

# GAP Analysis overview

The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation's GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter's implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation. In order to help the organisation's recruitment strategy, a specific self-assessment checklist is provided for Open, Transparent and Merit-Based Recruitment.

## European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview

<p>Status: to what extent does this organisation meet the following principles?</p>	<p>++ = <b>fully implemented</b>          +/- = <b>almost but not fully implemented</b>          -/+ = <b>partially implemented</b>          -- = <b>insufficiently implemented</b></p>	<p>In case of --, -/+, or +/-, please <b>indicate the actual “gap”</b> between the principle and the current practice in your organisation.          If relevant, please list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation</p>	<p>Initiatives already undertaken and/or suggestions for improvement</p>
<p>Ethical and Professional Aspects</p>			
<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</p>	<p>++</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Svoboda výzkumu je na ZČU 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. Vztah akademických svobod a práv k Etickému kodexu). Působnost Etického kodexu ZČU se vztahuje na všechny zaměstnance ZČU.</p> <p>Vedení ZČU podporuje, aby výzkumné a vývojové aktivity byly v souladu s Metodikou 17+ (kritérium „společenská relevance“) relevantní a přispívaly</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut ZČU v Plzni</li> <li>• Etický kodex (aktualizovaný) a zveřejněný na webu ZČU a legislativa.zcu.cz v AJ a ČJ</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý záměr Fakulty filozofické Západočeské univerzity v Plzni pro období 2016–2020</li> </ul>

<p>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 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>k blahu lidstva.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Svoboda výzkumu na FF následuje principy vyjádřené ve Statutu ZČU a v Etickém kodexu ZČU, které zároveň v obecné rovině vymezují limity pro etický výzkum. Omezení tematického určení výzkumu či jeho procedurální stránky vyplývá z aktuálního výzkumného zaměření pracoviště, popř. konkrétní formy a nástrojů podpory výzkumu (témata a financování výzkumných projektů, grantů apod.). Tato omezení jsou však přirozená a nejsou nikterak v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy výzkumu.</p> <p>Na FF jsou také plně respektovány zásady etického výzkumu vyjádřené Zákonem č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a Etickým rámcem výzkumu schváleným usnesením vlády ČR č. 1005.</p> <p>Výzkumníci na FF si metody a postupy, které užívají ve svých výzkumech, vybírají svobodně, což vyplývá z výsledků dotazníkového šetření HR Award: 55 % výzkumných pracovníků na FF se domnívá, že výzkumná činnost je svobodná, 29 % spíše ano, 4 % spíše ne, 2 % ne, 9 % neodpovědělo.</p> <p>Co se týče realizace výzkumu pro blaho lidstva, jsou aktivity jednotlivých pracovišť fakulty realizovány v souladu s Metodikou hodnocení vědy 17+, resp. modulem 3 – „Společenská relevance“: jedná se o výsledky výzkumu, které jsou relevantní pro státní a veřejnou správu a oblast kulturních politik a dále o výsledky výzkumu a činnosti, které mají pozitivní dopad na společnost ve smyslu zvyšování informovanosti občanů a další přínosy v sociální oblasti. Dochází k pravidelnému sběru dat o výsledcích výzkumu a vývoje a k hodnocení těchto výsledků ve vztahu k potřebám společnosti. Konkrétní nástroje, kterými by bylo blíže možné určit relevanci výstupů vědecko-výzkumné činnosti pro blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, nejsou v současné době na FF jasně stanoveny;</p>	<p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách (zákon č. 137/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách)</li> <li>• Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005</li> <li>• Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací</li> </ul>
--	--	--	--

		hodnocení relevance a přínosů výsledků výzkumu je ošetřeno Metodikou hodnocení vědy 17+.	
<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><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>ZČU v souladu s Etickým rámcem výzkumu (přijatý usnesením vlády ČR) zpracovala Etický kodex ZČU, který prošel připomínkovým řízením a byl zveřejněn na webu ZČU v listopadu 2018.</p> <p><b>GAP ZČU</b></p> <p>Pracovníci napříč součástmi odpověděli v průzkumu, že neví, na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad. Na úrovni ZČU dosud nebyly etické zásady dostatečně popularizovány.</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Dle výsledků dotazníkového šetření téměř 80 % respondentů považuje existující etické normy na ZČU za přínosné pro svou práci. Nadpoloviční většina respondentů se domnívá, že na FF nedochází k žádným etickým prohřeškům a proviněním. Přesto vyplývá, že někteří respondenti se s neetickým chováním setkali. Bylo uvedeno několik konkrétních stížností na porušování zásad výzkumné a publikační etiky (plagiátorství, odcizení výzkumu, existence citačních kartelů, záměrného necitování, publikování v predátorských časopisech atd.). Tyto problémy potvrdily i výsledky fokusních skupin.</p> <p>Záměrem FF je dodržovat etická pravidla při provádění výzkumu, proto jsou výzkumníci seznámeni s aktualizovaným Etickým kodexem ZČU, který je závazný pro všechny zaměstnance a studenty ZČU a s Etickým rámcem výzkumu schváleným usnesením vlády ČR č. 1005.</p> <p>Dodržování etických zásad výzkumu platných pro jednotlivé obory (zejm. zásady uplatňované při terénních výzkumech, dotazníkových šetřeních a práci s citlivými daty respondentů) závisí na morálce jednotlivých pracovníků. Tyto zásady si každý výzkumník osvojuje v procesu studia a</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etický kodex ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disciplinární řád pro studenty Fakulty filozofické Západočeské univerzity v Plzni</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Vybudovat funkční postupy 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.</li> <li>• [UWB] Proškolení pracovníky o tom, jak postupovat při podezření na neetické chování.</li> <li>• [UWB] Popularizovat zásady etického chování napříč celou ZČU. Informace o ohlašování porušení etických zásad bude součástí této popularizační kampaně.</li> <li>• [FF] Zajistit seznámení výzkumníků FF s aktualizovaným Etickým kodexem ZČU a s mechanismy ohlašování neetického jednání.</li> <li>• [FF] Zajistit, aby byli doktorští studenti a mladí výzkumníci informováni o svých povinnostech,</li> </ul>

		<p>dalšího vzdělávání, jejich dodržování je dobrým zvykem v každém oboru. Porušení zásad výzkumu může být v rozporu s legislativou ČR i ZČU a může mít pro výzkumníky závažné důsledky. Na úrovni fakulty jsou přestupky proti etickému jednání mladých výzkumníků, resp. studentů, řešeny projednáním v Disciplinární komisi FF.</p> <p><b>GAP FF:</b> Z dotazníkového šetření i fokusních skupin vyplývá, že problematické je řešení publikačních prohrašků. Výzkumníci nevědí, jak v takovém případě postupovat.</p>	<p>právech a procesech prostřednictvím relevantních aktivit.</p> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005</li> </ul>
<p>3. Profesionální 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. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Ochrana duševního vlastnictví je v ČR řešena v několika zákonech. Ochrana duševního vlastnictví na ZČU je v souladu s právními předpisy upravena Směrnicí rektora Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků. Administrátorem ochrany duševního vlastnictví je Odbor Transfer a smluvní výzkum, který odpovídá za metodickou pomoc a další činnosti v oblasti transferu.</p> <p>Odbor Transfer a smluvní výzkum disponuje odborníky na ochranu práv duševního vlastnictví (IPR) a transfer technologií. Je rovněž zřízena Rada pro rozvoj transferu poznatků, v níž jsou zastoupeni odborníci z průmyslu.</p> <p>Nabídka kurzů pro zaměstnance k ochraně duševního vlastnictví je systematicky propagována na webových stránkách a FB profilu Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání (czv.zcu.cz), pracovníci jsou motivováni k účasti v kurzech i díky tiskovým zprávám na webu info.zcu.cz. Dále jsou s nabídkou kurzů přímo osloveni vedoucí kateder a jednotliví pracovníci, kteří dříve uvedli zájem být informováni o novinkách.</p> <p>Profesionální odpovědnost úzce souvisí s dodržováním etických zásad, viz Etický kodex ZČU (popisuje i plagiátorství).</p> <p>Na základě pravidelného hodnocení zaměstnanců na ZČU (ukotveno</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etický kodex ZČU</li> <li>• Směrnice rektora 33R/2018 - Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků</li> <li>• Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum</li> <li>• Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost</li> <li>• Směrnice rektora č. 24R/2019 Kariérní řád ZČU</li> <li>• Organizační řád ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [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</li> </ul>

<p>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>směrnicí rektora Kariérní řád) je taktéž nutné zlepšovat využívání silných stránek jednotlivých pracovníků a zohledňovat je při stanovování úkolů. Prostřednictvím individuálního plánu kariérního rozvoje (rovněž ukotven v Kariérním řádu), bude možné lépe snoubit cíle zaměstnanců s cíli ZČU jako celku.</p> <p><b>GAP ZČU:</b> Popisy pracovních pozic nejsou systematicky ukotveny v legislativě, legislativa tohoto typu je připravována (pracovní název: Personální směrnice)</p> <p>Zásady nového kariérního řádu nejsou na jednotlivých součástech v plné míře implementovány.</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Základní zásady prospěšnosti výzkumu jsou uvedeny v Etickém kodexu ZČU. V rámci vědecké práce vybraných oborů na FF (např. antropologie - kodex AAA) jsou známy jednotlivé standardy profesní etiky, které mj. řeší odpovědnost výzkumníka vůči širší společnosti, studentům, vědecké komunitě či zkoumané populaci.</p> <p>Základní rozsah pravomocí, odpovědností a úkolů je dán vnitřními předpisy a Organizačním řádem FF. Zásady Kariérního řádu na ZČU (pravidla pro hodnocení, kariérní rozvoj) jsou implementovány v novém Kariérním řádu FF (10/2019). 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 řešeno individuálně v závislosti na přístupu nadřízených pracovníků. Každý pracovník má specifikovány pravomoci v rámci náplně práce odpovídající jeho profesnímu zařazení. Delegování pravomocí v rámci výzkumného projektu probíhá na základě pečlivého výběru týmu spolupracovníků, dosažených zkušeností a kvalifikace.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že v otázce související s etikou výzkumu a</p>	<p>pracoviště, součásti a univerzity. Také je třeba kontinuálně pracovat na zlepšování manažerských dovedností vedoucích pracovníků.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Revidovat popisy pracovních míst tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoci vztahující se k dané pracovní pozici.</li> <li>• [UWB] Zařadit do nabídky školení na téma profesionální odpovědnosti výzkumných pracovníků, etiky VaV činnosti, whistleblowing a ochrany duševního vlastnictví.</li> <li>• [UWB] Zařadit do nabídky školení v oblasti zlepšování manažerských dovedností vedoucích pracovníků.</li> <li>• [FF] Implementovat zásady Kariérního řádu na ZČU a FF (hodnocení zaměstnanců, plány kariérního rozvoje, pracovní náplně) na úroveň jednotlivých kateder a pracovníků.</li> <li>• [FF] Zvýšit vzájemnou informovanost o výsledcích vědy a výzkumu, aby se předcházelo riziku porušení duševního vlastnictví.</li> </ul>
---	--	--

		<p>publikováním výsledků (například plagiátorství) se více než polovina respondentů domnívá, že tento problém na FF neexistuje, zároveň ovšem bylo vzneseno mnoho kritických komentářů (i v rámci fokusních skupin) z oblasti plagiátorství a citační etiky, a to mj. v oblasti neetického chování akademických pracovníků ve vztahu ke svým doktorandům (mladým výzkumným pracovníkům).</p> <p><b>GAP FF:</b> Zásady Kariérního řádu na ZČU a FF (hodnocení zaměstnanců, plány kariérního rozvoje, pracovní náplně) nejsou plně implementovány na úroveň jednotlivých kateder a pracovníků.</p>	
<p>4. Profesní přístup</p> <p>Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni 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</p>	+/-	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Základní strategické cíle ZČU jsou stanoveny ve Strategickém záměru ZČU a v Plánu realizace strategického záměru ZČU. Strategie ZČU je komunikována na základě principu liniového řízení, kdy vedení ZČU informuje o strategii Akademický senát ZČU, kolegium rektora (členové = děkani a ředitelé součástí) a kolegium kvestora (členové: tajemníci součástí). Členové těchto grémií z jednotlivých součástí mají následně zde získané informace předat na svých součástech.</p> <p>Profesní přístup je v souladu s postupy definovanými ve vnitřním předpisu Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Tato pravidla činnost definují a upravují nástroje pro zajišťování a hodnocení kvality na ZČU.</p> <p>Zakotvení 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><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategický záměr ZČU 2016-2020 (dříve Dlouhodobý záměr)</li> <li>• Plán realizace strategického záměru ZČU</li> <li>• Směrnice rektora č. 20R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost</li> <li>• Směrnice rektora č. 21R/2013 - Správa projektů</li> <li>• Směrnice rektora č. 04R/2006 - Stanovení příkazců operací, správců rozpočtu a hlavních účetních na ZČU</li> <li>• Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum</li> <li>• Organizační řád ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategický záměr Fakulty</li> </ul>

