

Aktualizovaný akční plán

Fakulty aplikovaných věd ZČU v Plzni k plnění principů Charty a Kodexu (srpen 2021)



Navrhovaná aktivita	Principy z GAP analýzy	Plán naplnění	Zodpovědná osoba	Indikátor / Cíl
<p>1 [ZČU] Zajistit, že zásady Charty a Kodexu budou součástí Strategického záměru ZČU na období 2021-2025.</p> <p>Strategický záměr je hlavní strategický dokument, který vymezuje pro všechny oblasti činnosti univerzity (včetně oblasti lidských zdrojů) klíčové cíle, indikátory a metody dosažení těchto cílů.</p>	2, 3, 12, 13, 23, 25,27	4Q / 2020	Prorektor pro rozvoj a vnější vztahy	<p>Strategický záměr ZČU pro období 2021-2025 obsahuje priority dle Charty a Kodexu.</p> <p>Na webu ZČU je dostupná anglická i česká verze Strategického záměru ZČU.</p> <p>EN: https://www.zcu.cz/en/University/Important-documents/index.html</p> <p>CZ: https://www.zcu.cz/cs/University/Important-documents/index.html</p>
<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>				<p>Strategický tým ZČU v průběhu roku 2020 připravil a na přelomu let 2020/21 Vědecká rada, Akademický senát a Správní rada ZČU schválila Strategický záměr univerzity na roky 2021 až 2025. ZČU v tomto dokumentu na celouniverzitní úrovni deklaruje podporu strategie HRS4R a stanovuje strategický cíl vytvoření podpůrného systému pro udržení titulu HR Award, včetně zajištění politiky genderové rovnosti.</p>
<p>2 [FAV] Zajistit, že zásady Charty a Kodexu budou součástí Strategického záměru FAV na období 2021-2025.</p>		4Q / 2021	Proděkan pro rozvoj a legislativu	<p>V souladu se Strategickým záměrem univerzity zpracuje FAV vlastní Strategický záměr na období 2022-2025.</p> <p>Do Strategického záměru fakulty jsou zahrnuty cíle akčního plánu, které implementují zásady Charty a Kodexu na úrovni FAV.</p>
<p>Aktuální stav: Probíhá</p>				<p>Strategický záměr FAV je připravován v současné době a bude vydán do konce roku 2021. Tým, který se na jeho přípravě podílí, je složený ze zástupců všech fakultních oborů. Cíle akčního plánu, stejně jako zásady a principy HRS4R do něj budou, stejně jako v případě strategického záměru univerzity, zakomponovány. Samostatná kapitola, která se této problematice věnuje, nese název Prostředí a lidé. Strategický záměr fakulty bude vydán v české i anglické verzi.</p>



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



EUROPEAN UNION
European Structural and Investment Funds
Operational Programme Research,
Development and Education



MINISTRY OF EDUCATION,
YOUTH AND SPORTS

<p>3 [ZČU] Aktualizace Etického kodexu ZČU v souladu se zásadami Charty a Kodexu.</p> <p>Účelem Etického kodexu je vymezit a podporovat žádoucí etické standardy chování zaměstnanců a studentů univerzity. Etický kodex ZČU je zpracován v souladu se zásadami Charty a Kodexu.</p>	2, 27, 32, 34	1Q / 2019	HR manažer ZČU	<p>Na ZČU byl vytvořen a akademickým senátem ZČU schválen nový Etický kodex (1Q/2019).</p> <p>Etický kodex je k dispozici na webových stránkách ZČU v anglickém i českém jazyce.</p>
<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>				<p>ZČU zpracovala Etický kodex, který prošel připomínkovým řízením a byl schválen a zveřejněn na webu ZČU v listopadu 2018, viz https://www.zcu.cz/en/University/Important-documents/index.html.</p> <p>Následně rektor jmenoval Etickou komise, která přijala svůj jednací řád.</p>
<p>4 [ZČU] Vytvoření školení o rozpoznání příznaků porušení etických zásad dle Etického kodexu a o správném postupu zaměstnanců při řešení etických problémů.</p> <p>Součástí školení je i vysvětlení správných postupů při řešení etických problémů, včetně příkladů dobré praxe.</p>	2, 3, 27, 32, 34	3Q / 2020 a dále průběžně	HR manažer ZČU ve spolupráci s CŽV	<p>Školící program je vytvořen, k dispozici jsou studijní materiály, včetně kurzu v e-learningové formě.</p> <p>Je zpracována názorná příručka o zásadách Etického kodexu, která je široce distribuována na ZČU.</p>
<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>				<p>Na ZČU byl připraven kurz na téma odhalování neetického jednání. Studijní a podpůrné materiály jsou též zpracovány do e-learningového kurzu, viz Moodle na adrese: https://phix.zcu.cz/moodle/course/view.php?id=3027.</p> <p>Byla vydána názorná brožura o zásadách Etického kodexu, která je široce distribuována na celé ZČU, jednotlivé listy brožury byly vyvěšovány i na nástěnných plochách budov. Brožura byla vydána v českém i anglickém jazyce.</p>
<p>5 [FAV] Proškolení zaměstnanců FAV zaměřené na rozpoznání příznaků porušení etických zásad dle Etického kodexu a na správný postupu při řešení etických</p>	2,3,27,32, 34	4Q / 2020	Proděkan pro mezinárodní spolupráci a vnější vztahy	<p>Všem zaměstnancům a doktorandům FAV je distribuován kurz v e-learningové formě.</p> <p>Z každého pracoviště FAV je dále detailně proškolen alespoň jeden</p>

