

GAP analýza Fakulty strojní ZČU v Plzni - analýza stavu plnění Charty a Kodexu (říjen 2018)

Princip	Hodnocení plnění ano plně (+) převážně (+/-) částečně (-/+) ne (-)	V případě hodnocení -, -/+, or +/-, uveďte prosím aktuální „gap“ (odchylku) mezi principem a stávajícími praktikami v organizaci. Pokud je relevantní, uveďte prosím seznam národní legislativy nebo organizačních pravidel, které brání implementaci.	Již provedené aktivity a/nebo návrhy na zlepšení
Etické a profesionální aspekty			
1. Research freedom Svoboda výzkumu 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. Výzkumní pracovníci musí však 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	+	Aktuální stav ZČU: Svoboda výzkumu je zakotvena v zákonu o vysokých školách v aktuálním znění 137/2016 Sb. (viz §4 - akademické svobody a akademická práva). Dalším důležitým dokumentem je Etický rámec výzkumu, který jako své usnesení schválila vláda České republiky, a který obsahuje specifika výzkumného pracovníka. Svoboda výzkumu je 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. Obecné zásady). Působnost Etického kodexu ZČU se vztahuje na akademické pracovníky ZČU, na vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky se vztahuje přiměřeně.	Návrhy na zlepšení ZČU: V souladu s Chartou a Kodexem EU



omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.		Aktuální stav FST: Svoboda výzkumu, myšlení a vyjadřování je popsána v článku 23 Statutu FST - Akademičtí pracovníci a v článku 24 Statutu FST - Tvůrčí volno. FST se řídí též Kariérním řádem Fakulty strojní. Na FST pracovní náplně zaměstnanců spolu se mzdovým výměrem tvoří přílohu pracovní smlouvy. Každý zaměstnanec FST je před nástupem seznámen se svou pracovní náplní. RTI FST a VVRC FST - organizačně rozděleno na výzkumnou a administrativní část. Administrativní tým podporuje výzkumné týmy, které se tak mohou plně věnovat výzkumu bez vyřizování související administrativní agendy. Výzkumné týmy reprezentují ZČU jak v ČR, tak i na mezinárodní úrovni a spolupracují s průmyslovou sférou za účelem uvedení výsledků výzkumu do praxe. Zaměstnanci VVRC FST se řídí Kariérním řádem FST. Zaměstnanci RTI FST se řídí Kariérním řádem Regionálního technologického institutu, který specifikuje firemní kulturu v oblasti lidských zdrojů a hlavním cílem je dosažení souladu zájmů RTI a jeho pracovníků, což se projeví ve stabilitě, motivaci a odborném růstu jednotlivců a výzkumných týmů RTI FST. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 80% respondentů se domnívá, že výzkumná činnost na FST je dostatečně svobodná (odpověď ano a spíše ano).	Návrhy na zlepšení FST: V souladu s Chartou a Kodexem EU Související legislativa • Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách (Zákon č. 137/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/ 1998 Sb. o vysokých školách) • Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005 Interní předpisy ZČU • Statut ZČU • Etický kodex • Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 • Studijní a zkušební řád ZČU v Plzni ze dne 1. března 2017 • Stipendijní řád ZČU v Plzni ze dne 1. dubna 2017 • Statut FST a další předpisy, pokud tak stanoví statut fakulty • Smlouvy o spolupráci s průmyslem iniciované FST • Dlouhodobý záměr ZČU 2016-2020
2. Ethical principles Etické zásady	+/-	Aktuální stav ZČU: Vláda České republiky usnesením č. 1005 ze dne 17. srpna 2005 přijala návrh Etického rámce výzkumu, který stručně a	Návrhy na zlepšení ZČU: • Dokončit aktualizaci Etického kodexu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU



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.		jasně shrnuje etické zásady výzkumné a vývojové činnosti. Usnesení vlády doporučuje vysokým školám, aby s využitím Etického rámce vypracovaly nebo aktualizovaly své vlastní etické kodexy výzkumu. ZČU v souladu s Etickým rámcem výzkumu zpracovala Etický kodex, který byl souhlasně projednán v kolegiu rektora dne 18. září 2013. GAP ZČU: Etický kodex se však nevztahuje přímo na výzkumné pracovníky a není pro pracovníky závazný. Na ZČU také nejsou plně zavedeny podpůrné mechanismy pro rozpoznání a následné řešení případných porušení etických zásad v Etickém kodexu zakotvených. Poměrně velké procento pracovníků napříč součástmi odpovědělo v průzkumu, že neví na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad. Aktuální stav FST: Na FST zaměstnanci dodržují etický a morální kodex ZČU a Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy (MV ČR 2012). S principy Etického kodexu ZČU jsou zaměstnanci FST seznámeni formou uveřejnění na webových stránkách, vnitřní poštou a na pravidelných poradách na svých pracovištích. Na FST jsou zaměstnanci informováni i o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání	plně zohlednil specifika VaV činnosti a stanovil základní pravidla, kterými se má řídit pracovník vědy či výzkumu v oblasti základní vědecké činnosti, v oblasti autorské a publikační a ve spolupráci s průmyslem a obchodem a dalšími zájmovými skupinami. • Dále je potřeba doplnit, specifikovat, jak rozpoznat neetické chování. • Zajistit, aby na úrovni ZČU byla na místě a funkční "infrastruktura" 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 (pozice ombudsmana). • Zajistit, aby bylo možné konzultovat vybrané etické aspekty výzkumu a odsouhlasit jeho soulad s etickými pravidly ještě před zahájením výzkumu • Po provedení kroků uvedených výše proškolit pracovníky o tom, jak postupovat při podezření na neetické chování. Návrhy na zlepšení FST: • Pravidelně provádět seznámení zaměstnanců s principy Etického kodexu ZČU, Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků formou školení, uveřejnění na webových stránkách, vnitřní poštou a na pravidelných poradách FST.
--	--	--	--



		výzkumných pracovníků formou uveřejnění na webových stránkách. Pro odhalování případného plagiátorství v kvalifikačních pracích studentů je využíván modul informačního systému IS/STAG, v němž lze posoudit podobnost kvalifikačních prací. Existuje Disciplinární řád univerzity a na něj navazující Disciplinární řád FST. Pro projednávání disciplinárních přestupků je děkanem FST jmenována disciplinární komise. Pro projednávání přestupků proti zásadám etického jednání je na ZČU jmenována etická komise. Vedoucí pracovníci FST jsou příkladem dalším zaměstnancům i studentům k respektování a šíření hodnot ZČU a k dodržování zásad etického chování. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 77,04 % respondentů si myslí, že etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy jsou přínosné pro jejich práci, odpověď ano a spíše ano (např. s ohledem na plagiátorství, publikaci v predátorských časopisech, připsování spoluautorů, citační kartely atd.). GAP FST: Nedostatečná informovanost pracovníků FST - vytvoření (upřesnění) pravidel vnitrořádkové komunikace, což bude jedním ze základních nástrojů řízení na FST; vysoká míra informovanosti pracovníků je podmínkou konkurenceschopnosti FST, protože zajišťuje funkčnost celého systému, zaručuje efektivní chod, zvyšuje motivaci pracovníků, umožňuje zpětnou vazbu každému jednotlivci a je předpokladem pro rozvoj a inovaci (7,41 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že neví, na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad (např. pokud by byla svědkem nějakého neférového jednání); 14,07 % pracovníků	Související legislativa - Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005 Interní předpisy ZČU - Etický kodex
--	--	---	---



		FST odpovědělo v průzkumu, že spíše neví; 19,26 % respondentů na pracovišti FST se setkala s nějakým druhem diskriminace). • Neexistuje systém získávání zpětné vazby v otázce ochrany zájmů zaměstnanců a zaměstnavatele (whistleblowing).	
3. Professional responsibility Profesní odpovědnost 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 dohlížejsími 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 potvrzeny. Výzkumní pracovníci se musí ujistit, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.	+/-	Aktuální stav ZČU: Ochrana duševního vlastnictví je v ČR řešena v několika zákonech, viz související legislativa Ochrana duševního vlastnictví je v souladu s právními předpisy upravena Směrnicí rektora o ochraně duševního vlastnictví a transferu poznatků. Administrátorem ochrany duševního vlastnictví je Projektové centrum ZČU, které odpovídá za metodickou pomoc a další činnosti v oblasti této směrnice. V rámci ZČU je zřízeno Oddělení transferu technologií, jež disponuje odborníky na ochranu práv duševního vlastnictví (IPR) a technologický management. Je rovněž zřízena Rada pro transfer technologií, v níž jsou zastoupeni odborníci z průmyslu. Profesní odpovědnost úzce souvisí s dodržováním etických zásad, viz Etický kodex (popisuje i plagiátorství). Delegování pravomocí je upraveno v čl. 15 Organizačního řádu ZČU – Delegovaná pravomoc. GAP ZČU:	Návrhy na zlepšení ZČU: • 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 pracoviště, součástí a univerzity. Je potřeba vytvořit ucelený univerzitní systém zmocňování a zapojování pracovníků umožňující decentralizaci pravomocí a odpovědností. Také je třeba kontinuálně pracovat na zlepšování manažerských dovedností vedoucích pracovníků. • Revidovat popisy pracovních míst tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoci vztahující se k dané pracovní pozici. • Zařadit do nabídky školení na téma profesionální odpovědnosti výzkumných pracovníků, etiky VaV činnosti, whistleblowing a ochrany duševního vlastnictví.



		- Popisy pracovních míst nejsou systematicky ukotveny v legislativě, je třeba zlepšit povědomí zaměstnanců v některých oblastech souvisejících s výzkumem. Aktuální stav FST: Delegování odpovědnosti a pravomocí v rámci řešení výzkumných projektů je v kompetenci vedoucích výzkumných pracovníků (např. na základě pečlivého výběru týmu spolupracovníků) FST se řídí též Kariérním řádem Fakulty strojní a Vnitřním mzdovým předpisem ZČU. Na FST tvoří pracovní náplně zaměstnanců spolu se mzdovým výměrem přílohu pracovní smlouvy. FST dlouhodobě spolupracuje a monitoruje i vnější prostředí (např. v oblastech: pedagogika, VaV, spolupráce s praxí) a využívá těchto poznatků ke svému dalšímu rozvoji (i vzhledem ke společenské odpovědnosti vůči regionu a státu). VVRC FST spoléhá na pomoc Projektového centra. Na doplňkovou činnost a její administrativě má přidělenou osobu, která v rámci ZČU vše spravuje. RTI FST má manažera pro obchod, transfer technologií a ochranu duševního vlastnictví. GAP FST: - Nedostatečná informovanost pracovníků FST – méně než 20 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že zná interní předpisy a normy, které se týkají etického kodexu, pracovně právní oblasti, správy projektů, ochrany duševního vlastnictví a autorského práva.	Návrhy na zlepšení FST: - Zaměstnanci FST by měli být více informováni o možnostech, které nabízí Úsek prorektora pro transfer znalostí a technologií a Projektové centrum ZČU např. proškolení vědců, výzkumníků a studentů na duševní vlastnictví, podnikání, projektový management. - Na úrovni FST je nutno zefektivnit procesy smluvního výzkumu a transferu technologií. FST musí pravidelně organizovat: školení, semináře a workshopy, setkání s podniky a investory, prezentace výsledků výzkumu na konferencích a veletrzích, prezentace výsledků transferu technologií a znalostí. Interní opatření: - Etický kodex - Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků - Dlouhodobý záměr ZČU 2016-2020 - Směrnice rektora č. 14R/2013 – Doplňková činnost a smluvní výzkum - Rozhodnutí rektora č. 10R/2014 - Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků - IS OBD Související legislativa:
--	--	--	---



			• Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích • Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů • Zákon č. 207/2000 Sb. o ochraně průmyslových vzorů a o změně zákona č. 527/1990 Sb • Zákon č. 340/2015 Sb. o registru smluv • Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy (MV ČR 2012) • Etický rámec výzkumu
4. Professional attitude Profesní přístup 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 předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.	+/-	Aktuální stav ZČU: Základní strategické cíle ZČU jsou stanoveny ve Strategickém záměru ZČU a v Plánu realizace strategického záměru ZČU. Profesní přístup je v souladu s Pravidly systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Tato pravidla činnost definují a upravují nástroje pro hodnocení její kvality. Kodifikace 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. Organizační řád ZČU definuje specializované úseky, které jsou založeny za účelem zabezpečení profesního přístupu výzkumníků zaměstnaných na ZČU. Jedná se o tyto úseky: • Úsek prorektora pro transfer znalostí a technologií	Návrhy na zlepšení ZČU: • Na úrovni ZČU zkvalitnit činnost útvaru transferu technologií. Zaměstnanci by měli být více informováni o možnostech ochrany IP a možné podpoře ze strany útvaru transferu technologií. • Bylo by vhodné revidovat možnosti školení zejména začínajících výzkumných pracovníků



		• Úsek prorektora pro výzkum a vývoj • Úsek prorektora pro rozvoj a vnější vztahy GAP ZČU: Z fokusní skupiny vyplývá, že činnost Oddělení transferu technologií by měla být dále rozvíjena a optimalizována. Aktuální stav FST: Na webových stránkách Projektového centra ZČU jsou zveřejňovány projektové výzvy. Upozornění na některé z výzev jsou případným řešitelům rovněž rozesílána elektronicky a jsou také zveřejňovány v newsletteru Projektového centra, který je dostupný online. Vyhledávání vhodných projektových výzev probíhá rovněž na FST. Podklad při rozhodování o zapojení do projektů poskytují strategické dokumenty, např. Strategický (resp. Dlouhodobý) záměr 2016–2020 či Priority orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací ZČU. Výzvy v aktuálním OP VVV jsou detailně sledovány FST. Účast ve významných projektech (zejména zahraničních) je podpořena i motivačním programem univerzity. Na FST pravidelně probíhá interní finanční audit. Protokoly s výsledky auditů (jak externích, tak interních) se evidují. Konkrétní zásady spolupráce s průmyslovými partnery a vývoji jsou řešeny u konkrétních projektů a v konkrétně stanovených výzkumných týmech. VVRC FST má Projektového manažera, který administruje všechny projekty probíhající na centru. GAP FST:	Návrhy na zlepšení FST: Zaměstnanci FST by měli být více informováni o možnostech, které nabízí: • projektové centrum, které zajišťuje administraci projektů, poskytuje podporu řešitelům projektů, získává informace o možnosti získání projektů • oddělení transferu technologií např. proškolení vědců, výzkumníků a studentů na duševní vlastnictví, podnikání a projektový management Interní předpisy ZČU • Dlouhodobý záměr ZČU 2016-2020 • Plán realizace strategického záměru ZČU • 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 • Organizační řád ZČU • Směrnice rektora č. 04R/2006 Stanovení příkazců operací, správců rozpočtu a hlavních účetních na ZČU
--	--	--	---



		Nedostatečná informovanost pracovníků FST – méně než 20 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že zná interní předpisy a normy, které se týkají etického kodexu, pracovně právní oblasti, správy projektů, ochrany duševního vlastnictví a autorského práva.	• Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 14R/2013 – Doplnková činnost a smluvní výzkum • Směrnice rektora č. 39R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost • Směrnice rektora č. 21R/2013 Správa projektů Související legislativa: • Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích • Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů • Zákon č. 207/2000 Sb. o ochraně průmyslových vzorů a o změně zákona č. 527/1990 Sb • Zákon č. 340/2015 o registru smluv
5. Contractual and legal obligations Smluvní a zákonné povinnosti Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odpovědnými 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	+/-	Aktuální stav ZČU: Základním právním dokumentem upravujícím pracovně-právní vztahy v České republice je Zákoník práce. Zaměstnanci v rámci pracovně právního vztahu mají řádně podepsanou pracovní smlouvu, Absolvují periodické lékařské prohlídky. Samozřejmostí jsou pravidelná školení BOZP. Centrum celoživotního vzdělávání ZČU organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům ZČU nabízena zdarma formou e-learningu	Návrhy na zlepšení ZČU: • Revidovat směrnici rektora „Správa projektů“, případně navazující dokumentaci, z pohledu její praktičnosti a použitelnosti v rámci řízení projektů. • Systematický překlad dokumentů a formulářů ZČU do anglického jazyka. Část pracovně-právní dokumentace (např. vzor pracovní smlouvy) je pouze v českém jazyce, což komplikuje zaměstnávání zahraničních pracovníků



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.		Při ZČU je činná Základní odborová organizace Západočeské univerzity v Plzni. Na ZČU jsou nastaveny procesy pro podávání projektů, realizaci smluvního výzkumu, vedení výuky, kvalifikačních prací. Z pohledu finanční kontroly a účetnictví jsou zavedeny příslušné směrnice (příkazce/správce, průvodní listy dokumentů, zveřejňování smluv). V rámci celouniverzitní podpory všech součástí fungují Personální odbor, Ekonomický odbor, Odbor právní, Odbor interního auditu, Odbor kvalita, Odbor celoživotního vzdělávání, Odbor transfer a smluvní výzkum, Centrum výměny mládeže, Projektové centrum, Informační a poradenské centrum, Kariérní centrum, Oddělení vydavatelství a tiskových služeb, Oddělení transferu technologií. Aktuální stav FST: Zaměstnanci FST absolvují zdravotní prohlídky (vstupní, periodické, mimořádné). FST se řídí též Kariérním řádem Fakulty strojní a Vnitřním mzdovým předpisem ZČU. Na FST tvoří pracovní náplně zaměstnanců spolu se mzdovým výměrem přílohu pracovní smlouvy. Dále všichni zaměstnanci FST čerpají řádnou dovolenou a mají benefity (např.: stravování, rekreace, přidělení služebních bytů a ubytoven, sportovní činnost, vzdělávání, rekreace, pracovnělékařská péče). Výzkumníci, kteří prezentují výsledky svých výzkumných projektů na veřejnost či v rámci smluvních vztahů s externími subjekty, jsou obeznámeni s ustanovením norem, týkajících se ochrany duševního vlastnictví.	- Sestavit seznam školení pro nové pracovníky, včetně práv k duševnímu vlastnictví, která by měli noví pracovníci v určité době absolvovat. Návrhy na zlepšení FST: - Systematický překlad dokumentů a formulářů FST do anglického jazyka. - Sestavení seznamu školení pro nové pracovníky FST, včetně školení, které se týkají etického kodexu, pracovně právní oblasti, správy projektů, ochrany duševního vlastnictví a autorského práva Interní předpisy ZČU - Směrnice rektora 4R/2010 Stravování zaměstnanců - Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 Kariérní řád ZČU v Plzni
--	--	--	--



		FST pravidelně proškoluje zaměstnance ohledně ochrany zdraví a bezpečnosti práce. S oblastí výzkumu se kromě norem týkajících se ochrany zdraví a bezpečnosti práce nedílně pojí též ochrana osobních a citlivých dat. Centrum celoživotního vzdělávání ZČU organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům FST nabízena formou e-learningu. Na FST je proaktivní přístup zaměstnanců k dalšímu vzdělávání podporován. GAP ZČU: - Legislativa není plně dostupná v anglickém jazyce. GAP FST: - Nedostatečná informovanost pracovníků FST – méně než 20 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že zná interní předpisy a normy, které se týkají etického kodexu, pracovní právní oblasti, správy projektů, ochrany duševního vlastnictví a autorského práva. Spíše zná - Etický kodex téměř 70% Spíše zná – Pracovní-právní oblast přes 60% Spíše zná – Správa projektů méně než 60% Spíše zná - Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva přes 60% - Nedostatečná dostupnost předpisů a norem, které se týkají správy projektů ZČU – méně než 20 % pracovníků FST odpovědělo, že předpisy a normy,	- Směrnice rektora 19R/2011 Systém řízení rizik - Směrnice rektora 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci - Směrnice rektora 13R/2017 Čerpání dovolené na zotavenou v roce 2017 (zatím není aktuálnější verze) - Stanovy vysokoškolského odborového svazu z 18.02.2015 Související legislativa 262/2006 Sb., Zákoník práce 527/1990 Sb. o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů 207/2000 Sb. o ochraně průmyslových vzorů a o změně zákona č. 527/1990 Sb 340/2015 o registru smluv - Obecné nařízení na ochranu osobních údajů 2016/679 (GDPR - General Data Protection Regulation)
--	--	---	---



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



		vyhodnocováno a dle potřeby jsou požadována nápravná opatření. Pravomoci a odpovědnosti za čerpání zdrojů jsou delegovány v souladu s platnou legislativou ZČU. ZČU provádí vlastní audity na FST v oblasti finanční kontroly a čerpání dotačních prostředků realizovaných projektů. Současně je FST častým objektem kontrol ze strany Finančního úřadu a dalších kontrolních orgánů poskytovatelů dotací (např. MŠMT, NKÚ aj.) Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje jsou přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to je nutné a požádají-li o to příslušné orgány (např. výsledky auditů, jak externích, tak interních). Výzkumný pracovník FST má odpovědnost vůči zaměstnavateli (ZČU) za dodržování povinností stanovených v pracovní smlouvě. 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 (v pracovních náplních mají popsané své povinnosti, pravidelně je prováděna inventurizace). Vedoucí výzkumní pracovníci FST odpovídají za řešení projektů v souladu s jeho cíli a podmínkami ve vztahu k poskytovateli. Kvalita projektové a tvůrčí činnosti je hodnocena dle Pravidel systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Řízení projektů na FST je transparentní a respektuje zásady odpovědnosti vůči zadavateli, investorům, veřejnosti i ZČU v Plzni. Na VVRC FST je zřízena pozice Projektového manažera, která zajišťuje plnění závazků vůči poskytovateli dotace, naplnění cílů projektu a adekvátního využívání dotačních finančních	• pro vedoucí zaměstnance - projektového a finančního managementu Interní předpisy ZČU • Etický kodex • 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 • Smlouvy o spolupráci s průmyslem iniciované FST • Směrnice rektora č. 19R/2011 Systém řízení rizik • Směrnice rektora č. 39R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost • Směrnice rektora č. 21R/2017 Inventarizace majetku • Směrnice rektora č. 22R/2017 Zadávání veřejných zakázek • Popisy pracovních míst ZČU (součást aktualizovaného Karierního řádu) • Související legislativa: • Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a navazující Zákon č. 137/2016 Sb • Zákon č. Zákoník práce č. 262/2006 Sb • Zákon č. 527/1990 Sb. o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích • Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů
--	--	--	--



		prostředků. Projektový manažer přímo podléhá Vedoucímu pracoviště. Na FST jsou pravidelné hodnotící pohovory (ústní) s vedoucími zaměstnanci. GAP FST: • Nepravidelnost školení, které se týkají např. etického kodexu, pracovně právní oblasti, správy projektů, projektového a finančního managementu, ochrany duševního vlastnictví a autorského práva.	• Zákon č. 207/2000 Sb. o ochraně průmyslových vzorů a o změně zákona č. 527/1990 Sb • Zákon č. 340/2015 o registru smluv
7. Good practice in research Řádné postupy v oblasti výzkumu 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.	+/-	Aktuální stav ZČU: 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. 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 25.05.2018 proběhlo na ZČU mapování míst, kde se zpracovávají osobní údaje a vytváří se Registr zpracování osobních údajů. Od roku 2007 existuje na ZČU systém řízení rizik a je zřízen Odbor právní a řízení rizik (OPR) a také Výbor pro řízení rizik. OPR zajišťuje, zpracovává, vede, aktualizuje a vyhodnocuje	