<p>předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.</p>		<p><b>GAP ZČU:</b> Z fokusních skupin realizovaných v rámci přípravy na HR AWARD na jednotlivých součástech vyplývá, že činnost Odboru Transfer a smluvní výzkum by měla být rozvíjena, optimalizována a propagována.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>FF definuje své strategické cíle v oblasti výzkumu v rámci Dlouhodobého záměru Fakulty filozofické. Na tento záměr navazují každoroční akční plány (Plány realizace strategického záměru). Strategické cíle jsou projednávány příslušnými grémii (Kolegium děkana, Akademický senát fakulty, Vědecká rada FF a Rada partnerů) a následně jsou strategické dokumenty zveřejňovány na internetové stránce fakulty, čímž je zajištěna jejich dostupnost pro všechny zaměstnance FF. Vedoucí jednotlivých kateder zpravidla seznamují se strategickými cíli zaměstnance pracovišť v rámci pravidelně pořádaných porad.</p> <p>Na FF je plně implementována univerzitní legislativa v oblasti platebních mechanismů a způsobů jejich využití. Jsou stanoveny odpovědnosti vedoucích zaměstnanců, jednotlivých výzkumných pracovníků a dalších zaměstnanců v oblasti finančního řízení projektů. Změny v oblasti platebních mechanismů jsou komunikovány tajemníkům/tajemnicím kateder v rámci kolegia tajemníka.</p> <p><b>GAP FF:</b> Procesy zajišťující informování o mimořádných událostech (zpoždění, redefinice, pozastavení či ukončení projektu) nejsou standardizovány a vyplývají pouze z obecných odpovědností v rámci realizace a správy projektů.</p>	<p>filozofické 2016-2020 (dříve Strategický záměr)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Na úrovni ZČU zkvalitnit činnost v oblasti podpory transferu technologií, přenosu poznatků a smluvního výzkumu.</li> <li>• [FF] Standardizovat procesy informování o mimořádných událostech při řešení projektů</li> </ul>
<p>5. Smluvní a zákonné povinnosti</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora č. 22R/2011</li> </ul>



<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>Zaměstnanci ZČU mají řádně podepsanou pracovní smlouvu. Centrum celoživotního vzdělávání ZČU ve spolupráci s Odborem Transfer a smluvní výzkum organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům ZČU nabízena zdarma formou e-learningu.</p> <p>Na ZČU jsou nastaveny postupy pro podávání projektů, realizaci smluvního výzkumu, vedení výuky i kvalifikačních prací. Z pohledu finanční kontroly a účetnictví jsou zavedeny příslušné směrnice (stanovení správců a příkazců finančních operací, průvodní listy dokumentů, zveřejňování smluv). Informace o těchto postupech jsou předávány zaměstnancům liniově.</p> <p>V rámci celouniverzitní podpory všech součástí příslušné servisní útvary součástí poskytují potřebnou součinnost v oblasti národních, odvětvových a institucionálních předpisů. Jejich působnosti jsou stanoveny Organizačním řádem ZČU.</p> <p>Školení pro nové pracovníky (i vedoucí) jsou připravena a probíhají, totéž platí o školení k ochraně duševního vlastnictví a autorských právech (viz výše). Nabídka školení je všem zaměstnancům dostupná v nabídce kurzů ČŽV: <a href="https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/">https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/</a>. Probíhá taktéž školení nových i stávajících zaměstnanců v oblasti ochrany osobních údajů (formou e-learningu). Noví zaměstnanci jsou oslovováni prostřednictvím e-mailu a příslušná školení jsou jim nabízena.</p> <p><b>GAP ZČU:</b> Legislativa není plně dostupná v anglickém jazyce. Není standardizován proces překladu legislativy do anglického jazyka.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b> FF plně implementuje univerzitní procedury v dané oblasti.</p> <p>V rámci kolegia děkana, kolegia tajemníka a porad kateder jsou šířeny</p>	<p>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozhodnutí rektora č. 15R/2019: Veřejné prověrky BOZP v roce 2019</li> <li>• Směrnice rektora č. 19R/2011 – Systém řízení rizik</li> <li>• Směrnice rektora 24R/2019 Kariérní řád ZČU</li> <li>• Směrnice rektora č. 19R/2019– Čerpání dovolené na zotavenou v roce 2019</li> <li>• Směrnice rektora 34R/2018– Stravování zaměstnanců (dostupné v AJ a v ČJ)</li> <li>• Směrnice rektora Správa projektů</li> <li>• Směrnice rektora č. 32R/2014: Vnitřní soutěž</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Revidovat směrnici rektora „Správa projektů“, případně navazující dokumentaci, z pohledu její praktičnosti a použitelnosti v rámci řízení projektů (předpoklad realizace 4Q/2019)</li> <li>• [UWB] Systematický překlad dokumentů a formulářů ZČU do anglického jazyka. Část pracovně-právní dokumentace (např. vzor pracovní smlouvy) je pouze v</li> </ul>
---	--	--	---

		<p>informace o možnostech školení v oblastech práv duševního vlastnictví a o všech výše uvedených problematikách a procesech.</p> <p><b>GAP FF:</b> Legislativa není plně dostupná v anglickém jazyce a není zaveden standardizovaný postup pro překlad při tvorbě nové legislativy.</p>	<p>českém jazyce.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Standardizovat proces překladu legislativy, dokumentů, formulářů a jiných podkladů do anglického jazyka.</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> <li>• Zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb.</li> <li>• Zákon o právu autorském, 121/2000 Sb.</li> <li>• Zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací, 130/2002 Sb.</li> </ul>
<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</p>	+/-	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>ZČU má vnitřní kontrolní systém, jehož účelem je vytváření podmínek pro hospodárný 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</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etický kodex ZČU</li> <li>• 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</li> <li>• Smlouvy o spolupráci s průmyslem iniciované součástmi</li> <li>• Směrnice rektora č. 22R/2017 Zadávání veřejných zakázek</li> <li>• Směrnice rektora č. 21R/2017 Inventarizace majetku</li> <li>• Směrnice rektora č. 20R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost</li> </ul>

<p>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>cíli a podmínkami ve vztahu k poskytovateli.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <p>Není aktuálně vždy zcela jasná vazba pracovních pozic na odpovědnosti, které se k dané pozici vztahují, respektive jen některé součásti mají ucelený popis pracovních pozic.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>V rámci vědecké práce vybraných oborů na FF jsou známy a respektovány jednotlivé kodexy profesní etiky, které řeší odpovědnost výzkumníka vůči širší společnosti, studentům, vědecké komunitě či zkoumané populaci. Řízení projektů na FF je transparentní a respektuje zásady odpovědnosti vůči zadavateli, zkoumané populaci, univerzitě i veřejnosti, a to ve všech fázích projektového cyklu, včetně období udržitelnosti projektu. Zaměstnanci FF jsou seznámeni se svými právy a povinnostmi definovanými v pracovních náplních. Významnou roli při kontrole efektivity využitých financí a transparentnosti finančního řízení hrají jednotliví vedoucí kateder a tajemníci kateder, tato odpovědnost je definována v pracovních náplních a popisu pracovních pozic. Metodicky vede a kontroluje tajemníky kateder tajemník fakulty. Na fakultě je nastaven systém finanční kontroly dle principů ZČU odpovídající hierarchii pracovních pozic a rolím správců (resp. zástupců správců) i příkazců (resp. zástupců příkazců) projektu.</p> <p>Jednotlivé činnosti FF jsou hodnoceny různými typy evaluací, auditů, kontrol (např. finanční audity poskytovatelů, odborem interního auditu, Národním akreditačním úřadem, aj.). Nápravná opatření jsou plněna. Primární pozornost v oblasti odpovědnosti je soustředěna na využití</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora č. 19R/2011 Systém řízení rizik</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Revidovat popisy pracovních pozic na celouniverzitní úrovni tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoci vztahující se k dané pracovní pozici.</li> <li>• [FF] 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.</li> <li>• [FF] Zahrnout téma společenské odpovědnosti prostřednictvím popularizace výsledků své činnosti do pracovních náplní jednotlivých pracovníků.</li> <li>• [FF] Zvýšit informovanost výzkumníků o výzkumu zohledňujícím společenskou relevanci.</li> <li>• [FF] Zahrnout popularizaci vědy jako nedílnou součást komunikační strategie FF.</li> </ul>
---	--	---	--

		<p>finančních zdrojů, odpovědnost a kontrola ve vztahu k dopadu realizovaných aktivit je minimální. Na toto upozorňují i výsledky dotazníkového šetření, ze kterých vyplývá, že možnosti zjištění reálné relevance výsledků výzkumné činnosti FF ve vztahu k aktuálním potřebám společnosti je problematické.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Téma společenské relevance a odpovědnosti vůči společnosti není jednotlivými výzkumníky dostatečně reflektováno a pochopeno.</li> <li>• Zásady Kariérního řádu na ZČU a FF nejsou plně implementovány na úroveň jednotlivých kateder a pracovníků, zejm. v oblasti odpovědností a pravomocí.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Zlepšit metody sběru dat a způsoby vykazování dat o popularizačních aktivitách.</li> </ul>
<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>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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>Zaměstnanci ZČU absolvují periodické lékařské prohlídky. 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 je vytvořen a každoročně aktualizován registr záznamů o činnostech zpracování osobních údajů. ZČU má vnitřní směrnice, které kodifikují pravidla pro nakládání s informacemi, pravidla pro ochranu osobních údajů a rozsah činností pověřence pro ochranu osobních údajů. Pověřenec pro ochranu osobních údajů poskytuje součinnost a poradenství všem zaměstnancům v oblasti ochrany osobních údajů mj. ve vztahu k výzkumným činnostem a jsou kodifikovány postupy vyřizování žádostí na výkon práv subjektů údajů. Na webu ZČU je zřízena sekce Ochrana osobních údajů: <a href="https://zcu.cz/cs/University/GDPR/">https://zcu.cz/cs/University/GDPR/</a>.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</li> <li>• Rozhodnutí rektora č. 15R/2019: Veřejné prověrky BOZP v roce 2019 Směrnice rektora č. 19R/2011 Systém řízení rizik</li> <li>• Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum</li> <li>• Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost</li> <li>• Směrnice rektora 14R/2018: Statut pověřence pro ochranu osobních údajů</li> <li>• Směrnice rektora 15R/2018: Bezpečnostní politika ZČU</li> <li>• Směrnice rektora 16R/2018: Pravidla pro nakládání s informacemi</li> </ul>

		<p>Od roku 2007 existuje na ZČU systém řízení rizik, který koordinuje Odbor kvalita, a také Výbor pro řízení rizik. Odbor kvalita 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 jejích 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 a rozhoduje o potřebě informovat součásti.</p> <p>Univerzita poskytuje výzkumníkům přístup ke cloudovým úložištím dat s dostatečnou kapacitou a zabezpečením (zejm. cloudová úložiště souborů AFS a Alfresco). V rámci Centra informatizace a výpočetní techniky funguje Laboratoř počítačových systémů, která realizuje bezpečnostní strategii a závazná pravidla v oblasti ICT a implementuje nezbytná technologická opatření, monitoruje a vyhodnocuje bezpečnostní rizika a v součinnosti s vedením vynucuje nezbytná opatření vedoucí k jejich minimalizaci. Na webu pod správou CIV je rovněž zaměstnancům i studentům k dispozici komplexní průvodce principy bezpečného využívání informačních technologií:  <a href="https://support.zcu.cz/index.php/Kategorie:Bezpe%C4%8Dnost">https://support.zcu.cz/index.php/Kategorie:Bezpe%C4%8Dnost</a>.</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Všichni zaměstnanci FF jsou zapojeni do procesu péče o bezpečnost práce, požární ochrany, ochrany osobních údajů a IT bezpečnosti a řídí se celouniverzitními postupy a pokyny. Řízení rizik na FF je integrální součástí řízení rizik ZČU.</p> <p>Na FF jsou všechny projekty monitorovány, data o projektech centrálně shromažďována, uzavřené projekty jsou vyhodnocovány a využívány pro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora 17R/2018: Ochrana osobních údajů</li> <li>• Směrnice rektora 18R/2018: Zpracování žádosti o výkon práva subjektu údajů podle GDPR</li> <li>• Organizační řád CIV (příloha č. 2: odborná působnost pracovišť CIV)</li> <li>• Katalog služeb CIV</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Sjednotit postupy v rámci jednotlivých projektových týmů FF v oblasti ukládání záložních projektových dat a aktualizace SW využívaných pro vědeckou práci či v terénních výzkumných aktivitách.</li> <li>• [FF] Vytvořit komunikační strategii FF včetně plánu komunikace s relevantními zainteresovanými stranami zahrnující popularizaci vědy.</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> <li>• Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a</li> </ul>
--	--	--	--

		<p>další zlepšení. V omezené míře jsou využívána různá softwarová řešení pro podporu projektového řízení (vč. cloudových úložišť ZČU a CESNET). Na FF je využíváno datové úložiště (pro výzkumná data i data pro výuku), zaměstnanci mají povinnost jej využívat, tato povinnost je průběžně komunikována prostřednictvím odpovědných grémií (kolegium děkana, kolegium tajemníka). Standardní součástí výzkumné činnosti, kde se vyskytují data vedoucí k možné identifikaci osoby, je anonymizace dat, informátoři poskytují písemný či ústní souhlas s postupy ve výzkumu (např. nahrávání) a způsoby publikace dat.</p> <p><b>GAP FF:</b> Nejednotné postupy v rámci jednotlivých projektových týmů FF existují v oblasti ukládání záložních projektových dat a aktualizace SW využívaných pro vědeckou práci či v terénních výzkumných aktivitách.</p>	<p>náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 2016/679 (General Data Protection Regulation)</li> </ul>
<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>++</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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>Komercializace výsledků výzkumu je na ZČU podporována prostřednictvím Odboru Transfer a smluvní výzkum, který zodpovídá za koordinaci transferu znalostí a technologií a metodicky řídí a koordinuje smluvní výzkum na ZČU. Přehledná nabídka služeb je dostupná na webu: <a href="https://transfer.zcu.cz/transfer.html">https://transfer.zcu.cz/transfer.html</a>. V rámci ZČU funguje též Podnikatelský inovační klub BoostUp, který poskytuje poradenství mladým výzkumníkům začínajícím s podnikáním a rovněž spolupracuje s firmami. Aktuální nabídka akcí je dostupná na facebookových stránkách BoostUp: <a href="https://www.facebook.com/boostupzcu/">https://www.facebook.com/boostupzcu/</a>.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit</li> <li>• Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum</li> <li>• Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost</li> <li>• Směrnice rektora č. 33R/2018 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků</li> <li>• Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém</li> <li>• Směrnice rektora č. 32R/2014: Vnitřní soutěž</li> </ul> <p><b>Dokumentace součásti:</b> Rada partnerů FF: <a href="https://ff.zcu.cz/about/structure/rada-">https://ff.zcu.cz/about/structure/rada-</a></p>