<p>problémů. Školení k problematice Etického kodexu je určeno pro všechny zaměstnance a doktorandy FAV.</p>				<p>zástupce. Cílem školení je obeznámit zaměstnance a studenty s obecnými standardy etického jednání a s jeho specifiky v akademickém prostředí a ve výzkumné a vývojové činnosti (respekt k hodnotám, ke kterým se ZČU hlásí, vyvarování se střetu zájmů, jakékoli diskriminace a zneužití postavení, vyvarování se všech forem plagiátorství, respektování citačních zásad, ochrany duševního vlastnictví a nepřivlastňování si cizích výsledků).</p>
<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>				<p>Na FAV byla spuštěna popularizační kampaň seznamující s principy nového Etického kodexu. V roce 2019/2020 probíhala série školení zaměřená na odhalování neetického jednání (prezenční forma). Všichni zaměstnanci FAV mají možnost seznámit se zásadami Etického kodexu forma e-learningu na adrese: https://phix.zcu.cz/moodle/course/view.php?id=3027.</p>
<p>6 [ZČU] Vytvoření nového Kariérního řádu ZČU. Kariérní řád ZČU v souladu se zásadami Charty a Kodexu vychází ze strategie personálního rozvoje ZČU. Řád určuje základní nástroje a podmínky kariérního rozvoje zaměstnanců, jejich hodnocení, odměňování a podporu pro individuální kariérní poradenství.</p>	11,28,33	3Q / 2019	HR manažer ZČU	Nový Kariérní řád ZČU je vytvořen, schválen a zveřejněn na webových stránkách ZČU.
<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>				Směrnici rektora 24R/2019 byl 24. 6. 2019 vydán nový Kariérní řád ZČU, který vychází ze strategie personálního rozvoje ZČU a specifikuje podmínky pro hodnocení zaměstnanců. ZČU nově poskytuje i podpůrný IT nástroj využitelný při hodnocení akademických a vědeckých pracovníků (IS HAP).
<p>7 [FAV] Pravidelné hodnocení akademických a výzkumných pracovníků</p>	11, 18, 30	1Q / 2020 a dále průběžně	Vedoucí pracovišť FAV	Hodnocení jsou všichni akademičtí a výzkumní pracovníci FAV s úvazkem alespoň 0,5. Hodnocení probíhá obvykle minimálně 1x ročně a zahrnuje např. kontrolu dosažených výsledků, upřesňování pracovních

FAV.				náplní, plánování dalšího vzdělávání či stanovení individuálního plánu kariérního rozvoje.
Aktuální stav: Probíhá				Z důvodů nepříznivé epidemiologické situace proběhlo v roce 2020 hodnocení zaměstnanců na 2/3 fakultních pracovišť. Hodnocení všech zaměstnanců FAV bylo Rozhodnutím děkana č. 5D/2021 posunuto na 31. 8. 2021. U pracovišť, kde hodnocení proběhlo, převažuje pololetní či průběžný způsob hodnocení. Hodnocení probíhá u všech zaměstnanců s výjimkou THP pracovníků, u kterých se spíše jedná o neformální pohovor. Další výjimku tvořili výzkumní pracovníci přijatí výhradně na konkrétní projekt. Z hodnocení je učiněn písemný zápis, který je archivován na pracovišti. V současné době probíhá interní audit, jehož výsledky budou využity pro zlepšení a optimalizaci způsobu hodnocení pracovníků FAV.
8 [ZČU] Formulace OTM-R (Open, Transparent and Merit based Recruitment) politiky platné pro celou ZČU.	12, 13, 14, 15, 16, 19, 21	4Q / 2019	HR manažer ZČU ve spolupráci s Rektorem	OTM-R politika je schválena a zveřejněna na webu ZČU v českém i anglickém jazyce. Kontrola realizace OTM-R politiky je součástí interního hodnocení kvality, včetně analýzy rizik, viz OTM-R Checklist, bod 5. OTM_R politika je publikována na webu ZČU i FAV (oddíl HR Award), viz OTM-R Checklist, bod 1.
Aktuální stav: Dokončeno				V letech 2019 až 2020 byla na ZČU diskutována a připomínkována tzv. OTM-R politika, která definuje zásady pro otevřený a transparentní nábor zaměstnanců na ZČU v souladu s Chartou a Kodexem. Na přípravě OTM-R politiky se kromě pracovní skupiny HR Award, podílelo i personální oddělení ZČU a vedení ZČU. OTM-R politika jako samostatný dokument „Zásady otevřeného a transparentního nábory zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni“ byla schválena a zveřejněna na webu ZČU v září 2020, viz https://www.zcu.cz/en/University/Important-documents/index.html Byla zvolena stručná a přehledná forma, která shrnuje základní principy nábory nových pracovníků v souladu s Kodexem.
9 [ZČU] Vytvoření nové směrnice pro	12,13,14,1	2Q / 2020	HR manažer	Nová směrnice pro obsazování míst akademických a výzkumných

