



HR Excellence in Research

PROCES A GAP ANALÝZA



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

TEMPLATE 1 – GAP ANALÝZA - PROCES

Číslo případu: 2018CZ309843

Jméno organizace: Ústav fyzikální chemie J. Heyrovského AV ČR, v. v. i.

Kontakt: Dolejškova 2155/3, Praha 8, Česká Republika, 182 23

ODESLÁNO: 15/11/2018

SOUHLAS S PRINCIPY CHARTY A KODEXU: 15/11/2017

PROCES

HRS4R proces musí zapojit všechny vedoucí pozice přímo nebo nepřímo zodpovědné za problematiku lidských zdrojů v oblasti výzkumu. Mezi tyto pozice obvykle patří prorektor pro výzkum, vedoucí personálního oddělení a další členové administrativního oddělení. Navíc musí být HRS4R strategie konzultována se všemi zainteresovanými stranami a musí být zapojena reprezentativní komunita vědeckých výzkumných pracovníků (R1 - R4) a také musí být jmenován výbor dohlížející na tento proces a pracovní skupina odpovědná za tento proces.

Uveďte prosím název, pozici a manažerskou linii/oddělení, které jsou ve vaší organizaci přímo nebo nepřímo zapojeny do procesu HRS4R:

Jméno	Řídící výbor	Pracovní skupina	Funkce/Oddělení
prof. Martin Hof, Dr. rer. nat. DSc. (R4)	√		Ředitel ústavu/Oddělení biofyzikální chemie
RNDr. Ing. Martin Kalbáč, Ph. D. (R4)	√	√	Zástupce ředitele pro ekonomiku a technickou správu/Člen Rady instituce. Vedoucí oddělení/Oddělení nízkodimenzionálních
prof. RNDr. Patrik Španěl, Dr. rer. nat. (R4)	√	√	Zástupce ředitele pro vědu/Člen Rady instituce. Vedoucí oddělení/Oddělení chemie iontů v plynné fázi
doc. Mgr. Michal Fárník, Ph.D., DSc. (R4)	√		Zástupce ředitele pro vzdělávání/Člen Rady instituce. Vedoucí oddělení/ Oddělení dynamiky molekul a klastrů
prof. RNDr. Zdeněk Samec, DrSc. (R4)	√		Člen Rady instituce. Zástupce vedoucího/Oddělení biofyzikální chemie
Ing. Zuzana Musilová, Ph.D.	√	√	HRS4R Administrátor/Oddělení nízkodimenzionálních systémů
Dr. Ing. Kateřina Minhová Macounová (R3)	√		Vedoucí odborů/Oddělení nízkodimenzionálních systémů
Ing. Zita Zajačková	√	√	Personální oddělení
Mgr. Jiří Brabec, Ph.D. (R3)		√	Oddělení teoretické chemie
Mgr. Marek Cebecauer, Ph.D. (R4)		√	Koordinátor účasti ústavu v rámcových a strukturálních programech EU/Oddělení biofyzikální chemie
Mgr. Kseniya Dryahina, Ph.D. (R4)		√	Oddělení chemie iontů v plynné fázi
RNDr. Martin Ferus, Ph.D. (R4)		√	Vedoucí oddělení/Oddělení spektroskopie
Ing. Marie Fryčová, Ph.D. (R2)		√	Oddělení struktury a dynamiky v katalýze

Mgr. Michal Horáček, Ph.D. (R4)		√	Zástupce vedoucího/Oddělení molekulární elektrochemie a katalýzy
RNDr. Jan Hrušák, CSc. (R4)		√	Oddělení teoretické chemie
Mgr. Piotr Jurkiewicz, Ph.D. (R3)		√	Oddělení biofyzikální chemie
Mgr. Monika Klusáčková (R1)			Oddělení elektrochemických materiálů
Antonín Knížek		√	Oddělení spektroskopie
Mgr. Jaroslav Kočíšek, Ph.D. (R4)		√	Oddělení dynamiky molekul a klastrů
František Kuneš		√	Vedoucí oddělení/Technické oddělení
RNDr. Jan Langmaier, CSc. (R4)		√	Oddělení elektrochemie v nanoměřítku
RNDr. Magdalena Michlová, Ph.D. (R1)		√	Oddělení nízkodimenzionálních systémů
doc. Dr. Ing. Tomáš Navrátil (R4)		√	Oddělení elektrochemie v nanoměřítku
Ing. Jiří Rathouský, CSc. (R4)			Představitel skupiny pro duševní vlastnictví/Oddělení struktury a dynamiky v katalýze
Mgr. Monika Remzová (R1)			Oddělení struktury a dynamiky v katalýze
Mgr. Ludmila Šimková, Ph.D. (R2)		√	Oddělení molekulární elektrochemie a katalýzy
Ing. Blanka Sirová		√	Ekonomické oddělení
doc. Ing. Zdeněk Sobalík, CSc.			Oddělení struktury a dynamiky v katalýze
Ing. Květoslava Stejskalová, CSc.			Tajemnice pro vzdělávání/Management
Karel Štys		√	Technické oddělení
RNDr. Hana Tarábková, Ph.D. (R3)		√	Oddělení elektrochemických materiálů
Dis. Lenka Valášková		√	Ekonomické oddělení
Veronika Valášková		√	Oddělení nízkodimenzionálních systémů
Mgr. Markéta Zapletalová		√	Oddělení nízkodimenzionálních systémů
Mgr. Veronika Zelenková, Ph.D.		√	Tajemnice pro vědu/Management
Mgr. Magda Zlámalová (R1)			Oddělení elektrochemických materiálů
Ing. Naděžda Žilková (R1)		√	Oddělení nízkodimenzionálních systémů