	<p>Významnou roli v oblasti medializace výsledků hraje odbor Vnější vztahy. Systém informování o významných výsledcích je na ZČU nastaven, významnou roli v tomto ohledu hraje Odbor Vnější vztahy, který pravidelně komunikuje s PR zástupci všech součástí, a společně koordinují informování o významných výsledcích pracovníků univerzity. Odbor Vnější vztahy rovněž zajišťuje komunikaci s regionálními i celonárodními médii, aby byly významné výsledky pracovníků dostatečně komunikovány mimo ZČU. Odbor Vnější vztahy o významných úspěších pracovníků ZČU pravidelně informuje rektora.</p> <p>Západočeská univerzita v Plzni podepsala Berlínskou deklaraci o otevřeném přístupu ke znalostem v přírodních a humanitních vědách. V souladu s tímto závazkem pracuje na rozšíření otevřeného digitálního úložiště pro sdílení výsledků vědy a výzkumu (dspace.zcu.cz).</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Významný důraz je na FF kladen na publikování a zpřístupňování výsledků výzkumu i jejich prezentaci různým cílovým skupinám. Odborná veřejnost je o výzkumných projektech informována zejména prezentacemi na konferencích a publikacemi monografií či studií v odborných časopisech. Popularizaci výsledků výzkumu zajišťují jednotliví výzkumníci a vedoucí pracovišť, přičemž aktivity jsou koordinovány prostřednictvím proděkana pro vnější vztahy a činnostmi oddělení vnějších vztahů FF. Průběh i výsledky výzkumných projektů sdílejí výzkumníci rovněž zahraničním partnerům a prostřednictvím různých zahraničních akcí (konferencí/stáží, apod.), které jsou na FF výrazně podporovány. Šíření výsledků probíhá rovněž prostřednictvím Rady partnerů (poradní orgán děkana FF složený ze zástupců veřejného, soukromého a neziskového sektoru).</p> <p>Z povahy vědeckých oborů fakulty vyplývá omezená možnost komercializace výsledků (v porovnání s technickými obory), přesto je na</p>	<p><a href="#">partneru/</a></p> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 130/2002 Sb. O podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků</li> <li>• Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací – schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p>
--	---	---

		<p>jednotlivých pracovištích rozvíjen aplikovaný výzkum realizovaný formou přímé spolupráce se subjekty z veřejné a soukromé sféry nebo pomocí transferu znalostí do veřejné sféry. Na těchto aktivitách se významně podílejí centra jednotlivých kateder fakulty (např. Centrum aplikovaného výzkumu, Centrum analýz regionálních politik, aj.). Šíření a využívání výsledků probíhá v souladu s postupy a předpisy ZČU a poskytovatelů.</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><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Přímé společenské a odborné působení ZČU („třetí role“) je definováno v Dlouhodobém strategickém 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>Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání poskytuje ve své stálé nabídce také kurz věnující se popularizaci vědy: <a href="https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/stala-nabidka-on-line-kurzu/">https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/stala-nabidka-on-line-kurzu/</a>.</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>Rovněž vznikla Komunikační strategie ZČU. Tato strategie bude průběžně aktualizována a konečná verze bude představena v druhém kvartálu roku 2021.</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý strategický záměr ZČU 2016-2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru</li> <li>• Popularizace výzkumu a vývoje Západočeské univerzity v Plzni, Komunikační plán (k dispozici jen v ČJ, neboť v současné době chybí prostředky na implementaci)</li> <li>• Komunikační strategie ZČU (pilotní verze z února 2019)</li> <li>• Řád celoživotního vzdělávání</li> </ul> <p><b>Dokumentace součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouhodobý strategický záměr FF 2016-2020</li> <li>• Plán realizace strategického záměru</li> <li>• Organizační řád FF</li> <li>• Rada partnerů: <a href="https://ff.zcu.cz/about/structure/rada-partneru/">https://ff.zcu.cz/about/structure/rada-partneru/</a></li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p>



		<p>Přímé společenské a odborné působení FF („třetí role“) je definována v Dlouhodobém strategickém záměru FF 2016-2020 , resp. jeho aktualizacích. Popularizaci výsledků výzkumu FF koordinuje proděkan pro vnější vztahy a je v náplních činností oddělení vnějších vztahů, jehož aktivity směřují k šíření výsledků fakulty směrem k široké veřejnosti prostřednictvím různých nástrojů (komentáře v médiích, přednášky na školách a veřejných institucích, sociální sítě, internetové kanály, videa, aj.). V oblasti vnějších vztahů a třetí role se fakulta zaměřuje na spolupráci s městem/krajem/regionem formou projektů, veřejných přednášek či seminářů, pořádání debat s odborníky, výstav aj. Ke zvýšení obeznámenosti zainteresované veřejnosti zpřesnění priorit výzkumné činnosti ve vztahu k potřebám veřejnosti slouží rovněž činnost tzv. Rady partnerů – poradní orgán děkana FF, jehož členové jsou zástupci z veřejné, soukromé a neziskové sféry.</p> <p>Z provedeného průzkumu vyplývá, že téměř 35 % respondentů vidí potenciál ve zlepšení prezentace výsledků veřejnosti. FF si zpracovala analýzu obrazu na sociálních sítích a zpracovává opatření směřující ke zlepšení obrazu FF a jí prezentovaných výsledků.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>Systematická a cílená popularizace vybraných výzkumných výsledků specifickým zainteresovaným stranám (skupinám i organizacím z veřejného, neziskového i soukromého sektoru či veřejnosti) není na FF interně podchycena. Oslovování veřejnosti a přizpůsobení se potřebám cílových skupin je aplikováno v omezené míře.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Vytvořit komunikační strategii (vč. plánu implementace), která zahrne i systematickou a cílenou popularizaci vybraných výzkumných výsledků specifickým zainteresovaným stranám (skupinám i organizacím z veřejného, neziskového i soukromého sektoru či veřejnosti).</li> </ul>
<p>10. Nediskriminace Zaměstnavatelé a/nebo</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>ZČU je otevřenou multioborovou vzdělávací institucí, jejímž posláním je</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut ZČU</li> <li>• Etický kodex ZČU</li> </ul>

<p>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>poskytovat rovné příležitosti ke vzdělání a tvůrčím činnostem (viz Statut ZČU, Etický kodex ZČU a Kolektivní smlouva, článek 2). 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, což je ukotveno v Kolektivní smlouvě i Etickém kodexu ZČU.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracovníci napříč součástmi často nevědí, na koho se obrátit v případech podezření z porušení etických zásad.</li> <li>• Absence celouniverzitní OTM-R politiky</li> <li>• Absence směrnice upravující průběh výběrových řízení vědeckých pracovníků</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že 76 % výzkumníků na FF se s žádnou formou diskriminace nesetkalo. 23 % se s diskriminací v různých podobách setkalo. Nejčastěji pocíťované formy diskriminace souvisely s cíleným uzavíráním pracovního poměru na dobu určitou a s genderovou problematikou, což potvrdily i fokusní skupiny. Zmíněna byla i diskriminace na základě osobních preferencí vedoucích pracovníků. Rovněž ve fokusních skupinách se objevilo tvrzení, že se osobní preference vedoucích pracovníků může projevat např. v systému odměňování, který pro svou netransparentnost a závislost na vůli vedoucího pracovníka může být pro některé pracovníky diskriminační.</p> <p>Na FF je v obecné rovině podporováno dodržování zásad nediskriminace vymezených v Etickém kodexu ZČU. Další mechanismy systémového předcházení diskriminaci na FF nejsou zavedeny.</p> <p><b>GAP FF:</b> Řízení lidských zdrojů na FF je závislé primárně na vůli vedoucích pracovníků. Z fokusních skupin i dotazníkového šetření vyplynulo, že výzkumníkům vadí především netransparentní rozhodování týkající se systému odměňování a uzavírání pracovních poměrů.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád ZČU</li> <li>• Kolektivní smlouva ZČU</li> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disciplinární řád pro studenty Fakulty filozofické Západočeské univerzity v Plzni</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Zajištění nezávislého posouzení podezření na diskriminaci výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a pomoci při jejich řešení – zajistí Etická komise ZČU</li> <li>• [UWB] Formulovat celouniverzitní OTM-R politiku</li> <li>• [UWB] Formulovat směrnici upravující průběh výběrových řízení na pozici vědeckých a vedoucích technicko-hospodářských pracovníků</li> <li>• [UWB] Provést školení v oblasti rovného zacházení při výběrových řízeních (v průběhu r. 2020)</li> <li>• [FF] Vypracovat metodiku řízení lidských zdrojů na FF, seznámit s ní vedoucí jednotlivých pracovišť a zajistit, aby byla implementována vedoucími pracovišť při hodnocení výzkumníků (s přihlédnutím na finanční možnosti pracoviště).</li> </ul>
---	--	--	---

			<p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (hlava IV, § 16)</li><li>• Etický kodex výzkumu</li></ul>
--	--	--	--

<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 výběrem (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, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Odměňování zaměstnanců ZČU upravuje Vnitřní mzdový předpis ZČU a odkazuje na něj také Kariérní řád ZČU, dle kterého musí být odměňování vázáno na hodnocení. Na ZČU je v souladu se zákonem č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací využíván motivační systém pro podporu tvůrčí činnosti. Cílem motivačního systému je motivovat pracovníky a studenty ZČU k zintenzivnění aktivit v oblasti výzkumu a podpořit jejich excelenci.</p> <p>Směrnice rektora ZČU č. 3R/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>Základní pravidla upravující průběh hodnocení všech zaměstnanců na ZČU jsou upravena v Části II Kariérního řádu ZČU. ZČU poskytuje součástí nástroj pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků – tj. Informační systém pro Hodnocení akademických pracovníků (IS HAP). Nástroj je využíván na FF, FST, FEK, pilotně v r. 2019 pak také na NTC, UJP, FDULS a FPE. Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků je přímo navázán na celostátní systém hodnocení VaV.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Základní kritéria hodnocení jsou definována Kariérním řádem FF přijatým v roce 2019.</p> <p>Pravidelné hodnocení všech výzkumných pracovníků FF provádí ve dvouletém intervalu vedení fakulty na základě podkladů o vědecko-výzkumné, vzdělávací a dalších činnostech realizovaných v příslušném období pracovníkem. Součástí procesu hodnocení je pohovor výzkumného pracovníka s děkanem a proděkanem.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Směrnice rektora č. 3R/2015 Grantový systém</li> <li>• Směrnice rektora č. 32R/2014: Vnitřní soutěž</li> <li>• Rozhodnutí rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit</li> <li>• Směrnice rektora č. 24R/2019: Kariérní řád ZČU</li> <li>• Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> <li>• Rozhodnutí rektora č. 10R/2014 Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků</li> <li>• Metodika hodnocení zaměstnanců – pilotní verze (dostupná na: <a href="https://www.zcu.cz/cs/University/Important-documents/index.html">https://www.zcu.cz/cs/University/Important-documents/index.html</a>)</li> <li>• Kolektivní smlouva (čl. 6 - Péče o zaměstnance)</li> <li>• Pokyn kvestora Odměňování autorům děl za tiskové rozmnoženiny</li> <li>• Směrnice rektora Udělování pamětních medailí a čestných uznání rektora</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodika hodnocení výzkumných</li> </ul>
--	------------	--	--

		<p>Na jednotlivých pracovištích probíhá každoroční hodnocení činnosti jednotlivých pracovníků vedoucím pracoviště. Proces hodnocení je založený na posouzení plnění plánu tvůrčí činnosti a vyhodnocení dalších činností na základě podkladů týkajících se vzdělávací činnosti (celkový výkon, studentské hodnocení předmětů) a dalších podkladů dodaných zaměstnancem.</p> <p>77 % respondentů označilo způsob hodnocení pracovního výkonu na pracovištích FF za zcela nebo spíše transparentní. Nicméně ve výsledcích fokusních skupin lze identifikovat značně odlišnou praxi a v důsledku toho i hodnocení transparentnosti a spravedlivosti hodnocení a odměňování na jednotlivých pracovištích. Někteří účastníci se ke způsobu hodnocení stavěli velmi kriticky z důvodu příliš výrazné role vedoucího pracoviště a nejasně stanovených (či nestanovených kritérií) hodnocení. Zároveň je zřejmé, že pracovníci FF většinou ztotožňují hodnocení s odměňováním.</p> <p><b>GAP FF:</b> Na všech pracovištích není plně implementován proces hodnocení stanovený Kariérním řádem FF.</p>	<p>organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací, schváleno usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zákoník práce, 262/2006 Sb.</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Plně implementovat proces hodnocení stanovený Kariérním řádem FF přijatým v roce 2019.</li> </ul>
--	--	---	--

Recruitment and Selection – please be aware that the items listed here correspond with the Charter and Code. **In addition**, your organisation also needs to complete the checklist on **Open, Transparent and Merit-Based Recruitment** included below, which focuses on the operationalization of these principles.