obsazování míst akademických a výzkumných pracovníků ZČU v souladu s OTM-R politikou.	5,16,19, 21		ZČU ve spolupráci s Rektorem	<p>pracovníků ZČU je vytvořena a schválena.</p> <p>Nová směrnice vychází z principů OTM-R politiky a definuje jednotlivé fáze výběrových řízení (vypsání výběrového řízení, jmenování komise, poskytnutí dodatečných informací, informace o zúžení výběru, pozvání vybraných uchazečů k pohovoru, poskytnutí informací o rozhodnutí komise, určení termínu na odvolání, apod.).</p> <p>Směrnice pro obsazování míst akademických a výzkumných pracovníků ZČU stanovuje dílčí postupy pro jednotlivé typy pracovních pozic. Pracovní pozice jsou zavedeny v souladu s evropským rámcem TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS - kategorii R1 až R4, viz OTM-R Checklist, bod 2.</p>
Aktuální stav: Dokončeno				<p>V návaznosti na zásady OTM-R politiky byla nově přijata směrnice rektora č. 4R/2021 „Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje“ dne 25. ledna 2021. Směrnice blíže upravuje pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje do pracovního poměru, viz http://legislativa.zcu.cz. Nábor akademických pracovníků na ZČU je upraven ve směrnici Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU, viz http://legislativa.zcu.cz. Zásady OTM-R jsou použity ve všech případech, kde je na obsazení pracovního místa vypisováno výběrové řízení.</p>
<p>10 [ZČU] Připravit školení o správném průběhu výběrového řízení pro členy výběrových komisí.</p> <p>Školení v přehledné formě seznamuje účastníky se základními principy OTM-R politiky a postupy upravenými podle směrnice pro obsazování míst akademických a výzkumných pracovníků ZČU.</p>	14	2Q / 2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s CŽV	Obsah školení pro členy výběrových komisí je vytvořen a je dostupný na webových stránkách.
Aktuální stav: Dokončeno				Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání (https://czv.zcu.cz) ve spolupráci s externím konzultantem na HR připravilo kurz „Správný průběh výběrového řízení“. Kurz má kombinovanou formu, k

				prezenčnímu školení účastníci dostanou přístup k elektronickým materiálům.
11 [FAV] Proškolení členů výběrové komise o správném průběhu výběrového řízení.	14	4Q / 2020	Děkan FAV	Vždy alespoň jeden člen výběrové komise bude prokazatelně proškolen, viz OTM-R Checklist, bod 3.
Aktuální stav: Probíhá				Od září roku 2020 je vždy alespoň jeden člen výběrové komise seznámen se zásadami OTM-R v průběhu výběrového řízení. V návaznosti na přijatou směrnici rektora č. 4R/2021 „Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje ze dne 25. ledna 2021 budou proškoleni všichni členové vedení fakulty a rovněž další členové výběrových komisí tak, aby vždy byla splněna podmínka minimálně jednoho prokazatelně proškoleného člena výběrové komise.
12 [ZČU] Zveřejňovat všechna výběrová řízení na obsazení pozice výzkumného pracovníka na portálu EURAXESS.	13	2Q / 2020	HR manažer ZČU	Všechny volné pozice výzkumných pracovníků jsou zveřejněny na portálu EURAXESS. Zveřejňované podklady pro výběrová řízení obsahují kromě standardních informací i informace o možnostech rozvoje profesní kariéry, pracovní podmínky, vybavení laboratoří, poskytovaných benefitů ZČU, pokyny k podání žádosti apod., viz OTM-R Checklist, bod 12. Rozsáhlejší dokumenty budou z důvodu nenavyšování administrativní zátěže zpřístupňovány formou on-line odkazů. Uchazeči budou mít rovněž možnost poskytovat požadované dokumenty svých nabídek v elektronické formě, viz OTM-R Checklist, bod 15. Součástí dokumentace k výběrovým řízením je návod (šablony) k využití možností portálu EURAXESS, viz OTM-R Checklist, bod 11. Důsledné využívání portálu EURAXESS přispívá k rozšíření náborového procesu pro zahraniční uchazeče, viz OTM-R Checklist, bod 6, 7 a 13. Poptávané pozice jsou také standardně inzerovány na webu ZČU a FAV, viz OTM-R Checklist, bod 14.
Aktuální stav: Dokončeno				Volná pracovní místa jsou nově zveřejňována na portále Euraxess. K dispozici je jednotná šablona inzerátu, která je v souladu s OTM-R

