



GAP analýza Slezské univerzity v Opavě



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



GAP ANALYSIS

Charta a Kodex tvoří základ pro GAP analýzu. Za účelem podpory soudržnosti bylo 40 článků přečíslováno do následujících okruhů. Níže uveďte výsledek analýzy GAP vaší organizace. Pokud vaše organizace v současné době plně nesplňuje kritéria, uveďte, zda státní nebo organizační právní předpisy mohou omezovat implementaci Charty, iniciativy, které již byly přijaty ke zlepšení situace, nebo nové návrhy, které by mohly současnou situaci napravit.



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



Evropská charta pro výzkumné pracovníky a kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků: Přehled analýzy GAP

<p>Status: do jaké míry tato organizace splňuje následující zásady?</p>	<p>Implementace: ++ = plně implementováno +/- = téměř, ale ne zcela implementováno -/+ = částečně implementováno -- = nedostatečně implementováno</p>	<p>V případě --, -/+, nebo +/-, uveďte skutečnou "mezeru" mezi zásadou a současnou praxí ve vaší organizaci. Je-li to relevantní, uveďte seznam všech státních/regionálních právních předpisů nebo organizačních předpisů, které v současné době brání implementaci</p>	<p>Iniciativy a/nebo návrhy na zlepšení:</p>
<p>Etické a profesní aspekty</p>			
<p>1. Svoboda výzkumu</p>	<p>+/+</p>	<p>Svoboda výzkumu je na univerzitách v ČR stanovena Zákonem o vysokých školách. Na daný zákon navazuje Statut SU, který deklaruje svobodu vědy, výzkumu a umělecké tvorby. Na SU jsou Etické zásady pro všechny pracovníky a také studenty zaneseny do Etického kodexu revidovaného a platného k 30. 10. 2017. Z téhož období pochází také Jednací řád etické komise, která řeší možná porušení etického kodexu.</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zpracovat překlady relevantních dokumentů do AJ</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p>



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



		<p>Od svého vzniku SU usiluje o vybudování inspirativního a podpůrné prostředí pro všechny své zaměstnance, tedy rovněž pro vědecké pracovníky.</p> <p>SU výzkumné aktivity neomezuje, nicméně jsou stanoveny prioritní výzkumné směry, které mají na SU vybudovanou tradici a zdroje (výzkumné týmy, technika, know-how apod.). Zaměření vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti a oblasti je popsáno a specifikováno ve Statutu SU, který byl naposledy aktualizován v roce 2019. Na jednotlivých součástech jsou definovány prioritní směry a témata výzkumu v různých interních předpisech a normách.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí překlad dokumentů (např. etického kodexu do AJ) - Dále nejsou zjištěny zásadní nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné dál zlepšovat. 	<ul style="list-style-type: none"> - 92 % respondentů uvádí, že dbá nebo spíše dbá na rozšiřování hranic vědeckých znalostí při své výzkumné činnosti - 84 % respondentů se domnívá, že jejich svoboda myšlení a vyjadřování při výzkumné činnosti není nebo spíše není omezena.
2. Etické principy	+/-	Etické zásady a základní etické postupy stanovuje Etický kodex (dále jen „EK“) SU. Případné neetické jednání,	<i>Návrhy:</i>



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



		<p>včetně problematiky etiky výzkumu, projednává Etická komise SU, která se řídí Jednacím řádem Etické komise. Jedná se o dokumenty, které úplně nebo částečně zahrnují konkrétní princip Charty a Kodexu. Pracovní řád zakotvuje povinnost všech pracovníků a studentů řídit se tímto EK.</p> <p>FVP má EK SU doplněn také o svůj vlastní EK, ze kterého vychází, a zaměřuje se především na etické aspekty tvůrčí činnosti realizované u externích subjektů.</p> <p>Obecný závazek mlčenlivosti vyplývá z pracovní smlouvy, týká se všech zaměstnanců SU a je zakotven rovněž ve SR o duševním vlastnictví (8/2018, čl.12).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V EK– chybí postup při porušení EK (přesně definovaný postup, na koho se pracovníci mohou obrátit) - Chybí překlad dokumentů - Není vymezena role a pravomoc univerzitního ochránce práv - Není vymezena role Etické komise pro některé specifické oblasti VaV činnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Vytvořit Manuál dobrého vědce/Kodex dobré praxe (Good Research Practice Guideline) shrnující pravidla pro spoluautorství, pro ochranu duševního vlastnictví, GDPR, závazek mlčenlivosti ve smluvních výzkumech</i> - <i>Zařadit školení v oblasti etiky výzkumu</i> - <i>Rozšířit/akcentovat roli Etické komise také na etická témata spojená s podstatou VaV činnosti. (například výzkum v oblasti zdravotnictví).</i> - <i>Pověřit osoby k řešení možného porušení zásad EK</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 94 % respondentů uvádí, že zná nebo spíše zná etické zásady, které musí při výzkumu dodržovat.
--	--	--	---



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

			<ul style="list-style-type: none"> - Celých 95 % respondentů se domnívá, že tyto zásady dodržuje.
3.Profesionální odpovědnost	+/-	<p>Princip profesionální zodpovědnosti je stanoven v EK. Problematika nakládání a ochrany duševního vlastnictví je v současnosti ošetřena Směrnicí rektora 8/2018, která odpovídá současným legislativním požadavkům.</p> <p>Dle pracovní smlouvy mají všichni zaměstnanci povinnost seznámit se a dodržovat všechny platné vnitřní normy a předpisy, nicméně nikde již není tato skutečnost "ověřena". Nadřazený zaměstnanec dle Pracovního řádu odpovídá za jeho seznámení s vnitřními předpisy a normami, především s Pracovním řádem, Kolektivní smlouvou, Statutem Slezské univerzity v Opavě a ostatními vnitřními předpisy a normami nebo právními předpisy potřebnými pro výkon práce.</p> <p>Od roku 2019 používá SU Informační systém vyvinutý Masarykovou univerzitou (IS). Součástí IS je také software Theses, který eviduje a kontroluje plagiátorství závěrečných prací. Výsledek kontroly je uložen do systému k závěrečné práci a je k dispozici jak školiteli,</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat celý proces adaptace (seznam dokumentů, se kterými je potřebné se seznámit, plán prvního pracovního týdne apod.)</i> - <i>Doplnit do Etického kodexu některá specifika daného principu</i> - <i>Vytvořit metodický/formalizovaný postup pro kontrolu závěrečných prací a pro případ zjištění shody</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 68 % respondentů se domnívá, že na SU jsou jasně definovaná



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



		<p>tak celé zkušební komisi. V případě nalezení shody má student v rámci obhajoby práce možnost zjištěné podrobnosti zdůvodnit.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Na některých součástech chybí koordinovaný a systematický postup pro seznámení zaměstnanců s relevantními dokumenty - Chybí adaptační proces, jehož součástí bude seznámení se s vnitřními normami a předpisy - V EK chybí některá specifika daného principu - Chybí metodický postup pro provádění kontroly a zjištění shody v závěrečných pracích (nicméně SU tuto kontrolu již provádí). 	<p>pravidla týkající se ochrany duševního vlastnictví. Na otázku nedokázalo odpovědět 28 %.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 72 % respondentů uvádí, že jsou s těmito pravidly obeznámeni, 18 % uvádí opak. - 72 % respondentů uvádí, že se v posledních 3 letech nesetkali na SU s porušením práv autorství či spoluautorství. Naopak 12 % uvedlo, že se s tímto setkalo. - 68 % respondentů se domnívá, že dílčími úkony ve výzkumu jsou pověřovány osoby s dostatečnou kvalifikací, 8 % si uvádí opak. - 6 % studentů doktorského studia uvádí, že výsledky jejich práce byly využity, aniž by byli citováni nebo zmíněni v poděkování.
--	--	--	--