<p>12. Nábor</p> <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>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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 Kariéra (v českém jazyce) a v některých případech také na webu Euroaxess . 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><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na ZČU není vnitřní norma platná pro přijímání výzkumných pracovníků, kde by mělo být definováno, jak přijímat nové výzkumné pracovníky a jaké zásady by měly být dodržovány. Neexistuje centrální podpora přijímání zahraničních výzkumných pracovníků. Pracovníkům, kteří z nějakého důvodu přerušili výzkumnou činnost, není v návratu nijak bráněno, ale zároveň ani neexistuje cílená podpora návratu po kariérní přestávce”</li> <li>• Není formulována OTM-R politika</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>FF se při přijímání výzkumných a pedagogických pracovníků řídí celouniverzitními normami. Především směrnici Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU. Volná pracovní místa jsou převážně v českém jazyce inzerována na webových stránkách ZČU v sekci „Kariéra“. Případně dle požadavků pracoviště může být zveřejněna cizojazyčná mutace inzerátu, nebo může být využito veřejných pracovních portálů (např. jobs.cz), či celostátního tisku.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů (je v plánu jej vytvářet v r. 2020)</li> <li>• [UWB] Vytvoření směrnice pro přijímání výzkumných pracovníků – (do konce r. 2019)</li> <li>• [UWB] Zajištění dostupnosti relevantní dokumentace ZČU v anglickém jazyce – průběžně probíhají překlady.</li> <li>• [FF] Stanovení minimálních standardů pro přijetí na příslušnou pracovní pozici.</li> <li>• [FF] Inzerování všech pracovních pozic i v anglickém jazyce a zveřejňování všech pozic na portále Euroaxess.</li> <li>• [FF] Vytvoření kodexu pro chování pro přijímání výzkumných a pedagogických pracovníků na FF</li> </ul>
--	------------	--	--

		FF nemá stanovené jednotné vstupní a náborové normy pro přijímání výzkumných pracovníků. Při jednotlivých výběrových řízeních je však vždy přihlíženo k tomu zda potenciál karierní trajektorie vykreslený v CV uchazeče o zaměstnání odpovídá minimálnímu nastavení standardů příslušné pozice v Kariérním řádu FF.	(případně implementace celouniverzitního kodexu včetně genderově férového a nediskriminačního přístupu při náboru).
13. Nábor (Code)	-/+	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Přijímání nových akademických pracovníků na ZČU je ošetřeno směrnici Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Průběh výběrových řízení akademických pracovníků je standardizován, z každého výběrového řízení je vytvořen zápis o jeho průběhu a výsledcích, který je uložen na Personálním odboru.</p> <p>Požadavky na nábor (kvalifikaci) nových pracovníků jsou stanovovány v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem ZČU.</p> <p>Volná pracovní místa jsou inzerována na webových stránkách ZČU v sekci „Kariéra“, kde jsou zveřejněna po dobu nejméně jednoho měsíce před koncem lhůty pro podání přihlášky a také na webu EURAXESS.-</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volná místa výzkumných pracovníků jsou na zahraničních pracovních portálech zveřejňována jen v některých případech (zejm. na Euraxess – pokud o to součást požádá)</li> <li>• Oznámení o výběrovém řízení jsou na webu ZČU pouze v češtině a jsou v některých případech velmi stručná a struktura není jednotná</li> <li>• Absence celouniverzitní OTM-R politiky</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>FF se při přijímání výzkumných a pedagogických pracovníků řídí celouniverzitními normami. Především směrnici Řád výběrového řízení pro</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Zpracování šablony pro oznámení o výběrovém řízení (např. využití vzorů ze specializovaných portálů)</li> <li>• [UWB] Zajištění dostupnosti vnitřních předpisů a norem ZČU týkajících se náboru zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů v anglickém jazyce</li> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů (je v plánu na r. 2020).</li> <li>• [UWB] Vytvoření vnitřní normy pro výběrová řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků</li> </ul>

		<p>obsazování míst akademických pracovníků ZČU. Volná pracovní místa jsou převážně v českém jazyce minimálně po dobu 30 dní inzerována na webových stránkách ZČU v sekci „Kariéra“. Případně dle požadavků pracoviště může být zveřejněna cizojazyčná mutace inzerátu, nebo může být využito veřejných pracovních portálů (např. jobs.cz), či celostátního tisku.</p> <p>Inzeráty obsahují spíše stručný popis požadovaných specializovaných kompetencí (např. konkrétní oblast výzkumu či vyučované předměty) a běžných benefitů. Pracovním podmínkám, právům zaměstnance a možnostem kariérního růstu není ve zveřejněných inzerátech věnován dostatečný prostor. Tyto otázky jsou však s uchazeči probírány při ústních pohovorech, které probíhají u každého výběrového řízení.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Formulovat celouniverzitní OTM-R politiku (bude připravena do konce r. 2019)</li> <li>• [FF] Průběžná aktualizace Kariérního řádu FF a následné využívání popisu pracovních pozic při výběrovém řízení.</li> <li>• [FF] Překlad vnitřních norem součásti do anglického jazyka a zajištění jejich dostupnosti pro potřeby výběrových řízení.</li> </ul>
<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>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Při náboru nových akademických pracovníků se jednotlivé součásti řídí dokumentem Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Tento vnitřní předpis upravuje též složení a činnost komise pro výběrové řízení. Výběrovou komisí (musí mít alespoň tři členy) pro výběrové řízení jmenuje vyhlašovatel zároveň s oznámením o zahájení výběrového řízení, viz Článek 3, Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Členové výběrových komisí nejsou proškoleni v oblasti přijímacích pohovorů</li> <li>• Nízké zapojení odborníků z vnějšku ZČU ve výběrových komisích</li> <li>• Absence celouniverzitní OTM-R politiky</li> <li>• „Řád výběrového řízení“ nestanoví žádná pravidla pro složení komisí kromě minimálního počtu tří členů. Vyváženost komisí není stanovena, požadována ani následně sledována (viz OTM-R checklist)</li> <li>• ZČU nemá stanoven vhodný systém pro řešení námitek (OTM-R</li> </ul>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Vytvoření vnitřní normy pro výběrová řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků</li> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikování daných pravidel pro podložený výběr. (v plánu pro r. 2020)</li> </ul>



		<p>checklist)</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>FF se při přijímání výzkumných a pedagogických pracovníků řídí celouniverzitními normami. Především směrnici Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU.</p> <p>Přestože při stanovování výběrových komisí není primárně sledována genderová vyváženost, často nejsou zastoupeni zástupci jiných oborů, odvětví, ani nebývá zvykem mít v komisi zahraniční odborníky, vychází z dotazníkového šetření, že převážná většina respondentů, která se v posledních dvou letech zúčastnila nějakého výběrového řízení na FF, se nesešla s nedostatečným formulováním požadavků, či nějakou formou neférového diskriminačního jednání.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Kde je to možné, 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.</li> <li>• [UWB] Zavést sledování složení výběrových komisí (viz OTMR checklist) – měření a promítnutí do strategie ZČU</li> <li>• [UWB] Formulovat celouniverzitní OTM-R politiku (bude připravena do konce r. 2019) a promítnout OTM-R politiku do strategie</li> <li>• [FF] Průběžná aktualizace Kariérního řádu FF a následné využívání popisu pracovních pozic při výběrovém řízení.</li> <li>• [FF] Konkretizování pravidel a standardizace sestavování výběrových komisí.</li> </ul>
<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</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Postup informování uchazečů není jednotný, informování uchazečů je v gesci pracovišť, která organizují příslušné výběrové řízení. Personální odbor pouze vyvěšuje nabídky pracovních pozic v sekci webu ZČU "Kariéra".</p> <p>Odbor lidských zdrojů v souladu s Organizačním řádem ZČU poskytuje na požádání metodickou pomoc součástem v oblasti nábory nových zaměstnanců. Součásti mohou požádat OHR o pomoc s úpravou pracovní</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Etický kodex ZČU</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Vytvoření vnitřní normy</li> </ul>

<p>ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.</p>		<p>inzerce a jejím zveřejněním na českých i mezinárodních webových stránkách inzerce pracovních míst. Na požádání se mohou zaměstnanci OHR/PER účastnit výběrových řízení, které probíhají na součástech.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na ZČU explicitně nejsou upraveny postupy vůči uchazečům v průběhu výběrového řízení ani po jeho ukončení, např. obeznámení uchazeče se silnými a slabými stránkami své kandidatury</li> <li>• Účastníci výběrového řízení, zejména neúspěšní uchazeči, nejsou vždy seznamováni s důvody neúspěchu ve výběrovém řízení</li> <li>• Oznámení o výběrovém řízení na webu ZČU jsou v některých případech velmi stručná, neobsahují podrobnější popis o možnostech kariérního rozvoje</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Na FF není tato problematika a s ní související postupy ukotvena, v žádné legislativní podobě ani není nijak blíže specifikována.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že převážná většina respondentů, která se v posledních dvou letech zúčastnila nějakého výběrového řízení na FF, se nesetkala s nedostatečným formulováním požadavků, či nějakou formou neférového, diskriminačního jednání. Do dotazníkového šetření ovšem nebyli zahrnuti neúspěšní uchazeči.</p>	<p>pro výběrová řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] vytvoření OTM-R politiky</li> <li>• [UWB] Zkvalitňovat metodickou pomoc, kterou poskytuje OHR součástí při náboru nových zaměstnanců, posílit informovanost uchazečů.</li> <li>• [FF] Průběžná aktualizace Kariérního řádu FF a následné využívání popisu pracovních pozic při výběrovém řízení.</li> <li>• [FF] Zveřejňování stanovených hodnotících kritérií, jako součást vypsání výběrového řízení.</li> <li>• [FF] Stanovit protokol pro informování neúspěšných uchazečů.</li> </ul>
<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</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Praxe kandidátů se bere při výběrovém řízení do úvahy vždy, nicméně hodnocení zásluh není výslovně upraveno ve smyslu Kodexu.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na ZČU nejsou explicitně stanovena hodnotící kritéria využívaná při výběru výzkumných pracovníků, např. kvalitativní a</li> </ul>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Etický kodex</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p>

<p>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 zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.</p>		<p>kvantitativní posuzování zásluh kandidátů, ani tam není stanovena povinnost pro součásti taková kritéria stanovit tam, kde je třeba zohlednit specifika součástí</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• absence OTM-R politiky</li> <li>• absence vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Výběrové komise FF zohledňují uvedená kritéria Charty a Kodexu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Nastavení hodnotících kritérií pro výběr výzkumných pracovníků – vytvoření vnitřní normy</li> <li>• [UWB] Formulace OTM-R politiky</li> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr.</li> </ul>
<p>17. Kariérní přestávka (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 potenciálně hodnotný příspěvek profesního</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Praxe kandidátů se bere při výběrovém řízení do úvahy vždy, nicméně nakládání s životopisem kandidátů ve smyslu posuzování přerušeni kariéry či interpretaci zdánlivě neobvyklých změn v životopisech není na ZČU ukotveno. Posouzení je výhradně v kompetenci výběrových komisí.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na ZČU explicitně není upraven způsob posuzování kandidátů s ohledem na vývoj jejich profesní kariéry, např. kariérní přestávky</li> </ul>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Etický kodex</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul>

<p>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>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• absence OTM-R politiky</li> <li>• absence vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků s ohledem na posuzování přerušeni kariéry či interpretaci zdánlivě neobvyklých změn v kariéře</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Součástí všech výběrových řízení na FF je posouzení dodaných CV a dalších dokumentů dokladujících vzdělání a pracovní zkušenosti uchazeče. Následný osobní pohovor komise s uchazečem poskytuje prostor pro případné odstranění veškerých nejasností týkajících se přerušeni kariéry, nebo odlišností v kariérních trajektoriích.</p> <p>Přestože v legislativě neexistuje formální uznání kariérní přestávky vyvolané odchodem na rodičovskou dovolenou, nebo jinou životní událostí. V obecné rovině je dodržován princip rovnosti příležitostí. Což se odrazilo i při debatách u fokusních skupin, kde převážil názor, že se nerovnosti projevují spíše ve výsledcích, než v příležitostech.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Do vnitřní normy upravující nábor zaměstnanců zahrnout mj. požadavek na komplexní hodnocení kandidátů s ohledem na vývoj jejich kariéry.</li> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr (je v plánu na r. 2020)</li> <li>• [UWB] Tvorba OTM-R politiky</li> <li>• [FF] Vypracovat metodiku řízení lidských zdrojů na FF, ve které bude zakotveno uznání kariérní přestávky, seznámit s ní členy výběrových komisí, vedoucí jednotlivých pracovišť a zaměstnance FF.</li> </ul>
<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 soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Kariérní řád ZČU stanoví, že mobility ve smyslu standardů Kodexu a Charty jsou jedním ze základních nástrojů kariérního rozvoje zaměstnanců na ZČU. Mobility jsou nicméně pojímány spíše v geografickém slova smyslu a pojem mobilita je spojován spíše s pobytem v jiné zemi.</p> <p>Nakládání s životopisem kandidátů ve smyslu uznávání zkušeností s mobilitou není na celouniverzitní úrovni ukotveno z důvodu odlišných potřeb součástí. Posouzení je výhradně v kompetenci výběrových komisí součástí.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Směrnice rektora č. 24R/2019 Kariérní řád ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Etický kodex</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Do vnitřní normy upravující</li> </ul>