				politikou a odpovídá struktuře portálu Euraxess - Job Offers. Za rok 2020 a 2021 bylo na FAV zveřejněno 10 inzerátů na portále Euraxess.
13 [FAV] Realizace výběrových řízení na pozice výzkumných pracovníků v souladu s OTM-R politikou.	12,13,14,15,16,19,21	4 Q / 2020 a dále každý rok	Děkan ve spolupráci s HR manažerem	<p>100 % výběrových řízení na pozice výzkumných pracovníků je uskutečněno v souladu s OTM-R politikou.</p> <p>Komisi pro výběrové řízení jmenuje děkan FAV. Velikost výběrových komisí je závislá na charakteru poptávané pozice. Komise je minimálně tříčlenná. Proces jmenování komise je transparentní.</p> <p>Složení komise je v závislosti na profilu poptávané pozice vyvážené a přiměřeně rozmanité s cílem maximálně využít kompetencí, zkušeností a genderové senzitivity členů komise. Komise jako celek má potřebné kompetence k sestavení pořadí nejvhodnějších kandidátů, viz OTM-R Checklist, bod 16, 17, 18. Složení komise a její rozmanitost vylučuje střet zájmů.</p> <p>Dle charakteru poptávané pozice a počtu přihlášených uchazečů jsou ve fázi předvýběru přípustné pohovory na dálku (např. prostřednictvím aplikace skype), viz OTM-R Checklist, bod 4.</p> <p>Kritéria pro výběr uchazeče jsou předem zveřejněna na portálu EURAXESS a dle charakteru poptávané pozice jsou v nich zastoupeny požadované výsledky, kompetence a zkušenosti uchazeče. Genderová vyváženost může být zdůrazněna explicitně, např.: „ženy vítány“, viz OTM-R Checklist, bod 8. Nabídky jsou posuzovány kvalitativně i kvantitativně v kontextu dosavadní kariery uchazeče, viz OTM-R Checklist, bod 19.</p> <p>Výběrová komise o svém závěru informuje všechny uchazeče, kteří zaslali nabídku. Pro uchazeče, kteří se zúčastnili pohovoru, vypracuje komise stručnou zprávu, ve které zhodnotí jejich silné a slabé stránky ve vztahu k poptávané pozici, viz OTM-R Checklist, bod 20 a 21.</p> <p>Uchazečům jsou též sděleny podmínky, za kterých mohou podat stížnost proti doporučení komise, viz OTM-R Checklist, bod 22.</p> <p>O výběrových řízeních realizovaných v daném roce je vypracována stručná zpráva, která zhodnotí účinnost OTM-R politiky (počet uchazečů o vypsané pozice, z toho ze zahraničí, z toho žen, internacionalizace</p>

				<p>výzkumných týmů, administrativní náročnost procesu apod.). Tato zpráva je zahrnuta do Plánu realizace strategického záměru FAV, viz OTM-R Checklist, bod 23.</p> <p>Dle charakteru poptávané pozice a počtu přihlášených uchazečů jsou ve fázi předvýběru přípustné pohovory na dálku (např. prostřednictvím aplikace Skype, ZOOM, Teams, Meets, atd.), viz OTM-R Checklist, bod 4.</p>
Aktuální stav: Dokončeno				<p>Zásady OTM-R jsou závazné ve všech případech, kdy je obsazováno místo akademického pracovníka nebo specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje - výzkumného pracovníka. Jednotlivé fáze náborového procesu upřesňuje nově přijatá směrnice rektora č. 4R/2021 „Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje“.</p> <p>Strukturalizací procesu náboru byly vytvořeny podmínky pro využití kontrolního seznamu OTM-R.</p> <p>V letech 2019 - 21 proběhlo 11 výběrových řízení na pozici akademický pracovník a specialista v oblasti vědy a výzkumu. Do těchto výběrových řízení se přihlásilo celkem 6 žen a 22 mužů. Vybrány byly 2 ženy a 13 mužů. Komise byly vždy minimálně 5ti členné a ve většině komisí byla vždy zastoupena alespoň jedna žena.</p> <p>Uplatňování zásad OTM-R při náboru nových zaměstnanců bude pokračovat i v dalších letech.</p>
14 [ZČU] Přeložit do angličtiny dokumenty důležité jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro stávající zaměstnance a studenty.	5, 12-21	Průběžně – do 10/2022	HR manager ZČU	Pracovně-právní dokumenty i dokumenty související se studiem (např. pracovní smlouva, žádost o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace, přihláška ke studiu, smlouva o nájmu služebního bytu, studijní a zkušební řád, apod.) jsou dostupné na webu ZČU a FAV i v anglické verzi.
Aktuální stav: Probíhá				Většina univerzitních dokumentů, které jsou relevantní pro zahraniční zaměstnance a studenty jsou již přeložené do AJ. Další překlady kontinuálně pokračují. Viz též směrnice rektora č. 33R/2019 „Překlady dokumentů do cizího jazyka za účelem rozvoje internacionalizace ZČU“ ze dne 1. srpna 2019