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



4.Profesionální přístup	+ / +	<p>Strategie výzkumu a vývoje je zakotvena v DZ. Dílčí strategické cíle výzkumu jsou definovány v souladu s odborným zaměřením součástí vedoucími pracovníky, či hlavními řešiteli jednotlivých projektů. Finanční prostředky jsou přerozdělovány jednotlivým součástem na základě kritérií stanovených rektorem SU a odsouhlasených děkany fakult a řediteli ústavů.</p> <p>U projektů je příjemce nucen poskytovat informace o průběhu řešení, a to i v případě interních projektů SU (průběžné a závěrečné zprávy, případně veřejné obhajoby interních i externích projektů). Další oznamovací podmínky závisí na poskytovateli finanční podpory a jsou stanoveny právním aktem nebo zadávací dokumentací.</p> <p>Strategie a také veškeré směrnice jsou zveřejňovány na webu (intranetu) SU. V případě vzniku nové normy, či předpisu nebo revize stávajících jsou všichni zaměstnanci informováni e-mailem.</p> <p>Pracovníci na jednotlivých součástech jsou seznámeni s možnostmi a postupy pro přípravu externích žádostí o grantové prostředky prostřednictvím určeného útvaru, zpravidla oddělení pro vědu a zahraniční styky či</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat celý proces adaptace</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> - <i>Nejsou zjištěny zásadní nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné dál zlepšovat.</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75,3 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s Dlouhodobým záměrem na období 2016-2020 a vizí SU (rozhodně ne 6 %, spíše ne 9,5 %). - 69,4 % respondentů uvádí, že se s DZ a vizí SU ztotožňuje (rozhodně ne 1,8 %, spíše ne 6 %).
-------------------------	-------	--	---



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



		<p>sekretariát, nebo během pravidelných společných porad.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí koordinovaný a systematický postup pro seznámení zaměstnanců s relevantními dokumenty - Chybí adaptační proces, jehož součástí bude seznámení se s vnitřními normami a předpisy - Dle dotazníkového šetření se 23 % respondentů domnívá, že Dlouhodobý záměr a vize SU nejsou nebo spíše nejsou dobře komunikovány. - Dále nejsou zjištěny zásadní nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné dál zlepšovat. 	<ul style="list-style-type: none"> - 56,6 % respondentů se domnívá, že DZ, Strategie a vize SU jsou dobře komunikovány (rozhodně ne 6,6 %, spíše ne 16,4 %). <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 74 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s Dlouhodobým záměrem a vizí SU, 14% uvedlo opak. - 70 % respondentů uvádí, že se s DZ a vizí SU ztotožňuje, 8 % uvádí opak. - 57 % respondentů se domnívá, že DZ, Strategie a vize SU jsou dobře komunikovány (22 % se domnívá opak). - Strategické zaměření své součásti reflektuje nebo spíše reflektuje ve svém výzkumu 82 % respondentů, opak tvrdí 5 %.
--	--	---	---



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



<p>5. Smluvní a právní závazky</p>	<p>+/-</p>	<p>Všichni výzkumní pracovníci jsou seznámeni se základními předpisy, které se vztahují jak k jejich studiu, tak k jejich práci (např. Pracovní řád, Organizační řád). Jsou proškolení v oblasti BOZP a PO, případně jak pracovat v laboratořích, jak poskytnout první pomoc apod.</p> <p>Nakládání s duševním vlastnictvím ošetřuje stávající směrnice rektora 8/2018. V praxi součástí postupují v souladu se směrnicí či pravidly grantového programu, v rámci, kterého výstupy VaV činnosti vznikly.</p> <p>Kolektivní smlouva je aktualizovaná k 1. 1. 2020, stejně tak i Pracovní řád.</p> <p>Dle Pracovního řádu přímý nadřízený zaměstnanec odpovídá za jeho seznámení s vnitřními předpisy a normami, především s Pracovním řádem, Kolektivní smlouvou, Statutem Slezské univerzity v Opavě a ostatními vnitřními předpisy a normami nebo právními předpisy potřebnými pro výkon práce. V běžné praxi toto seznámení probíhá prostřednictvím vedoucího, personalisty či pracovníci obdrží informace emailem nebo jsou sdíleny elektronicky.</p> <p>GAP:</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zajistit překlady relevantních dokumentů do AJ: pracovní smlouva, výkaz práce, pracovní náplň, mzdový výměr, školení BOZP, žádost o provedení lékařské prohlídky, souhlas se srážkou ze mzdy (stravenky), výkonnostní příspěvek. - Vytvořit systém pro podporu komercializace a transferu technologií včetně zajištění/ukotvení - Provádět školení pracovníků v oblasti duševního vlastnictví, patentové ochrany apod. <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 72 % respondentů se domnívá, že jsou s pravidly týkající se ochrany duševního vlastnictví obeznámeni, 18 % uvádí opak.
------------------------------------	------------	--	--



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



		<ul style="list-style-type: none"> - Chybí překlady relevantních dokumentů do AJ - Chybí adaptační proces (včetně seznámení s právními i univerzitními předpisy, procesy univerzity) - Chybí ucelený systém komercializace a transferu technologií, který by zahrnoval také komplexní pravidla pro nakládání s výsledky VaV činnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - 85 % respondentů se domnívá, že je obeznámeno s bezpečnými pracovními postupy ve výzkumu ve svém oboru (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %) - 89 % respondentů se domnívá, že dbá na dodržování bezpečných pracovních postupů ve výzkumu (rozhodně ne 1 %, spíše ne 0 %)
6. Odpovědnost	+/-	<p>Odpovědnost za efektivní využívání peněz vůči investorům nebo poskytovatelům finančních prostředků je ukotvena především v dokumentech Pravidla hospodaření a účtování (ze dne 28. 3. 2018) a SR 8/2019 Vnitřní finanční kontrolní systém Slezské univerzity v Opavě.</p> <p>Všichni vedoucí zaměstnanci SU jsou v rámci vymezených povinností, pravomocí a odpovědností povinni se podílet na zajišťování řídicí finanční kontroly jakožto součásti vnitřního finančního kontrolního</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Doplnit do Etického kodexu některá specifika daného principu (např.: Zaměstnanci či studenti univerzity při své vědecké, umělecké nebo další tvůrčí práci jsou povinni řídit se zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení)</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>systemu. Na SU probíhají finanční kontroly projektů formou interních i externích auditů jako běžná součást projektového řízení a prevence rizik spojenými se sankcemi. Povinností řešitelů všech projektů je spolupracovat na případných kontrolách.</p> <p>Centrum pro podporu projektů zajišťuje případné konzultace pro finanční řízení, řadu konzultací také řeší pracovníci ekonomických oddělení. Tato podpora není systematizována napříč SU.</p> <p>V souladu se zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (dále „ZFK“) jev rámci SU zaveden a udržován vnitřní finanční kontrolní systém. Povinnost spolupracovat s kontrolními orgány je vztažena především k vedoucím pracovníkům, kteří v případě potřeby dávají pokyn podřízenému pracovníkovi ke spolupráci. Současně jsou vedoucí pracovníci povinni podávat nadřízeným včasné a spolehlivé informace o výsledcích dosahovaných při plnění stanovených úkolů, o vzniku významných rizik, o závažných nedostatcích v činnosti SU a o přijímaných a plněných opatřeních k jejich nápravě.</p> <p>Na SU není ošetřeno uchování dat a metodických postupů, nicméně použité metody sběru a analýzy dat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat projektovou podporu napříč SU včetně evidence a předávání informací</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 63 % respondentů (akademických pracovníků ve vedoucích pozicích a školitelů Ph.D.) se domnívá, že jsou na SU jasně definovaná pravidla pro rozdělování finančních prostředků a VaV činnosti, 17 % uvádí opak.
--	--	---	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>jsou vždy uvedeny v konkrétních výsledcích VaV činnosti, závěrečných zprávách, případně ve veřejných databázích výsledků a jsou přístupné poskytovateli financí. Na Fakultě veřejných politik existuje Metodický pokyn děkana č. 1/2016 k popisu datového souboru určeného k uchování v datovém archivu na FVP SU v Opavě.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efektivní a účelné nakládání s prostředky je v Etickém kodexu upraveno pouze obecně, viz návrh na doplnění - Informování pracovníků o možnostech externího grantového financování není systematické - Chybí evidence zachycující dřívější pochybení pracovníků - Podpora podpora VaV projektů není systematizována napříč SU. 	
7. Osvědčené postupy ve výzkumu	+/-	<p>Veškerá opatření a bezpečné pracovní postupy jsou v souladu s aktuálně platnými právními předpisy, co se týká ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, požární</p>	<i>Návrhy:</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>ochrany. Ochrana osobních údajů se řídí evropským nařízením GDPR.</p> <p>Jedná se zejména o tyto dokumenty:</p> <p>Pracovní řád SU</p> <p>SR 1/2015: Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na Slezské univerzitě v Opavě</p> <p>SR2/2015: Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na Slezské univerzitě v Opavě</p> <p>SR10/2018: Ochrana a zpracování osobních údajů</p> <p>SR13/2011 Pravidla užívání počítačové sítě Slezské univerzity</p> <p>Na centrální úrovni je řešeno BOZP a PO, školení řidičů referentských vozidel. Seznam ostatních povinných školení se liší dle zaměření jednotlivých pracovišť např. školení na práci s ICT, jazykové dovednosti, školení práce v laboratořích školení (například pro optická a radiační měření) apod.</p> <p>Od roku 2019 SU používá IS (HW vyvinutý Masarykovou univerzitou), který mimo jiné řeší rovněž zálohování dat v případně vzniklé katastrofy spojené s informačními</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vytvořit <i>Manuál dobrého vědce/Kodex dobré praxe (Good Research Practice Guideline)</i>, dokument navazující na <i>Etický kodex (tzv. Kodex dobré praxe ve výzkumu pro pracovníky SU/manuál dobrého vědce, Good Practice in Research Guideline)</i> - <i>Systematizovat adaptační proces (seznámení s prací ve sdílených univerzitních uložistích)</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 90 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s aktuálními pracovními předpisy a podmínkami, 6 % uvádí opak. - 51 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s pravidly a postupy práce s daty
--	--	---	--



