



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



Akční plán

Fakulty aplikovaných věd ZČU v Plzni k plnění principů Charty a Kodexu (červen 2019)





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



Navrhovaná aktivita	Principy z GAP analýzy	Plán naplnění	Zodpovědná osoba	Indikátor / Cíl
1 [ZČU] Zajistit, že zásady Charty a Kodexu budou součástí Strategického záměru ZČU na období 2021-2025 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.	8, 23, 25, 27	4Q/2020	Prorektor pro rozvoj a vnější vztahy	Strategický záměr ZČU pro období 2021-2025 obsahuje priority dle Charty a Kodexu. Na webu ZČU je dostupná anglická i česká verze Strategického záměru ZČU: EN: https://www.zcu.cz/en/University/Important-documents/index.html CZ: https://www.zcu.cz/cs/University/Important-documents/index.html
2 [FAV] Zajistit, že zásady Charty a Kodexu budou součástí Strategického záměru FAV na období 2021-2025.	8, 23, 25, 27	1Q /2021	Proděkan pro rozvoj a legislativu	V souladu se Strategickým záměrem univerzity zpracuje FAV svůj Strategický záměr na období 2021-2025 Do Strategického záměru fakulty jsou zahrnuty cíle akčního plánu, které implementují zásady Charty a Kodexu na úrovni FAV.
3 [ZČU] Aktualizace Etického kodexu ZČU v souladu se zásadami Charty a Kodexu. 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.	2, 32, 34	1Q/2019	HR manažer ZČU	Na ZČU byl vytvořen a akademickým senátem ZČU schválen nový Etický kodex (1Q/2019). Etický kodex je k dispozici na webových stránkách ZČU v anglickém i českém jazyce. EN: https://www.zcu.cz/rest/cmism/document/workspace://SpacesStore/267b4b95-cb0b-460d-8a8b-65ca0cbba23a;1.0/content CZ: https://www.zcu.cz/rest/cmism/document/workspace://SpacesStore/543b1541-3680-4e66-ad5e-a0db59174299;1.1/content



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



<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, 32, 34	3Q /2020 a dále průběžně	HR manažer ZČU	<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>5 [FAV] Proškolení zaměstnanců FAV zaměřené na rozpoznání příznaků porušení etických zásad dle Etického kodexu a na správný postup při řešení etických problémů.</p> <p>Školení k problematice Etického kodexu je určeno pro všechny zaměstnance a doktorandy FAV.</p>	2, 3, 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 zástupce.</p> <p>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>6 [ZČU] Vytvoření nového Kariérního řádu ZČU.</p> <p>Kariérní řád ZČU v souladu se zásadami Charty a Kodexu vychází ze strategie personálního rozvoje ZČU.</p> <p>Řád určuje základní nástroje a podmínky kariérního rozvoje zaměstnanců, jejich hodnocení, odměňování a podporu pro individuální kariérní poradenství.</p>	11, 28, 30, 33	3Q /2019	HR manažer ZČU	<p>Nový Kariérní řád ZČU je vytvořen, schválen a zveřejněn na webových stránkách ZČU.</p>



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



7 [FAV] Pravidelné hodnocení akademických a výzkumných pracovníků FAV.	11, 28	1Q/2020 a dále v pravidelných intervalech	Vedoucí pracovišť FAV	Hodnoceni 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 náplní, plánování dalšího vzdělávání či stanovení individuálního plánu kariérního rozvoje.
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.
9 [ZČU] Vytvoření nové směrnice pro obsazování míst akademických a výzkumných pracovníků ZČU v souladu s OTM-R politikou.	12,13,14,15, 16,19, 21, 27	2Q /2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s Rektorem	Nová směrnice pro obsazování míst akademických a výzkumných pracovníků ZČU je vytvořena a schválena. 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.) 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>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>	13, 14	2Q /2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s ČŽV	Obsah školení pro členy výběrových komisí je vytvořen a je dostupný na webových stránkách.
<p>11 [FAV] Proškolení členů výběrové komise o správném průběhu výběrového řízení.</p>	14	4Q / 2020	Děkan	Vždy alespoň jeden člen výběrové komise bude prokazatelně proškolen, viz OTM-R Checklist, bod 3.
<p>12 [ZČU] Zveřejňovat všechna výběrová řízení na obsazení pozice výzkumného pracovníka na portálu EURAXESS.</p>	13	2Q /2020	HR manažer ZČU	<p>Všechny volné pozice výzkumných pracovníků jsou zveřejněny na portálu EURAXESS.</p> <p>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.</p> <p>Rozsáhlejší dokumenty budou z důvodu nenavyšování administrativní zátěže zpřístupňovány formou on-line odkazů.</p> <p>Uchazeči budou mít rovněž možnost poskytovat požadované dokumenty svých nabídek v elektronické formě, viz OTM-R Checklist, bod 15.</p> <p>Součástí dokumentace k výběrovým řízením je návod (šablony) k využití možností portálu EURAXESS, viz OTM-R Checklist, bod 11.</p> <p>Důsledné využívání portálu EURAXESS přispívá k rozšíření náborového procesu pro zahraniční uchazeče, viz OTM-R Checklist, bod 6, 7 a 13.</p>



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



				Poptávané pozice jsou také standardně inzerovány na webu ZČU a FAV, viz OTM-R Checklist, bod 14.
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</p>



				<p>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 rozhodnutí komise, viz OTM-R Checklist, bod 22.</p> <p>O výběrových řízení realizovaných v daném roce je vypracována stručná zpráva, která zhodnotí účinnost OTM-R politikou (počet uchazečů o vypsání pozice, z toho ze zahraniční, z toho žen, internacionalizace výzkumných týmů, administrativní náročnost procesu apod.). Tato zpráva je zahrnuta do Plánu realizace strateg. záměru FAV, viz OTM-R Checklist, bod 23.</p>
14 [ZČU] Přeložit do angličtiny dokumenty důležité jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro stávající zaměstnance a studenty.	5, 13	Průběžně – do 10/2022	HR manager ZČU	Pracovněprávní 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.
15 [ZČU/FAV] Nastavení procesu adaptace nových zaměstnanců. 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.).	5, 39	4Q /2019	HR manažer ZČU v součinnosti s děkanem FAV a vedoucími pracovníky	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.



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



<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>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>	2, 3, 28, 31, 37, 39	4Q/2018 – 4Q/ 2020	Proděkan pro mezinárodní spolupráci a vnější vztahy	Budou proškoleni zejména vedoucí pracovišť FAV nebo jejich zástupci. Celkový minimální počet proškolených pracovníků FAV je 100.
<p>18 [FAV] Podpora nediskriminačního a genderově férového prostředí na FAV.</p>	12, 27	4Q /2020 a v následujících letech	Děkan ve spolupráci s HR manažerem	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.) 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, školicí materiály s cílem rozšířit povědomí o otázce genderu mezi vedoucími pracovníky



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



				<p>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>
<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	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). Aktuální stav jsou 2 studenti, cíl je alespoň 10 studentů.</p> <p>Procentuální nárůst počtu akademických a výzkumných pracovníků FAV, kteří mají dlouhodobé pracovní nebo studijní zkušenosti mimo FAV. Aktuální stav je 12%, cíl je alespoň 20%.</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 pracovníků a doktorandů FAV, došlo realizovanými aktivitami k odstranění či zmírnění zjištěných nedostatků.</p> <p>Po zpracování dotazníku bude následovat jednání fokusní skupiny.</p>	2, 3, 5, 8, 11, 12, 23, 25, 27, 31, 32, 34, 35	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>