				Na FAV jsou interní sdělení určena akademické a výzkumné obci vedena dvojjazyčně v ČJ a AJ, včetně oficiální e-mailové komunikace.
<p>15 [ZČU/FAV] Nastavení procesu adaptace nových zaměstnanců.</p> <p>Za účelem realizace tohoto procesu bude vytvořen kurz pro všechny nové zaměstnance ZČU. Cílem kurzu je seznámit nové zaměstnance se základními principy fungování organizace (vnější vztahy, provozované informační systémy, legislativa ZČU, personální otázky, evidence výsledků VaV, řízení projektů, studijní a zkušební řád, studijní agenda, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, požární ochrana apod.).</p>	5, 39	4Q / 2019	HR manažer ZČU v součinnosti s děkanem FAV	Na webu ZČU a FAV je odkaz na kurz a příručka pro nové zaměstnance. Nově příchozím zahraničním pracovníkům bude poskytnuta komplexní podpora při příjezdu a pobytu v ČR.
Aktuální stav: Dokončeno				Na ZČU byl nastaven proces při nástupu nových zaměstnanců. Bylo aktualizováno školení, které si klade za cíl seznámit s univerzitním prostředím nově příchozí zaměstnance. Byla vydána brožura – průvodce pro nové zaměstnance. Online verze je k dispozici pod záložkou „Různé“: https://www.rektorat.zcu.cz/cs/Divisions/OHR/documents.html Díky překladům relevantních dokumentů padly i základní bariéry při nástupu cizinců.
<p>16 [FAV] Posílení účasti v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech fakulty pro čistě výzkumné pracovníky.</p> <p>Jsou vytvořeny podmínky pro vznik Rady VaV pracovníků jakožto poradního orgánu děkana, jehož volený představitel bude členem kolegia děkana. Rada se bude vyjadřovat především k otázkám výzkumu a vývoje. Rada nebude mít vlastní rozpočet.</p>	35	2Q / 2020	Děkan FAV	Na webu FAV je směrnice děkana kodifikující vznik rady VaV pracovníků.

<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>				<p>Na FAV byla vydána vyhláška děkanky č. 9D/2020 „Statut Rady vědecko-výzkumných zaměstnanců FAV“ ze dne 1. 7. 2020. Tato vyhláška ustanovuje Radu vědecko-výzkumných zaměstnanců FAV jako pracovní poradní sbor pro zajištění užší spolupráce vedení fakulty a výzkumných pracovníků, zejména pak s těmi, kteří nejsou členy akademické obce FAV a nemohou tedy dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách volit a být voleni do Akademického senátu FAV.</p> <p>Na základě této vyhlášky byly vypsány volby do pětičlenné Rady, které proběhly elektronicky ve dnech 2. 11. až 6. 11. 2020. První zasedání rady proběhlo 26. 11. 2020. Na tomto zasedání byl zvolen předseda rady. Předseda Rady je členem kolegia děkana a je zván jako host na zasedání akademického senátu. Od počátku roku 2021 zasedá Rada jedenkrát měsíčně. V nejbližším období se chce Rada zaměřit mimo jiné na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zlepšení informovanosti výzkumných pracovníků o činnosti a cílech Rady, - návrhy úprav v oblasti Kariérního řádu, - problematice smluv na dobu určitou a neurčitou, - zlepšení procesního fungování výzkumného centra NTIS a informovanosti o jeho poslání, - inicializaci pravidelného celofakultního setkání, jehož formát bude předložen vedení FAV/NTIS.
<p>17 [FAV] Školení pracovníků FAV v oblasti lidských zdrojů.</p> <p>Školení je zaměřeno na zvyšování znalostí a kompetencí v oblastech: leadership, mentoring pro mentory, vedení motivačních a hodnotících rozhovorů, personalistika, management organizační kultury, etiky a whistleblowing.</p>	<p>2,28, 37</p>	<p>4Q / 2018-4Q / 2020</p>	<p>Proděkan pro mezinárodní spolupráci a vnější vztahy</p>	<p>Budou proškoleni zejména vedoucí pracovišť FAV nebo jejich zástupci.</p> <p>Celkový minimální počet proškolených pracovníků FAV je 100.</p>
<p>Aktuální stav: Dokončeno</p>			<p>Poznámky:</p>	<p>Zaměstnanci fakulty absolvovali řadu školení a dalšího vzdělávání,</p>

				<p>zejména určeného pro vedoucí pracovišť a výzkumných programů a týmů. Školení na následující témata zajišťovaná externí firmou: Strategické řízení, Management organizační kultury, etiky a whistleblowing, Leadership, Mentoring pro mentory, Rozšiřování znalostí a dovedností řídicích a dalších relevantních pracovníků v oblasti personalistiky, HR procesů a jejich implementace, Vedení motivačních a hodnotících rozhovorů pro vedoucí týmů a vedení, Genderová rovnost jako součást řízení lidských zdrojů, Genderová (ne)rovnost a vědecká excellence, Plány genderové rovnosti, Genderový audit v instituci.</p> <p>V letech 2018 až 2020 se prezenčních školení zúčastnilo celkem 118 zaměstnanců.</p>
18 [FAV] Podpora nediskriminačního a genderově férového prostředí na FAV.	27	4Q / 2020 a následně každý rok	HR Award tým FAV	<p>Podpora Work-Life Balance – mj. aktivní vyvažování genderových nerovností, které souvisí s mateřstvím a rodičovskou dovolenou (možnost snižování úvazků, podpora individuálních kariérních plánů, možnost přestávky ve výuce za účelem koncentrace na výzkumné aktivity, zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování rozvrhu apod.)</p> <p>Prostřednictvím nástroje Gender Inclusive Leadership Training Toolkit (GILTT), který je výstupem podaného projektu do H2020 (GILIRO: Gender Inclusive Leadership in Research Organisations) budou na celouniverzitní úrovni vytvořeny vzdělávací programy, motivační nástroje, školící materiály s cílem rozšířit povědomí o otázce genderu mezi vedoucími pracovníky ZČU a FAV.</p> <p>Realizace a propagace genderově senzitivních akcí a činností (např. začleňování genderové perspektivy do obsahu výuky a výzkumu), větší propagace akcí směřujících ke zvýšení zájmu žen o technické obory (letní škola informatiky pro dívky, projekt Ženy v IT apod.).</p>
Aktuální stav: Prodlouženo				<p>Vedoucí kateder a výzkumných programů byli osloveni otázkou, jak v daném období přistupovali k podpoře Work-Life Balance, především k aktivnímu vyvažování genderových nerovností, které souvisí s mateřstvím a rodičovskou dovolenou. Z odpovědí vedoucích pracovníků vyplývá, že dbají na to, aby bylo nastaveno genderově férové prostředí. Při úpravě plánu kvalifikačního růstu z důvodů rodičovství je</p>