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



		<p>technologemi pro zachování kontinuity a obnovy ICT. Dle dotazníkového šetření nicméně vyplývá, že 42 % dotázaných není seznámeno s postupy práce s daty ve sdílených univerzitních úložištích.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí překlady relevantních dokumentů do AJ - Chybí pravidla řádného postupu při výzkumu - Nebyla provedena revize SR SR13/2011 vzhledem k implementaci systému IS - Není prováděno školení zaměřené na postup práce s daty v celouniverzitních úložištích 	<p>ve sdílených univerzitních úložištích, 42 % uvádí opak.</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 85 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s bezpečnými pracovními postupy, 6 % uvádí opak. - 89 % respondentů uvádí, že dbá na dodržování těchto postupů, 1 % uvádí opak. - 90 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s aktuálními pracovními předpisy a podmínkami. - 50 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s pravidly a postupy práce s daty ve sdílených univerzitních úložištích, 42 % uvádí opak.
8. Šíření a využití výsledků	-/+	Mezi kritéria hodnocení vědeckých pracovníků patří počet zveřejněných výsledků výzkumu (vědecké publikace, prezentace na konferencích a workshopech).	<i>Návrh</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>Citovanost je jedním z kritérií vědeckých prací. Všichni výzkumní pracovníci jsou tedy na SU motivováni k zveřejňování svých výsledků a jejich další využívání.</p> <p>Povinnost zveřejňovat výsledky je dána předpisy a normami součástí. Publikace jsou finančně ohodnoceny, jsou tedy upraveny také ve směrnících o odměňování zaměstnanců. Pokud existují nezveřejněné výsledky, jedná se o výsledky, které nejsou zralé ke zveřejnění, jsou v režimu utajení nebo na zveřejnění čekají.</p> <p>Na webových stránkách SU jsou u každého výzkumného pracovníka zveřejněny výsledky jeho práce, nicméně zveřejňování není nijak centralizováno. Po implementaci systému IS SU (2019) jsou výsledky prezentovány také v tomto systému. V současné době probíhá doplnění historických dat.</p> <p>Součásti mají v interních normách a předpisech zakotvené priority pro zveřejňování výsledků VaV činnosti (nezahrnuje popularizaci). S těmito předpisy jsou zaměstnanci seznamováni různými formami (porady, emaily apod.).</p> <p>Na součástech je zveřejňování na profilech typu Google Scholar, Research Gate spíše doporučováno, je využíváno pouze individuálně. Součásti využívají také IS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vytvořit příručku <i>Manuál dobrého vědce/Kodex dobré praxe (Good Research Practice Guideline)</i> - Sjednotit postup při zveřejňování výsledků v externích databázích (např. celouniverzitní využití <i>Orcid id, Researcher id, Scopus id</i> apod.) - Vytvořit systém pro podporu komercializace a transferu technologií včetně organizačního zajištění/ukotvení <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 58 % respondentů se domnívá, že na SU jsou nebo spíše jsou jasně definovány postupy pro šíření a využívání získaných výsledků, 29 % toto nedokáže posoudit. - 78 % respondentů uvádí, že jsou nebo spíše jsou
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>SU, arxiv.org a databáze REPEC. Na jednotlivých součástech formálně existuje motivační systém podporující zveřejňování výsledků VaV (odměny, soutěže o ceny)</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Na SU neexistuje jednotný systém komercializace a transferu technologií, včetně organizačního ukotvení, daná věc je okrajově řešena spolu s další VaV činností - Z dotazníkového šetření vyplývá, že pracovníci nejsou v dostatečné míře seznámeni s postupy pro šíření a využívání výsledků výzkumu. - Nemá prováděno systematické školení v problematice šíření výsledku výzkumu. - SU nemá Metodické doporučení pro zveřejňování výsledků. 	<p>obeznamení s postupy pro šíření výsledků vědy odborné i laické veřejnosti, 16 % uvádí opak.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35 % respondentů uvádí, že o komercializaci výsledků usiluje nebo spíše usiluje, 40 % uvádí opak.
9. Zapojení veřejnosti	-/+	<p>Na SU zatím neexistuje žádná koncepce a podpora popularizace vědy, výzkumu a dalších výsledků tvůrčí činnosti. V současnosti vše závisí na vlastní aktivitě součástí, výzkumných týmů, či řešitelů výzkumu.</p>	<p><i>Návrh:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Do SZ zpracovat strategii a systém podpory popularizace výsledků a tvůrčí činnosti</i>



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



		<p>V rámci DZ (2016-2020) jsou jednou z prioritních strategických oblastí Vztahy k vnějšímu prostředí, jejichž součástí jsou rovněž aktivity zaměřené na podporu popularizace vědeckých a uměleckých výsledků. V současné době jsou na popularizaci vědy rovněž zaměřeny dílčí klíčové aktivity několika projektů.</p> <p>Popularizace vědy je koncepčně podchycena pouze na některých součástech nebo je v přípravě. V současné chvíli funguje především formou prezentace na www stránkách či formou newsletteru či working papers. Jednotlivé činnosti jsou často vázány na projektové financování, což limituje jejich udržitelnost a další rozvoj.</p> <p>Popularizace vědy je zejména doménou FÚ (Unisféra, spolupráce s Jednotou českých matematiků a fyziků, přednášky pro střední školy) či MÚ (Brain Fitness).</p> <p>Institut interdisciplinárního výzkumu (OPF) koordinuje výzkumné činnosti v oblasti malého a středního podnikání v součinnosti s lokálními podniky a veřejnou správou. Jedním z cílů je propojení a uplatnění výsledků výzkumu v praktických aplikacích při řízení hospodářské činnosti konkrétních subjekt.</p>	<p><i>respektující odlišnosti jednotlivých součástí a oborů univerzity</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zakotvit hodnocení popularizační činnosti zaměstnanců SU do kariéerního řádu SU</i> - <i>Definovat klíčová regionální a/nebo celospolečenská témata, k jejichž řešení bude univerzita přispívat</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <p>Zmiňované formy komunikace s veřejností:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 83 % respondentů uvádí příspěvky na odborné konferenci/sborníku - 83 % respondentů uvádí články v odborném časopise - 41 % respondentů uvádí akce pro širokou veřejnost
--	--	---	--