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



		dopady rizik na univerzitu. Vytváří se mapa rizik, která obsahuje též jejich nositele, kterými jsou odpovědní pracovníci univerzity a jejich 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. Univerzita poskytuje výzkumníkům přístup ke cloudovému úložišti dat s dostatečnou kapacitou a zabezpečením. Aktuální stav FST: Při nástupu do zaměstnání má nový zaměstnanec FST školení BOZP a požární ochrany - článek 7 Kolektivní smlouva. Dále má vstupní zdravotní prohlídky, kde je uvedena kategorie dle stupně rizika. Péče o zaměstnance – článek 6 Kolektivní smlouva. Předpisy týkající se ochrany zdraví a bezpečnosti při práci jsou podrobně upraveny interními předpisy na úrovni ZČU a FST a všichni zaměstnanci jsou s nimi seznámeni prostřednictvím pravidelných školení. Týká se to též předpisů upravujících speciální pracovní podmínky výzkumníků v laboratořích a dílnách. Ze školení se vyhotovují protokoly a prezenční listiny. Na úrovni FST se vedou přístrojové deníky, zaměstnanci jsou pravidelně proškolení svými nadřízenými. Zaměstnanci FST jsou hodnoceni za výzkumnou a publikační činnost a za získání projektů. S oblastí výzkumu se kromě norem týkajících se ochrany zdraví a bezpečnosti práce nedílně pojí též ochrana osobních a citlivých dat. GDPR nástroje budou postupně implementovány na FST tak, aby nabýly účinnosti v květnu 2018 dle nařízení EU.	Návrhy na zlepšení FST: • Pravidelné seznámení (proškolení) zaměstnanců s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů, ochrany důvěrných informací a řádných postupů v oblasti výzkumu. Interní předpisy ZČU • 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 • Směrnice rektora č. 10R/2014 - Odměňování autorů, původců a rozdělní zisku z transferu poznatků • Směrnice rektora č.11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora 14R/2013 Doplnková činnost a smluvní výzkum • Směrnice rektora č. 19R/2011 Systém řízení rizik
--	--	--	--



		Vedoucí pracovníci FST jsou příkladem dalším zaměstnancům i studentům k respektování a šíření hodnot ZČU a k dodržování zásad etického chování a řadných postupů v oblasti výzkumu. GAP FST: • Nepravidelnost školení, která se týkají např. zaměstnanců s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů, ochrany důvěrných informací a řadných postupů v oblasti výzkumu.	• Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • Kolektivní smlouva ZČU Související legislativa • Zákoník práce • Nařízení EU 2016/679 (General Data Protection Regulation) • Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli
8. Dissemination, exploitation of results Šíření, využívání výsledků 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.	+/-	Aktuální stav ZČU: Podmínky šíření a využívání výsledků výzkumu jsou stanoveny ve smlouvách poskytovatelů finančních prostředků (národní a mezinárodní projekty) 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. Dále je to popsáno ve směrnici rektora: 21R/2011 - Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit, 14R/2013 - Doplnková činnost a smluvní výzkum, 11R/2014 – Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků, 03R/2015 – Grantový systém.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Vytvoření pravidel pro start-up, spin-off • Vytvoření software podpory hodnocení výzkumu (centralizace informací z již dostupných zdrojů).



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



		Komerzializace výsledků výzkumu je na ZČU podporována prostřednictvím Oddělení transferu technologií, jehož úkolem je podpora výzkumných projektů a výzkumníků. Od ledna 2018 působí nově na ZČU prorektor pro transfer znalostí a technologií. Medializace výsledků výzkumu je zajišťována kontinuálně ve dvou rovinách – odborné a laické. ZČU sleduje a analyzuje dlouhodobé trendy v uplatnitelnosti absolventů podložené sociologickými a demografickými výzkumy, ale nemá vytvořený systém zakládání a podpory podnikatelských inkubátorů pro absolventy, firmy spin-off a start-up. GAP ZČU: ZČU sleduje a analyzuje dlouhodobé trendy v uplatnitelnosti absolventů podložené sociologickými a demografickými výzkumy, ale nemá vytvořený systém zakládání a podpory podnikatelských inkubátorů pro absolventy, firmy spin-off a start-up. Aktuální stav FST: Záznamy o výsledcích tvůrčí činnosti jsou evidovány v informačním systému OBD v souladu se směrnicí rektora ZČU č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit. FST má i motivační systém za publikace. Komerzializace výsledků výzkumu je na FST realizována také prostřednictvím výzkumných pracovníků FST, kteří disponují odbornými znalostmi a vždy, když se naskytne vhodná příležitost, komercializují výsledky jejich výzkumu (transfer	Návrhy na zlepšení FST: • Zaměstnanci FST by měli být více informováni o možnostech, které nabízí projektové centrum zajišťující administraci projektů, poskytující podporu řešitelům projektů a získávající informace o možnosti projektů – školení, semináře. • Zaměstnanci FST by měli být více informováni o možnostech, které nabízí Oddělení transferu technologií např.
--	--	---	---



		znalostí do firem a průmyslových podniků). Dále jsou na FST pořádány semináře, workshopy a odborné exkurze pro průmyslové partnery. Průběh i výsledky výzkumných projektů jsou prezentovány v rámci populárně-naučných akcí, v tisku, regionální TV, webu, prostřednictvím sociálních sítí (Aktivita F). Průběh i výsledky výzkumných projektů jsou prezentovány na odborných konferencích a veletrzích jak v ČR tak na mezinárodní úrovni (Aktivita D). Průběh i výsledky výzkumných projektů sdílejí výzkumníci též prostřednictvím mobilit, které jsou na FST podporovány. Zaměstnanci FST jsou hodnoceni za výzkumnou a publikační činnost a za získání projektů. RTI FST má: - manažera pro obchod, transfer technologií a ochranu duševního vlastnictví - manažera pro mezinárodní spolupráci. VVRC FST má Projektového manažera, který administruje činnosti doplňkových činností a národních i mezinárodních projektů. GAP FST: - Nedostatečná informovanost pracovníků FST, nepravidelnost školení, nesystematičnost interních konferencí a workshopů, což vyplývá i z průzkumů,	proškolení vědců, výzkumníků a studentů na duševní vlastnictví, podnikání, projektový management – školení, semináře. - Na úrovni FST je nutno zefektivnit procesy smluvního výzkumu a transferu technologií. FST musí pravidelně organizovat: školení, semináře a workshopy, setkání s podniky a investory, prezentace výsledků výzkumu na konferencích a veletrzích, prezentace výsledků transferu technologií a znalostí. Související legislativa - Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací – schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107 130/2002 Sb., zákon o podpoře výzkumu a vývoje Interní předpisy ZČU - 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 - Smluvy o spolupráci s průmyslem iniciované FST - Směrnice rektora 3R/2015 – Grantový systém
--	--	---	---



		kde na otázku: “Myslíte si, že na ZČU je vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?” jen 17,04 % pracovníků FST odpovědělo - ano. To potvrzuje i otázka: “Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?” na kterou jen 8,89 % pracovníků FST odpovědělo - ano.	• Směrnice rektora 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora 14R/2013 Doplnková činnost a smluvní výzkum (včetně dodatků) • Směrnice rektora 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • IS OBD • IS INIS (služební cesty, konference, přednášky) Související legislativa: • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací – schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107 • Zákon č. 130/2002 Sb. o podpoře výzkumu a vývoje
9. Public engagement Veřejný závazek 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	+	Aktuální stav ZČU: Přímé společenské a odborné působení ZČU („třetí role“) je definováno v Dlouhodobém strategickém záměru ZČU 2016-2020 (část 6.) 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.	Návrhy na zlepšení ZČU: V souladu s Chartou a Kodexem EU



pochoptit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii a také její obavy.		Široké (laické) veřejnosti jsou výsledky výzkumu prezentovány v rámci populárně-naučných akcí, jako jsou Dny vědy a techniky, spolupráce s Techmáníi, 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. Aktuální stav FST: Popularizace a medializace výsledků výzkumných projektů a dosažených inovací FST je zajišťována prostřednictvím populárně-naučných akcí ZČU. Katedra průmyslového inženýrství a managementu FST si připravila pro studenty středních škol a víceletých gymnázií letní školu virtuální reality. Popularizace a medializace výsledků výzkumných projektů a dosažených inovací FST (Aktivita F).	Návrhy na zlepšení FST: V souladu s Chartou a Kodexem EU Interní opatření: • Dlouhodobý záměr ZČU 2016-2020 • Statut ZČU • Statut FST • 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 • IS INIS (služební cesty, konference, přednášky) • úřední deska FST • Popularizace výzkumu a vývoje Západočeské univerzity v Plzni, Komunikační plán, únor 2013 (byl zpracován v rámci projektu Systematická podpora popularizace výzkumu a vývoje ZČU)
---	--	---	---



			Související legislativa:
10. Non discrimination Nediskriminace Zaměstnavatelé a/nebo 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: ZČU je otevřenou multioborovou vzdělávací institucí, jejímž posláním je poskytovat rovné příležitosti ke vzdělání a tvůrčím činnostem (viz Statut ZČU, Etický kodex a Kolektivní smlouva, článek 2). ZČU ve všech interních dokumentech propaguje 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. Informační a poradenské centrum ZČU zajišťuje studijní, psychologické, sociální a právní poradenství pro osoby se zvláštními potřebami, čímž napomáhá eliminovat znevýhodnění těchto osob. Kariérní centrum ZČU napomáhá budoucím absolventům v otázce budoucího uplatnění. GAP ZCU: - Poměrně velké procento pracovníků napříč součástmi odpovědělo v průzkumu, že neví na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad. Aktuální stav FST: GAP FST: - Nedostatečná informovanost pracovníků FST a nesystematičnost školení – jen 25,19 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že si myslí, že etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy jsou	Návrhy na zlepšení ZČU: - Zajištění nezávislého posouzení podezření na diskriminaci výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana). Návrhy na zlepšení FST: - Aktualizace personální politiky FST: - Nastavení rovné příležitosti mezi stávajícími pracovníky a nově příchozími pracovníky.



		přínosné pro práci, 14,07 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že spíše neví, na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad, 22,22 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že na FST se vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikováním výsledků a 19,26 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že se setkali na pracovišti s nějakým druhem diskriminace.	• Vytvoření Řádu výběrového řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků FST. • Revidovat popisy pracovních míst tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoce vztahující se k dané pracovní pozici. • Zařadit do nabídky školení na téma profesionální odpovědnosti výzkumných pracovníků, etiky VaV činnosti, whistleblowing a ochrany duševního vlastnictví. • Systém proškolení GDPR (nástroje budou postupně implementovány na FST tak, aby nabyly účinnosti v květnu 2018 dle nařízení EU). • Systematický překlad dokumentů a formulářů FST do anglického jazyka. Interní předpisy ZČU • Etický kodex • Statut ZČU • Organizační řád ZČU • Kolektivní smlouva ZČU • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Související legislativa • Zákoník práce č. 262/2006 Sb (hlava IV, § 16) • Etický kodex výzkumu
--	--	---	---



11. Evaluation/ appraisal systems Systém hodnocení 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: Hodnocení je do určité míry součástí systému odměňování. Odměňování zaměstnanců ZČU upravuje Vnitřní mzdový předpis ZČU (2017). Na ZČU je v souladu se zákonem č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací realizován motivační systém pro podporu tvůrčí činnosti. Cílem motivačního systému, který je upraven směrnicí rektora, je motivovat pracovníky a studenty ZČU k zintenzivnění aktivit v oblasti výzkumu a podpořit jejich excelenci. 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). Záznamy o výsledcích tvůrčí činnosti jsou evidovány v informačním systému OBD v souladu se směrnicí rektora ZČU č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit. GAP ZČU: • Na ZČU zatím chybí jednotící postup hodnocení, který by byl dostatečně konkrétní, aby sjednotil hodnocení napříč součástmi, a současně dostatečně flexibilní, aby umožnil součastem flexibilní aplikaci dle jejich specifik. • Významné procento pracovníků napříč součástmi (20 až 30%) označilo v průzkumu systém hodnocení výkonu jako ne zcela přínosný. • Závěry hodnocení nejsou vždy s hodnoceným pracovníkem prodiskutovány.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Vytvoření software podpory hodnocení výzkumu (centralizace informací z již dostupných zdrojů). • Intenzivněji informovat o významných výsledcích pracovníků univerzity a jejich finanční oceňování by mělo být častěji doprovázeno také jinou formou ocenění. • Na ZČU se připravuje nový Kariérní řád a směrnice upravující hodnocení a odměňování pracovníků. Je však třeba zavést jej tak, aby to nevedlo ke zvýšení administrativní zátěže. Hodnocení pracovníků musí mít přímou vazbu na celostátní systém hodnocení VaV zpracovávaný RVVI (Rada pro výzkum, vývoj a inovace, odborný a poradní orgánem vlády ČR), viz Metodika hodnocení výzkumných institucí 2017+.
--	------------	---	--