				<p>uplatňován individuální přístup.</p> <p>Projekt H2020 GILIRO: Gender Inclusive Leadership in Research Organisations nebyl přijat. Jeho plánované výstupy v oblasti vzdělávacích programů, motivačních nástrojů a školicích materiály s cílem rozšířit povědomí o otázce genderu mezi pracovníky ZČU a FAV převezme nově plánovaná aktivita „Vytvořit GEP (Gender Equality Plan) na celouniverzitní úrovni“.</p> <p>Aktivity FAV směřující ke zvýšení zájmu žen o technické obory dále pokračuje. Významné je např. ocenění Ing. Lucie Houdová - úspěšné vědkyně z výzkumného centra NTIS/FAV. Lucie Houdová se věnuje technickému oboru - biokybernetice s významným humanitním posláním, který je inspirativní pro další ženy a dívky. V roce 2018 získala jako vedoucí IT skupiny Stipendium Vladimíra Kozy Českého národního registru dárců kostní dřevě.</p>
<p>19 [FAV] Posílení internacionalizace výzkumných týmů a otevřenosti FAV pro pracovníky z jiných vysokých škol, výzkumných organizací a aplikační sféry.</p> <p>Podpora dlouhodobých příjezdových i výjezdových mobilit a účastí na řešení mezinárodních projektů a studijních programů typu „double-degree“.</p>	13,18,19	2021 a v následujících letech	Vedoucí pracovišť FAV	<p>Nárůst počtu studentů doktorských studijních programů na FAV, kteří realizují disertační práci pod dvojím vedením (double-degree). Cílem bylo mít alespoň 10 studentů realizující disertační práci pod dvojím vedením.</p> <p>Procentuální nárůst počtu akademických a výzkumných pracovníků FAV, kteří mají dlouhodobé pracovní nebo studijní zkušenosti mimo FAV. Cílem bylo dosáhnout poměru alespoň 20 %.</p>
Aktuální stav: Prodlouženo				<p>Fakulta má v současné době smlouvy o společném doktorském studiu s Univerzitou v Sydney (Austrálie), s Universitě d'Orléans (Francie) a s Univerzitou v Petrohradě (Rusko). Nicméně v současné době se tyto smlouvy nedaří fakticky naplnit. Z tohoto důvodu plánujeme posílení aktivit v této oblasti a do budoucna plánujeme např. přípravu double degree Bc. programu s univerzitou v Deggendorfu a případně další společná doktorská studia. Na úrovni FAV se také připravuje Bc. i NMgr. studijní program v angličtině.</p> <p>V oblasti zvýšení procentuálního zastoupení zaměstnanců fakulty s dlouhodobou pracovní nebo studijní zkušeností mimo FAV, tak jsou pravidelně každý půlrok vypisována výběrová řízení na zahraniční</p>

				<p>postdok pracovníky. U nově přijímaných zaměstnanců je pak na některých pracovištích standardně vyžadováno úspěšné absolvování dlouhodobé zahraniční stáže, které lze doložit odbornými CV zaměstnanců. Značné úsilí je rovněž věnováno posilování mezinárodních kontaktů a aktivní účasti v mezinárodních konsorciích s cílem podílet se na řešení mezinárodních projektů.</p> <p>Fakulta dále plánuje zintenzivnit podporu internacionalizace a to na všech úrovních, mimo jiné např. posilováním jazykové vybavenosti svých zaměstnanců.</p>
<p>20 [FAV] Realizace dotazníkového šetření mezi zaměstnanci FAV s cílem vyhodnotit účinnost opatření navržených v předkládaném akčním plánu, případně navrhnout jejich další rozšíření.</p> <p>Cílem dotazníkového šetření je zjistit, zda, dle názoru pracovníku a doktorandů FAV, došlo realizovanými aktivitami k odstranění či zmírnění zjištěných nedostatků.</p> <p>Po zpracování dotazníku bude následovat jednání fokusní skupiny.</p>	3,5,8,11,31,32,34	4Q / 2021	Proděkan ve spolupráci s HRS4R koordinátorem FAV	<p>Na webu FAV je odkaz na dotazníkové šetření.</p> <p>Všichni akademičtí a výzkumní zaměstnanci a doktorandi FAV budou vyzváni k vyplnění dotazníku.</p> <p>Cílem je získat reakci alespoň 25 % oslovených zaměstnanců a doktorandů FAV.</p> <p>Výsledky dotazníkového šetření a závěry fokusní skupiny budou porovnány s výsledky předchozího průzkumu, zveřejněny na webu HR Award fakulty a využity k aktualizaci akčního plánu na další období.</p>
Aktuální stav: Dokončeno				<p>V I. čtvrtletí 2021 bylo nezávislým Centrem pro komunitní práci (CpKP západní Čechy) realizováno dotazníkové šetření. Výsledky dotazníkového šetření potvrdily rostoucí zájem zaměstnanců o etické normy VaV činnosti, možnosti ovlivňování dění na pracovišti, transparentní hodnocení pracovního výkonu a případnou diskriminaci na pracovišti. Téměř dvojnásobně vzrostl počet respondentů dotazníku 2021 oproti prvnímu dotazníku z roku 2018 (z 25,4 % oslovených 2018 na 45.7 % v roce 2021, celkem 193 respondentů).</p> <p>Z porovnání s výsledky šetření v roce 2018 došlo k mírnému zlepšení v následujících otázkách: možnosti ovlivňovat dění na pracovišti v širším institucionálním kontextu (zlepšení o 7,4 %), případů diskriminace na pracovišti (zlepšení o 5,2 %), adekvátnosti požadavků na post/doktorandskou pozici (zlepšení o 8,8 %), hodnocení požadavků</p>