Vaše organizace musí oslovit zainteresované strany a zapojit reprezentativní komunitu výzkumných pracovníků od R1 do R4 a také jmenovat výbor dohlížející na tento proces a pracovní skupinu odpovědnou za implementaci HRS4R procesu.

Poskytněte informace o tom, jak byla skupina výzkumníků zapojena do GAP analýzy:

Skupina zúčastněných stran	Formát konzultací	Příspěvky
Vědci R1-R4	Účast na jednání pracovní skupiny.	<ul style="list-style-type: none"> - Ředitel a zástupci ředitele byli jako hlavní členové řídicího výboru pravidelně informováni o postupu přípravy a vývoji GAP analýzy. - Členové pracovní skupiny (včetně zástupců všech vědeckých oddělení a personálního oddělení) byli jmenováni a aktivně přispěli k vývoji GAP analýzy na základě jejich úzkých diskusí s výzkumníky R1-R4 v jejich odděleních.

Vedoucí oddělení	Účast na jednání pracovní skupiny.	- Všichni vedoucí oddělení absolvovali formální školení v technikách řízení týmů a buď se účastnili pracovní skupiny přímo, nebo prostřednictvím delegáta. - Identifikace problémů v pracovních podmínkách.
Ženy (vědkyně)	Účast na jednání pracovní skupiny.	- Konzultacemi s vědkyněmi byly zjištěny mezery v pracovních podmínkách a zastoupení žen ve vedení.
PhD studenti	Zástupci studentů se účastnili setkání pracovní skupiny.	- Zástupci pracovní skupiny zjistili na základě svých konzultací v oddělení mezery v pracovních podmínkách a sociálním zabezpečení.
Cizinci (nemluví česky)	Zastoupení na schůzích pracovní skupiny.	- Konzultace pracovní skupiny s cizinci, kteří nemluví česky odhalila vážné nedostatky v pracovních podmínkách a v etických a profesních oblastech.
Zaměstnanci nemluví anglicky	Byli kontaktováni zástupci pracovní skupiny.	- Konzultace pracovní skupiny s členy personálu bez znalosti angličtiny identifikovala nedostatky ve vzdělávání a rozvoji (potřeba jazykového vzdělávání).

Popište prosím, jak byl jmenován řídicí výbor a jak funguje (schůze, rozhodnutí atd.):

Zástupce ředitele pro ekonomiku a technickou správu, RNDr. Martin Kalbáč, Ph.D. inicioval HRS4R proces v roce 2017. Řídicí výbor dohlížející na proces GAP analýzy a akčního plánu byl jmenován ředitelem prof. Martinem Hofem, Dr. rer. nat. DSc. (Rozhodnutí ředitele 7/2017 ze dne 4. prosince 2017).

Zaměstnanci byli veřejně seznámeni s Evropskou chartou výzkumných pracovníků, Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků a HRS4R strategií na shromáždění zaměstnanců, které se konalo 3. března 2018. Nejméně jeden z členů řídicího výboru se účastnil pravidelného zasedání pracovní skupiny k zajištění pokroku HRS4R procesu a projednával výsledky tohoto zasedání s ostatními členy řídicího výboru během pravidelných schůzí.

Zasedání řídicího výboru proběhla ve dnech: 09/01/2018, 05/02/2018, 26/02/2018, 26/03/2018, 18/04/2018, 01/06/2018, 16/07/2018, 03 / 09/2018 a 25/9/2018.

Popište, jak byla jmenována Pracovní skupina pro analýzu nedostatků:

Řídicí výbor požádal vedoucí oddělení o nominace jednoho nebo více zástupců se zkušenostmi a zájmem o otázky lidských zdrojů týkající se výzkumných pracovníků na všech úrovních, kteří by byli ochotni být součástí pracovní skupiny. Jejich účast na HRS4R procesu musí být aktivní, dobrovolná a zodpovědná. Členové pracovní skupiny byli na první schůzi pověřeni zavedením konzultačních procesů se všemi výzkumnými pracovníky ve svých odděleních.