<p>s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na ZČU není explicitně upraveno 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</li> <li>• absence OTM-R politiky</li> <li>• absence vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků s ohledem na posuzování mobilit</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Výběrové komise na FF zohledňují při rozhodování zkušenosti uchazečů s mobilitou geografickou, meziinstitucionální, mezisektorovou, mezioborovou i virtuální. Všechny tyto druhy mobilit jsou považovány za přínosné pro profesní kariéry zaměstnanců, doktorandů i studentů FF. Zvyšování kompetencí a osobní rozvoj umožněný skrze různé druhy mobilit je fakultou podporován, což je možné dokladovat výsledkem dotazníkového šetření, kde je více než 80% respondentů s podporou mobilit spokojeno.</p>	<p>nábor zaměstnanců zahrnout požadavek komplexního hodnocení kandidátů s ohledem na jejich zkušenosti s mobilitou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci kritérií pro výběr včetně zkušeností s mobilitou (je v plánu na r. 2020)</li> <li>• [UWB] Tvorba OTM-R politiky</li> </ul>
<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</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Problematika stanovení kvalifikačních předpokladů k určité pracovní pozici a jejich doložení je v rámci interní celouniverzitní úpravy upravena v rámci Vnitřního mzdového předpisu ZČU (čl. 4 odst. 1 písm. b).</p> <p>Odbor právní vypracoval stanovisko týkající se uznávání zahraničního vzdělání a kvalifikace, v souladu s ním již není od přijíždějících zahraničních zaměstnanců vyžadována nostrifikace, což představovalo finančně nákladnou a byrokraticky zdlouhavou proceduru. Uchazeč o zaměstnání ze zahraničí má možnost prokázat své vzdělání a kvalifikaci i jinými mechanismy než procesem nostrifikace, např. prostřednictvím odborných článků, periodik, apod., kde bývá mimo jiné uvedena i informace</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Do vnitřní normy upravující nábor zaměstnanců zahrnout požadavek na posuzování a</li> </ul>

<p>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>dosaženém nejvyšším vzděláním, či skrze informace o konání určitých seminářů, konferencí aj., kde příslušná zahraniční osoba přednášela. Personální odbor nepožaduje nostrifikace od zahraničních uchazečů o zaměstnání na ZČU.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení na ZČU explicitně nestanovuje způsob posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility.</li> <li>• absence vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků s ohledem na posuzování vzdělání a kvalifikace</li> <li>• absence OTM-R politiky</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Součástí všech výběrových řízení na FF je posouzení formálních i neformálních kvalifikačních předpokladů. Komise tak činí na základě dodaných CV a dalších dokumentů dokládajících vzdělání a pracovní zkušenosti uchazeče. Následný osobní pohovor komise s uchazečem poskytuje prostor pro případné odstranění veškerých nejasností, které by mohly ovlivnit hodnotící proces.</p>	<p>hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Posílení aktivní role Personálního odboru ZČU v oblasti uznávání kvalifikace (v souladu s českou legislativou a mezinárodním systémem uznávání kvalifikací ENIC-NARIC).</li> <li>• [UWB] Tvorba OTM-R politiky</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách</li> <li>• Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád)</li> <li>• mezinárodní smlouvy upravující vzájemné uznávání dokladů o vzdělání, kterými je Česká republika vázána</li> </ul>
<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</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Na ZČU není explicitně kodifikován postup, jakým je v rámci výběrových řízení posuzována "seniorita" příslušného uchazeče a jiná hodnotící kritéria v rámci výběrového řízení. Hodnocení "seniority" uchazeče, respektive rozhodnutí o tom, jaká váha tomuto kritériu bude v rámci příslušného výběrového řízení přiřazena, je ponecháno v gesci součástí.</p> <p>Zároveň Vnitřní mzdový předpis upravuje pravidla pro nastavení oceňování nově přijatých zaměstnanců v návaznosti na dosažený stupeň vzdělání.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p>

<p>dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.</p>		<p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Na ZČU není explicitně kodifikován postup, jakým je v rámci výběrových řízení posuzována "seniorita" příslušného uchazeče a jiná hodnotící kritéria. Tato vnitřní norma stanoví zejména požadavek na přiměřenost, tedy aby požadovaná kvalifikace odpovídala typu nabízené pracovní pozice.</li> <li>• absence OTM-R politiky</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Stupeň požadované kvalifikace uchazeče odpovídá požadavkům pracovního místa na FF. Hodnocení komise vychází z posouzení uchazečem aktuálně dosahovaných výsledků vědecké, výzkumné a další tvůrčí činnosti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Zavedení vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků s ohledem na posuzování „seniority“ uchazeče</li> <li>• [UWB] Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů včetně příkladů posuzování Seniority (je v plánu na r. 2020)</li> <li>• [UWB] Tvorba OTM-R politiky</li> </ul>
<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 statusem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Pozice postdoktoranda není v rámci systémů ZČU zcela ukotvena.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení na ZČU ani jiné interní předpisy explicitně neupravují jmenování postdoktorandů. Na úrovni ZČU nejsou stanovena ani jiná pravidla pro přijímání postdoktorandů.</li> <li>• Na ZČU není definováno, co se považuje za postdoktorandskou pozici.</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Na FF neexistuje formální ukotvení pozice postdoktoranda v žádném interním předpisu a výběrová řízení na postdoktorandské pozice nejsou</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU</li> <li>• Směrnice rektora č. 3R/2015 Grantový systém (popisuje motivační systémy podporující absolventy doktorských studijních programů)</li> <li>• Pravidla pro získání a využití podpory v rámci motivačního systému ZČU – část POSTDOC pro rok 2019</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p>

<p>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>vyhlašována. Doktoři jsou krátce po získání titulu obvykle zaměstnáváni na pozici Junior Researcher nebo odborný asistent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Zavedení vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků s ohledem na nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem</li> <li>• [UWB] Jednoznačně definovat pozici postdoktoranda</li> <li>• [UWB] Tvorba OTM-R politiky</li> <li>• [UWB] Vytvoření směrnice s popisy pracovních pozic</li> </ul>
<p>Working Conditions and Social Security</p>			
<p>22. Uznávání profese</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní 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>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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 daného druhu práce).</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci bez ohledu na etapu kariéry mají na ZČU rovný přístup k vybavení, které potřebují pro svou vědeckou a výzkumnou činnost, a to s ohledem na finanční možnosti pracoviště. Mladí výzkumníci (úroveň R1 a R2) mohou volně vstupovat do výzkumných projektů a jejich participace na těchto projektech je ukotvena i ve vnitřní legislativě ZČU – motivační systém ZČU je nastaven tak, aby ve výzkumu byli vždy zastoupeni mladí výzkumníci.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definice výzkumného pracovníka ve Vnitřním mzdovém předpisu ne zcela odpovídá definici pracovníků ve výzkumu dle Manuálu</li> </ul>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Etický kodex</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frascati Manuál: „Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development“, OECD, 2015.</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Dle Manuálu Frascati přesněji vymezit definici “výzkumný pracovník” a určit, kteří pracovníci bez ohledu na název jejich pozice a pracovního</li> </ul>



		<p>Frascati, a tak na ZČU nejsou využívány pracovní pozice dle HR Excellence in Research (tj. R1-R4).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Absence popisů pracovních pozic (bude součástí příslušné vnitřní normy s pracovním názvem „Personální směrnice“)</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Kariérní řád FF vymezuje a popisuje pracovní pozici vědeckého, výzkumného a vývojového pracovníka i akademického pracovníka (výzkum je nedílnou součástí jeho pracovní činnosti). FF respektuje všechny stupně výzkumníků kariéry a pozitivně vnímá pozitivní potenciál začínajících vědců, což mj. vyplývá i z věkové a kvalifikační struktury jednotlivých pracovišť FF i fakulty jako celku. Statut výzkumného pracovníka je podporován peněžními i nepeněžními benefity. Mladí talentovaní magisterští a doktorští studenti jsou zapojováni do výzkumných projektů a jsou součástí výzkumných týmů. Mezi významné nefinanční benefity patří podpora výzkumných mobilít postgraduálních studentů.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pracovní náplně jednotlivých výzkumníků/akademických pracovníků neodpovídají současnému znění kariérního řádu FF.</li> </ul>	<p>zařazení do této skupiny patří (bude součástí popisů pracovních pozic, které bude včleněno do vnitřní normy s pracovním názvem “Personální směrnice”)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[FF] Implementovat současnou podobu Kariérního řádu FF do pracovní náplně jednotlivých výzkumníků.</li> <li>[FF] V návaznosti na výše uvedené opatření aktualizovat Kariérní řád FF a promítnout změny do pracovních náplní jednotlivých výzkumníků.</li> </ul>
<p>23. Výzkumné prostředí</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpřínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Vedení ZČU podporuje, aby bylo kontinuálně vytvářeno vhodné prostředí i infrastruktura pro výzkumné aktivity, pravidelně probíhá obnova a modernizace majetku, na ZČU funguje též evropské centrum excelence. Systém řízení investic podporuje rozvoj příznivého prostředí pro výzkumnou činnost. Výzkumné prostředí z pohledu vybavení a prostředků nelze však hodnotit za ZČU jako celek z důvodu diverzity a odlišných požadavků součástí. Péče o stávající vybavení a pořizování vybavení nového je v kompetenci příslušných součástí.</p> <p>Péče o BOZP je právně zakotvena v Zákoníku práce, na ZČU pak dále v Kolektivní smlouvě a příslušnými směrnici rektora ZČU a děkanů</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kolektivní smlouva</li> <li>Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</li> <li>Rozhodnutí rektora č. 15R/2019: Veřejné prověrky BOZP v roce 2019</li> <li>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků</li> <li>Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> </ul>

<p>národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.</p>		<p>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><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Výzkumní pracovníci jsou vystaveni značné administrativní zátěži a nemohou se plně věnovat tvůrčí činnosti.</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>FF dbá na dodržování předpisů ZČU v dané oblasti. FF rovněž nabízí svým zaměstnancům odpovídající pracovní prostředí, přístup k infrastruktuře, informacím a nejnovějším technologiím potřebným pro výzkum.</p> <p>Věda a výzkum jsou na FF realizovány na jednotlivých katedrách a k nim přidružených centrech (Centru aplikované antropologie a terénního výzkumu, Centru analýz regionálních politik, Centru afrických studií, Centru japonských studií, Centru eurasijských studií). Tato centra jsou zaměřena na spolupráci s praxí, internacionalizaci a/nebo na výzkum s cílem výraznějšího propojení výukové a výzkumné činnosti a posílení smluvního výzkumu i aktivit směřujících k veřejnosti. Na fakultě existuje laboratoře biologické antropologie a archeologie, které jsou vybaveny moderním přístrojovým vybavením a technologiemi, které odpovídají požadavkům výzkumu. Potřebná infrastruktura je rovněž dostupná pro potřeby terénních výzkumů. Infrastruktura je průběžně doplňována podle potřeb a trendů v metodách výzkumu. Dálkovou spolupráci umožňují a podporují mj. videokonferenční místnosti fakulty, budované streamovací zařízení. Odpovídající vybavení zajišťuje rovněž knihovna (vč. online zdrojů a open</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Provéřit možnosti zlepšení administrativní podpory ze strany vybraných centrálních útvarů ZČU</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> </ul>
---	--	--	--

		source zdrojů). Provedený průzkum uvádí, že přes 80 % respondentů vnímá pracovní podmínky jako adekvátní pro výkon jejich práce.	
<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. 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><b>Aktuální stav ZČU:</b></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 atd.). Existuje možnost pronájmu služebního bytu. Na ZČU je zřízen Sociální fond, do kterého přispívají všechny součásti. Statutem ZČU (čl. 44) je také upraveno tvůrčí volno. Pro děti zaměstnanců ZČU je otevřena mateřská školka. Zaměstnancům jsou k dispozici lekce sportovně-relaxačních aktivit za zvýhodněné ceny a univerzitní knihovna.</p> <p>Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání poskytuje pro zaměstnance bezplatně celou řadu kurzů, které je možné absolvovat prezenčně či ve formě e-learningu. ZČU svým zaměstnancům poskytuje v souladu se směrnicí rektora 34R/2018: Stravování zaměstnanců“ příspěvek na stravování (formou stravenek i zlevněných jídel v menzách ZČU). ZČU uzavřela s odborovými organizacemi kolektivní smlouvu. Budovy ZČU mají zřízen bezbariérový vstup a ZČU zaměstnává v souladu s platnou legislativou osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS), a to tak, že součet ZPS činí 4 %. V případě, že se nepodaří zaměstnat ZPS v požadované kvótě, ZČU odvádí do státního rozpočtu tomu odpovídající částku.</p> <p>Na ZČU je umožněno zavádění pružné pracovní doby a práce z domova.</p> <p><b>GAP ZČU:</b> Tvůrčí volno je na úrovni ZČU ošetřeno pro akademické pracovníky, nikoli pro neakademické vědecko-výzkumné a vývojové pracovníky.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut ZČU</li> <li>• Směrnice rektora č. 30R/2008: Bližší podmínky pro použití prostředků sociálního fondu</li> <li>• Směrnice rektora č. 35R/2015: Správa a provoz služebních bytů a ubytoven</li> <li>• Směrnice rektora č. 34R/2018: Stravování zaměstnanců</li> <li>• Směrnice rektora Rozvržení a evidence pracovní doby na Západočeské univerzitě v Plzni</li> <li>• Kolektivní smlouva</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> <li>• Kariéerní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Vztáhnout institut tvůrčího volna jak pro akademické, tak pro neakademické vědecko-výzkumné a vývojové pracovníky.</li> <li>• [FF] Vypracovat metodiku řízení lidských zdrojů na FF, ve které bude zakotvena podpora zapojení výzkumníků a přednášejících do výzkumu či pedagogické činnosti bezprostředně po návratu z rodičovské dovolené a příklady</li> </ul>