				<p>vypsanych a požadovaných při výběrových řízeních na ZČU (zlepšení o 5,5 %), prezentace výsledků výzkumu veřejnosti (zlepšení o 8,8 %) a podpory mobility do zahraničních institucí (zlepšení o 6.6 %).</p> <p>Na žádost FAV provedla agentura křížové vyhodnocení dle pracovní pozice respondentů. Cílem bylo především zjistit, jestli se od sebe odlišují odpovědi akademických a vědecko-výzkumných pracovníků (VaV). Největší negativní rozdíly v odpovědích výzkumných pracovníků oproti celkovému vzorku byly detekovány u otázek: možnosti ovlivňovat dění na pracovišti v širším institucionálním kontextu a jasnost a transparentnost hodnocení pracovního výkonu.</p> <p>Výrazně přibýlo připomínek, námětů i kritických názorů na výše uvedené oblasti.</p> <p>Vedení fakulty připravilo analýzu podnětů a kritických připomínek z dotazníku s cílem projednat je s jednotlivými pracovišti a společně přispět ke zlepšení situace na FAV. První projednání podnětů z dotazníku se uskutečnilo na setkání děkana se zaměstnanci fakulty v rámci Dne FAV 25. 6. 2021.</p> <p>Cílem je pokračovat v dotazníkovém šetření i v dalších letech jako v důležitém zdroji podnětů pro zkvalitnění činnosti fakulty a dále zvyšovat počet respondentů.</p>
<p>21 [ZČU] V návaznosti na popularizační kampaň k Etickému kodexu průběžně vyhodnocovat došlé podněty od řadových zaměstnanců ZČU ohledně neetického jednání, prověření funkčnosti aktuálně nastaveného systému pro odhalování neetického jednání.</p>	2	<p>Probíhá - pravidelné roční hodnocení</p>	<p>Etická komise ZČU</p>	<p>Etická komise vypracuje a zveřejní každý rok zprávu o své činnosti, ve které shrne problematiku došlých podnětů a způsobu jejich řešení.</p>
<p>Aktuální stav: Nová aktivita</p>				
<p>22 [ZČU] Systematická podpora v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů s důrazem na identifikaci vzdělávacích potřeb</p>	33	<p>Probíhá - pravidelné roční</p>	<p>HR manažer ZČU ve spolupráci s CŽV</p>	<p>Informační systém pro identifikaci vzdělávacích potřeb a záznamy o školení je funkční.</p>



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



EUROPEAN UNION
European Structural and Investment Funds
Operational Programme Research,
Development and Education



MINISTRY OF EDUCATION,
YOUTH AND SPORTS

zaměstnanců v návaznosti na Kariérní řád - systemizace záznamů o školení s využitím informačních systémů. Postupné zavádění online školení pro zaměstnance - kde je to vhodné (např. povinné školení ze zákona - odborné kompetence atd.) za účelem zefektivnění školení zaměstnanců.		hodnocení		Příprava dalších vzdělávacích kurzů v e-learningové formě.
Aktuální stav: Nová aktivita				
23 [ZČU/FAV] Příprava a realizace speciálních vzdělávacích kurzů v prezenční i v e-learningové formě dle požadavků zaměstnanců FAV. Z dotazníkového šetření 2021 vyplynulo, že by zaměstnanci FAV uvítali další školení např. o právních aspektech a možnostech založení spin off firem, školení o etice výzkumu a publikační etice a moderních metodách výuky.	28	Probíhá - pravidelné roční hodnocení	HR manažer ZČU ve spolupráci s CŽV	V prezenční či v e-learningové formě budou proškoleni zaměstnanci FAV, kteří deklarovali zájem o danou problematiku. Počet vyžádaných a realizovaných kurzů: 3 Minimálně jednou ročně bude realizován odborný fakultní seminář zaměřený na interdisciplinaritu a podporu mezi-týmové spolupráce.
Aktuální stav: Nová aktivita				
24 [ZČU] Vytvoření GEP (Gender Equality Plan) na univerzitní úrovni.	27	4Q / 2022	Kancléř	GEP je vytvořen a schválen vedením ZČU.
Aktuální stav: Nová aktivita				
25 [ZČU] Analýza finančních i nefinančních benefitů na úrovni ZČU a podle finančních a legislativních možností zvážit zavedení nových benefitů (např. příspěvek na penzijní připojištění).	26	3Q / 2022	Kvestor	Zpráva o revizi finančních a nefinančních benefitů ZČU.