		Aktuální stav FST: Monitorování výkonnosti zaměstnanců sledují příslušní proděkaní, členové vedení FST (za jednotlivé oblasti), kteří předkládají děkanovi FST návrhy na ohodnocení zaměstnanců, viz Interní opatření. O úroveň níže provádějí monitorování výkonnosti, individuální hodnocení zaměstnanců (vč. plánování jejich dalšího rozvoje) jednotliví vedoucí kateder a vedení VaVpl centra. Tato střediska následně seznámí vedení FST s hodnocením, plánem rozvoje a projednají tyto závěry. FST podporují studenty doktorských studijních programů a absolventy doktorských studijních programů (např. části RIV, TALENT, POSTDOC, Smluvní výzkum) v dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích (publikování v impaktovaných časopisech), viz Směrnice rektora ZČU č. 03R/2015. GAP FST: • 25,93 % pracovníků FST označilo v průzkumu systém hodnocení výkonu jako ne zcela přínosný a nedostatečně transparentní. • Závěry hodnocení pracovníků FST nejsou vždy s hodnoceným pracovníkem prodiskutovány. • Z fokusní skupiny FST vyplynulo, že jedním z hlavních problémů jsou vztahy na jednotlivých katedrách a pracovištích FST, kdy na některých panuje otevřená animozita mezi členy, což znemožňuje jakoukoliv spolupráci a dialog. Celkově je tedy problémem komunikační kultura, která by se měla na FST a jednotlivých katedrách zlepšit.	Návrhy na zlepšení FST: • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců FST, jak motivovat podřízené. • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců FST ve vedení hodnotících pohovorů a posilování manažerských dovedností. • Vytvoření Řádu výběrového řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků FST. Interní předpisy ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU (2017) • Směrnice rektora č. 03R/2015 – Grantový systém • Rozhodnutí rektora č. 10R/2014 – Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků • Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 Kariérní řád ZČU v Plzni • Kolektivní smlouva (čl. 6 – Péče o zaměstnance) • Pokyn kvestora č. 5K/2015 Odměna autorům děl za tiskové rozmnoženiny • Směrnice rektora Udělování pamětních medailí a čestných uznání rektora Související legislativa • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové
--	--	---	--



			podpory výzkumu, vývoje a inovací, schváleno usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107.
Nábor a výběr zaměstnanců			
12. Recruitment Nábor 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: 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 „Volná pracovní místa na ZČU“ (většinou pouze v českém jazyce). 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. GAP ZČU: - Na ZČU není Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, kde by mělo být definováno, jak přijímat nové výzkumné pracovníky a jakých zásad by se přitom mělo držet. - Neexistuje centrální podpora přijímání zahraničních výzkumných pracovníků. - Pracovníků, kteří z nějakého důvodu přerušili výzkumnou činnost, není v návrtu nijak bráněno, neexistuje však ani žádná cílená podpora. Aktuální stav FST: Nábor a výběr akademických i ostatních pracovníků je zajišťován nediskriminačním způsobem na základě	Návrhy na zlepšení ZČU: - Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a posilování manažerských dovedností. - Implementace Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, rozšíření jeho platnosti pro výzkumné pracovníky, zahrnutí nových relevantních vstupních a náborových norem). - Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při náboru zahraničních pracovníků a zajištění dostupnosti relevantní dokumentace ZČU v anglickém jazyce - Posílení aktivní role personálního odboru v oblasti vyhledávání lidských zdrojů a personálního marketingu – nová pozice HR manažer ZČU. Návrhy na zlepšení FST: - Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců FST ve vedení vstupních



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



		transparentních požadavků a kritérií viz Karierní řád FST a výzkumných center FST. FST má přesně stanovené vstupní a náborové podmínky pro akademické a ostatní pracovníky. Na VVRC FST vedoucí pracoviště provádí náborové nově zaměstnanců. RTI FST má HR manažera. GAP FST: - Na FST není Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, kde by mělo být definováno, jak přijímat nové výzkumné pracovníky a jakých zásad by se přitom mělo držet. - Na FST neexistují náborové aktivity v zahraničí, které umožňují oslovovat excelentní nové uchazeče.	pohovorů a posilování manažerských dovedností. - Vytvoření Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků i zahraničních výzkumných pracovníků na FST. - Rozšířit náborové aktivity do zahraničí, např. prostřednictvím portálu Euraxess. Interní opatření: - Vnitřní předpis ZČU - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků - Etický kodex - Karierní řád FST - Karierní řád RTI Související legislativa:
13. Recruitment (Code) Nábor Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst. 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	-/+	Aktuální stav ZČU: Přijímání nových akademických pracovníků na ZČU je ošetřeno směrnici Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků (2017). Požadavky na nábor (kvalifikaci) nových pracovníků jsou stanovovány v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem ZČU a pracovními náplněmi. Volná pracovní místa jsou inzerována na webových stránkách ZČU v sekci „Volná pracovní místa na ZČU“, kde jsou zveřejněna po dobu nejméně jednoho měsíce před koncem lhůty pro podání přihlášky.	Návrhy na zlepšení ZČU: - Zpracování závazné šablony pro oznámení o výběrovém řízení (např. využití vzorů ze specializovaných portálů) - Zajištění dostupnosti vnitřních předpisů a norem ZČU týkajících se náboru zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů v anglickém jazyce. - Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při náboru zahraničních pracovníků. - Nastavit proces tak, aby požadavek byl zveřejněn na portálu Euraxess, případně i dalších specializovaných portálech, včetně



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.		GAP ZČU: • Volná místa výzkumných pracovníků nejsou zveřejňována na evropského portálu Euraxess (například dne 1.3.2018 měla každá ze čtyř součástí na webu ZČU nejméně jeden otevřený požadavek na výzkumného pracovníka a současně na webu Euraxess neměla ZČU vůbec žádné volné místo uvedeno). • Oznámení o výběrovém řízení jsou na webu ZČU pouze v češtině a jsou velmi stručná. Pokud například vůbec obsahují informace o kariérním růstu tak takto: “Všechny pedagogické, výzkumné a kariérní příležitosti spojené s danou pozicí”, přitom pozice je uvedena jen jako “akademický pracovník”. • Na úrovni ZČU se připravuje nový Karierní řád, který bude obsahovat I vzorové Popisy pracovních míst se základními požadavky pro různé typy pracovních míst. Tento Karierní řád však dosud není uveden do praxe. Aktuální stav FST: Volná pracovní místa jsou zveřejňována na webových stránkách ZČU v sekci <i>Volná pracovní místa na ZČU</i>. Popis volných pracovních míst na FST obsahuje obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností, popis pracovních podmínek včetně vyhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky je na ZČU 30 dní. Na FST není Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, kde by mělo být definováno, jak přijímat nové výzkumné pracovníky a jakých zásad by se přitom mělo držet	měření podílu požadavků zveřejněných na Euraxess. • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a posilování manažerských dovedností. • Vytvoření Řádu výběrového řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků (případně Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků i zahraničních výzkumných pracovníků). • Posílení aktivní role personálního odboru v oblasti vyhledávání lidských zdrojů a personálního marketingu – nová pozice HR manažer ZČU. • Zavést měření dle návrhů v checklistu OTMR (Trend podílu uchazečů z vnějšku ZČU, ze zahraničí, z nedostatečně zastoupených skupin – typicky žen). Návrhy na zlepšení FST: • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců FST ve vedení vstupních pohovorů a posilování manažerských dovedností. • Vytvoření Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků i zahraničních výzkumných pracovníků na FST. • Členové výběrových výborů FST - příslušně odborně vyškolení. • Nastavit komunikaci v anglickém jazyce včetně implementace na zveřejněné vnitřní předpisy a vnitřní normy ZČU.
---	--	---	--



		(měli by stanovit otevřené, průhledné a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, upravené pro typ volných pracovních míst). GAP FST: Nábor na FST není interně podchycen; systémově např. volná místa nejsou zveřejňována na evropském portálu Euraxess nebo oznámení o výběrovém řízení jsou na webu ZČU pouze v češtině (je možné využít potenciál příkladů dobré praxe z fungování na RTI).	Interní opatření: - Vnitřní předpis ZČU - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků - Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 - Etický kodex - Karierní řád FST - Karierní řád RTI Související legislativa:
14. Selection (Code) Výběr 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: Při náboru nových zaměstnanců se jednotlivé součásti řídí dokumentem <i>Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků</i>. Tato směrnice upravuje též složení a činnost komise pro výběrové řízení. Výběrovou komisi (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. GAP ZČU: - Členové výběrových komisí nejsou proškoleni v oblasti přijímacích pohovorů. - Nízká účast odborníků z vnějšku ZČU ve výběrových komisích „Řád výběrového řízení“ nestanoví žádná pravidla pro složení komisí kromě minimálního počtu tří členů. Vyváženost komisí není stanovena, požadována ani následně sledována (viz OTMR checklist)	Návrhy na zlepšení ZČU: - Aktualizovat Řád výběrového řízení o jasná psaná pravidla pro hodnocení podloženosti (merit) takovým způsobem, aby byly vybrán nejlepší kandidát (viz OTMR checklist) - Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikování daných pravidel pro podložený výběr. - 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. - Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při náboru zahraničních pracovníků. - Zavést sledování složení výběrových komisí (viz OTMR checklist)



		• Výběrové komise nemají zcela jasná psaná pravidla pro hodnocení podloženosti (merit) takovým způsobem, aby byl vybrán nejlepší kandidát (viz OTMR checklist) • ZČU nemá stanoven vhodný systém pro řešení námitek (OTMR checklist) Aktuální stav FST: Na FST není Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, kde by mělo být definováno, jak přijímat nové výzkumné pracovníky a jakých zásad by se přitom mělo držet (měli by stanovit otevřené, průhledné a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, upravené pro typ volných pracovních míst). Výběrová řízení na obsazení pozic akademických pracovníků FST jsou upravena směrnicí - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 39,26 % respondentů si myslí, že požadavky vypsané a požadované při výběrovém řízení na FST, které v průběhu předchozích dvou let absolvovali (jako uchazeči), byly dostatečně jasně formulované a férové (odpověď ano a spíše ano). Na otázku: "Myslíte si, že průběh výběrového řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byl dostatečně férový (například otázky směřovaly na Vaši kvalifikaci, zkušenosti, přínos, nápady, které můžete nabídnout, atd. a nevyskytovalo se při něm zesměšňování, diskriminace apod." jen 1,48 % respondentů odpovědělo ne. Dále 46,67 % zaměstnanců FST v průběhu předchozích dvou let neabsolvovali žádné výběrové řízení.	Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU Interní opatření: • Vnitřní předpis ZČU - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 • Etický kodex • Karierní řád FST • Karierní řád RTI
--	--	--	--