		<p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>FF v dané oblasti vychází z primárně z univerzitních podmínek a možností. FF nabízí svým zaměstnancům pracovní podmínky, které jim garantují míru akademické svobody v souladu se všemi předpisy na celostátní, univerzitní i fakultní úrovni. Na FF je umožněno zavádění pružné pracovní doby a práce z domova. Budovy FF jsou většinou koncipovány jako bezbariérové. Všichni zaměstnanci jsou podporováni v profesionálním růstu a dalším vzdělávání. Individuální plány rozvoje jsou zpravidla součástí hodnocení a plánování kariéry jednotlivých pracovníků. Součástí pokynů v novém kariérním řádu FF je i plánování a hodnocení pracovníků s ohledem na různé životní situace výzkumníků, k nimž mj. patří mateřství/rodičovství. Z dotazníkového šetření a fokusních skupin vyplývá častá obtížnost skloubení pracovního a rodinného života, přičemž mateřství je mnohdy vnímáno jako nerovnost v možnostech dosahování výsledků pracovní činnosti.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>FF nepodporuje v rovině praktických opatření zapojení výzkumníků a přednášejících do výzkumu či pedagogické činnosti bezprostředně po návratu z rodičovské dovolené a různé životní situace (vč. mateřství/rodičovství) nejsou dostatečně zohledňovány při plánování a hodnocení pracovníků.</p>	<p>pro plánování a hodnocení pracovníka v různých životních situacích (vč. mateřství/rodičovství).</p> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> </ul>
<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</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Na ZČU je významný počet pracovních smluv na dobu určitou, což je dáno projektovým financováním vědy a výzkumu. Pravidla, kdy je možné zaměstnancům opakovaně prodlužovat smlouvy na dobu určitou, stanovuje v souladu se zákoníkem práce Kolektivní smlouva ZČU.</p> <p>Pracovníci se smlouvou na dobu určitou i neurčitou mají stejná práva a pracovní podmínky.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Hodnocení výkonnosti výzkumných pracovníků je řešeno v rámci systému</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektivní smlouva – čl. 3 (prodlužování pracovních poměrů)</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> <li>• zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb.</li> </ul>

<p>dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici Rady 1999/70/ES.</p>		<p>hodnocení popsaného v bodě 11, v jehož rámci není prodlužování pracovních smluv na dobu určitou navázáno na plnění konkrétních cílů v oblasti výkonu výzkumných pracovníků.</p> <p>Na FF kontinuálně narůstá počet pracovních smluv na dobu neurčitou na úkor smluv na dobu určitou. Smlouvy na dobu určitou jsou využívány zejména v rámci projektů a dále v rámci úvodní fáze kariéry akademických pracovníků.</p> <p>Polovina respondentů v rámci dotazníkového šetření na FF uvedla, že je zaměstnána na dobu určitou. Role smluv na dobu určitou byla v dotazníkovém i v rámci fokusních skupin vnímána převážně negativně. Smlouvy na dobu určitou byly zmiňovány v souvislosti s diskriminací a nerovným přístupem ze strany vedoucího pracoviště.</p> <p><b>GAP FF:</b> Neexistuje jednotná celofakultní a vůči zaměstnancům komunikovaná strategie zaměstnávání na dobu určitou/neurčitou.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[FF] Vytvořit a vůči zaměstnancům komunikovat celofakultní strategii využívání pracovních smluv na dobu určitou/neurčitou.</li> </ul>
<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 příspěvků, důchodového zabezpečení a</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Odměňování pracovníků je popsáno ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU. Kromě základní mzdy existují odměny za dlouhodobě dobré výkony, splnění mimořádně obtížného úkolu, či za dosažení životního jubilea (popsáno ve Vnitřním mzdovém předpisu a Kolektivní smlouvě). Osobní příplatek stanoví vedoucí zaměstnanec s přihlédnutím k pracovním úkolům dotčeného zaměstnance.</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><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>Kolektivní smlouva</li> <li>Směrnice rektora č. 3R/2015 – Grantový Systém</li> <li>Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[UWB] Provést revizi finančních a nefinančních benefitů na úrovni</li> </ul>

<p>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>Status 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 odměňuje dosažení prestižního výsledku 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><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kritéria odměňování jsou na jednotlivých fakultách nastavena odlišně. Vychází z platných univerzitních směrnic, konkrétní podmínky jsou v kompetenci vedení součásti, není v kompetenci vedení univerzity nařizovat součástem, jak konkrétně nastavit mechanismus odměňování.</li></ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>FF v plném rozsahu implementuje univerzitní předpisy v oblasti odměňování. Podobně jako na univerzitní úrovni, i na úrovni FF chybí komplexní systém odměňování, který by zajišťoval motivující finanční podmínky pro akademické pracovníky (zejména na začátku kariéry).</p> <p>Děkan FF v rámci své pravomoci dohlíží na to, aby způsob odměňování plně odpovídal národním i univerzitním předpisům v dané oblasti. Dohlíží na to, aby mimořádné odměny vyplácené na jednotlivých pracovištích byly vedoucími pracovišť zdůvodňovány. Požadavek transparentnosti kritérií, na jejichž základě jsou zaměstnanci odměňováni, je stanoven v Kariérním řádu FF.</p>	<p>ZČU a dle finančních a legislativních možností zvážit zavedení nových benefitů, např. příspěvek na penzijní připojištění.</p> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li><li>• zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb.</li></ul>
--	--	--	--

		<p>V rámci fokusních skupin byly mzdové podmínky na FF hodnoceny kriticky, což účastníci spojovali především s nastavením systému financování vědy a výzkumu a celospolečenskou situací. Benefity nabízené ze strany ZČU zaměstnancům byly hodnoceny jako nedostatečné, některé formy benefitů (Flexi Pass) jako zbytečné.</p>	
<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><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Formálně z pohledu interní legislativy na ZČU neexistuje genderová diskriminace, interní předpisy jsou zpracovány v duchu rovných příležitostí.</p> <p>Na ZČU v květnu a červnu 2019 proběhly dva workshopy ohledně genderové problematiky, aby bylo zvyšováno povědomí všech zaměstnanců ZČU o otázkách genderu.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <p>Na celouniverzitní úrovni neexistuje tzv. The Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool, tj. systematický nástroj k zavedení Gender Equality Plan do každodenní praxe.</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Genderová rovnost na FF je na obecné úrovni podporována legislativou, která je vytvářena v duchu rovných příležitostí pro všechny. Systémově ovšem genderová rovnost zajištěna není, nejsou uplatňovány žádné kvóty na zajištění vyrovnaného poměru mužů a žen v jednotlivých tělesech a orgánech a ani mechanismy pravidelného monitoringu genderové rovnosti na FF.</p> <p>Výběrová řízení na pozice akademických pracovníků probíhají na FF dle celouniverzitního Řádu výběrového řízení pro obsazování akademických pracovníků. V obecné rovině je dodržován princip rovnosti příležitostí, rovnováha mezi pohlavími však legislativně zakotvena není.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etický kodex ZČU v Plzni</li> <li>• Rozhodnutí rektora č. 20R/2019: Etická komise</li> <li>• Organizační řád ZČU</li> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Statut ZČU</li> <li>• Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> <li>• Kolektivní smlouva ZČU</li> <li>• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Prozkoumat genderové rozložení pracovníků na různých úrovních řízení ZČU a jednotlivých součástí a zavést praxi pravidelného zveřejňování podílu žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení.</li> <li>• [UWB] Zavést pravidla a sledování genderového složení výběrových komisí (viz bod 14 analýzy).</li> <li>• [UWB] Pravidelně pořádat</li> </ul>

		<p>Výsledky dotazníkového šetření a fokusních skupin ukázaly odlišnosti a rozpory v chápání genderových stereotypů mezi výzkumníky na FF. Nerovné podmínky jsou na FF vnímány jako důsledek strukturálních příčin, zpravidla se jedná o marginalizaci žen na pracovišti z hlediska výše úvazku nebo typu pracovního poměru (mladé výzkumnice dostávají nižší úvazky, nebo je problematické získat po návratu z rodičovské dovolené plnou výši úvazku), nebo s odchodem ženy na rodičovskou dovolenou (která se ale stejnou měrou může týkat i mužů). Ve fokusních skupinách převažoval názor, že se nerovnosti projevují spíše ve výsledcích, než v příčinách, tj. startovací pozice jsou pro všechny stejné, ale k problémům často dochází při návratu žen z rodičovské dovolené. Obtížné je jejich opětovné zapojení do chodu pracoviště a rovněž mezera ve výzkumných aktivitách, způsobená rodičovskou dovolenou.</p> <p>Z šetření také vyplývá, že výzkumníci, kteří mají malé děti, mají problém se zapojením se do výzkumné i pedagogické činnosti často z toho důvodu, že nemají pro děti hlídání.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>V současné době v legislativě FF neexistuje formální uznání kariérní přestávky vyvolané odchodem na rodičovskou dovolenou. FF rovněž nepodporuje v rovině praktických opatření zapojení výzkumníků a přednášejících do výzkumu či pedagogické činnosti bezprostředně po návratu z rodičovské dovolené.</p> <p>Na FF není systematicky sledován poměr žen a mužů vykonávajících administrativní práci ve vědě, tj. např. na projektech.</p>	<p>semináře za účelem zvyšování povědomí o genderové problematice na ZČU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Vypracovat metodiku řízení lidských zdrojů na FF, ve které bude zakotveno uznání kariérní přestávky, seznámit s ní vedoucí jednotlivých pracovišť a zaměstnance FF.</li> <li>• [FF] Nabídnout výzkumným pracovníkům možnost krátkodobé péče o malé děti tak, aby se mohli postupně opět zapojit do výuky a výzkumné činnosti.</li> <li>• [FF] Zavést průběžný monitoring poměru žen a mužů vykonávajících administrativní činnosti ve vědě.</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Listina základních práv a svobod</li> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> </ul>
<p>28. Rozvoj kariéry</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat</p>	<p>-/+</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Kariérní řád ZČU upravuje základní principy kariérního rozvoje zaměstnanců na ZČU. Součástí je přitom ponechána volnost při implementaci konkrétních opatření pro zajišťování kariérního rozvoje zaměstnanců, které</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul>



<p>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>mohou být vytvářeny na míru konkrétním potřebám konkrétních součástí a jejich zaměstnanců. Dle nového Kariérního řádu v rámci pravidelného jednoročního hodnocení zaměstnanců je formován individuální plán kariérního rozvoje, jehož prostřednictvím zaměstnanec po dohodě se svým vedoucím stanovuje cíle v oblasti rozvoje jeho kariéry pro další rok. Kariérní řád také vymezuje základní nástroje kariérního rozvoje zaměstnanců ZČU a je platný pro všechny zaměstnance ZČU.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projednání kariéry a možnosti dalšího rozvoje včetně potřebné podpory by mělo být součástí pravidelného hodnocení zaměstnanců, ne vždy se tak děje, nicméně Kariérní řád ZČU již kodifikuje tvorbu individuálního plánu kariérního rozvoje (viz výše).</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Na FF je uplatňován aktualizovaný Kariérní řád FF (KŘ FF), který definuje základní nástroje kariérního rozvoje výzkumníků i dalších zaměstnanců. Kariérní rozvoj výzkumníků je systematicky plánován Osobním plánem kariérního rozvoje (OPKR), kde jsou zaneseny cíle, nástroje a časová specifikace rozvoje. Na plánování kariéry navazuje pravidelné roční hodnocení naplňování plánu. Plánování a hodnocení výzkumných pracovníků prostřednictvím OPKR je v kompetenci jednotlivých pracovišť a v souladu s obecnými pravidly danými Kariérním řádem FF. Systém plánování a hodnocení na FF rozvíjí zásady kariérního rozvoje stanovené na celouniverzitní úrovni.</p> <p>Podpora a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumníků na FF v současné době institucionálně ani legislativně zajištěna není. Výzkumníci mohou využít služeb kariérního poradenství na úrovni ZČU.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Uvést nový kariérní řád do praxe (promítnout jej do praxe na jednotlivých součástech)</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákoník práce č. 262/2006 Sb.</li> <li>• Zákon o VŠ</li> </ul>
29. Hodnota mobility	+/-	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> </ul>

<p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitroborové 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 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>Mobilita akademických a výzkumných pracovníků a studentů doktorského studia na ZČU je obecně považována za důležitý aspekt kariérního rozvoje, včetně mobility mezi veřejným a soukromým sektorem.</p> <p>V případě stávajících zaměstnanců bez ohledu na etapu kariéry zaměstnanec ZČU pravidelně podporuje v rámci programu ERASMUS+ výjezdy na mobility do zahraničí dle jejich vlastního výběru. Na mobilitu v rámci programu ERASMUS+ jsou zaměstnanci vybíráni jednou ročně na základě výzvy z International Office v rámci jednotlivých pracovišť a na základě vnitřního výběrového řízení, ze kterého je pořizován písemný záznam. Personální odbor řeší ve spolupráci s Odborem lidských zdrojů specifické situace, kdy je potřeba zajišťovat převody opatření sociálního zabezpečení napříč hranicemi (např. otázka mezinárodních odlišností státních svátků a nároky zaměstnanců na jejich dočerpání). Odbor lidských zdrojů a Personální odbor jsou připraveny poskytnout součinnost součástí při řešení sporných otázek vzniklých v kontextu mobilit. ZČU podporuje, aby zaměstnanci vyjížděli na mobility a získávali zkušenosti také z mimouniverzitního prostředí. Na ZČU rovněž funguje v rámci oddělení Celoživotního a distančního vzdělávání centrální podpora pro organizaci a technické zajištění virtuálních mobilit (webináře).</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Z dotazníkového šetření na FF vyplývá, že mobility ve smyslu zahraničních výjezdů jsou na FF podporovány dostatečně. Tato skutečnost poukazuje na význam a hodnotu mobilit při posuzování pracovního rozvoje výzkumníků jakožto nástroje zvyšování vědeckých znalostí. Naopak problematické bývá nedostatečné či slabé finanční zajištění mobilit, které neumožňuje realizovat zahraniční pobyt všem výzkumníkům. Mladí výzkumníci (doktorští studenti) mají možnost financování prostřednictvím programu Erasmus či Inter, finanční podpora však v případě cest do vzdálenějších či dražších destinací nepokryje náklady na cestu. Z tohoto důvodu FF, resp. jednotlivá pracoviště, vybrané mobility dofinancovávají.</p> <p>Na FF neexistuje standardizovaný nástroj na uznání mezioborové a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pokyn prorektora č. 4P/2016 Mobilita</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Zvýšit informovanost zaměstnanců FF o hodnotě, přínosech a technických možnostech virtuálních mobilit prostřednictvím příklad dobré praxe (úspora času, sladění pracovního a rodinného života, environmentální pozitiva aj.)</li> </ul>
---	--	--	---