Řídicí výbor zajistil, že složení pracovní skupiny bude rozmanité a bude zastupovat výzkumné pracovníky (R1-R4), administrativní a technický personál. Tuto skupinu vedl zástupce ředitele pro ekonomiku a technickou správu pro ekonomiku, RNDr. Martin Kalbáč, Ph.D, byl zodpovědný za shromažďování a předkládání výsledků na základě předchozích setkání. Dr. Kalbáč informoval ostatní členy řídicího výboru během Kolegia ředitele (viz. Jmenování řídicího výboru).

Setkání pracovní skupiny proběhly dne 25. ledna 2018, 08/02/2018, 26/03/2018, 23/05/2018, 05/09/2018 a 11/10/2018.

TEMPLATE 1 – GAP ANALÝZA

Evropská charta pro výzkumné pracovní a Kodex chování pro přijímání vědeckých pracovníků: GAP analýza			
Stav: do jaké míry tato organizace splňuje následující zásady?	implementováno + = plně +/- = téměř -/+ = částečně - = nedostatečně	V případě -, - / +, nebo +/- uveďte skutečný "rozdíl" mezi zásadou a současnou praxí ve vaší organizaci. Pokud je to relevantní, uveďte všechny vnitrostátní/regionální právní předpisy nebo organizační předpisy, které v současné době brání zavedení	Již přijaté iniciativy a / nebo návrhy na zlepšení
Etické a profesionální aspekty			
<p>1. Svoboda výzkumu</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplnout 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.</i></p>	+		<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interní kritéria hodnocení https://intranet.jh-inst.cas.cz/jh_documents.html?doc=791 • Etický kodex výzkumných pracovníků Akademie Věd České Republiky http://www.avcr.cz/en/about-us/legal-regulations/code-of-ethics-for-researchers-of-the-czech-academy-of-sciences/index.html • Oficiální interní kritéria pro hodnocení vědecké práce již plně respektují zásady svobody výzkumu.

<p>2. Etické zásady</p> <p><i>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.</i></p>	<p>-/+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Neexistuje žádná interní kontrolní komise, která by mohla poskytnout souhlas s etickým výzkumem zahrnujícím lidské subjekty. 	<p><u>Předpisy</u></p> <p>Zásady etiky jsou shrnuty v Etickém kodexu pro vědce České akademie věd:</p> <p>http://www.avcr.cz/en/about-us/legal-regulations/code-of-ethics-for-researchers-of-the-czech-academy-of-sciences/index.html</p> <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zviditelnit Etický kodex na našich webových stránkách. • Ustanovit dvě komise: <ol style="list-style-type: none"> 1. Komise pro etický výzkum zahrnující lidské objekty: http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/fp7/89888/ethics-for-researchers_en.pdf 2. Komise pro etiku vědecké práce (včetně ombudsmana).
<p>3. Profesní odpovědnost</p> <p><i>Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde. Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejšími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považováno za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny. Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.</i></p>	<p>+/-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chybí návody a školení. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesní odpovědnost je součástí Etického kodexu pro vědce AV ČR: http://www.avcr.cz/en/about-us/legal-regulations/code-of-ethics-for-researchers-of-the-czech-academy-of-sciences/index.html <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zahrnout profesní odpovědnost do uvítacího informačního balíčku a příručky (WIPM).

<p>4. Profesní přístup</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Žádné formální návody a školení. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zahrnout profesní přístup do WIPM.
<p>5. Smluvní a zákonné povinnosti</p> <p><i>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 staveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době je obtížné, aby se vědci, zejména zahraniční, podrobili lékařským kontrolám, které zákonně požaduje česká legislativa práce, a zajistit dodržování všech vnitřních předpisů. • Naše interní webové stránky nejsou pro naše výzkumné pracovníky uživatelsky přívětivé, protože potřebují vynaložit zvláštní úsilí k nalezení příslušných dokumentů. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vyhodnotit spokojenost s nově nasmlouvaným anglicky mluvícím lékařem. • Přeložit základní interní předpisy do angličtiny a umístit je na novou transparentní stránku Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského (ÚFCH JH). Dokumenty dostupné pouze v anglickém jazyce budou přeloženy do češtiny. • Smluvní a právní závazky budou zahrnuty do WIPM.

<p>6. Odpovědnost</p> <p><i>Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory. 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.</i></p>	<p>+/-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době neexistuje žádný vnitřní standard pro archivační údaje pro případné externí kontroly. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Finanční řízení je v současné době v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a řídí se vnitřním předpisem: https://intranet.jh-inst.cas.cz/jh_documents.html?doc=690. • Akademická rada AV ČR (AR) projednala Open Access a European Open Science Cloud (EOSC) během 17. Zasedání konaného 4. 9. 2018. AR ustavuje pracovní skupinu pro monitorování a koordinaci aktivit tohoto otevřeného přístupu. ÚFCH JH musí dodržovat pravidla AR AV ČR a čekat na její doporučení. <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Definovat interní standard pro archivaci dat pro případné dohledání na externí vyžádání. • Sledovat návrhy AR AV ČR.
---	------------	---	---