15. Transparency (Code) Transparentnost 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: GAP ZČU: • Řád výběrového řízení na ZČU explicitně neupravuje postupy vůči uchazečům v průběhu výběrového řízení ani po jeho ukončení, např. obeznámení uchazeče se silnými a slabými stránkami své kandidatury. • Účastníci výběrového řízení, zejména neúspěšní uchazeči, nejsou seznamováni se silnými a slabými stránkami své kandidatury. • Oznámení o výběrovém řízení na webu ZČU jsou velmi stručná. Aktuální stav FST: Popis volných pracovních míst na FST obsahuje popis požadovaných znalostí a dovedností, popis pracovních podmínek včetně vyhlídek kariérního růstu. GAP FST: • Realizovaná výběrová řízení FST mají své rezervy v transparentnosti, především v rozsahu poskytnutých informací uchazečům před výběrem a po konání výběrového řízení, např. po ukončení výběrového řízení nejsou uchazeči obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Vytvoření Řádu výběrového řízení pro obsazování míst výzkumných pracovníků nebo úprava současného Řádu výběrového řízení obsazování míst akademických pracovníků tak, aby zahrnoval i výzkumné pracovníky a zahrnoval povinnost seznámit uchazeče se silnými a slabými stránkami jejich kandidatury. • Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při náboru zahraničních pracovníků. • Posílení aktivní role personálního odboru v oblasti vyhledávání lidských zdrojů a personálního marketingu – nová pozice HR manažer ZČU. Návrhy na zlepšení FST: • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců FST ve vedení vstupních pohovorů a posilování manažerských dovedností. • Vytvoření Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků i zahraničních výzkumných pracovníků na FST. • Členové výběrových výborů FST - příslušně odborně vyškoleni. • Chybí zpětná vazba účastníkům výběrového řízení ohledně silných a slabých stránek kandidatury. • Rozšířit náborové aktivity do zahraničí, např. prostřednictvím portálu Euraxess. Interní opatření:
---	------------	---	--



			- Vnitřní předpis ZČU - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků - Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 - Etický kodex - Karierní řád FST - Karierní řád RTI Související legislativa:
16. Judging merit (Code) Hodnocení zásluh 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. 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	-/+	Aktuální stav ZČU: Praxe kandidátů se při výběrovém řízení bere do úvahy vždy, nicméně hodnocení zásluh není výslovně upraveno ve smyslu Kodexu. GAP ZČU: V Řádu výběrového řízení na ZČU nejsou explicitně stanovena hodnotící kritéria využívaná při výběru výzkumných pracovníků, např. kvalitativní a kvantitativní posuzování zásluh kandidátů, ani tam není stanovena povinnost pro součásti taková kritéria stanovit tam, kde je třeba zohlednit specifika součástí. Aktuální stav FST: Výběrová komise FST zohledňuje uvedená kritéria <i>Charty a Kodexu</i>.	Návrhy na zlepšení ZČU: - Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. nastavení hodnotících kritérií pro výběr výzkumných pracovníků. - Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr. Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU Interní předpisy ZČU:



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



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.			• Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 • Etický kodex
17. Variations in the chronological order of CVs (Code) Změny v časovém pořadí životopisů 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 potencionálně 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: Praxe kandidátů se bere při výběrovém řízení do úvahy vždy, nicméně hodnocení časového pořadí není výslovně upraveno ve smyslu Kodexu. GAP ZČU: • Řád výběrového řízení na ZČU explicitně neupravuje způsob posuzování kandidátů s ohledem na vývoj jejich profesní kariéry, např. přerušení kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů. Posouzení časového pořadí životopisů je ponecháno na uvážení členů výběrových komisí. Aktuální stav FST: Popis volných pracovních míst na FST obsahuje obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností, popis pracovních podmínek včetně výhlídek kariérního růstu. Uchazečům o zaměstnání na FST je umožněno předložit důkazně podložené životopisy.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. zahrnout požadavek komplexního hodnocení kandidátů s ohledem na vývoj jejich profesní kariéry. • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr. Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU Interní předpisy ZČU:



			- Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků - Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 - Etický kodex
18. Recognition of mobility experience (Code) Uznávání zkušeností s mobilitou 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: GAP ZČU: Řád výběrového řízení na ZČU explicitně neupravuje 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. Aktuální stav FST: Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi, 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 jsou považovány za hodnotný příspěvek uchazeče o zaměstnání na FST. Mobilita pracovníků a studentů doktorského studia je na FST podporována, neboť je považována za důležitý prvek osobního rozvoje. Což je vidět i v dotazníkovém šetření, kde téměř 80 % respondentů uvedlo, že FST dostatečně podporuje mobilitu do zahraničních institucí (odpověď ano a spíše ano).	Návrhy na zlepšení ZČU: - Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. zahrnout požadavek komplexního hodnocení kandidátů s ohledem na jejich zkušenosti s mobilitou. - Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů a aplikaci kritérií pro výběr včetně zkušeností s mobilitou. Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU Interní předpisy ZČU: - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků - Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017 - Etický kodex Související legislativa:



19. Recognition of qualifications (Code) Uznávání kvalifikace 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	+/-	Aktuální stav ZČU: GAP ZČU: - Řád výběrového řízení na ZČU explicitně nestanovuje způsob posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. - Uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání je upraveno "Rozhodnutím rektora č.15R/2009", nicméně na ZČU není společné expertní pracoviště, které by poskytovalo podporu součástem při uznávání všech zahraničních kvalifikací. Aktuální stav FST: Hlavní pozornost komise FST pro výběrové řízení je zaměřena nejen na schopnosti ve výzkumném oboru, ale i na množství publikací a na vynikající výsledky získané během profesní dráhy. Hodnotící kritéria, jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí a činnosti spojené s popularizací vědy a výzkumu jsou vždy hodnocena pozitivně.	Návrhy na zlepšení ZČU: - Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, např. zahrnout požadavek na posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. - Posílení aktivní role Personálního odboru ZČU v oblasti uznávání kvalifikace (v souladu s českou legislativou a mezinárodním systémem uznávání kvalifikací ENIC-NARIC). Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU Interní předpisy ZČU: - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU - Vnitřní mzdový předpis ZČU - Rozhodnutí rektora č. 15R/2009 Postup při uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace Související legislativa: - zákon č. 111/98 Sb., o vysokých školách - zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád)
---	------------	---	---



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



			mezinárodní smlouvy upravující vzájemné uznávání dokladů o vzdělání, kterými je Česká republika vázána
20. Seniority (Code) Služební věk 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 nabyta své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.	+/-	Aktuální stav ZČU: GAP ZČU: V Řádu výběrového řízení na ZČU nejsou explicitně stanovena hodnotící kritéria využívaná při výběru výzkumných pracovníků, např. Postupy při posuzování "Seniority". Konkrétní požadavky jsou obvykle uvedeny až ve vyhlášení výběrového řízení na konkrétní místo. Aktuální stav FST: Stupeň požadované kvalifikace zaměstnance FST i uchazeče o zaměstnání na FST odpovídá požadavkům pracovního místa. Hodnocení kvalifikace zaměstnance FST i uchazeče o zaměstnání na FST je vždy zaměřeno na posouzení dosažených výsledků.	Návrhy na zlepšení ZČU: - Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů včetně příkladů posuzování Seniority. Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU Interní předpisy ZČU: - Vnitřní předpis ZČU – Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Související legislativa:
21. Postdoctoral appointments (Code) Postdoktorské jmenování	-/+	Aktuální stav ZČU: GAP ZČU:	Návrhy na zlepšení ZČU: Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, zahrnout pravidla pro nábor a



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 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.		• Řád výběrového řízení na ZČU ani jiné interní předpisy explicitně neupravují jmenování postdoktorandů. Na úrovni ZČU nejsou stanovena ani jiná pravidla pro přijímání a jmenování postdoktorandů. • Na ZČU není jednotně definováno, co se považuje za postdoktorandskou pozici. Aktuální stav FST: GAP FST: • Na FST nejsou jednotně definována pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Není nikde definováno, 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.	jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem. • Určit, co je považováno za postdoktorandské pozice – zřejmě jako součást karierního řádu. Návrhy na zlepšení FST: • Novelizace interní směrnice FST v souladu s aktualizací Řádu výběrového řízení na ZČU. • Aktualizace Karierního řádu FST a RTI kategorizace výzkumných pracovníků na postdoktorandské pozice. • Členové výběrových výborů FST - příslušně odborně vyškoleni. Interní předpisy ZČU: • Vnitřní předpis ZČU – Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků
Pracovní podmínky a sociální zajištění			
22. Recognition of the profession Uznávání profese 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	+/-	Aktuální stav ZČU: Vnitřní mzdový předpis ZČU definuje kategorii vědeckého, výzkumného a vývojového pracovníka a jeho zařazení do mzdové třídy (v souladu s kvalifikačními předpoklady vzdělání a rámcovou charakteristikou daného druhu práce). GAP ZČU:	Návrhy na zlepšení ZČU: • Dle Manuálu Frascati přesněji vymezit definici "výzkumný pracovník" a určit, kteří pracovníci bez ohledu na název jejich pozice a pracovního zařazení do této skupiny patří.



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).		- Definice výzkumného pracovníka ve mzdovém předpisu ne zcela odpovídá definici pracovníků ve výzkumu dle Manuálu Frascati a tak nemáme všechny pracovníky, kteří spadají do definice pro HR Excellence in Research Aktuální stav FST: FST se řídí Kariérním řádem Fakulty strojní a Vnitřní mzdovým předpisem ZČU v souladu s Pravidly systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. FST/RTI se řídí i Kariérním řádem Regionálního technologického institutu, který kategorizuje výzkumné pracovníky na pozice Junior Researcher, Researcher a Senior Researcher (kategorizace je ekvivalentem ke kategorizaci výzkumníků dle EU na R1 až R4). VVRC FST se řídí i Kariérním řádem FST. Nicméně členění na Junior Researcher, Researcher a Senior Researcher zavedené má v rámci R4S projektu. GAP FST: - Výzkumní pracovníci FST oproti akademickým pracovníkům FST nemohou volit a nemohou být voleni do Akademického senátu, což snižuje jejich podíl na řízení a rozhodování o strategickém směřování FST. - Na úrovni FST chybí kategorizace výzkumných pracovníků dle EU R1 až R4. RTI FST se řídí i Kariérním řádem Regionálního technologického institutu, který kategorizuje výzkumné pracovníky na pozice Junior Researcher, Researcher a Senior Researcher	Návrhy na zlepšení FST: - Posílení rozhodovacích pravomocí výzkumných pracovníků na FST, např. vytvoření rady výzkumných pracovníků jako poradního orgánu vedení. - Upravení kategorizace výzkumníků dle pravidel EU (R1-R4) Související legislativa: - Frascati Manuál: „Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development“, OECD, 2002. Interní předpisy ZČU: - Vnitřní mzdový předpis - Směrnice rektora č. 34R/2017 – Postup při uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání a kvalifikace - Směrnice rektora č. 36R/2012 Udělování pamětních medailí a čestných uznání rektora
--	--	---	---



		(kategorizace je ekvivalentem ke kategorizaci výzkumníků dle EU na R1 až R4). VVRC FST svůj Kariérní řád nemá, postupuje stejně jako FST, nicméně členění na Junior Researcher, Researcher a Senior Researcher zavedené má.	
23. Research environment Výzkumné prostředí 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.	+/-	Aktuální stav ZČU: Výzkumné prostředí z pohledu vybavení a prostředků nelze hodnotit na ZČU jako celek z důvodu různého stáří jednotlivých součástí, což se odráží i na vybavení. Stav a gap budou hodnoceni individuálně dle součásti žádající o udělení HR Award. Péče o BOZP je právně zakotvena v Zákoníku práce, na ZČU pak dále v Kolektivní smlouvě a příslušnými směrnicemi rektora ZČU a děkanů jednotlivých součástí. Pracovní podmínky ve výzkumném prostředí jsou ošetřeny provozními řády laboratoří. 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. GAP ZČU: Výzkumní pracovníci jsou vystaveni značné administrativní zátěži a nemohou se plně věnovat tvůrčí činnosti.	Návrhy na zlepšení ZČU: Provéřit možnosti zlepšení administrativní podpory ze strany vybraných centrálních útvarů ZČU