		<p>meziodvětvové mobility. Zkušenosti ze soukromého sektoru se nijak hmatatelně nepromítají např. do ocenění výzkumníka při komplexním hodnocení vedoucím pracoviště. Uznání je spíše symbolické. Na FF rovněž nejsou zatím běžně využívány, resp. evidovány virtuální mobility. Z fokusních skupin nicméně vyplývá, že zavedení virtuálních mobilit považují výzkumníci pouze za další a do jisté míry zbytečnou formu vytížení, a že virtuální mobilita nemůže nahradit význam fyzické mobility.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>Výzkumníci na FF nedoceňují hodnotu virtuální mobility a staví se negativně k možnosti jejího zavedení jakožto standardního nástroje mobilit. Možným důvodem je nezkušenost či nízká informovanost o tomto typu mobility.</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 strukturami.</p>	+/-	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Kariérní řád ZČU stanoví, že individuální kariérní poradenství všem zaměstnancům ZČU může na požádání poskytovat Odbor lidských zdrojů. Je v gesci jednotlivých součástí poskytovat odborné poradenství s ohledem na oborová specifika dané součásti.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Na FF neexistuje institucionalizovaný systém kariérního poradenství nebo možnost odborného poradenství při hledání zaměstnání. Problematika je řešena v neformální rovině např. prostřednictvím konzultací s vedoucími pracovníky či kolegy. FF je v tomto ohledu závislá na řešení ZČU.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád ZČU</li> <li>• Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> </ul>
<p>31. Práva duševního vlastnictví</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z</p>	+/-	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Ochrana duševního vlastnictví je v souladu s právními předpisy upravena Směrnicí rektora Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků. Administrátorem ochrany duševního vlastnictví je Odbor Transfer a smluvní výzkum, který odpovídá za metodickou pomoc a další činnosti v oblasti této</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etický kodex ZČU</li> <li>• Směrnice rektora 33R/2018 - Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků</li> <li>• Směrnice rektora 22R/2019</li> </ul>

<p>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>směrnice.</p> <p>Odbor Transfer a smluvní výzkum disponuje odborníky na ochranu práv duševního vlastnictví (IPR) a transfer technologií. Je rovněž zřízena Rada pro rozvoj transferu poznatků, v níž jsou zastoupeni odborníci z průmyslu.</p> <p>Centrum celoživotního vzdělávání ZČU ve spolupráci s Odborem Transfer a smluvní výzkum organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům ZČU nabízena zdarma formou e-learningu.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poměrně malé povědomí výzkumných pracovníků o problematice ochrany práv duševního vlastnictví a komercializaci výstupů výzkumné a vývojové činnosti. Proto byly vytvořeny bezplatné vzdělávací akce v oblasti ochrany duševního vlastnictví a autorského práva. Nabídka je dostupná na webu ČŽV.</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>V rámci FF je plně využíván systém evidence výsledků tvůrčí činnosti (OBD) v souladu s předpisy ZČU, který je základem pro ochranu práv duševního vlastnictví včetně autorského práva. Je rovněž plně implementována směrnice rektora o ediční činnosti a další univerzitní předpisy.</p> <p>V operační rovině není v rámci ZČU ochrana práv duševního vlastnictví systémově řešena, rámci ZČU ani FF nefungují politiky a praktiky upřesňující na individuální úrovni práva výzkumných pracovníků v dané oblasti.</p> <p>Povědomí o existenci předpisů v oblasti ochrany duševního vlastnictví je mezi zaměstnanci FF poměrně slabé (více než 30 % respondentů v dotazníkovém šetření odpovědělo, že o existenci předpisů vůbec nebo částečně neví). Zároveň to však zaměstnanci FF nepovažují za klíčový problém, jelikož poptávka po vzdělávání v dané oblasti byla v rámci dotazníkového šetření vyjádřena pouze minimálně.</p>	<p>Smluvní výzkum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost</li> <li>• Organizační řád ZČU (vymezuje rozsah kompetencí Odboru Transfer a smluvní výzkum)</li> <li>• Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit</li> <li>• Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém</li> <li>• Směrnice rektora č. 3R/2017, Ediční činnost</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon o právu autorském, 121/2000 Sb.</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Větší propagace již existujících kurzů pro zaměstnance ZČU k problematice ochrany práv duševního vlastnictví</li> </ul>
--	--	--	--

<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>++</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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. Pokud je využíván nástroj pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků IS HAP, je zde rovněž plně zohledňováno spoluautorství.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Na jednotlivých pracovištích je podporována činnost výzkumných týmů, která přirozeně směřuje ke spoluautorství. Kariérní řád FF vyzdvihuje hodnotu spoluautorství zejména v případě mezinárodních výzkumných týmů.</p> <p>Vedoucí pracovníci průběžně sledují a hodnotí činnost všech výzkumných pracovníků a udržují si tak přehled o jejich zapojení do výzkumných aktivit. V případě, že v rámci autorského kolektivu bude někomu odepřeno spoluautorství, má vedoucí pracoviště právo zasáhnout a spoluautorství přiznat. Formálně tak činí úpravou záznamu v systému OBD (přidáním spoluautora). Zároveň řeší odepření spoluautorství jakožto závažný prohřešek proti etickým standardům v oblasti tvůrčí činnosti.</p> <p>Při stanovování odměn za dosažené výsledky výzkumu jsou respektovány reálné podíly spoluautorů na dosaženém výsledku.</p> <p>Samostatně je sledována a vyhodnocována činnost doktorských studentů a je dbán zvláštní zřetel na to, aby byli zapojováni do kolektivních výzkumných aktivit a zároveň jim nebylo odpíráno spoluautorství v</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora 33R/2018 - Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků</li> <li>• Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p>
---	-----------	--	---

		<p>případech, že se na vytvoření výsledku reálně podíleli.</p> <p>V dotazníkovém šetření se objevily ojedinělé zmínky respondentů týkající se neoprávněného připisování podílů na publikacích doktorských studentů ze strany školitelů. Z výpovědí vyplývá, že se jednalo o selhání jednotlivců a nikoli systémový problém.</p>	
<p>33. Výuka</p> <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 zkušený 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</p>	+/-	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Všichni zaměstnanci ZČU (s ohledem na tento bod pak zejm. akademičtí pracovníci) mohou využívat bezplatné kurzy na zvyšování širokého spektra pedagogicko-psychologických kompetencí a získané znalosti mohou následně využít při výuce. Stálá nabídka kurzů je veřejně dostupná na stránkách Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání: <a href="https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/pedadesk/">https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/pedadesk/</a>.</p> <p>Dále jsou realizovány jednorázové akce – přednášky a semináře vedené interními, tuzemskými i zahraničními experty na vysokoškolskou pedagogiku.</p> <p>Pro vědce a akademiky na začátku kariéry jsou k dispozici speciální kurzy a mentoring zajišťovaný interním týmem VŠ pedagogiky, což je v rámci ČR unikátní postup.</p> <p>Nabídka kurzů je cíleně propagována na webových stránkách a FB profilu Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání, pracovníci jsou motivováni k účasti v kurzech i díky tiskovým zprávám na webu info.zcu.cz. Dále jsou s nabídkou kurzů přímo oslovováni vedoucí kateder a jednotliví pracovníci, kteří dříve uvedli zájem být informováni o novinkách. Rovněž probíhá osobní setkávání s vedoucími kateder, kdy pracovník Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání představuje vedoucímu katedry možnosti zvyšování pedagogicko-psychologických kompetencí mladých zaměstnanců ZČU a představuje podporu, kterou ZČU mladým pracovníkům poskytuje v této oblasti.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> <li>• Řád celoživotního vzdělávání</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb.</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Plně implementovat standardy vytiženosti vzdělávací činnosti obsažené v Kariérním řádu FF</li> <li>• [FF] Pravidelně hodnotit výukovou činnost v souladu s Kariérním řádem FF</li> </ul>

<p>měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.</p>		<p>Kariérní řád ZČU v Části II Hodnocení zaměstnanců stanoví, že úkoly spojené s výukou jsou rovněž hodnoceny. Probíhá také pravidelné hodnocení kvality výuky, kdy mají studenti možnost poskytovat zpětnou vazbu svým vyučujícím.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>V rámci FF je respektován charakter univerzity jako instituce kombinující dvě poslání – vzdělávat a provozovat výzkumnou činnost. Oba typy činnosti jsou považovány za rovnocenné a hodnocení pracovníků dle Kariérního řádu FF je založeno na informacích o výzkumné i vzdělávací činnosti.</p> <p>Kariérní řád FF obsahuje standardy vytíženosti akademických pracovníků v oblasti vzdělávací činnosti.</p> <p>36 % respondentů v rámci dotazníkového šetření odpovědělo, že kvůli objemu výukové činnosti nemají dostatečné možnosti věnovat se výzkumné činnosti. Rovněž v rámci fokusních skupin se objevily názory, že rozvoj výzkumné činnosti je u některých zaměstnanců limitován jejich přílišnou vytížeností v rámci výuky.</p> <p>Pracovníci jsou pravidelně informováni o možnosti absolvování kurzů v oblasti vysokoškolské pedagogiky. Doktorští studenti absolvují pedagogickou přípravu jako součást svého studia.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>Standardy vytíženosti v oblasti vzdělávací činnosti nejsou doposud v rámci FF implementovány na všech pracovištích. V důsledku toho je vytíženost akademických pracovníků výukou na jednotlivých pracovištích rozdílná. Vzdělávací činnost je hodnocena spíše ad hoc, ve formě řešení problémů,</p>	
---	--	---	--

		pokud se vyskytnou.	
<p>34. Stížnosti a odvolání</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát 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><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Etický kodex ZČU stanovuje základní pravidla pro řešení porušení etických standardů ZČU. Zřízena je zvláštní e-mailová adresa <a href="mailto:etikom@rek.zcu.cz">etikom@rek.zcu.cz</a>, kam mohou zaměstnanci i studenti ohlašovat domnělé neetické chování. Tuto e-mailovou schránku spravuje předseda Etické komise, který došlé podněty předkládá na jednání Etické komise. Viz také bod č. 2 GAP analýzy.</p> <p><b>GAP ZČU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chybí přesné specifikování postupů pro řešení ohlášení neetického jednání.</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p> <p>Součástí odpovědnosti vedoucích pracovišť je řešení stížností pracovníků. V případě, že stížnost směřuje k činnosti vedoucího pracoviště, směřuje ji zaměstnanec k děkanovi FF. V rámci procesu řešení stížností se dbá na důvěrnost předávaných informací.</p> <p>V případě, že se stížnost týká domnělého porušení etických standardů jednání, je posouzení situace vedoucím pracoviště příp. děkanem založeno na Etickém kodexu ZČU. Ve zvláště závažných či na posouzení náročných případech může vedoucí pracoviště případně děkan předat podnět Etické komisi ZČU.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>Proces podávání stížností není formalizován a není jednotně komunikován napříč FF.</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektivní smlouva</li> <li>• Etický kodex</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Vytvořit jednací řád Etické komise, kde budou přesně specifikovány postupy pro řešení ohlášení neetického jednání.</li> <li>• [FF] Zpracovat proces podávání a vyřizování stížností v rámci mapování procesů FF a komunikovat podobu procesu v rámci FF.</li> </ul>
35. Účast v rozhodovacích	+/-	<b>Aktuální stav ZČU:</b>	<b>Interní předpisy ZČU:</b>



<p>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.</p>		<p>Činnost akademických pracovníků a dalších zaměstnanců (výzkumných pracovníků) v orgánech a grémiích vymezených zákonem a dalšími právními předpisy, je významnou součástí jejich práv, které vyplývají z postavení zaměstnance ZČU (členství v akademickém senátu, vědecké radě, akreditační komisi, hodnotících komisích, radách pro oblasti vzdělávání, radě pro vnitřní hodnocení a v celé řadě dalších grémiích). V nástrojích pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků IS HAP je pak jedním z kritérií hodnocení právě činnost zaměstnanců v příslušných grémiích.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Účast ve volených grémiích je součástí práva na akademickou samosprávu a to je na FF plně respektováno a v neformální rovině podporováno. Účast v exekutivních a poradních orgánech je promítána do hodnocení pracovníků a je rovněž zohledňována při plánování činnosti pracovníků.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <p>Procesy hodnocení a plánování činnosti pracovníků dle Kariérního řádu FF zohledňující působení v rozhodovacích subjektech nejsou dosud plně implementovány na všech pracovištích.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut ZČU</li> <li>• Jednací řády příslušných grémií ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut FF</li> <li>• Organizační řád FF</li> <li>• Volební řád AS FF</li> <li>• Jednací řád AS FF</li> <li>• Jednací řád VR FF</li> <li>• Kariérní řád FF</li> </ul> <p><b>Související legislativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon o VŠ č. 111/1998 Sb.</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Implementace procesů plánování a hodnocení činnosti pracovníků zohledňující působení ve vedoucích funkcích v rámci všech pracovišť FF.</li> </ul>
Training and Development			
<p>36. Vztahy s dohlízejícími osobami</p> <p>Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlízející osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci,</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Záležitost vztahu s dohlízejícími osobami v rámci výzkumu je vždy plně v gesci příslušné součásti, která zajišťuje uskutečňování daného doktorského studijního programu a realizaci vědeckých a výzkumných aktivit.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Na FF pracují zkušení výzkumníci, kteří se podílejí na přípravě mladých</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studijní a zkušební řád ZČU v Plzni (pro studenty Ph.D.)</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součásti:</b></p> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Zpřesnit povinnosti školitelů ve vztahu k systematické zpětné</li> </ul>

