

## Akční plán ZČU k plnění principů Charty a Kodexu (červenec 2019)

Číslo	Navrhovaná aktivita	Princip z GAP analýzy	Plán naplnění	Zodpovědná jednotka	Indikátor / Cíl
1	[UWB] Zajistit, že zásady Charty a Kodexu a relevantní strategické aktivity budou součástí Strategického záměru ZČU na období 2021-2025	3	4 Q / 2020	Prorektor pro rozvoj a vnější vztahy	Strategický záměr ZČU pro období 2021-2025 organicky obsahuje priority dle Charty a Kodexu
2	[UWB] Zaměřit se na popularizaci zásad Etického kodexu ZČU, aby zaměstnanci všech součástí získali o těchto zásadách lepší povědomí a zároveň věděli, kam hlásit podezření na neetické jednání	2, 10, 27, 34	2 Q / 2021	HR manažer ZČU	Popularizační kampaň (brožura, elektronické a tištěné materiály sloužící k popularizaci etických zásad)
3	[UWB] Proškolení zaměstnanců ZČU o rozpoznání příznaků porušení etických zásad dle Etického kodexu a o tom, co by pracovníci měli v případě podezření udělat.	2, 10, 27, 34	2 Q / 2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s Odborem celoživotního a distančního vzdělávání (CŽV)	Proškoleno bylo 75 zaměstnanců ZČU.
4	[UWB] Vytvořit celouniverzitně platnou strukturu a popis klíčových pracovních pozic (podklad pro výběrová řízení i náplně práce)	3, 6, 21, 22, 40	4 Q / 2020	HR manažer ZČU	Dokument popisující strukturu klíčových pracovních pozic na ZČU je zveřejněn na webu ZČU v anglické i v české verzi
5	[UWB] Přeložit do angličtiny vybrané dokumenty klíčové pro uchazeče o zaměstnání a pro stávající zaměstnance.	průřezově všechny standardy, zejm. 12–21	Průběžně – do 4Q /2021 budou přeložené nejméně strategické dokumenty a dále směrnice uvedené v tomto akčním plánu	HR manažer ZČU ve spolupráci s Projektovým centrem	Vybrané dokumenty, zejména strategické dokumenty a směrnice uvedené v tomto akčním plánu, jsou dostupné na webu ZČU a součástí i v anglické i české verzi

6	[UWB] Formulace OTM-R (Open, Transparent and Merit Based Recruitment) politiky platné pro celou ZČU, její schválení a zveřejnění v českém i anglickém jazyce a její implementace na FF.	10, 12–21	4 Q / 2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s rektorem, na úrovni FF děkan	OTM-R politika je schválena a zveřejněna na webu ZČU v anglické i české verzi. Výběrová řízení na FF jsou uskutečňována v souladu s OTM-R politikou.
7	[UWB] Zakotvit ve vnitřní legislativě principy platné pro výběrová řízení vědeckých pracovníků dle Charty a kodexu.	10, 12–21	2 Q / 2021	HR manažer ZČU	Inovovaná vnitřní legislativa je v souladu se zásadami Charty a kodexu a je zveřejněna na webu ZČU v anglické i české verzi
8	[UWB] Připravit školení o správném průběhu výběrového řízení pro členy výběrových komisí.	13–21	2 Q / 2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s CŽV	Obsah školení je vytvořen, nabídka školení je zveřejněna na webu CŽV, principy průběhu výběrových řízení respektují platnou legislativu, zásady Charty a Kodexu
9	[UWB] Proškolení členů výběrových komisí o zásadách správného průběhu výběrového řízení	13–21	4 Q / 2020	HR manažer ZČU ve spolupráci s CŽV	Je proškolen alespoň 40 zaměstnanců ZČU, kteří jsou zpravidla členy výběrových komisí
10	[UWB] Zveřejňovat všechna výběrová řízení na obsazení pozice výzkumného pracovníka v souladu s OTM-R politikou na Euraxess.	13	1 Q / 2020	HR manažer ZČU	Od 1/2020 jsou všechny volné pozice výzkumných pracovníků zveřejněna v souladu s OTM-R politikou na Euraxess

## Akční plán FF ZČU k plnění principů Charty a Kodexu (srpen 2019)

Číslo	Navrhovaná aktivita	Princip z GAP analýzy	Plán naplnění	Zodpovědná jednotka	Indikátor / Cíl
1	[FF] Zpřesnit povinnosti a práva doktorských studentů a mladých výzkumných pracovníků i jejich dohlížejících osob a prostřednictvím relevantních aktivit zvýšit jejich informovanost o těchto činnostech.	36, 39	4Q 2020	Proděkan pro studijní záležitosti v součinnosti s Proděkanem pro vědu a výzkum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vypracovaná metodika pro studenty doktorského studia umístěná na webových stránkách FF obsahující informace pro začínající výzkumné pracovníky, probíhají úvodní semináře pro doktorské studenty, jsou zpřesněny povinnosti, odpovědnosti a pravomoci školitelů a dalších relevantních orgánů ve vztahu k osobnímu rozvoji a systematické zpětné vazbě vůči doktorandům, inovovány podklady pro hodnocení doktorandů, je provedena kontrola oborových rad doktorského studia v oblasti hodnocení individuálních studijních plánů.</li> <li>• Bude proveden průzkum požadavků i očekávání doktorandů a mladých výzkumníků v oblasti profesního rozvoje, který poslouží mj. pro formulaci strategie na následující období 2021–2025.</li> </ul>
2	Přeložit do angličtiny relevantní dokumenty, formuláře a legislativu a standardizovat proces překladu dokumentů do cizího jazyka	5, 27, 36	Průběžně do 4Q 2021	Proděkan pro vnější vztahy ve spolupráci s Proděkankou pro strategii a rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Přeložené dokumenty uvedené v akčním plánu, GAP analýze, všechny předpisy fakulty a vybrané normy (vyhlášky, rozhodnutí), a dále klíčové strategické dokumenty i dokumenty související s osobním rozvojem a hodnocením zaměstnanců, doktorandů a mladých výzkumných pracovníků.</li> <li>• Dokumenty jsou dostupné na webu FF, interní podklady k plánování a hodnocení zaměstnanců (doktorandů/mladých výzkumných pracovníků) jsou dostupné na univerzitním úložišti.</li> </ul>
3	Vytvořit komunikační strategii FF včetně plánu aktivit a komunikace s relevantními zainteresovanými	6, 9	3Q 2020	Proděkan pro vnější vztahy ve spolupráci	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořená komunikační strategie (vč. plánu implementace), která zahrnuje systematickou a cílenou popularizaci vybraných výzkumných výsledků specifickým</li> </ul>