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



		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence strategie popularizace vědy a výzkumu na celouniverzitní úrovni - Chybí školení akademických a vědeckých pracovníků ve formách popularizace vědy a výzkumu (včetně prezentace v médiích) - Popularizace vědy je předmětem hodnocení zaměstnanců pouze za některých součástí (hodnocení popularizace vědy – jedná se o činnost obtížně kvantifikovatelnou a tedy hodnotitelnou) - Popularizace vědy je koncepčně podchycena pouze na některých součástech. - Chybí definice a závazek univerzity k spoluřešení významných regionálních a/nebo celospolečenských témat. 	<ul style="list-style-type: none"> - 20 % respondentů uvádí články v popularizačních médiích - 17 % respondentů uvádí vlastní prezentaci na internetu - 15 % respondentů uvádí vystupování v médiích - “S veřejností nekomunikuji” uvedla 4 % respondentů.
10. Nediskriminace	+/-	<p>Po právní stránce se otázkou diskriminace zabývá zákoník práce a antidiskriminační zákon. Na SU jsou předpisy zaměřeny především na zákaz diskriminace osob zdravotně postižených (osoby se specifickými potřebami – zaměstnanci + studenti) v rámci EK. Pokud</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Upravit Etický kodex dle principu nediskriminace</i> - <i>Aktualizovat Řád výběrového řízení</i>



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



		<p>se týká přijímání nových zaměstnanců v průběhu výběrového řízení, ačkoliv popis základních principů nediskriminačního chování není popsán, v praxi je jak ke stávajícím, tak k případným potenciálním zaměstnancům přistupováno v souladu s principem nediskriminace, tedy bez ohledu na jejich pohlaví, věk, etnický, národní nebo sociální původ, náboženství, sexuální orientaci, jazyk, zdravotní postižení, politické názory, či další sociální a ekonomické podmínky.</p> <p>Výsledky dotazníkového šetření nicméně poukázaly na potřebnost větší akcentace v oblasti nediskriminace na základě věku a pohlaví.</p> <p>Obecný postup při porušení uvedených morálních etických norem definuje EK, Kolektivní smlouva a směrnice k vyřizování stížností, oznámení, podnětů doručených Slezské univerzitě v Opavě a k postupu při poskytování informací na žádost (4/2018).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Základní principy nediskriminačního chování v oblasti přijímání nových pracovníků nejsou interně popsány v Řádu výběrových řízení (ze dne 28. 3. 2017) - Chybí hlubší zakotvení principu nediskriminace v EK 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat proces adaptace (seznámení s příslušnými postupy)</i> - <i>Pověřit osoby k řešení možného porušení zásad nediskriminace</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 88 % respondentů uvádí, že se na pracovišti nesetkalo s žádnou formou diskriminace. 13 % respondentů uvádí jako nejčastější formu diskriminaci na základě pohlaví (61 %) a věku (46 %). <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 87 % respondentů uvádí, že se na pracovišti nesetkalo s žádnou formou diskriminace. 13 % respondentů uvádí jako
--	--	--	--



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



		<ul style="list-style-type: none"> - Dle dotazníkového šetření nejsou někteří zaměstnanci v dostatečné míře seznámeni s postupy pro podání stížnosti a odvolání, i když tento postup je definován 	<p>nejčastější formu diskriminaci na základě pohlaví (64 %) a věku (46 %).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Téměř všichni respondenti, kteří se s diskriminací setkali, uvádí, že nebyla nijak řešena.
11.Hodnocení/hodnotící systémy	-/+	<p><i>Externím nástrojem na hodnocení je systém hodnocení výsledků výzkumných institucí v ČR. Na úrovni vedení univerzity jsou každoročně diskutovány výsledky celostátního hodnocení podle této Metodiky 17+. Nové zásady hodnocení výzkumných organizací přijala Česká republika v roce 2017 a postupně je zavádí. Hodnocení vychází z bibliometrických analýz i posuzování výsledků VaV nezávislými zahraničními recenzenty. Na RVH jsou pak diskutována hodnocení výzkumné činnosti pracoviště dle univerzitních "Pravidel systému zajišťování a vnitřního hodnocení kvality".</i></p> <p>Kariérní řád SU velmi obecně a formálně upravuje zásady hodnocení zaměstnanců (předmět hodnocení, forma, četnost, transparentnost, práce s výstupy). Konkrétní podoba hodnocení zaměstnanců je v plné kompetenci jednotlivých fakult a ústavů. Dle Pracovního řádu jsou akademičtí a VaV pracovníci povinni</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Přehodnotit celý systém hodnocení pracovníků s využitím příkladu dobré praxe a zaměřit se zejména na posílení transparentnosti a objektivizaci</i> - <i>Zajistit návaznost systému hodnocení na plány kariérního rozvoje (aktualizace Kariérního řádu SU)</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření: Akademičtí a vědečtí pracovníci Systém hodnocení považuje</p>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>pravidelně předkládat výsledky své tvůrčí činnosti ke zhodnocení nadřízenému a výsledky své práce zveřejňovat. V praxi probíhá hodnocení pracovníků na součástech v různých formách (hodnocení výkazů činnosti či plánů osobního rozvoje, na pravidelných poradách apod.) a v různých intervalech. Rozsah hodnocení se také různí, např. zařazení hodnocení aktivity na projektech.</p> <p>Kvalita výsledků VaV činnosti je diskutována jak na úrovních vedení součástí, tak i vedení kateder či výzkumných center (porady kateder, vedení fakulty, kolegium děkana, vědecká rada fakulty, rada garantů, komise pro vědu a výzkum apod.) OPF navíc zavedla systém externího hodnocení kvality tvůrčí činnosti jednotlivých kateder 3 externími odborníky.</p> <p>Dle Pravidel SU hodnocení výuky studenty probíhá v bakalářských a magisterských studijních programech zpravidla po každém semestru. Podle rozhodnutí vedoucího součásti je organizováno buď elektronicky s využitím informačního systému studijní agendy univerzity, anebo jako anketa v listinné formě, či jejich kombinace. Toto hodnocení výuky je poté zohledněno při hodnocení pracovního výkonu zaměstnance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 64 % respondentů za pravidelný, - 28 % respondentů za důležitý pro hodnocení kariérního postupu - 26 % respondentů za dostačující - 25 % respondentů za transparentní - 22 % respondentů za motivační - 22 % respondentů za nesystematický. - Jen 26 % respondentů uvádí, že dostává pravidelně okamžitou zpětnou vazbu. <p>Navrhované změny systému hodnocení</p> <ul style="list-style-type: none"> - nutnost větší objektivity a transparentnosti - nutnost hodnocení všech pracovních úkonů a aktivit - větší akcent na pedagogickou činnost, nejen výzkumnou
--	--	---	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Systémy hodnocení nedostatečně zohledňují všechny aspekty a povinnosti vědeckého pracovníka - Kromě Ph.D. studentů je výkon pracovníka na některých součástech v současné době hodnocen pouze přímým nadřízeným pracovníkem - Jen některé součásti pracují s Plány kariérního a osobního rozvoje (FVP, OPF, FÚ využívá jen tam, kde je to relevantní). - Sebeevaluace zaměstnanců je součástí hodnocení jen na některých součástech 	
Nábor a výběr			
12. Nábor	-/+	<p>Výběrová řízení se v současné době řídí Řádem výběrového řízení dle § 17 odst. 1 písm. f) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. I když řád výběrových řízení popisuje nábor zaměstnanců velmi obecně a chybí detailnější popis principů, které uvádí Kodex, jsou postupy výběrového řízení účinné, transparentní a v praxi jsou zaručeny rovné příležitosti pro všechny pracovníky. Místa pro vědecké pracovníky v rámci</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zpracovat a implementovat OTM-R politiku</i> - <i>Provést revizi Řádu výběrových řízení dle principů Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků</i> - <i>Systematizovat adaptační proces</i>