<p>7. Řádné postupy v oblasti výzkumu</p> <p><i>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.</i></p>	<p>+/-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ochrana osobních údajů je v souladu s obecným nařízením o ochraně údajů (GDPR), na němž se dohodl Evropský parlament a Rada v dubnu 2016 (2016/679). • Interní směrnice: Školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany je k dispozici pouze na našem interním webu v českém jazyce. • Současné školení o ochraně zdraví a bezpečnosti není prováděno elektronicky. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2016/679 – Anglická a česká verze https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/8128146446970170.pdf https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/6899012812030891.pdf • Interní směrnice, školení zaměstnanců o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochraně - pouze česká verze: https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/9459137285052997.pdf <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Překlad interní směrnice, školení zaměstnanců o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a požární ochrany do angličtiny. • Zdraví a bezpečnost jsou v současné době plně prováděny v souladu s platnými právními předpisy a školení je zavedeno. Doporučuje se jej změnit na elektronickou formu.
<p>8. Šíření a využívání výsledků</p> <p><i>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 obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.</i></p>	<p>-/+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době není registrování publikovaných výsledků vzhledem k ukončeným projektům mnohdy garancí dostupnosti úplných informací. Kompilace výstupů pro výroční zprávu se provádí ručně a je náchylná k chybám. • Výroční zpráva není dostupná v anglické verzi. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvoření elektronické databáze všech publikovaných a rozšiřovaných výstupů ve vztahu ke konkrétním výzkumným projektům i po jejich dokončení. • Výroční zpráva o výzkumu také v anglické verzi.

<p>9. Veřejný závazek</p> <p><i>Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznána 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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Vztahy s veřejností nejsou prováděny profesionálně. Vizualní identita budovy a některé dokumenty jsou slabé. Chybí propagační zboží a letáky. Reputace ústavu není optimální mezi vysokoškolskými studenty. 	<ul style="list-style-type: none"> V současné době probíhá přímá angažovanost veřejnosti na několika fórech, včetně projektu "Tři nástroje", "Open Days", "Veletrh vědy". <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Profesionalizovat vztahy s veřejností a zlepšit informovanost studentů.
<p>10. Nediskriminace</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejprínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Ačkoli neexistuje formální diskriminace cizinců, je někdy obtížné, aby se zapojili do české komunikace. Na druhou stranu, mnoho technických a administrativních pracovníků považuje komunikaci v angličtině za neslučitelnou. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Zákoník práce, No. 262/2006 Sb. – anglická a česká verze: http://www.suip.cz/_files/suip-556ff1c16cd19a40c3819c5c1d965b85/labour_code.pdf https://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vytvořit podmínky pro dvojjazyčné prostředí, kde bude čeština a angličtina přijatelná pro všeobecné použití. Pro příslušné zaměstnance budou organizovány jazykové kurzy. Přeložit oficiální dokumenty do českého a anglického jazyka.

<p>11. Systém hodnocení</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním). 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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Kritéria hodnocení vědecké práce jsou v současné době nejasná. Proces hodnocení je příliš složitý a není k dispozici žádná příručka. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Interní směrnice - Kritéria hodnocení vědecké práce - pouze český jazyk: https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/3554389824256615.pdf Metodika atestací pro rok 2018: https://intranet.jh-inst.cas.cz/jh_documents.html?doc=887 <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vylepšit kritéria pro hodnocení výzkumných pracovníků a vytvořit příručku pro vedoucí oddělení a pro konkurzní komisi. Zvážit přerušení kariéry, např. mateřská dovolená.
<p>Nábor a výběr - mějte na paměti, že zde uvedené položky odpovídají Chartě a Kodexu. Kromě toho musí vaše organizace také doplnit kontrolní seznam otevřeného, průhledného a zaslouženého náboru, uvedeného níže, který se zaměřuje na uvedení těchto zásad do provozu.</p>			
<p>12. Nábor</p> <p><i>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. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.</i></p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> Kritéria jsou definována ad-hoc pro každou pozici zvlášť. Neexistuje žádný systém, který by definoval jasnou specifikaci kritérií přijímacích norem a pro znevýhodněné skupiny neexistuje žádné usnadnění. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vypracovat systém OTM-R (na intranetu) pro obsazování volných pracovních pozic.

<p>13. Nábor (Kodex)</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené 14, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst.</i></p> <p><i>Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně vyhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.</i></p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> Náborové postupy nejsou formálně stanoveny v souladu s Kodexem. Popis pracovních podmínek a vyhlídky profesního rozvoje často chybí v inzerátech. Navíc často je čas mezi vyvěšením inzerátu a termínem podání odpovědi krátký. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Centralizovat postup OTM-R pro inzerci k zajištění, že každý inzerát splňuje zásady Kodexu. Mělo by být zajištěno řádné načasování náborového procesu.
<p>14. Výběr (Kodex)</p> <p><i>Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a 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 a 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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Současná praxe přitahuje jen malý počet žadatelů, takže výběr je obvykle jasný. To lze považovat za slabost. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Zajistit dostupnost inzerátů využitím řady platforem, jako je Euraxess a dalších široce používaných webových stránek, sociálních médií a portálů.
<p>15. Transparentnost (Kodex)</p> <p><i>Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.</i></p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> Informace poskytnuté kandidátům nejsou zajištěny vnitřními procesy tak, aby byly úplně podle Kodexu. Kromě toho nejsou formálně stanoveny postupy pro jmenování interních kandidátů na ukončení smluv. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Provádět formální školení OTM-R pro manažery odpovědné za inzerci nových pracovních míst, včetně hlavních řešitelů a vedoucích oddělení. Školení bude zaměřeno na zajištění transparentnosti a dalších zásad náboru v souladu s Kodexem.