		Aktuální stav FST: FST je jednou z devíti fakult Západočeské univerzity v Plzni a patří k nejstarším fakultám plzeňských vysokých škol. FST se postupně transformovala do moderní otevřené vzdělávací instituce a stala se i uznávanou institucí v oblasti vědy a výzkumu. FST má tým vedoucích pracovníků a manažerů, kteří se vzájemně podporují při tvorbě prostředí, kde zaměstnanci a studenti dosáhnou nejlepších úspěchů při řešení vědeckých i pedagogických úkolů. Což potvrzuje i průzkum, kde téměř 80 % respondentů vnímá pracovní podmínky (např. pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání) jako adekvátní pro výkon práce a 91,12% respondentům umožňují pracovní podmínky sladit pracovní a rodinný život (např. s ohledem na péči o dítě nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry). FST pravidelně proškoluje zaměstnance ohledně ochrany zdraví a bezpečnosti práce. Týká se to též předpisů upravujících speciální pracovní podmínky výzkumníků v laboratořích a dílnách. Ze školení se vyhotovují protokoly a prezenční listiny, vedou se přístrojové deníky. Zaměstnanci jsou pravidelně proškolení svými nadřízenými. Zaměstnanci jsou vysíláni na zdravotní prohlídky (dle kategorizace). V dotazníkovém šetření téměř 90 % respondentů uvedlo, že má dostatečnou znalost předpisů BOZP. VVRC FST disponuje rozsáhlým přístrojovým vybavením, které zajišťuje excelentní výsledky v rámci národních i mezinárodních činností. Zaměstnanci VVRC mají přístup nejen k této vybudované moderní infrastruktuře, ale i k podpůrným systémům ZČU, a dále využívají zázemí pracoviště, vč. služebních počítačů a dalšího vybavení kanceláří.	Návrhy na zlepšení FST: • Rekonstrukce budovy FST. Interní předpisy ZČU: • Kolektivní smlouva • Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • 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
--	--	--	--



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



		RTI FST nabízí výzkumným pracovníkům práci s moderním přístrojovým a laboratorním vybavením na špičkové evropské úrovni a samozřejmostí je přístup k elektronickým informačním systémům ZČU, přidělení služebního notebooku, mobilního telefonu atd. pro pracovní účely. GAP FST: • Na katedrách FST je zastaralé interiérové vybavení (např. v kancelářích, na chodbách), ale je plánovaná rekonstrukce, která by měla přinést v tomto směru zlepšení. RTI FST nabízí výzkumným pracovníkům práci s moderním přístrojovým a laboratorním vybavením na špičkové evropské úrovni a samozřejmostí je přístup k elektronickým informačním systémům ZČU, přidělení služebního notebooku, mobilního telefonu atd. pro pracovní účely. VVRC FST disponuje rozsáhlým přístrojovým vybavením, které zajišťuje excelentní výsledky v rámci národních i mezinárodních činností.	
24. Working conditions Pracovní podmínky 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	+/-	Aktuální stav ZČU: 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, dotované stravování a stravenky atd.). Existuje možnost pronájmu startovacího bytu. Nově byla pro děti zaměstnanců ZČU otevřena mateřská školka. GAP ZČU:	



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



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.		• Dlouhodobé volno je na úrovni ZČU ošetřeno pro akademické pracovníky, nikoli pro výzkumné pracovníky, kteří nejsou akademici. Aktuální stav FST: FST nabízí rovné pracovní podmínky pro muže i ženy a poskytuje pracovní podmínky umožňující výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu, děti, práci a rozvoj kariéry. Dále dává příležitosti všem bez ohledu na zdravotní postižení, věk, národní a sociální původ, náboženství, sexuální orientaci, politické názory. RTI FST a VVRC FST - organizačně rozděleno na výzkumnou a administrativní část, což zajišťuje dobré podmínky výzkumným týmům, které se tak mohou plně věnovat výzkumu bez vyřizování související administrativní agendy. Výzkumné týmy reprezentují ZČU jak v ČR, tak i na mezinárodní úrovni a spolupracují s průmyslovou sférou za účelem uvedení výsledků výzkumu do praxe. VVRC FST využívá prostor na FST na katedrách KKE a KMM - zde je bezbariérový přístup. Výzkumní pracovníci RTI FST mají k dispozici také kvalitní výzkumné zázemí v bezbariérové budově. V dotazníkovém šetření téměř 80 % respondentů uvedlo, že vnímá pracovní podmínky na FST jako adekvátní a přes 91 % respondentů uvedlo, že jim pracovní podmínky umožňují sladit pracovní a rodinný život (odpověď ano a spíše ano). GAP FST:	Návrhy na zlepšení FST: • Posílení zpětné vazby se zaměstnanci FST např. formou pohovoru nebo workshopu. • Nová pozice IT specialista FST. Interní předpisy ZČU: • Kolektivní smlouva • Rozhodnutí rektora č. 26R/2017 Příspěvek na kulturní, sportovní, rekreační, ozdravné, společenské a jiné akce • 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
---	--	---	--



		• Je nezbytné posílit zpětnou vazbu se zaměstnanci FST zaměřenou na jejich informovanost a orientaci v prostředí ZČU. • V textové části dotazníkového šetření upozorňují někteří respondenti na problematiku ohledně IT podpory (např. nová pozice - IT specialista) na FST.	
25. Stability and permanence of employment Stabilita a stálost zaměstnání 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 Rady 1999/70/ES.	+	Aktuální stav ZČU: Na celé ZČU je významný počet pracovních smluv na dobu určitou, což je dáno projektovým financováním vědy a výzkumu. Počet opakovaných navazujících smluv jde nad rámec počtu opakování dovolených obecnou legislativou (Zákoník práce), nicméně pro vědeckovýzkumné organizace je povolena výjimka. Opakované prodlužování smluv na dobu určitou (dle potřeb projektu) zaměstnancům pracujícím na projektech je umožněno i platnou Kolektivní smlouvou ZČU. Pracovníci se smlouvou na dobu určitou i neurčitou mají stejná práva a pracovní podmínky. Aktuální stav FST: V dotazníkovém šetření na otázku, jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou: 18,18 % respondentů uvedlo, že jim to nevadí, 37,88 % respondentů uvedlo, že jim to vadí a 43,94 % respondentů uvedlo, že to neřeší.	Návrhy na zlepšení ZČU: V souladu s Chartou a Kodexem EU Návrhy na zlepšení FST: V souladu s Chartou a Kodexem EU Interní předpisy ZČU: • Kolektivní smlouva – čl. 3 (prodlužování pracovních poměrů) • Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017



			• 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 • Etický kodex Související legislativa: • Zákoník práce • Směrnice Rady 1999/70/ES
26. Funding and salaries Financování a mzdy 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: Finanční odměňování pracovníků je popsáno ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU. Kromě základní mzdy existují odměny za trvalý výkon, jednorázový výkon či jubileum popsané v kolektivní smlouvě. Přesná výše či rozsah odměny je systémově stanoven a garantován pouze u mzdového tarifu, jubileí a příplatků (např. za vedení a výkon funkce). 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). Statut 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 je určená na podporu dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích, pro mladé talentované studenty magisterských a doktorských studijních programů a pro mladé absolventy doktorských studijních programů. Mezi nefinanční výběrové	Návrhy na zlepšení ZČU: • Provést revizi finančních a nefinančních benefitů na úrovni ZČU a dle finančních a legislativních možností zvážit zavedení nových benefitů, např. příspěvek na penzijní připojištění • Provést revizi mzdového předpisu s ohledem na poměr tarifní složky mzdy a osobního ohodnocení.



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



		benefity patří podpora mobilit vybraných zaměstnanců, možnost získání služebního bytu atd. Existují rozdíly mezi odměnami vědecko-výzkumných pracovníků v průmyslové a akademické sféře, nicméně akademická půda nabízí jiné, nefinanční benefity (tvůrčí volno, akademickou svobodu, flexibilní pracovní doba a další nefinanční motivátory). GAP ZČU: • Odměňování pracovníků např. v souvislosti s jejich kariérním růstem (např. dokončení doktorského studia, habilitace či jmenování profesorem), výbornými pedagogickými či vědeckými výsledky není na ZČU systémově řešeno. • Osobní ohodnocení představuje v porovnání s tarifní mzdou významné procento, z pohledu pracovníků se tak de facto stává standardní složkou mzdy a ztrácí původní motivační funkci ve vazbě na hodnocení výkonu. • V odměňování pracovníků ve stejných pozicích na jednotlivých součástech a jednotkách existují významné rozdíly, které však nemusí být dány vyšším výkonem zaměstnance. Aktuální stav FST: Monitorování výkonnosti zaměstnanců sledují příslušní proděkaní, členové vedení FST (za jednotlivé oblasti), kteří předkládají děkanovi FST návrhy na ohodnocení zaměstnanců. Ten následně může vyplatit mimořádné odměny těmto zaměstnancům. O úroveň níže provádějí monitorování výkonnosti, individuální hodnocení zaměstnanců (vč. plánování jejich dalšího rozvoje) jednotliví vedoucí kateder a	Návrhy na zlepšení FST: • Kariérní plán zaměstnance pro každého pracovníka – na úrovni FST • Zavedení pravidelných hodnotících pohovorů s periodickým opakováním • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení hodnotících pohovorů, monitorování výkonnosti
--	--	--	--



		vedení VaVpl centra. Tato střediska následně seznámí vedení FST s hodnocením, plánem rozvoje a projednají tyto závěry. Záznamy o výsledcích tvůrčí činnosti jsou evidovány v informačním systému OBD v souladu se směrnicí rektora ZČU č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit. V dotazníkovém šetření na otázku, je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu: 15,56 % respondentů uvedlo – ano; 44,44 % respondentů uvedlo - spíše ano; 13,33 % respondentů uvedlo – ne; 25,93 % respondentů uvedlo – spíše ne. GAP FST: • Neexistuje kariérní plán pro žádného zaměstnance FST ani pro vědecko-výzkumného pracovníka RTI a VVRC. • Hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.	zaměstnanců a posilování manažerských dovedností. Interní předpisy ZČU: • Vnitřní mzdový předpis ZČU ze dne 13. července 2017. • Kolektivní smlouva. • Směrnice rektora č. 03R/2015 – Grantový Systém. • Rozhodnutí rektora č. 10R/2014 Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků. • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit. • Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 Kariérní řád ZČU v Plzni • Stipendijní řád ZČU v Plzni ze dne 1. dubna 2017. • Etický kodex • 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.
27. Gender balance Rovnováha mezi pohlavími Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech	-/+	Aktuální stav ZČU:	Návrhy na zlepšení ZČU: • Prozkoumat genderové složení pracovníků na různých úrovních řízení ZČU a jednotlivých součástí a zavést praxi



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.		Formálně z pohledu interní legislativy na ZČU neexistuje genderová diskriminace, interní předpisy jsou zpracovány v duchu rovných příležitostí. Nicméně při prozkoumání odpovědí v průzkumu na otázku, zda se pracovníci setkali s diskriminací, dle genderu ukázalo, že ženy odpovídaly častěji než muži, že se s diskriminací setkaly (počet pracovníků, kteří se v průzkumu označili za genderově alternativní byl minimální). GAP ZČU: • Genderová vyváženost není sledována (složení výběrový komisí, zastoupení na různých úrovních řízení). • Na ZČU není plně dobudována infrastruktura pro oznamování a řešení podezření na neetické chování, včetně genderových otázek (viz. bod 2). Aktuální stav FST: GAP FST: • Genderová vyváženost není sledována ani na FST např. nízký počet žen ve vedení FST a ve vedení kateder FST.	pravidelného zveřejňování podílu žen a mužů na jednotlivých úrovních řízení. • Zavést pravidla a sledování genderového složení výběrových komisí (viz bod 14 analýzy) • Zajištění nezávislého posouzení podezření na porušení etických zásad a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (viz bod 2 analýzy). Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU. Interní předpisy ZČU: • Etický kodex • Organizační řád ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Statut ZČU • Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 Kariérní řád ZČU v Plzni • Kolektivní smlouva ZČU
--	--	---	---



			Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků
28. Career development Rozvoj kariéry 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: GAP ZČU: - Na úrovni ZČU je stanoven karierní řád, popisující možný rozvoj kariéry dle pracovního zařazení pracovníka v návaznosti na hodnocení jeho pracovního výkonu, nicméně platný karierní řád je příliš obecný. - Projednání kariéry a možnosti dalšího rozvoje, včetně potřebné podpory, by mělo být součástí pravidelného hodnocení zaměstnanců, nicméně ne vždy se tak děje. Aktuální stav FST: RTI FST má karierní řád, který upravuje postavení a hodnocení pracovníků. Tento karierní řád vychází z karierního řádu ZČU. GAP FST: - Neexistuje karierní plán pro každého zaměstnance FST.	Návrhy na zlepšení ZČU: - Dokončit aktualizaci karierního řádu a uvést nový karierní řád do praxe (promítnout jej do praxe jednotlivých součástí) - Diskusi o rozvoji kariéry zahrnout jako standardní součást hodnotících rozhovorů Návrhy na zlepšení FST: - Vytvořit karierní plán zaměstnance pro každého pracovníka FST. - Zavedení pravidelných hodnotících pohovorů s periodickým opakováním. - Proškolení vedoucích pracovníků ve vedení hodnotících pohovorů. Interní předpisy ZČU: - Karierní řád ZČU
29. Value of mobility Hodnota mobility	+	Aktuální stav ZČU: Mobilita akademických a výzkumných pracovníků a studentů doktorského studia na ZČU je obecně považována za důležitý	Návrhy na zlepšení ZČU: V souladu s Chartou a Kodexem EU



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



Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové 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. Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.		aspekt karierního růstu, včetně mobility mezi veřejným a soukromým sektorem. Mobilita je zmíněna ve více interních předpisech, včetně karierního řádu. V rámci průzkumu nepovažovali pracovníci napříč součástmi mobilitu za problém a podporu mobility považovali za dostatečnou. Aktuální stav FST: Mobilita v profesní dráze vědeckovýzkumného pracovníka, zvláště zahraniční pobyty, je vnímána jako pozitivní zkušenost, prospěšná pro rozvoj mezinárodní spolupráce na FST. Na FST je zpracován plán mobilit pro aplikační sféru a zahraničí, který vychází ze studijních a vědeckovýzkumných potřeb výzkumných týmů a jejich partnerů a jeho hlavním cílem je rozvíjet kontakty s podniky a spolupráci se zahraničními institucemi, také Aktivita D. Z provedeného průzkumu na FST vyplývá, že téměř 80% dotázaných respondentů vnímá dostatečnou podporu mobility do zahraničních institucí.	Návrhy na zlepšení FST: V souladu s Chartou a Kodexem EU Interní předpisy ZČU: • Karierní řád • Pokyn prorektora č. 4P/2016 Mobilita • Směrnice rektora č. 34R/2017 – Postup při uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání a kvalifikace
30. Access to career advice Přístup ke kariérovému poradenství Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla	-/+	Aktuální stav ZČU: Na ZČU funguje Informační a poradenské centrum, které představuje ucelený systém studijních, sociálních, psychologických a právních služeb. Je ovšem zaměřeno na studenty a absolventy (včetně doktorandů), nikoli na pracovníky univerzity.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Rozšířit poradenské služby nabízené ZČU i na problematiku dalšího uplatnění zaměstnanců.



možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu, nebo ve spolupráci s jinými strukturami.		GAP ZČU: - Na úrovni ZČU neexistuje systematické poradenství při hledání zaměstnání, které by se vztahovalo zejména na výzkumné pracovníky na dobu určitou, kterým například z důvodu ukončení financování projektů není možné prodloužit smlouvu. Aktuální stav FST: GAP FST: - Odborné poradenství není na FST řešeno, je závislé na řešení ZČU.	Návrhy na zlepšení FST: Školení vedoucích pracovníků v oblasti mentoringu a vedení motivačních a hodnotících rozhovorů. Interní předpisy ZČU:
31. Intellectual Property Rights Práva duševního vlastnictví 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. Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům	+/-	Aktuální stav ZČU: Práva duševního vlastnictví jsou definována v Etickém kodexu ZČU. Metodickou podporu zajišťuje Projektové centrum ZČU a Oddělení transferu technologií. Duševní vlastnictví a způsob nakládání s ním je ošetřen v několika směrnících a prováděcích předpisech na úrovni univerzity. Na ZČU funguje databáze OBD, která slouží pro evidenci výsledků tvůrčí činnosti. Na ZČU je zřízeno Oddělení transferu technologií, které: - eviduje výsledky výzkumu, vývoje a inovací - navrhuje systém transferu výsledků výzkumu a vývoje - zajišťuje správu patentů, licencí a vynálezů	Návrhy na zlepšení ZČU: Větší propagace již existujících kurzů pro zaměstnance ZČU k problematice ochrany práv duševního vlastnictví.



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



nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.		• konzultuje aktivity v oblasti duševního vlastnictví • eviduje vznikající poznatky a monitoruje jejich využití • připravuje přihlášení výsledků k jejich ochraně • eviduje předměty průmyslových práv ZČU • zpracovává rešerše v oblasti duševního vlastnictví • tvoří katalogy (databáze) s nabídkou inovačního potenciálu ZČU • připravuje roční analýzu stavu ZČU v oblasti duševního vlastnictví GAP ZČU: • Poměrně malé povědomí výzkumných pracovníků o problematice ochrany práv duševního vlastnictví a komercializaci výstupů výzkumné a vývojové činnosti. Aktuální stav FST: VVRC FST má Projektového manažera, který administruje všechny projekty probíhajících na centru. RTI FST má: • manažera pro obchod, transfer technologií a ochranu duševního vlastnictví • manažera pro mezinárodní spolupráci GAP FST: • Zaměstnanci FST mají nízké znalosti o možnostech, které nabízí Projektové centrum a Oddělení transferu technologií o problematice ochrany práv duševního vlastnictví a komercializaci výstupů výzkumné a vývojové činnosti, což potvrzují i výsledky průzkumu, kde např. v textové části dotazníkového šetření	Návrhy na zlepšení FST: • Zaměstnanci FST by měli být více informováni o možnostech, které nabízí Oddělení transferu technologií např. proškolení vědců, výzkumníků a studentů na duševní vlastnictví, podnikání, projektový management. • Na úrovni FST je nutno zefektivnit procesy smluvního výzkumu a transferu technologií. FST musí pravidelně organizovat: školení, semináře a workshopy, setkání s podniky a investory, prezentace výsledků výzkumu na konferencích a veletrzích, prezentace výsledků transferu technologií a znalostí. Interní předpisy ZČU:
---	--	---	--



		upozorňují někteří respondenti na problematiku spolupráce s Projektovým centrem a Oddělením transferu technologií ZČU a téměř 25 % respondentů si myslí, že na ZČU není vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční.	• Etický kodex • Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém
32. Co-authorship Spoluautorství 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.	+/-	Aktuální stav ZČU: 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. Vedoucí pracovníci FST při hodnocení zaměstnanců mají kladný přístup ke spoluautorství. Všem výzkumným pracovníkům, včetně výzkumných pracovníků na počátku kariéry poskytnuty podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu, atd., nebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce pod odborným vedením vedoucího zaměstnance (např. školiteli doktorandů, vedoucího laboratoří, atd.). GAP ZČU: • Z fokusní skupiny vyplynulo, že zaměstnanci považují za vážnou problematiku definice spoluautorství u jednotlivých vědeckých výstupů.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Dokončit aktualizaci Etického kodexu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU plně zohlednil problematiku spoluautorství a jeho zneužití, včetně stručných pravidel spoluautorství v souladu s návrhem Etického rámce výzkumu, viz usnesení vlády ČR č. 1005 • Zajištění nezávislého posouzení stížností/odvolání výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana).



		Aktuální stav FST: Na FST není žádné specifikum v této oblasti. GAP FST: • V textové části dotazníkového šetření na FST upozorňují někteří respondenti na problematiku spoluautorství např. neoprávněné připsání školitele doktorandů na články, což může mít dopad na bibliometrické hodnocení jejich výkonu. • Z fokusní skupiny FST vyplynulo, že obecně je to o zaměstnancích a komunikaci mezi nimi – pokud spolu komunikují a uznávají se, tak se obecně etické problémy minimalizují.	Návrhy na zlepšení FST: • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců a školitelů doktorandů Etického kodexu ZČU a Charty a Kodexu EU s důrazem na problematiku spoluautorství a jeho zneužití, včetně pravidel spoluautorství v souladu s návrhem Etického rámce výzkumu, viz usnesení vlády ČR č. 1005. • Sestavení seznamu školení (případně workshopů nebo přednášek) pro pracovníky FST, které se týkají Etického kodexu ZČU, Charty a Kodexu EU, pracovně právní oblasti, ochrany duševního vlastnictví a autorského práva s důrazem na problematiku spoluautorství a jeho zneužití. Interní předpisy ZČU: • Databáze OBD • Směrnice rektora č. 10R/2014 Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků • Směrnice rektora č. 11R/2014 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Etický kodex • 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
--	--	--	--



33. Teaching Výuka 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. 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: Pro pracovníky ZČU existuje dostupný blok “vysokoškolská pedagogika” několika propojených kurzů. GAP ZČU: - Kariérní řád ZČU ani žádný jiný univerzitní přepis neupravuje hodnocení výzkumných pracovníků s ohledem na jejich pedagogickou činnost. - Výzkumní pracovníci, zejména noví, ne vždy znají možnosti rozvoje pedagogických dovedností, případně na rozvoj nemají dostatek času. Bylo by vhodné do dostupných kurzů doplnit některá další témata. Aktuální stav FST: Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 45,93 % respondentů se domnívá, že při zajišťování výuky studentů mají dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), aby se zároveň mohli věnovat výzkumné činnosti (odpověď ano a spíše ano), ale zároveň 40,74 % respondentů dotazníkového šetření nemají při zajišťování výuky dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), aby se zároveň mohli věnovat výzkumné činnosti (odpověď ne a spíše ne). GAP FST: - Neexistuje kariérní plán pro každého vědecko-výzkumného pracovníka. - Hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci. - Pro zaměstnance FST je velice důležité i studentské hodnocení kvality výuky, které probíhá každý semestr	Návrhy na zlepšení ZČU: - Dokončení Kariérního řádu ZČU se zohledněním principů Charty v oblasti výuky výzkumných pracovníků. - Doplnit a více propagovat vzdělávací programy zaměřené na pedagogické dovednosti, zaměřené zejména na výzkumné a akademické pracovníky na začátku jejich kariéry. Návrhy na zlepšení FST: - Připravit kariérní plán zaměstnance pro každého pracovníka. - Zavedení pravidelných hodnotících pohovorů s periodickým opakováním i s ohledem na jejich pedagogickou činnost. - Připravit seminář (případně kurz, školení nebo workshop) pro stávající a nové vědeckovýzkumné pracovníky, kteří mají pedagogický úvazek. - Zatraktivnění a zefektivnění metod studentského hodnocení kvality výuky; poskytovat studentům zpětnou vazbu o tom, jakým způsobem byly jejich připomínky vypořádány.
---	------------	---	---



		a reaguje na něj vyučující, garant předmětu, vedoucí katedry a děkan fakulty. Existuje též postup pro odvolání ze strany studentů (žádost o přezkoumání rozhodnutí), který je zakotven v zákoně o vysokých školách (č. 111/1998 Sb.; poslední změna zákona: 17.05.2016; § 68; odstavec 4).	
34. Complains/appeals Stížnosti a odvolání 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 dohlízející 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.	-/+	Aktuální stav ZČU: Působnost Etického kodexu ZČU se vztahuje na akademické pracovníky ZČU, na vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky se vztahuje přiměřeně. GAP ZČU: - Etický kodex nedostatečně ošetřuje stížnosti/odvolání výzkumných pracovníků (včetně konfliktů mezi dohlízející osobou a začínajícím výzkumným pracovníkem) ve smyslu nezávislého přezkoumání a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení. - Na ZČU není určena nezávislá osoba k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků. Aktuální stav FST: GAP FST: - Tato problematika není na FST systematicky řešena, ale zaměstnanci mají možnost obrátit se s případnými stížnostmi na svého přímého nadřízeného, případně přímo na ředitele RTI nebo na vedoucího pracoviště VVRC. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 7,41 % pracovníků FST neví, na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad (např. pokud by	Návrhy na zlepšení ZČU: - Dokončení aktualizace Etického kodexu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU plně zohlednil specifika VaV činnosti. - Zajištění nezávislého posouzení stížností/odvolání výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana). Návrhy na zlepšení FST: - Sestavení seznamu školení (případně workshopů nebo přednášek) pro pracovníky FST, které se týkají Etického kodexu ZČU, Charty a Kodexu EU, pracovní právní oblasti s důrazem na pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.