		<p>jednotlivých projektů jsou obsazována standardně, především podle podmínek výzvy a schválené žádosti.</p> <p>Kariérní řád (1. 4. 2018) upravuje jak postavení, tak perspektivu profesního rozvoje zaměstnanců.</p> <p>Dle Kariérního řádu je umožněna zaměstnancům při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené úprava pracovních podmínek (zkrácený úvazek, flexibilní pracovní doba, možnost práce z domu, řešeno vždy dle individuálních potřeb). V praxi funguje také vstřícný přístup pro VaV pracovníky, kteří část kariéry působili v soukromém sektoru.</p> <p>Poradenské centrum SU nabízí pomoc při řešení osobních a studijních problémů, různé formy poradenství (psychologické, speciálně pedagogické, sociální, emoční, pro podporu studijní úspěšnosti) a poradenství a odborné služby studentům se specifickými potřebami.</p> <p>Jednotlivé budovy Slezské univerzity mají bezbariérové přístupy pro studenty a zaměstnance se specifickými potřebami (výtahy, nájezdové rampy, plošiny, možnost asistenčních služeb). Navigační systém pro nevidomé a slabozraké (braillové štítky, orientační tabule, polepy</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést analýzu možností doplnění pomůcek či orientačních prvků pro osoby s postižením zraku či nevidomé dle specifik a možností na jednotlivých součástech a budovách</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci působící na SU do 5 let (108 respondentů) – průřez za celé téma náboru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 81 % respondentů uvádí, že před výběrovým řízením měli dostatek informací o požadovaných dovednostech - 73 % respondentů uvádí, že se setkalo s dostatečnou podporou ze strany vedoucího, 43 % se setkalo se zaučením na pracovišti - Necelých 76 % respondentů se o výběrovém řízení dozvědělo cestou osobního kontaktu, 37
--	--	--	---



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



		<p>skleněných ploch) je zabudován na některých budovách univerzity.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Řád výběrových řízení platí jen pro akademické VaV pracovníky. Místa pro vědecké pracovníky v rámci projektu jsou obsazována standardně podle podmínek výzvy a schválené žádosti. - Chybí OTM-R politika - Chybí detailní popis principů Kodexu v Řádu výběrového řízení - Chybí systematický adaptační proces pro nově příchozí zaměstnance. Na součástech aktuálně jsou využívány plány adaptace nových zaměstnanců, na FÚ a OPF probíhá příprava formalizace adaptačního procesu. 	<p>% pomocí webových stránek, 7 % díky pracovnímu portálu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 85 % respondentů obdrželo popis pracovních činností.
13. Náborový proces	-/+	<p>Na SU zatím není implementována politika OTM – R. Výběrová řízení pro akademické pracovníky se v současné době řídí Řádem výběrového řízení dle § 17 odst. 1 písm. f) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Místa pro vědecké pracovníky v rámci projektů</p>	<p><i>Návrh:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vytvořit a implementovat OTM-R politiku</i> - <i>Provést revizi Řádu výběrových řízení dle principů Kodexu chování pro přijímání</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>jsou obsazována standardně, především podle podmínek výzvy a schválené žádosti.</p> <p>Vyhlášení výběrového řízení se uveřejňuje ve veřejné části internetových stránek univerzity a příslušné součásti, a to nejméně 30 dnů před koncem lhůty pro podání přihlášky.</p> <p>Vzory pro nabídku volných pracovních míst jsou plně v kompetenci součástí, obsahují: označení pracovního místa; předpoklady pro jeho obsazení; předpokládané datum nástupu; požadované doklady (profesní životopis je vyžadován vždy); požadavky na vzdělání, praxi, odbornost, detaily pracovního poměru, délka trvání pracovní smlouvy, benefity, termín a místo pro podání přihlášky; alespoň přibližný termín testu, osobního pohovoru, nebo přednášky, jsou-li konány. Systém nábory je plně v souladu s platným zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů. V případě, že uchazeč není přijat, se dokumenty vrací nebo skartují (byly shromážděny jen pro účely VŘ). Pokud je uchazeč přijat, slouží podklady k plnění zákonných povinností zaměstnavatele.</p> <p>Zveřejnění nabídky volných pracovních míst je v plné kompetenci jednotlivých součástí (v souladu s Řádem</p>	<p><i>výzkumných pracovníků (definovat základní principy přijímání VaV pracovníků)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizovat a sjednotit povinnou formu osnovy formuláře pro vyhlášení VŘ - Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>výběrových řízení) a jsou využívány relevantní zahraniční sítě, nicméně Euraxess doposud jen na jedné součásti (FÚ)</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí OTM – R politika - Nedostatečné využívání sítě Euraxess a dalších - Na jednotlivých součástech je většinou nastaven jednotný styl a forma inzerátů, nicméně sjednocení chybí na celouniverzitní úrovni. - Výběrová řízení jsou otevřená, nicméně při obsazování „postdoktorských“ pozic může docházet ke zvýhodňování absolventů. - Chybí ŘVŘ pro vědecké pracovníky, v případě obsazování vědeckých pozic se postupuje na základě doporučení, zkušeností ze spolupráce nebo jsou pracovníci vyhledávání či oslovování s nabídkou 	
14. Proces výběru	-/-	<p>Výběr uchazečů na SU je řízen platným ŘVŘ, ve kterém jsou uvedeny podmínky sestavení výběrové komise a průběh výběrového řízení. Průběh výběrového řízení je dle náročnosti výběru složen z několika výběrových metod (posouzení výběrovou komisí, ústní pohovor,</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zpracovat a implementovat OTM-R politiku</i>



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



		<p>písemné testy, reference apod.). O konání termínu jsou uchazeči vždy informováni v dostatečném časovém předstihu. O průběhu jednotlivých fází výběrového řízení vede komise písemné záznamy. Součástí záznamů je rovněž hodnocení uchazečů. Komise zpracuje výsledky výběrového řízení a stanoví pořadí uchazečů, a to nejpozději do 6 týdnů od termínu podání přihlášek. U pozic v ranném stádiu kariéry bývá „dobrým zvykem“ doporučující dopis dalšího zkušeného VaV pracovníka.</p> <p>Princip rovných příležitostí mezi muži a ženami v rámci výběrových komisí je přirozeně dodržován s ohledem na relevantnost každého člena komise, aniž je kdekoli písemně ukotven. Skupina akademických a vědeckých pracovníků je dle oborových možností genderově téměř vyrovnaná (41 % žen). Výběrová komise je vždy individuálně složená tzv. na míru – dle poptávané volné pozice.</p> <p>Definice kritérií výběru zaměstnanců nejsou legislativně ukotveny, v praxi tato kritéria vyplývají z popisu volné pozice a zohledňují komplexně všechny relevantní informace (pracovní zkušenosti, vyhodnocení publikační a VaV činnosti, zkušenosti s projekty, zahraniční mobility, grantová úspěšnost, pozvání na konference apod.) Doporučující reference (minimálně 2) pro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrových řízení dle principů Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (součástí je aktualizace stanovení kritérií výběru zaměstnanců – například formou stanovení vah jednotlivých typů kritérií (publikační činnost, ohlasy, zahraniční zkušenost atd.)</i> - <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.</i> - <i>Systematizovat proces školení pro členy výběrových komisí</i>
--	--	--	--



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



		<p>pracovníky R2 (postdoky) jsou vyžadovány jen na jedné součásti (MÚ).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V ŘVŘ chybí postup pro stanovení kritérií výběru zaměstnanců - Podmínky ustanovení komisí jsou v ŘVŘ obecného charakteru (chybí princip genderu a důraz na sloučení rozličných odborných znalosti a dovednosti členů) - Členové výběrových komisí nejsou proškolení v oblasti náboru a výběru zaměstnanců (proces, ne legislativa) - V některých případech, kdy to legislativa a vnitřní předpisy dovolují, jsou obsazovány pozice bez VŘ např. na základě doporučení, předchozí spolupráce apod. 	
15. Princip otevřenosti	-/+	<p>Zveřejnění všech volných míst je v plné kompetenci součástí Slezské univerzity. Základním portálem pro zveřejňování je: (https://www.slu.cz/slu/cz/volnamista?backlink=q1x5c).</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrového řízení dle OMT-R politiky u všech principů v této sekci</i>