<p>16. Hodnocení zásluh (Kodex)</p> <p><i>Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti.</i></p> <p><i>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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Jakmile je proces výběru již založen na zásluhách, spoléhá se na osobní zkušenost členů výběrové komise a nikoliv na formalizovaný protokol 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Provádět formální školení OTM-R členů výběrové komise se zaměřením na zásady Kodexu.
<p>17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex)</p> <p><i>Přerušení 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 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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Změny v časovém pořadí životopisů a přerušení kariéry jsou již řádně zohledněny. Ale opět to není formalizováno a spoléhá na zkušenosti členů výběrové komise. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Provádět formální OTM-R školení členů výběrové komise se zaměřením na související principy Kodexu.

<p>18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex)</p> <p><i>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 s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka</i></p>	+	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilita je již pozitivně zvažována. 	
<p>19. Uznávání kvalifikace (Kodex)</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami</i></p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> • Mezinárodní kvalifikace nejsou vždy formálně uznávány kvůli nedostatku informací o zahraničních kvalifikacích. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Propagovat informace o zahraniční kvalifikaci mezi výzkumníky odpovědnými za proces výběru: <p>www.enic-naric.net</p>
<p>20. Služební věk (Kodex)</p> <p><i>Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.</i></p>	+	<ul style="list-style-type: none"> • Požadovaná úroveň kvalifikace nepředstavuje překážku vstupu. 	

<p>21. Jmenování postdoktorandů (Kodex)</p> <p><i>Institute, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský statut 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.</i></p>	+	<ul style="list-style-type: none"> Zatímco většina postdoktorandských pozic je specifikována na plný pracovní úvazek po jasně stanovenou dobu trvání v souladu s Kodexem, pozice na částečné úvazky jsou někdy sdíleny mezi projekty. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Vnitřní mzdový předpis stanovuje maximálně pětiletou dobu zařazení postdoktorandů do tohoto kvalifikačního stupně. <p>https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/0882948335450594.pdf</p>
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení			

<p>22. Uznávání profese</p> <p><i>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).</i></p>	+		<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce, č. 262/2006 Sb. – anglická a česká verze: <ul style="list-style-type: none"> http://www.suip.cz/_files/suip-556ff1c16cd19a40c3819c5c1d965b85/labour_code.pdf https://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf • Všichni výzkumní pracovníci jsou považováni za odborníky v souladu s Kariérním řádem vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR napsaným pouze v českém jazyce: <ul style="list-style-type: none"> http://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/karierni-rad-vysokoskolsky-vzdelanych-pracovniku-av-cr/ <p>dostupný také na interním webu:</p> <p>https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/0500634827751878.pdf</p> <p><u>Návrhy</u></p> <p>Přeložit Kariérní řád vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR do anglického jazyka.</p>
--	---	--	--

<p>23. Výzkumné prostředí</p> <p><i>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 národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.</i></p>	<p>+/-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dodržují se předpisy pro ochranu zdraví a bezpečnost, ale forma školení není optimální. Laboratorní a bezpečnostní vybavení, zařízení a příležitosti jsou přístupné výzkumným pracovníkům, nicméně informace o nich nejsou vždy účinně poskytovány, zejména mladým vědcům. • Vnitřní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví jsou k dispozici pouze v českém jazyce. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vnitřní předpis o poskytování osobních bezpečnostních prostředků v českém jazyce: https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/5391012675765174.pdf <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Překlad výše uvedeného interního předpisu do anglického jazyka. • Zahrnout související informace, jako například přístup k bezpečnostním zařízením, do WIPM.
<p>24. Pracovní podmínky</p> <p><i>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.</i></p>	<p>-/+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Příležitosti pro práci z domu a studijního volna (krátká i dlouhá) nejsou formálně definovány. Některé agendy jsou ještě v papírové podobě. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákoník práce, č. 262/2006 Sb. – anglická a česká verze: http://www.suip.cz/_files/suip-556ff1c16cd19a40c3819c5c1d965b85/labour_code.pdf https://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf • Kolektivní smlouva ÚFCH JH aktualizovaná 28. 2. 2018 https://intranet.jh-inst.cas.cz/jh_documents.html?doc=832 <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prozkoumat možnosti práce z domu, krátkodobé a dlouhodobé studium je kompatibilní s Kodexem práce a kolektivní smlouvou. • Přesunout zbývající papírové agendy do elektronické formy (absence, ukončení smlouvy, inventura).