	stranami se zdůrazněním popularizace vědy.			s Proděkankou pro strategii a rozvoj	zainteresovaným stranám (skupinám i organizacím z veřejného, neziskového i soukromého sektoru či veřejnosti), strategie je konzultována s relevantními interními (kolegium děkana, akademický senát FF) a externími aktéry (Radou partnerů); téma popularizace vědy je její nedílnou součástí; v návaznosti na implementaci strategie zlepšit metody sběru dat a způsoby vykazování dat o popularizačních aktivitách.
4	Zajistit, že zásady Charty a Kodexu a relevantní strategické aktivity budou součástí Strategického záměru fakulty na období 2021–2025.	3, 4, 5	1Q 2021	Proděkan pro strategii a rozvoj v součinnosti s děkanem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priority dle Charty a Kodexu jsou integrální součástí cílů, výstupů a aktivit Strategického záměru FF pro období 2021–2025, ukazatele strategie jsou relevantní ve vztahu k indikátorům/cílům tohoto akčního plánu a podporují měření dopadů navrhovaných opatření.</li> <li>• Byly revidovány postupy v oblasti organizace a řízení fakulty a zmapovány i vizualizovány hlavní procesy (byl inovován organizační řád, zveřejněna procesní mapa FF s hlavními procesy).</li> </ul>
5	Podpora nediskriminačního a genderově vyváženého prostředí na FF.	12, 10	3Q 2021	Děkan ve spolupráci s Proděkanem pro strategii a rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategické dokumenty a legislativa FF a podklady k náboru zaměstnanců na FF respektují genderově vyvážený přístup.</li> <li>• Zavést průběžný monitoring poměru žen a mužů navázaný na jednotlivé ukazatele strategického záměru FF.</li> </ul>
6	Nastavit a zavést proces pravidelného plánování činností výzkumných pracovníků v souladu se zásadami Charty a Kodexu	10, 13, 25, 35	1Q 2021	Děkan ve spolupráci s oddělením kvality	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vypracovat metodiku a proces řízení lidských zdrojů na FF (včetně strategie využívání pracovních smluv na dobu určitou/neurčitou a působení ve vedoucích funkcích v rámci všech pracovišť FF.) a seznámit s ní vedoucí jednotlivých pracovišť a implementovat ji při hodnocení výzkumníků.</li> </ul>
7	Nastavit a zavést pravidelné hodnocení činností výzkumných pracovníků v souladu se zásadami Charty.	6, 24, 33	2Q 2021	Děkan ve spolupráci s oddělením kvality	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementovat zásady Kariérního řádu na ZČU a FF (aktualizovat odpovědnosti a pravomoci) na úroveň jednotlivých kateder a pracovníků, zanést do pracovních náplní popularizaci vědy, údaje o popularizačních aktivitách řádně vykazovat, uplatňovat hodnocení stanovené Kariérním řádem FF přijatým v roce 2019, zohledňovat při hodnocení životní situace a vytvořit metodiku s příklady takových situací, která objasní, jak při hodnocení postupovat.</li> <li>• Hodnocení je provedeno u všech zaměstnanců s pracovním úvazkem větším než 0,5 (20 hodin / týden).</li> </ul>

8	Zavádění mechanismů pro zvyšování informovanosti, dovedností i možností rozvoje pracovníků a zvyšování kompetencí vedoucích pracovníků.	29, 37, 39	2Q 2021	Děkan ve spolupráci s Proděkanem pro vědu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zvýšit informovanost zaměstnanců FF o přínosech virtuálních mobilit (úspora času, sladění pracovního a rodinného života, environmentální pozitiva aj.) a možnostech rozvoje řídicích pracovníků a profesního rozvoje studentů doktorského studia a mladých výzkumníků.</li> <li>• Zvýšit dovednosti a kompetence řídicích pracovníků v oblasti poradenství směřujícího ke kariérnímu růstu podřízených pracovníků prostřednictvím prezenčních i on-line seminářů a kurzů.</li> </ul>
9	Zhodnocení opatření navržených v předloženém akčním plánu s využitím relevantních kvalitativních a kvantitativních metod s cílem ověřit účinnost a dopad opatření.	všechny	4Q 2021	Proděkan pro strategii a rozvoj ve spolupráci s vedením FF a relevantními stranami (Akademický senát, kolegium děkana)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provést dotazníkové šetření mezi zaměstnanci a doktorskými studenty s minimální návratností 50 %.</li> <li>• Realizovat fokusní skupiny s vybranými zaměstnanci a doktorskými studenty nad identifikovanými problémy a realizovanými aktivitami.</li> <li>• Zhodnotit dopady a účinnost opatření na základě výsledků šetření a nastavit budoucí aktivity a opatření (včetně zahrnutí do realizace strategického záměru 2022).</li> </ul>