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



		<p>Dle ŘVŘ nabídka pracovního místa vždy obsahuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - označení pracovního místa; - předpoklady pro jeho obsazení; - předpokládané datum nástupu; - požadované doklady (profesní životopis je vyžadován vždy); - termín a místo pro podání přihlášky; - alespoň přibližný termín testu, osobního pohovoru, nebo přednášky, jsou-li konány. <p>Náplň práce není součástí inzerátu, je doložena k pracovní smlouvě. V průběhu realizace výběrového pohovoru jsou uchazečům o pracovní pozici ústní formou zodpovězeny všechny dotazy a také sděleny konkrétní možnosti kariérního rozvoje spojeného s volným pracovním místem. Po ukončení výběrového řízení je každému uchazeči poskytnuta informace, zda byl úspěšný/neúspěšný, a to buď telefonicky, nebo emailem. Zpětná vazba o důvodech pro nepřijetí je poskytována dle zvyků jednotlivých součástí, na vyžádání je poskytnuta vždy.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V ŘVŘ u „Vyhlášení výběrového řízení“ chybí: náplň práce, informace o počtu volných pracovních míst, 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci působící na SU do 5 let (108 respondentů)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 57 % respondentů uvádí, že po ukončení výběrového řízení bylo seznámeno se slabými a silnými stránkami své prezentace - Necelých 89 % z respondentů bylo předem informováno o kritériích výběru, 35 % o počtu volných míst a 38 % o vyhlídkách kariérního růstu.
--	--	---	--



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



		<p>možnosti karierního růstu, informace o průběhu procesu výběrového řízení</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí formální zakotvení zpětné vazby uchazečům o slabých a silných místech prezentace. 	
16. Posuzování zásluh	-/+	<p>Kritéria výběru uchazečů zatím nejsou uvedena, v praxi tato kritéria vyplývají z požadavků volných pozic (případně projektových pozic). V současné době jsou využívána tato kritéria: nejvyšší dosažená kvalifikace, výsledky výzkumu (poměr kvalita a kvantita), zkušenosti v oboru a praktická znalost, zahraniční zkušenosti, zvané přednášky na mezinárodních konferencích, citační a podobné ohlasy výsledků, získané granty, zkušenosti s vedením doktorandů, soulad se zaměřením vědecké činnosti pracoviště apod. Během výběrového řízení jsou komisi brány v úvahu jak vědecké výstupy pracovníků, tak získané manažerské zkušenosti (řízení projektů, vedení týmu, mentorování) apod. Komise je složena vždy tak, aby byla schopna objektivně posoudit a vybrat nejvhodnějšího uchazeče s ohledem na všechny jeho relevantní zkušenosti a dovednosti nezávisle na tom, zdali přicházejí z veřejného nebo privátního sektoru.</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrového řízení dle OMT-R politiky u všech principů v této sekci</i> - <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.</i> - <i>Poznámka (FÚ – Základním kritériem je kvalita i kvantita publikační činnosti (včetně popularizace) a případná ocenění výzkumných či pedagogických výsledků. – možná cesta)</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>Konkrétní požadavky na kandidáty jsou vždy součástí zveřejněné nabídky. V průběhu jednotlivých fází řízení jsou výběrovou komisí pořizovány záznamy.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principy hodnocení zásluh jsou na jednotlivých součástech na různých úrovních – nejsou zpracovány, jsou v přípravě, na FVP aktuálně zpracovány jsou - Chybí jednotný postup pro hodnocení zásluh 	<p>Akademičtí a vědečtí pracovníci působící na SU do 5 let (108 respondentů)</p> <p>Dle respondentů byl při výběrovém řízení na SU brán ohled na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - další schopnosti kandidáta (např. práce v kolektivu, řízení, komunikace s veřejností) - 63 % - kvalitu dosavadních výzkumných výsledků – 77 % - kvantitu dosavadních výzkumných výsledků – 43 %
17. Změny v chronologickém pořadí CV	+/-	<p>Uchazeči jsou na SU posuzováni dle všech relevantních kritérií podstatných pro posouzení naplnění požadavků pracovního místa a dle splnění všech fází výběrového řízení. Během výběrového řízení jsou komisí brány v úvahu jak vědecké výstupy pracovníků, tak získané manažerské zkušenosti (řízení projektů, vedení týmu, mentorování apod.). Jednotliví kandidáti k vyžádaným podkladům předkládají také motivační dopis. V průběhu řízení mohou prezentovat veškeré reference, či</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrového řízení dle OMT-R politiky u všech principů v této sekci (doplnění o bod, že kandidáti mají možnost předložit veškeré dosažené výsledky formou motivačního dopisu,</i>



		<p>dosavadní výsledky činnosti bez ohledu na přerušení kariéry (mateřství, působení v soukromé sféře apod.).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí zakotvení v dokumentech, že přerušení, či nestandardní průběh kariéry (mateřství, působení v komerční sféře apod.) neovlivňuje hodnocení pracovníka při přijímacím řízení - Chybí zakotvení o možnosti předložit všechny relevantní informace (důkazy) 	<p><i>životopisu, případně opisu požadovaných dokladů (u profesorů, docentů).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.</i>
18. Uznávání zkušeností z mobility	+/-	<p>V rámci studia a práce na SU, mohou její zaměstnanci a studenti využít program Erasmus+, který je zaměřený především na výměnu zkušeností a dobré praxe.</p> <p>Dále jsou organizovány mobility v rámci: Erasmus+, Ukazatel D, HR Award, ESF II, Mobility II, IRP Mobility, ICANET, spolupracující instituce.</p> <p>Mobilita (především zahraniční zkušenosti a pozvání na mezinárodní konference) je jedním z posuzovaných kritérií při výběrovém řízení, nicméně chybí formální zakotvení do řádu.</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrového řízení dle OMT-R politiky u všech principů v této sekci</i> - <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení</i>



		<p>SU mobilitu (mezinárodní, institucionální – na národní úrovni, mezisektorovou – univerzita x soukromý sektor, mezioborovou) vnímá jako velmi významnou pro získání zkušeností samotných vědeckých pracovníků a také jako zdroj obohacení a zkvalitnění metod výzkumu a vývoje.</p> <p><i>Mezinárodní mobilita je jedno z klíčových témat Dlouhodobého záměru současného a také v tuto chvíli vznikajícího Strategického záměru SU.</i></p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Současný ŘVŘ neklade důraz na zohlednění mobility při výběrovém řízení - Chybí nastavení obecných principů pro hodnocení pracovníka – (náboru, průběžném hodnocení podle kariérního řádu, zohlednit zahraniční zkušenosti, pobyty, pozvání na konference, atd.) – navazuje na další principy 	
19. Uznávání kvalifikace	+/-	<p>Uznávání klasifikací podléhá legislativně jak zákonu Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, tak také tzv. Lisabonské smlouvě (Úmluva o uznávání kvalifikací v oblasti vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu). Všechny vysoké školy, které mají akreditována</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrového řízení dle OMT-R politiky u všech principů v této sekci</i>



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



		<p>doktorská studia, habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem, umožňují získat vědecký a akademický titul (doktor, docent a profesor). Vládní vyhláška MŠMT upravuje uznávání kvalifikace zahraničních pracovníků. Řád habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na univerzitě upravuje podrobnosti postupu habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem na Slezské univerzitě. Uznávání zahraničních kvalifikací v praxi probíhá, chybí však formální ukotvení.</p> <p>Mzdový předpis upravuje, že zaměstnanec při dosažení vyšší kvalifikace automaticky nepřechází na jinou pozici (například odborný asistent, který dokončí docenturu, nepřechází automaticky na pozici docenta). Rozhodující je ujednání v pracovní smlouvě, nikoli výše dosažené kvalifikace.</p> <p>V běžné praxi je v průběhu výběrového řízení neformální kvalifikace posuzována individuálně, v závislosti na požadavcích na danou pozici a relevanci využitelnosti.</p> <p>Aktivní kontakty s praxí jsou podporovány pouze na FVP a FPF.</p> <p>GAP:</p>	<p>- <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.</i></p>
--	--	--	--



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



		- V ŘVŘ chybí zohlednění uznávání neformální kvalifikace	
20. Nástupnictví	+/-	<p>Stávající Řád výběrových řízení pojem služebního věku nijak nedefinuje, v praxi a v průběhu realizace výběrového řízení je však zohledňován.</p> <p>V průběhu procesu VŘ probíhá hodnocení výsledků činností a dalších relevantních ukazatelů uchazečů komplexně a objektivně, bez ohledu na pověst instituce, v níž byla požadovaná kvalifikace kandidáta dosažena.</p> <p>Princip celoživotního učení je v prostředí SU v praxi vnímán jako nepřetržitý proces v různorodém prostředí (celoživotní učení), ve kterém dochází k rozvoji vědomostí, intelektuálních dovedností a praktických zkušeností ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj. Staví na možnosti rozmanitých přechodů mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během života.</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi Řádu výběrového řízení dle OMT-R politiky u všech principů v této sekci</i> - <i>Zpracovat modelový (standardizovaný) postup pro realizaci výběrových řízení.</i>