Aktuální stav: Nová aktivita				
<p>26 [FAV] Vytvoření pozice fakultního referenta internacionalizace.</p> <p>Administrativní podpora realizace fakultního anglického studijního programu a double-degree Ph.D. programů. Zvýšení jazykových kompetencí všech zaměstnanců. Realizace testování jazykové úrovně u všech zaměstnanců s následnou možností účasti na jazykových kurzech podporovaných fakultou.</p> <p>Realizace dvojjazyčného navigačního systému na celé fakultě.</p>	13,18,19	1Q / 2022 a v následujících letech	Proděkan pro mezinárodní spolupráci a vnější vztahy	<p>Pozice fakultního referenta internacionalizace je obsazena.</p> <p>V rámci pravidelného hodnocení akademických a výzkumných pracovníků FAV, viz aktivita 7, je ověřena jazyková úroveň zaměstnanců a nabídnuta možnost účasti na jazykových kurzech podporovaných fakultou.</p> <p>Dvojjazyčný navigační systém na FAV je realizován.</p>
Aktuální stav: Nová aktivita				
<p>27 [FAV] Obsazení pozice fakultního referenta HR Award, který bude dále komunikovat aktivity akčního plánu a monitorovat jejich plnění. Zároveň se bude podílet na koordinaci přípravy a realizaci plánu rovných příležitostí.</p>	37	4Q / 2021 a v následujících letech	Děkan FAV	<p>Pozice fakultního referenta HR Award je obsazena.</p> <p>Fakultní referent vypracovává čtvrtletní zprávu o realizaci aktivit akčního plánu, kterou předkládá vedení FAV.</p> <p>V rámci Plánu realizace Strategického záměru FAV referent HR Award předkládá k projednání zprávu o realizaci akčního plánu a strategie HRS4R.</p>
Aktuální stav: Nová aktivita				
<p>28 [FAV] Pokračující podpora Work-Life Balance a gendrově férového prostředí na FAV.</p>	27	2Q / 2022 a dále každý rok	Děkan FAV	<p>V rámci pravidelného hodnocení akademických a výzkumných pracovníků FAV, viz aktivita 7, bude probíhat každoroční analýza mzdového ohodnocení žen a mužů na stejných/obdobných pozicích a v případě zjištění objektivních nevyvážeností budou podniknuty kroky k nápravě tohoto stavu.</p> <p>Bude pokračovat genderové vyvažování výběrových komisí, posilování</p>

				flexibility pracovních podmínek pro rodiče, aktivní zapojení FAV do genderových auditů.
Aktuální stav: Nová aktivita				
29 [FAV] Pravidelné setkávání zaměstnanců fakulty s děkanem (vedením FAV). Pravidelné setkávání vedení fakulty s radou výzkumných pracovníků. Zlepšení komunikace strategických plánů vedení směrem k zaměstnancům.	34,35,36	2Q / 2022 a dále každý rok	Děkan FAV	Výroční setkání zaměstnanců fakulty s děkanem (vedením FAV) v rámci Dne FAV. Neformální diskuze se zaměstnanci fakulty ohledně zhodnocení uplynulého roku a dalšího směřování fakulty v letech následujících. Pravidelná setkání vedení fakulty s radou výzkumných pracovníků.
Aktuální stav: Nová aktivita				
30 [FAV] Realizace dotazníkového šetření mezi zaměstnanci FAV s cílem vyhodnotit účinnost opatření navržených v akčním plánu, případně návrh jejich další rozšíření. Cílem dotazníkového šetření je zjistit, zda dle názoru pracovníku a doktorandů FAV, došlo realizovanými aktivitami k odstranění či zmírnění zjištěných nedostatků.	31,32,34	4Q / 2023	Děkan ve spolupráci s HR referentem	Na webu FAV je odkaz na dotazníkové šetření. Všichni akademičtí a výzkumní zaměstnanci a doktorandi FAV budou vyzváni k vyplnění dotazníku. Cílem je získat reakci alespoň 50 % oslovených zaměstnanců a doktorandů FAV. Výsledky dotazníkového šetření budou porovnány s výsledky předchozího průzkumu, zveřejněny na webu HR Award fakulty a využity k aktualizaci akčního plánu na další období. Na základě dotazníkového šetření bude každý rok realizována jedna "nejžádanější" akce související s rozvojem zaměstnanecky příjemného prostředí na fakultě.
Aktuální stav: Nová aktivita				
31 [FAV] Aktivní jednání s bankovním sektorem s cílem získat výhodné podmínky pro financování hypoték i u zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou.	25	4Q / 2021 a dále každý rok	Děkan ve spolupráci s HR referentem	Vytvoření fakultního podpůrného systému garance pracovních pozic.
Aktuální stav: Nová aktivita				