		byli svědkem nějakého neférového jednání); 14,07 % pracovníků FST odpovědělo v průzkumu, že spíše neví; 19,26 % respondentů na pracovišti FST se setkala s nějakým druhem diskriminace.	Interní předpisy ZČU: Etický kodex
35. Participation in decision-making bodies Účast v rozhodovacích subjektech 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.	+	Aktuální stav ZČU: Činnost akademických pracovníků a dalších zaměstnanců (výzkumných pracovníků) v orgánech a grémiích vymezených zákonem a dalšími právními předpisy je významnou součástí jejich povinností, která vyplývá z postavení zaměstnance ZČU (členství v akademickém senátu, vědecké radě, akreditační komisi, hodnotící komisi atd.) Aktuální stav FST: Některé výzkumní pracovníci ve výzkumném centru RTI a v centru energetického výzkumu VVRC nemá ze zákona zastoupení v Akademickém senátu FST, to znamená, že se např. nepodílí na schvalování dlouhodobého záměru FST, volbě děkana FST, odsouhlasení jmenování a odvolání členů Vědecké rady FST, schvalování rozpočtu apod. Řešení lze nastavit nastavením minimálního pracovního úvazku (jako akademický pracovník), např. jako většina zaměstnanců VVRC má zároveň úvazky na katedrách KMM a KKE na FST nebo na KEE na FEL. Většina má tedy i akademickou smlouvu a tedy do AS mohou volit.	Návrhy na zlepšení ZČU: V souladu s Chartou a Kodexem EU Návrhy na zlepšení FST: V souladu s Chartou a Kodexem EU Interní předpisy ZČU: - Statut ZČU Související legislativa: - Zákon o vysokých školách č.111/1998 Sb.
Školení a rozvoj			
36. Relation with supervisors Vztahy s dohlížejícími osobami Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat	+/-	Aktuální stav ZČU: Práva a povinnosti studentů doktorského studia na ZČU upravuje Studijní a zkušební řád ZČU. Studium probíhá pod odborným a organizačním vedením školitele, který pravidelně	Návrhy na zlepšení ZČU: Zrevidovat Studijní a zkušební řád ZČU a zajistit, že je v souladu s požadavky Charty a Kodexu



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



strukturované a pravidelné styky s dohlízející 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.		po skončení akademického roku připravuje hodnocení studia svého studenta a předkládá ho oborové radě. GAP ZČU: • Studijní a zkušební řád ZČU explicitně neupravuje frekvenci a obsah schůzek studentů doktorského studia se svým školitelem, příp. fakultními/oborovými zástupci, ani další povinnosti studenta (např. pořizování záznamu o pracovním pokroku a výsledku výzkumu). Aktuální stav FST: Jedním z úkolů zkušených výzkumných pracovníků FST (Senior Researcher) je podíl na výchově nových výzkumných pracovníků zpravidla ve funkci školitele (případně vedoucího laboratoří RTI nebo vedoucího skupiny na VVRC). Výzkumní pracovníci na pozici Junior Researcher se spoluúčastní na výchově nových výzkumných pracovníků zpravidla ve funkci konzultanta specialisty a podílí se i na aplikaci výsledků výzkumné a vývojové činnosti ve vzdělávací činnosti. GAP FST: • Neexistuje kariérní plán pro žádného zaměstnance FST ani pro vědecko-výzkumného pracovníka RTI a VVRC. • Hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.	• Zajistit, aby Doktorandi s pracovním úvazkem, byť rozsahem malým, byli zahrnuti do hodnocení pracovního výkonu Návrhy na zlepšení FST: • Kariérní plán zaměstnance pro každého pracovníka FST. • Zavedení pravidelných hodnotících pohovorů s periodickým opakováním. • Sestavení seznamu školení pro (případně workshopů nebo přednášek) vedoucí zaměstnance a školitele doktorandů s důrazem na výchovu výzkumných pracovníků a aplikaci výsledků výzkumu a vývoje ve vzdělávací činnosti. • Školení vedoucích pracovníků v oblasti leadership, mentoring a vedení motivačních a hodnotících rozhovorů. Interní předpisy ZČU: • Studijní a zkušební řád ZČU v Plzni ze dne 1. března 2017 • Stipendijní řád ZČU v Plzni ze dne 1. dubna 2017
--	--	---	--



			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
37. Supervision and managerial duties Povinnosti spojené s kontrolou a řízením 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 dohlízejících 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.	+/-	Aktuální stav ZČU: 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. GAP ZČU: - Ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU ani v jiném univerzitním předpisu nejsou uvedeny povinnosti zkušených výzkumných pracovníků spojené s kontrolou a řízením, ani popis jejich vztahů se začínajícími výzkumnými pracovníky. - V Kariérním řádu ZČU není stanoveno hodnocení zkušených výzkumných pracovníků s ohledem na jejich všestranné role. - Na úrovni ZČU není zajištěno vzdělávání a rozvoj pro zkušené výzkumné pracovníky v oblasti jejich rolí znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů Aktuální stav FST: Profesní rozvoj je na FST podporován např. účastí na tuzemských i zahraničních konferencích, odborných školeních. Výzkumníci mají možnost profesně se vzdělávat formou e-	Návrhy na zlepšení ZČU: - Dokončení aktualizace Kariérního řádu ZČU a popisu pracovních míst a zohledněním principů Charty v oblasti povinností zkušených výzkumníků spojených s kontrolou a řízením. - Zajištění možností rozvoje a vzdělávání pro zkušené výzkumné pracovníky v oblasti jejich rolí znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU



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



		learningu, případně využít nabízených kurzů v rámci CŽV na ZČU. K profesnímu rozvoji výzkumných pracovníků patří rovněž cílená mobilita, stáže u průmyslových partnerů a ve výzkumných centrech v ČR i zahraničí.	Interní předpisy ZČU: • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Karierní řád ZČU • Etický kodex • Studijní a zkušební řád ZČU v Plzni ze dne 1. března 2017 • Stipendijní řád ZČU v Plzni ze dne 1. dubna 2017 • 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
38. Continuing Professional Development Nepřetržitý profesní rozvoj 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.	+/-	Aktuální stav ZČU: Etický kodex upravuje povinnosti akademického pracovníka s ohledem na trvalý rozvoj schopností, rozšiřování a prohlubování znalostí a dovedností v oblasti svého profesního zaměření i obecné pedagogické práce. Na ZČU je zřízen Ústav celoživotního vzdělávání, který má ve své náplni práce zajištění příležitostí pro vzdělávání pracovníků. GAP ZČU: • Plán rozvoje by měl být součástí pravidelných hodnotících rozhovorů, ne vždy je toto zajištěno. • Některé společné oblasti rozvoje, například rozvoj, dovedností vedoucích a řídicích pracovníků v oblasti vedení a řízení pracovníků nebo kurzy pro nové pracovníky nejsou řešeny dostatečně systematicky.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Dokončit aktualizaci Etického kodexu ZČU a Karierního řádu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem EU plně zohlednil specifika VaV činnosti. • Dokončit aktualizaci karierního řádu ZČU • Pravidelně revidovat a aktualizovat poskytovaná školení a další příležitosti k osobnímu rozvoji



		Aktuální stav FST: V Kariérním řádu FST a Kariérním řádu výzkumného centra RTI je popsán profesní rozvoj výzkumných pracovníků. Zejména u pracovníků na pozicích Junior Researcher a Ph.D. student je kladen velký důraz na další vzdělávání a zvyšování odborné kvalifikace (školení, vzdělávací kurzy atd.). K profesnímu rozvoji přispívá i mobilita zaměstnanců (účast na konferencích, stážích atd.) GAP FST: • Neexistuje kariérní plán pro žádného zaměstnance FST ani pro vědecko-výzkumného pracovníka RTI a VVRC. • Hodnocením neprochází všichni vědecko-výzkumní pracovníci.	Návrhy na zlepšení FST: • Sestavení individuálních kariérních plánů • Školení vedoucích pracovníků v oblasti leadership, mentoring a vedení motivačních a hodnotících rozhovorů. • Školení pro členy výzkumných týmů v oblasti projektového a finančního managementu. • Zlepšit informovanost pracovníků FST o pozitivních příkladech jednání vedoucích pracovníků. • Zjišťování zpětné vazby od pracovníků i studentů FST. Interní předpisy ZČU: • Etický kodex • Rozhodnutí rektora č. 18R/2011 Kariérní řád ZČU v Plzni • Kariérní řád FST • Kariérní řád RTI
39. Access to research training and continuous development Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla	+/-	Aktuální stav ZČU: Podpora kariérního růstu zaměstnanců formou systematického celoživotního vzdělávání se realizuje zejména prostřednictvím relevantních vzdělávacích akcí organizovaných ZČU (Oddělení celoživotního a distančního vzdělávání), popřípadě jejími součástmi, a umožněním profesních stáží a účasti zaměstnanců na konferenčních akcích vázaných na kariérní růst. Ústav jazykové přípravy podporuje jazykové vzdělávání zaměstnanců ZČU.	Návrhy na zlepšení ZČU: • Programy rozvoje dovedností a schopností výzkumných pracovníků na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci by měly být pravidelně posuzovány z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti (např. formou zpětné vazby od výzkumných pracovníků).



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 své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.		GAP ZČU: • Programy rozvoje nejsou pravidelně posuzovány z hlediska své přístupnosti a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti výzkumných pracovníků. • Tato analýza poukázala na potřebu vzdělávání v dalších oblastech (například etika, komercializace výsledků VV činnosti apod.), které zatím nejsou nabídkou dostatečně pokryty. Aktuální stav FST: Všem zaměstnancům a studentům FST na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci je poskytnuta příležitost ke vzdělávání a nepřetržitému profesnímu rozvoji. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků je pravidelně posuzován z hlediska jejich přístupnosti, jejich uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti vedoucími pracovníky FST.	• Aktualizovat nabídku kurzů a vzdělávacích akcí dostupných pracovníkům ZČU Návrhy na zlepšení FST: Novelizace interní směrnice FST na základě návrhů na zlepšení ZČU.
40. Supervision Kontrola 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	+	Aktuální stav ZČU: Pro všechny zaměstnance (jak na počátku kariéry, tak v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka) je dohlízející osobou pro stanovení pracovních povinností a poskytnutí zpětné vazby první liniový vedoucí. Pro výzkumné pracovníky je to obvykle vedoucí týmu. Pro studenty doktorského studia je touto dohlízející osobou jejich školitel.	Návrhy na zlepšení ZČU: V souladu s Chartou a Kodexem EU



pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky. 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.		Aktuální stav FST: V rámci liniového a projektového řízení je určenou osobou vždy přímý nadřízený. Určenou osobou, na kterou se výzkumní pracovníci mohou na FST obracet, je obvykle vedoucí výzkumného týmu, vedoucí katedry, řešitel projektu, vedoucí pracoviště VVRC, vedoucí pracoviště RTI nebo ředitel laboratoří RTI.	Návrhy na zlepšení FST: V souladu s Chartou a Kodexem EU
Any additional issues			



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