<p>25. Stabilita a stálost zaměstnání</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici EU o práci na dobu určitou.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Zatímco smlouvy jsou formálně pět let, výzkumníci mají stabilní zaměstnání. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Zásady a podmínky práce na plný úvazek jsou v souladu se směrnicí Rady 1999/70 / ES: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070 a jsou specifikovány v Kolektivní smlouvě z 28. 2. 2018. https://intranet.jh-inst.cas.cz/jh_documents.html?doc=832 <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Prozkoumat možnosti dalšího zlepšení stability pracovních podmínek.
<p>26. Financování a mzdy</p> <p><i>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 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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Mzdové náklady jsou do značné míry závislé na úspěšném financování grantů. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> V současné době se platy řídí interními mzdovými stupnicemi: https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/0882948335450594.pdf <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Neustále zlepšovat financování a platy, aby byly zajištěny spravedlivé a atraktivní podmínky v souladu s Evropskou chartou výzkumných pracovníků.

<p>27. Rovnováha mezi pohlavími</p> <p><i>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</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Genderová rovnováha mezi vědci mladšími než 40 let je již prokázána. Mezera je stále patrná mezi vedoucími oddělení a top managementem. V rozhodovacích oblastech (výbory a komise) je nedostatečná reprezentace žen. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dále zlepšovat podmínky pro rodiče, aby se podpořila kombinace rodiny a práce (částečný úvazek, mateřské školy). Zvýšit reprezentaci žen v rozhodovacích oblastech.
<p>28. Rozvoj kariéry</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> Hodnocení prováděné vedoucími útvarů a dalšími vedoucími manažery není stanoveno alespoň jednou ročně. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Zavést jasný a transparentní systém pro každoroční hodnocení a profesní poradenství.

<p>29. Hodnota mobility</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální 12 mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měly 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.</i></p> <p><i>Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilita je v současné době uznávána a podporována; Pravidla o uzavření smluvních ujednání pro střednědobé studium (1 až 2 roky) však nejsou slučitelná s právními předpisy v přijímacích zemích. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Definovat specifické postupy a pravidla usnadňující mobilitu výzkumných pracovníků. Kromě toho by měly být využity granty Marie Skłodowska-Curie (MSCA).
<p>30. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků</p> <p><i>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. Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska jejich přístupnosti, jejich uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době je kariérní poradenství poskytováno ad hoc a oficiální mentoring není zaveden. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementovat kariérové poradenství jako nedílnou součást plánovaného mentoringu.

<p>31. Práva duševního vlastnictví</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.</i></p> <p><i>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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Otázky duševního vlastnictví (IPR) jsou předmětem stávajících vnitřních předpisů v souladu s českým právem. 	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interní předpisy o právech duševního vlastnictví: <ul style="list-style-type: none"> http://interni.avcr.cz/miranda2/export/sites/avcr/data.avcr.cz/interni/Dokumenty/Interni_normy/pdf/pokyn-3_2018.pdf https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/6629106762114961.pdf https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/1125246587441666.pdf <p>Inovační strategie v českém jazyce:</p> <p>https://intranet.jh-inst.cas.cz/data/jh_documents/_file/7069796833361708.pdf</p> <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Je zaveden interní předpis o duševním vlastnictví (viz výše). Doporučuje se aktualizovat tento dokument způsobem, který bude motivovat vědce k patentování a poskytovat anglickou verzi. • Provádět školení v oblasti práv duševního vlastnictví. • Odborná skupina pro duševní vlastnictví byla již jmenována.
<p>32. Spoluautorství</p> <p><i>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., nebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.</i></p>	+		<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Současné vnitřní předpisy neomezují spoluautorství. Autorství se řídí etickými principy vědecké práce a je definováno v Etickém kódu AV ČR: <ul style="list-style-type: none"> http://www.avcr.cz/en/about-us/legal-regulations/code-of-ethics-for-researchers-of-the-czech-academy-of-sciences/index.html <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Někteří výzkumní pracovníci, zejména studenti (ESR), nejsou dostatečně obeznámeni s platnými pravidly týkajícími se spoluautorství. Je doporučeno vytvořit návod týkající se spoluautorství ve vědeckých publikacích, který bude součástí WIPM.

<p>33. Výuka</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.</i></p>	+		<ul style="list-style-type: none"> • Výuka výzkumnými pracovníky je v současnosti organizována prostřednictvím vysokých škol, které odpovídají za odměňování. Výuka je hodnocena jako doplněk k výsledkům výzkumu v atestacích.
<p>34. Stížnosti a odvolání</p> <p><i>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.</i></p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době neexistují žádné interní specifické postupy pro stížnosti a odvolání. Platí obecné právní předpisy. Ombudsman není jmenován. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jmenování ombudsmana. Vytvoření postupu pro stížnosti a odvolání, který bude součástí WIPM.