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



		<p>Na SU jsou pracovníci aktivně povzbuzováni, včetně možnosti úpravy pracovních podmínek, pro přípravu na habilitaci, možnosti finanční podpory atd.</p> <p>Na SU jsou podporovány také programy v rámci celoživotního učení jako součást plnění třetí role univerzity.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí formální zakotvení uznání a hodnocení kvalifikace 	
21. Post doktorandské pozice	-/-	<p>V současnosti na SU není systematicky ukotvena postdoktorandská pozice. V rámci současného Dlouhodobého záměru bylo stanovení těchto míst naplánováno, nicméně plán v těchto bodech není doposud naplněn. Tento krok bude implementován do příštího Strategického záměru.</p> <p>Existují institucionální postdoktorandské pozice na výzkumných centrech, jež jsou doplňovány dalšími pozicemi financovanými v rámci projektů IRP, Mobility II apod.</p> <p>GAP:</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Provést revizi mzdového předpisu (a s ním souvisejících dokumentů) – implementovat kategorii vědeckých pracovníků R2 (recognised researcher) – což odpovídá pozici postdoc.</i> - <i>Provést revizi mzdového předpisu – zavést dělení pracovních funkcí vědeckých</i>



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



		<ul style="list-style-type: none"> - Chybí definice kategorie postdoktoranských pozic, včetně stanovení kompetencí pro tuto pozici. - V interních předpisech chybí obecné požadavky na postdoktorandy s jasnými principy profesního rozvoje (onboarding, adaptační plány, kariérní řád). 	<i>pracovníků dle Euraxess – (kategorie R1-R4)</i>
Pracovní podmínky a sociální zajištění			
22.Uznávání profese/povolání	+/+	<p>Na Slezské univerzitě je přirozenou součástí pracovního života uznávání všech výzkumných pracovníků v rámci příslušných profesních skupin. Vnitřní mzdový předpis definuje kategorie VaV pracovníků a jejich zařazení do mzdových tříd. Podpora v kariérním růstu je ukotvena také v rámci Kariérního řádu.</p> <p>V Etickém kodexu SU je zakotvený princip respektu mezi jednotlivými zaměstnanci. SU si celou dobu svého fungování zakládá na individuálním přístupu ke studentům a není tomu jinak ani u výzkumných pracovníků. Bez ohledu na pracovní zařazení mají všichni VaV pracovníci přístup k dalšímu vzdělávání, kariérnímu rozvoji, mobilitě apod.</p> <p>GAP:</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zlepšit naplňování principu prostřednictvím implementace změn souvisejících s ostatními principy – např. adaptační proces, který by měl napomoci novým zaměstnancům k lehčímu vstupu do nového pracovního prostředí.</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 83 % respondentů se domnívá, že od samého počátku kariéry je s pracovníky na SU



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>- <i>Nejsou zjištěny zásadní nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné dál zlepšovat.</i></p>	<p>zacházeno jako s plnohodnotnými členy příslušné vědecké komunity (rozhodně ne 5 %, spíše ne 7 %)</p>
23. Výzkumné prostředí	+/-	<p>Mezi přímé nástroje pro podporu personálního rozvoje akademických, pedagogických a vědeckých pracovníků, v rámci Kariérního řádu, patří také podpora příznivého výzkumného prostředí dle potřebné úrovně a také současných trendů. V pracovním řádu je uvedena povinnost vedoucích pracovníků vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. VaV zaměstnanci mají bez ohledu na pracovní zařazení přístup ke všem potřebným výzkumným prostředkům jako je IT vybavení, laboratoře, knihovny apod. Při uzavírání pracovního poměru jsou noví zaměstnanci proškolení v oblasti BOZP a PO, případně jak pracovat v laboratořích, jak poskytnout první pomoc apod.</p> <p>Mezi výzkumné prostředí řadíme také nákupy materiálů, přístrojové a výpočetní techniky. V této oblasti se SU plně řídí zákonem o veřejných zakázkách.</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Podpořit informovanost o možnostech rozvoje výzkumně-vzdělávacího prostředí (vybavení apod.)</i> - <i>Podpořit vícezdrojové financování a dále využívat dostupné zdroje</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 71 % respondentů se domnívá, že univerzita nabízí pro výzkum dostatek vybavení a finančních prostředků.



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>Každý akademický/výzkumný pracovník má právo ke své práci využívat všechny elektronické zdroje svého pracoviště a řídí se směrnicí o pravidlech užívání počítačové sítě Slezské univerzity (13/2011).</p> <p>SU patří mezi univerzity, které úspěšně využívají programy ze strukturálních fondů (OP VVV, dříve OP VK) a institucionální podporu MŠMT.</p> <p>Také díky tomuto spolufinancování probíhá neustálý rozvoj výzkumného a výzkumně-vzdělávacího prostředí s moderním vybavením dle současných trendů.</p> <p>Strategie pro rozvoj výzkumného a výzkumně-vzdělávacího prostředí je na jednotlivých součástech zakotvena v různých interních předpisech (DZ, výzkumné plány, investiční plány). Směrnice rektora č.3/2016 upravuje pravidla čerpání prostředků na rozvoj Slezské univerzity v Opavě.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Větší závislost na financování z externích projektových zdrojů - Z dotazníkového šetření vyplývá nižší informovanost o nabídce vybavení a finančních prostředků pro výzkumnou činnost 	<p>(rozhodně ne 5 %, spíše ne 17 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75 % respondentů se domnívá, že univerzita nabízí dostatek vybavení a prostředků pro dálkovou spolupráci s jinými domácími i zahraničními akademickými a výzkumnými institucemi (rozhodně ne 2 %, spíše ne 10 %) - 85 % respondentů uvádí, že je obeznámeno s bezpečnými pracovními postupy ve výzkumu ve svém oboru (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %) - 89 % respondentů uvádí, že dbá na dodržování bezpečných pracovních postupů ve výzkumu (rozhodně ne 1 %, spíše ne 0 %)
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

24. Pracovní podmínky	+ / +	<p>Kolektivní smlouva SU v souladu s platnou národní legislativou mimo jiné upravuje pracovní poměr, pracovní dobu, čerpání dovolené a odborný rozvoj zaměstnanců. Kariérní řád, který specifikuje nástroje pro personální rozvoj a kariérní růst zaměstnanců, mezi nástroje pro podporu kariérního rozvoje řadí: možnost úpravy pracovních podmínek, podpora aktivní účasti na konferencích, podpora zvyšování jazykových a dalších odborných kompetencí, tvůrčí volno, podpora zázemí pro harmonizaci VaV a pedagogické činnosti, poradenství při podání žádosti o granty apod.</p> <p>V Kolektivní smlouvě a Kariérním řádu je v souladu se zákonem o VŠ ukotvena možnost využití tvůrčího volna (týká se jen akademických pracovníků). Vnitřní mzdový předpis univerzity definuje detaily čerpání a náhrady mzdy v době čerpání "sabbatical leave". Dále pracovníci SU mohou využívat flexibilní pracovní dobu, zkrácené úvazky, spolupráci formou DPP/DPČ.</p> <p>Etický kodex SU definuje povinnost vedoucích zaměstnanců odstraňovat bariéry vedoucí k diskriminaci nebo exkluzi zaměstnanců a studentů se specifickými potřebami. Zaměstnanci dle Kariérního řádu a v souladu</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 95 % respondentů se domnívá, že současné pracovní podmínky umožňují flexibilní pracovní dobu (rozhodně ne 0 %, spíše ne 2 %). Z toho celých 92 % respondentů ji využívá (rozhodně ne 2 %, spíše ne 3 %) - 81 % respondentů se domnívá, současné pracovní podmínky umožňují skloubit rodinný život s prací (rozhodně ne 4 %, spíše ne 11 %) <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>se zákoníkem práce mají možnost žádat o úpravu pracovních podmínek (například zkrácení pracovní doby) také v souvislosti s usnadněním po návratu z mateřské či rodičovské. SU v souladu s provozními možnostmi a povahou pracovní pozice vychází zaměstnancům vstříc.</p> <p>Zároveň právní systém ČR umožňuje pracovat během mateřské nebo rodičovské dovolené, jedná se o možnost spolupráce například formou částečného úvazku případně formou dohod konaných mimo pracovní poměr.</p> <p>Poradenské centrum SU nabízí pomoc při řešení osobních a studijních problémů, různé formy poradenství (psychologické, speciálně pedagogické, sociální, emoční, pro podporu studijní úspěšnosti) a poradenství a odborné služby studentům se specifickými potřebami. Slezská univerzita vychází vstříc studentům a doktorandům se specifickými potřebami, zaměstnává osoby se sníženou pracovní způsobilostí.</p> <p>Mezi benefity pro zaměstnance SU patří například zkrácené úvazky, dotované stravování, služby knihovny, penzijní připojištění, 6 týdnů dovolené u neakademických pracovníků, mobilní tarif. Pravidla pro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 96 % respondentů se domnívá, že současné pracovní podmínky umožňují flexibilní pracovní dobu (rozhodně ne 0 %, spíše ne 2 %). Z toho celých 95 % respondentů ji využívá (rozhodně ne 1 %, spíše ne 2 %) - 81 % respondentů se domnívá, současné pracovní podmínky umožňují skloubit rodinný život s prací (rozhodně ne 3 %, spíše ne 11 %)
--	--	---	---