<p>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>výzkumníků, zejména v roli školitelů studentů doktorského studia a řešitelů projektů, do nichž jsou mladí výzkumníci zapojováni. Záznamy a plány o odborném pokroku studenta doktorského studia jsou zaznamenávány v individuálním plánu, který je dojednáván mezi školitelem a doktorandem a posuzován oborovou radou studijního programu. Zpětná vazba k odbornému pokroku a růstu je zpravidla ústní, ne vždy standardizovaná a pravidelná. Mladí výzkumní pracovníci, kteří mají statut akademického či výzkumného pracovníka (pracovní smlouvu) s výší nad 0,5 úvazku sestavují osobní plány kariérního rozvoje a jsou pravidelně hodnoceni vedoucím katedry.</p> <p><b>GAP FF:</b> Schází zpřesnění povinností školitelů ve vztahu k systematické zpětné vazbě vůči doktorandům a pořizování detailních záznamů z hodnocení doktorandů, včetně reflexe pokroku.</p>	<p>vazbě vůči doktorandům, inovace podkladů pro hodnocení doktorandů.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Definovat přesněji různé role výzkumníků a jejich závazky a povinnosti vůči studentům a mladým výzkumníkům, relevantním zainteresovaným stranám a kolegům.</li> <li>• [FF] Vyhodnocení přínosů a limitů aktuálního nastavení systému hodnocení zaměstnanců, vč. identifikace přínosu pro jednotlivá pracoviště a pracovníky FF.</li> </ul>
<p>37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením</p> <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</p>	<p>+/-</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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>Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání pracuje s Nástrojem zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců ZČU, který každý rok rozesílá vedení všech součástí ZČU. Vedoucí pracovníci mají možnost vyjádřit prostřednictvím tohoto nástroje záměr realizace různých kurzů zaměřených na rozvoj znalostí řídicích a dalších pracovníků (leadership, projektové řízení, informační systémy, legislativa, věda a výzkum, zajišťování kvality atd.). V případě zájmu jsou připravovány a realizovány i kurzy „na míru“ jednotlivých součástí.</p> <p>Stanovení a úprava rolí výzkumných pracovníků popsané v tomto bodě jsou v plně v gesci jednotlivých součástí ZČU.</p> <p><b>Aktuální stav součástí:</b></p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vnitřní mzdový předpis ZČU</li> <li>• Etický kodex ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy součástí:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariérní řád FF</li> <li>• Organizační řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Důraz na zvyšování kompetencí řídicích pracovníků v oblasti poradenství směřujícího ke kariérnímu růstu podřízených pracovníků nebo zastávání role vědeckých komunikátorů v kariérním řádu FF (hodnocení pracovníků a jednotlivých kateder/pracovišť fakulty) a</li> </ul>

<p>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>Na FF působí řada výzkumných týmů a projektových skupin, které jsou vedeni zkušenými výzkumnými pracovníky, kteří se v rámci různých rolí (výzkumník, řešitel projektů, vedoucí týmu, aj.) věnují (v rámci možností) začínajícím výzkumníkům zapojeným do výzkumných týmů a projektů. Členové projektových a výzkumných týmů mají často významné zkušenosti nejen ze své odborné praxe, ale i z oblasti projektového managementu. Do výzkumných projektů jsou zapojováni i studenti doktorského studia a magisterského studia (začínající výzkumníci), a to v různých rolích. Vybrané projektové týmy jsou založeny na principu interdisciplinarity. Výzkumní pracovníci jsou součástí projektových týmů v různých rolích, podílí se na řízení, koordinaci i popularizaci výsledků projektů. Výzkumné i projektové týmy úzce spolupracují s administrativními úseky kateder (zejména tajemnice a sekretariáty) a děkanátu (zejména projektové oddělení a tajemník), přesto zkušení výzkumní pracovníci jsou často přetíženi různými dalšími povinnostmi administrativního charakteru spojenými se správou projektů a výzkumnou činností (např. výkaznictvím), což jim ubírá prostor, aby se intenzivně věnovali začínajícím výzkumníkům. Výzkumní pracovníci (zkušení i začínající) jsou podporováni v účasti na různých seminářích a školení, ať už v rámci univerzity (zejména realizovaných odborem CŽV) či mimo ni.</p> <p><b>GAP FF</b> Nedostatečné kompetence zkušených výzkumných pracovníků k řízení na vysoké úrovni, včetně kompetencí řídicích pracovníků v oblasti poradenství směřujícího ke kariérnímu růstu podřízených pracovníků nebo zastávání role vědeckých komunikátorů.</p> <p>Přestože na univerzitní úrovni (v rámci Ústavu celoživotního vzdělávání) existují kurzy k profesnímu rozvoji řídicích pracovníků, na úrovni FF nejsou jednotlivými řídicími pracovníky dostatečně využívány.</p>	<p>kontrola plnění tohoto opatření.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] Zvýšení informovanosti o možnostech rozvoje řídicích pracovníků.</li> </ul>
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	+/-	<b>Aktuální stav ZČU:</b>	<b>Interní předpisy ZČU:</b>

<p>Výzkumní pracovníci by se na všech stupních kariéry 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>Kariérní řád ZČU stanovuje základní rámec kariérního rozvoje všech zaměstnanců ZČU s přihlédnutím ke specifikům práce akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a ostatních pracovníků. Důležitou součástí kariérního rozvoje je individuální plán kariérního rozvoje, jehož prostřednictvím jsou nastavovány ve spolupráci zaměstnance a zaměstnavatele cíle kariérního rozvoje pro následující rok. Tento individuální plán by měl být během hodnotícího rozhovoru diskutován.</p> <p>Na ZČU je zřízeno oddělení Celoživotní a distanční vzdělávání, které kontinuálně zajišťuje příležitosti pro další vzdělávání všech zaměstnanců ZČU bez ohledu na etapu jejich kariéry, koordinuje projekty celoživotního vzdělávání a spolupráci se součástmi, aktualizuje nabídku vzdělávacích akcí, vytváří a realizuje vzdělávací programy týkající se metodiky tvorby elektronických studijních opor a realizace e-learningu atd.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Některé společné oblasti rozvoje, například rozvoj dovedností vedoucích a řídicích pracovníků v oblasti vedení a řízení pracovníků, nejsou řešeny dostatečně systematicky. Již nyní však CŽV nabízí ve své stálé nabídce kurzy směřované právě na vedoucí pracovníky.</li> </ul> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Výzkumníci na FF mají možnost trvalého profesního rozvoje schopností a dovedností prostřednictvím participace na projektech a grantech, workshopech, seminářích a školeních. Určitou míru rozvoje přináší i konfrontace výsledků vědecko-výzkumné činnosti s vědeckou komunitou mimo ZČU prostřednictvím peer-review recenzních řízení, popř. networkingem výzkumníků a výměnou poznatků na tuzemských i zahraničních odborných konferencích či mezinárodní spolupráci. Dále je rozvoj zajišťován prostřednictvím mobilit, které mohou výzkumníci využívat buď k odbornému rozvoji, nebo ke zlepšení jazykových znalostí. Dále mohou výzkumníci využívat odborných kurzů univerzitního Centra celoživotního vzdělávání, popř. nabízeného e-learningu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Směrnice rektora Kariérní řád ZČU</li> <li>Organizační řád ZČU (stanovuje rozsah činností vykonávaných Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání)</li> <li>Řád celoživotního vzdělávání</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>[UWB] Pokračovat s pravidelným revidováním a aktualizováním poskytovaných školení a dalších příležitostí ke kariérnímu rozvoji</li> <li>[UWB] Připravit školení pro vedoucí zaměstnance zaměřené na rozvoj manažerských dovedností.</li> </ul>
--	--	---

		<p>Plánování profesního rozvoje je rovněž provázané s plánováním tvůrčí a pedagogické činnosti. Kariérní řád FF, resp. v něm obsažený Osobní plán kariérního rozvoje, umožňuje plánování kariérního rozvoje individuálně s každým zaměstnancem, což dlouhodobě vede k efektivnějšímu využívání příležitostí k profesnímu rozvoji.</p>	
<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><b>Aktuální stav ZČU:</b></p> <p>Podpora kariérního růstu zaměstnanců formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje zejména prostřednictvím relevantních vzdělávacích akcí organizovaných Oddělením Celoživotního a distančního vzdělávání, popřípadě přímo součástmi ZČU a umožněním profesních stáží a účasti zaměstnanců na tuzemských i zahraničních konferencích. Ústav jazykové přípravy podporuje jazykové vzdělávání zaměstnanců ZČU. ČŽV pružně reaguje na poptávku po vzdělávacích akcích a rovněž posuzuje formou získávání zpětné vazby po dokončení vzdělávacích akcí efektivitu příslušných kurzů a jejich přínosnost pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p> <p>Podpora profesního rozvoje etablovaných výzkumníků na FF je zajišťována podporou mobility, internacionalizace, konferencí apod. Zaměstnancům jsou pravidelně nabízeny kurzy Oddělení celoživotního vzdělávání. Na FF existuje Oddělení vědy a projektů, které ve spolupráci s projektovým centrem ZČU zajišťuje vyhledávání vhodných dotačních titulů a následnou podporu grantové a projektové činnosti. Profesní podpora mladých výzkumníků, resp. doktorských studentů, je systémově zajištěna (existují individuální plány doktorské studia, kontrolované oborovými radami), ale jejich realizace je závislá na individuálním přístupu školitelů a garantů studijního programu. Řada mladých výzkumníků po absolvování studia odchází ze ZČU, jelikož jim není nabídnuta pracovní pozice (na druhou stranu nelze</p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád celoživotního vzdělávání</li> </ul> <p><b>Interní předpisy FF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizační řád FF</li> </ul> <p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [UWB] Pokračovat s pravidelným revidováním a aktualizováním poskytovaných školení a dalších příležitostí ke kariérnímu rozvoji</li> <li>• [FF] Oborové rady doktorského studia důsledně kontrolují soulad studia doktorských studentů s jejich individuálními studijními plány. Případný nesoulad je zanesen do zápisu z jednání oborové rady a je určen způsob informování studenta o nutnosti nápravy a rovněž o termínu, do kdy bude nedostatek napraven.</li> <li>• [FF] Bude aktualizována dokumentace související s doktorským studiem, k formuláři Individuálního studijního plánu (ISP) bude vytvořen formulář</li> </ul>

		<p>předpokládat, že by FF byla schopna zaměstnat všechny své studenty či absolventy doktorského studia). Neprobíhá žádná kontrola a posouzení existujících opatření. U některých kurzů, které mohou výzkumníci absolvovat, je vyžadováno hodnocení, ale nejde o komplexní zpětnou vazbu a není ověřováno, zda existující způsoby podpory výzkumníky skutečně profesně rozvíjí.</p> <p><b>GAP FF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oborové rady doktorského studia nekontrolují důsledně plnění individuálních studijních plánů.</li> <li>• Dokumentace související s doktorským studiem nereflektuje požadavky na nepřetržitý rozvoj mladých výzkumníků.</li> <li>• Přestože na univerzitní úrovni (v rámci Ústavu celoživotního vzdělávání) existují kurzy k profesnímu rozvoji doktorských studentů a mladých výzkumníků, na úrovni FF o nich studenti nejsou dostatečně informováni a nevyužívají jich.</li> <li>• FF nemá mechanismus na pravidelnou analýzu požadavků a očekávání mladých výzkumníků.</li> </ul>	<p>k hodnocení plnění ISP. Hodnocení bude provádět oborová rada studia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• [FF] FF zajistí systematické vyhledávání možností profesního rozvoje studentů doktorského studia a mladých výzkumníků a tyto bude o příležitostech pravidelně informovat.</li> <li>• [FF] FF ve spolupráci s jednotlivými pracovišti zajistí průzkum požadavků a očekávání mladých výzkumníků tak, aby jim byla schopna lépe zajišťovat podmínky pro profesní rozvoj a zaměstnatelnost.</li> <li>• [FF] Vypracovat metodiku řízení lidských zdrojů na FF, seznámit s ní vedoucí jednotlivých pracovišť a zajistit, aby byla implementována.</li> <li>• [FF] Zpřesnit a rozlišit roli školitelů, ROV, oborových rad a dalších relevantních orgánů v doktorském studiu na FF.</li> </ul>
<p>40. Kontrola</p> <p>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na níž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.</p>	<p>++</p>	<p><b>Aktuální stav ZČU:</b></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 liniový vedoucí. Pro výzkumné pracovníky je to obvykle vedoucí týmu, viz také bod č. 37 této GAP analýzy, kde se hovoří o kodifikaci role zkušeného výzkumného pracovníka.</p> <p><b>Aktuální stav součásti:</b></p>	<p><b>Interní předpisy ZČU:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studijní a zkušební řád ZČU</li> <li>• Organizační řád ZČU</li> </ul> <p><b>Interní předpisy FF:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozhodnutí děkana č. 1D/2018 o počtu současně vedených kvalifikačních prací</li> </ul>

<p>Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížejí 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.</p>		<p>Na FF neexistuje konkrétní osoba, která by vykonávala poradenskou činnost pro mladé výzkumníky. Tuto funkci plní v případě doktorských studentů školitel. Kompetentnost školitele jakožto dohlížejí osoby je dána jeho odbornou kvalifikací, dle standardů FF by měl být školitelem habilitovaný docent, ve výjimečných případech držitel titulu Ph.D., který je zároveň expertem na danou problematiku. Časové vytižení dohlížejí osoby je upraveno Rozhodnutím děkana č. 1D/2018 o počtu současně vedených kvalifikačních prací. V případě zaměstnanců je dohlížejí osobou přímý nadřízený, resp. vedoucí pracoviště. Jedná se nicméně spíše o mechanismus založený na osobní důvěře. Poradenství není nijak institucionalizováno.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• [UWB] Vytvoření vnitřní normy s pracovním názvem Personální směrnice, jejíž součástí bude popis pracovních pozic na ZČU.</li></ul>
---	--	---	--