<p>35. Účast v rozhodovacích subjektech</p> <p><i>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</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době ve volbách do rozhodovacích orgánů mohou hlasovat pouze výzkumní pracovníci, kteří jsou držiteli doktorského titulu (tedy vyloučení ESR). 	<p><u>Předpisy</u></p> <p>http://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/stanovy-av-cr/</p> <p>http://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/karierni-rad-vysokoskolsky-vzdelanych-pracovniku-av-cr/</p> <p>https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0014</p> <p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Právo volit do rozhodovacích orgánů mají pouze výzkumní pracovníci s doktorským titulem a pracovním úvazkem (FTE)> 50%. Navrhujeme konzultaci s AV ČR o právo volit pro širší záběr voličů. • ÚFCH JH dodržuje Evropskou směrnici EU 2002/14/ES, kterou je stanoven obecný rámec pro informování zaměstnanců a konzultace zaměstnanců v Evropském Společenství. Tato informovanost je splněna prostřednictvím zveřejněné výroční zprávy a každoročního shromáždění zaměstnanců. Doporučuje se formalizovat způsob šíření informací a konzultací o situaci, struktuře a pravděpodobném vývoji tohoto fóra.
Školení a rozvoj			
<p>36. Vztahy s dohlížejícími osobami</p> <p><i>Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížející osobou nebo osobami a fakultními/ oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat. 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.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Záznamy o plánech kariérního rozvoje jsou vedeny pouze pro studenty, kteří jsou financováni z grantů Evropské Komise (EC). Studenti a postdoktorandi, kteří jsou financováni z jiných zdrojů, tyto plány kariérního rozvoje nemají. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidovat plány kariérního rozvoje pro všechny studenty a postdoktorandy, které by mohly být součástí pravidelného hodnocení.

<p>37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením</p> <p><i>Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době není vedení studentů a mentoring formálně definován. • Neexistuje žádný oficiální plán mentoringu. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementovat schéma mentoringu.
<p>38. Nepřetržitý profesní rozvoj</p> <p><i>Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.</i></p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Workshopy a konference jsou organizovány především v rámci oddělení s výjimkou každoročního studentského semináře. • Ústav neorganizuje vzdělávací programy pro další profesní rozvoj. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zavést vzdělávací programy, včetně základních vědeckých kompetencí, projektového řízení a hodnocení návrhů grantů, manažerských dovedností a obecných otázek profesního rozvoje. • Mohli by být pozváni zahraniční mentoři, kteří budou podporovat další profesní rozvoj.
<p>39. Přístup k odbornému poradenství</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situace poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu, nebo ve spolupráci s jinými strukturami.</i></p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> • V současné době neexistuje žádný oficiální vzdělávací program pro odbornou přípravu. 	<p><u>Návrhy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořit příručky pro vědce a učitele. • Otázky profesního rozvoje by měly být zahrnuty do vzdělávacích programů společně s aspekty práv duševního vlastnictví a bezpečnosti a ochrany zdraví.

<p>40. Kontrola</p> <p><i>Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na niž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.</i></p> <p><i>Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.</i></p>	+		<ul style="list-style-type: none"> • Studijní programy na přidružených univerzitách již zajišťují, aby byl každému studentovi přidělen kvalifikovaný školitel.
Další návrhy			

Šablona 1 - Příloha: Kontrolní seznam otevřeného, transparentního a zaslouženého náboru					
OTM-R seznam pro organizace					
	Otevřené	Transparentní	Zasloužené	Odpověď: ++ Ano, úplně +/- Ano, v podstatě - / + Ano, částečně -- Ne	Navrhované ukazatele (nebo forma měření)
Systém OTM-R					
1. Zveřejnili jsme verzi našich OTM-R zásad online (v národním jazyce a v angličtině)?	x	x	x	--	<p><u>Předpisy</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ústav je vázán právními předpisy ČR a pokyny AV ČR, kterými se řídí naše náborové procesy <p>http://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/karierni-rad-vysokoskolsky-vzdelanych-pracovniku-av-cr/</p> <p>a:</p> <p>§ 16 odst. 1 zákona č. 283/1992 (420/2005) Sb., Zákon o Akademii věd ČR</p> <ul style="list-style-type: none"> Neexistují žádné konkrétní OTM-R zásady. Dokumenty jsou špatně dohledatelné na našich webových stránkách.
2. Máme vnitřní příručku stanovující OTM-R jasné postupy pro všechny typy pozic?	x	x	x	-/+	<ul style="list-style-type: none"> Chybí interní průvodce s jasnými OTM-R postupy. OTM-R je dána statutem AV ČR a řídí se jejími směrnicemi (viz. výše).
3. Jsou všichni účastníci procesu dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	--	<ul style="list-style-type: none"> Neexistují žádná školení na OTM-R.
4. Využíváme (dostatečně) e-náborových nástrojů?	x	x		--	<ul style="list-style-type: none"> Nejsou dostupné žádné e-náborové nástroje.
5. Máme OTM-R systém kontroly kvality?	x	x	x	--	<ul style="list-style-type: none"> Neexistující OTM-R systém kontroly kvality.
6. Podporuje naše současná OTM-R politika externí kandidáty?	x	x	x	++	<ul style="list-style-type: none"> Většina přihlášek pro otevřené pozice je externích. Statistika byla provedena za rok 2017.

