profesnímu rozvoji výzkumných pracovníků patří rovněž cílená mobilita, stáže u průmyslových partnerů a ve výzkumných centrech v ČR i zahraničí.</p> <p>GAP FEL: Neexistuje kariérní plán pro každého vědecko-výzkumného pracovníka, hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etický kodex ZČU <p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Aktualizace Etického kodexu ZČU a Kariérního řádu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU plně zohlednil specifika VaV činnosti. • [UWB] Aktualizace Kariérního řádu ZČU • [UWB] Pravidelně revidovat a aktualizovat poskytovaná školení a další příležitosti k osobnímu rozvoji • [FEE] Zavedení pravidelného hodnocení zaměstnanců • [FEE] Proškolení vedoucích pracovníků ve vedení hodnotících pohovorů • [FEE] Sestavení individuálních kariérních plánů
--	------------	--	--

<p>39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností.</p> <p>Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.</p>	<p>+/-</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Podpora kariérního růstu zaměstnanců formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje zejména prostřednictvím relevantních vzdělávacích akcí organizovaných ZČU (Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání), popřípadě jejími součástmi, a umožněním profesních stáží a účasti zaměstnanců na konferenčních akcích vázaných na kariérní růst. Ústav jazykové přípravy podporuje jazykové vzdělávání zaměstnanců ZČU.</p> <p>GAP ZČU: Programy rozvoje nejsou pravidelně posuzovány z hlediska své přístupnosti a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti výzkumných pracovníků. Tato analýza poukázala na potřebu vzdělávání v dalších oblastech (například etika, komercializace výsledků VV činnosti apod.), které zatím nejsou nabídkou dostatečně pokryty.</p> <p>Aktuální stav součásti:</p> <p>Výzkumní pracovníci na FEL mají možnost dalšího vzdělávání. Předně prací na své dizertační práci pod vedením zkušeného školitele. Nepřetržitý profesní rozvoj výzkumníků je podporován např. formou účasti na tuzemských i zahraničních konferencích, odborných školeních, jazykových kurzech, e-learning, využití nabízených kurzů v rámci CŽV na ZČU.</p>	<p>Návrhy na zlepšení:</p> <ul style="list-style-type: none"> • [UWB] Programy rozvoje dovedností a schopností výzkumných pracovníků na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci by měly být pravidelně posuzovány z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti (např. formou zpětné vazby od výzkumných pracovníků). • [UWB] Aktualizovat nabídku kurzů a vzdělávacích akcí dostupných pracovníkům ZČU
<p>40. Kontrola</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na niž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o</p>	<p>+</p>	<p>Aktuální stav ZČU:</p> <p>Pro studenty doktorského studia je touto dohlížející osobou jejich školitel. Pro všechny zaměstnance je dohlížející osobou pro stanovení pracovních povinností, kontroly výkonu a poskytnutí zpětné vazby první linií vedoucí. Pro výzkumné pracovníky je to obvykle vedoucí týmu.</p>	<p>Interní předpisy ZČU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studijní a zkušební řád ZČU • Organizační řád ZČU

této volbě výzkumné pracovníky.

Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.

Aktuální stav součásti:

Určenou osobou, na kterou se výzkumní pracovníci mohou na FEL obracet, je obvykle vedoucí výzkumného týmu, vedoucí katedry nebo pověřená osoba odborně i personálně kompetentní.