7. Je naše současná OTM-R politika v souladu s politikami přitahovat výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Převážná část (většina v roce 2017) přihlášek byla z ciziny.
8. Je naše současná OTM-R politika v souladu s politikami přilákat méně zastoupené skupiny?	x	x	x	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Podstatná část (30%) žadatelů jsou ženy. Neexistují žádná konkrétní opatření, která by přilákala nedostatečně zastoupené skupiny (zejména ženy).
9. Je naše stávající OTM-R politika v souladu s politikami poskytovat atraktivní pracovní podmínky výzkumným pracovníkům?	x	x	x	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Většina přihlášek pro otevřené pozice je externích. • Nabízíme balíček výhod, včetně poukazů na obědy, dotací na sportovní a kulturní aktivity a flexibilní pracovní dobu.
10. Máme prostředky k monitorování toho, zda se nejvhodnější výzkumní pracovníci ucházejí o pracovní místo?				--	<ul style="list-style-type: none"> • Nemáme způsob monitorování výběru nejvhodnějšího kandidáta.
Inzerování a přihlášky					
11. Máme jasné návody nebo šablony (např. EURAXESS) pro inzerování pozic?	x	x		--	<ul style="list-style-type: none"> • Šablony typu Euraxess se obvykle používají, pokud to vyžadují podmínky grantu. Pokyny pro inzerované pozice chybí.
12. Zahrnujeme při inzerování pozic všechny prvky uvedené v příslušné části souboru nástrojů? [Kapitola 4.4.1 a) v OTM-R expert report ¹]	x	x		--	<ul style="list-style-type: none"> • Nezahrnujeme do inzerátu odkazy na všechny prvky předpokládané v příslušné části této sady nástrojů.
13. Využíváme služby EURAXESS v plné míře k tomu, abychom zajistili, že naše volná pracovní místa v oblasti výzkumu osloví širší publikum?	x	x		-/+	<ul style="list-style-type: none"> • Nedávno (od roku 2017) jsme začali systematicky inzerovat na Euraxess, nicméně se tento portál zatím nepoužívá pro všechna volná místa.
14. Používáme další nástroje pro inzerci.	x	x		-/+	<ul style="list-style-type: none"> • Jiné portály (AV ČR, Jobs.cz) a sociální média (Facebook) se používají příležitostně, ale ne systematicky.
15. Usilujeme o minimální administrativní zátěž pro uchazeče? [Kapitola 4.4.1 b) ⁴⁵]	x			+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Obvykle jsou povinné pouze zákonem požadované informace.
Výběr a hodnocení					
16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí? [Kapitola 4.4.2 a) ⁴⁵]		x	x	+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Výběr kandidátů provádí tříčlenná výběrová komise podle veřejně dostupných předpisů AV ČR: http://www.avcr.cz/cs/o-nas/pravni-predpisy/stanovy-av-cr/ (Čl. 51)

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies>

					<ul style="list-style-type: none"> • Navrhuje se formulovat kritéria pro jmenování do výběrových komisí na základě zkušeností a školení.
17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrových komisí?		x	x	-/+	<ul style="list-style-type: none"> • Jediným pravidlem je počet členů (tři). Navrhuje se formulovat pokyny pro složení výběrových komisí.
18. Jsou výbory dostatečně genderově vyvážené?		x	x	-/+	<ul style="list-style-type: none"> • Ženy jsou zastoupeny, nicméně rovnováha neodpovídá rovnováze mezi mladšími výzkumníky.
19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které pomáhají posoudit "zásluhy" způsobem, který vede k výběru nejlepšího kandidáta?			x	--	<ul style="list-style-type: none"> • Musí být vytvořeny písemné pokyny a související OTM-R školení.
Jmenování					
20. Informujeme všechny žadatele na konci výběrového řízení?		x		+/-	<ul style="list-style-type: none"> • Žadatelé, kteří nejsou vybráni, nejsou vždy informováni. Návody chybí.
21. Poskytujeme respondentům přiměřenou zpětnou vazbu?		x		--	<ul style="list-style-type: none"> • Zpětná vazba respondentů je často formální a nespecifická.
22. Máme vhodný mechanismus podávání stížností?		x		--	<ul style="list-style-type: none"> • Stížnosti se řídí českou legislativou. Doporučuje se zveřejnit informace o postupu řízení o stížnostech.
Celkové hodnocení					
23. Máme zavedený systém pro posouzení, zda OTM-R plní své cíle?				--	<ul style="list-style-type: none"> • Navrhuje se zavést tento systém jako nedílnou součást OTM-R.