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>práci z domu jsou pro akademické pracovníky dána legislativním rámcem. Neakademičtí pracovníci mohou využívat práci z domu v omezeném rozsahu (v návaznosti na úpravu jednotlivých součástí a s ohledem na danou pracovní pozici), např. na rektorátu a univerzitních pracovištích to lze využít na žádost zaměstnance dle směrnice rektora č. 2/2018 Pracovní doba a plánování dovolené.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Nejsou zjištěny zásadní nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné dál zlepšovat.</i> 	
25. Stabilita a stálost zaměstnání	-/+	<p>Dle současně platné národní legislativy a vnitřních předpisů a norem univerzity mají zaměstnanci na dobu určitou stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci na dobu neurčitou.</p> <p>Dle Zákoníku práce je jasně definována možnost opakovaně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Kolektivní smlouva, v souladu se zákoníkem práce, upravuje možnosti výjimek při opakovaném prodlužování pracovního poměru pro akademické</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat celý proces adaptace</i> - <i>Definovat kritéria pro nediskriminaci pracovníků se smlouvou na dobu určitou s ohledem na jejich motivaci a pracovní výkon (nad rámec ZP, např. „deklarování“</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>pracovníky a pedagogické pracovníky. Jedná se také o místa, která jsou financována a zahrnuta v rámci projektu/grantu/dotace. Všichni pracovníci na dobu určitou mají stejné pracovní podmínky, benefity, výhody a možnosti jako pracovníci na dobu neurčitou.</p> <p>V současné době je 41,2 % pracovních smluv s akademickými a vědeckými pracovníky uzavřeno na dobu určitou.</p> <p>Díky realizovaným projektům na SU vzniká nemálo nových atraktivních pracovních míst a příležitostí a celkově přispívají k rozvoji a konkurenceschopnosti univerzity. Vznikající projektová pracovní místa a jejich podmínky jsou však vždy ovlivněny podmínkami dotačních programů a grantů. SU vnímá, že pracovní smlouva na dobu určitou související s projektovým úvazkem sebou nicméně nese prvek demotivace, je tedy důležité v rámci adaptace nabídnout plnohodnotný „servis“ a možnosti kariérního rozvoje.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Chybí proces adaptace</i> - V některých případech nedůvodně opakované uzavírání pracovních smluv akademických (neprojektových) pracovníků na dobu určitou 	<p><i>srovnatelných nároků zaměstnanců na DU, zejména pracujících na časově omezených projektech)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zlepšit informování všech zaměstnanců (také PS na dobu určitou) o možnostech vzdělávání, benefitů atd. – plnohodnotný onboarding (systematický proces adaptace) – motivace zaměstnanců i s limitem uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 31 % respondentů uvádí, že smlouva na dobu určitou negativně ovlivňuje motivaci pro rozvoj kariéry na SU (rozhodně ne 16 %, spíše ne 16 %)
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

26. Financování a platy	-/+	<p>System odměňování na půdě Slezské univerzity je definován Vnitřním mzdovým předpisem, Kariérním řádem a doplněn dílčími SR (mimořádné odměny za dlouhodobé pracovní zásluhy, mimořádné odměny řešitelům grantů, mimořádné odměny za publikace v zahr. imp. časopisech). Slezská univerzita patří mezi veřejné instituce a finanční prostředky jsou závislé na MŠMT a doplněny o financování prostřednictvím grantů, fondů a projektů (EU). Mzdové ohodnocení na projektových místech je vždy dané konkrétními možnostmi dotačního programu, grantu, fondu.</p> <p>Kolektivní smlouva v návaznosti na platnou legislativu České republiky (VŠ zákon, zákoník práce a další relevantní legislativa) definuje pracovní podmínky a nároky (včetně výhod nad rámec platné legislativy) pro zaměstnance SU na sociální zabezpečení (pracovní poměr, pracovní doba, čerpání dovolené a odborný rozvoj zaměstnanců, délka dovolené, poskytování příspěvků na stravování, dny léčení, náhrady mzdy v době nemoci nebo dávky státu v době nemoci, sabbatical leave, mateřská a rodičovská dovolená,</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zavést systematickou podporu pro vyhledávání grantových možností a následnou přípravu grantových žádostí s ohledem na specifika součástí</i> - <i>Více využívat získané externí prostředky za účelem motivace pracovníků nad rámec výše mzdy stanovené PS vyplývající ze zařazení dle mzdového tarifu</i> - <i>Provést revizi mzdového předpisu a Kariérního řádu (úprava mzdového řádu dle pozic R1-R2, zavedení pozice Postdoc apod.)</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necelých 54 % respondentů se domnívá, že jejich mzda je



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>otcovská dovolená, podpora při krátkodobém nebo dlouhodobém ošetřování člena rodiny apod.).</p> <p><i>Zapojení SU do mnoha projektů umožňuje rozvoj univerzity, atraktivnější pracovní podmínky a nová atraktivní pracovní místa. Pracovníci mají možnost v případě aktivního zapojení do projektu získat také motivující finanční ohodnocení. Z hlediska typu projektů jsou dominantní zejména rozvojové projekty, naopak externí grantové projekty na podporu řešení konkrétních VaV témat jsou zastoupeny velmi málo.</i></p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poměrně nízké využívání externích grantových zdrojů na realizaci VaV projektů - 54 % respondentů se domnívá, že jejich mzda je nižší než standardní úroveň 	<p>nižší než standardní úroveň, 17,9 % respondentů uvádí standardní úroveň</p> <ul style="list-style-type: none"> - 45,5 % respondentů uvádí, že se svým současným finančním ohodnocením je nebo spíše je spokojeno (rozhodně ne 22,6 %, spíše ne 27,1 %) - Nejčastěji využívanými benefity jsou: stravenky (78 %), služby knihovny (57 %), mobilní tarif (46 %), příspěvek na penzijní připojištění (42 %) <p>Akademičtí + vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 54 % respondentů se domnívá, že jejich mzda je nižší než standardní úroveň, 18 % respondentů se domnívá, že je na standardní úrovni, 0 %, že je vyšší - Se svým současným finančním ohodnocením je spokojeno 46 % respondentů (rozhodně ne 23 %, spíše ne 27 %)
--	--	---	---



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

			<ul style="list-style-type: none"> - 21 % respondentů se domnívá, že zpětná vazba studentů na výuku je zohledňována ve finančním ohodnocení (rozhodně ne 19 %, spíše ne 21 %, ostatní nedokážou posoudit)
27. Genderová vyváženost	+/-	<p>Princip rovných příležitosti a respekt napříč všemi pracovníky je přirozenou součástí života na SU. Etický kodex popisuje principy dobrého chování a správného jednání při práci i studiu na univerzitě. SU respektuje rovná práva všech, všichni mají stejné možnosti v přístupu k informacím, vzdělání a zaměstnání ve shodě s obecnými morálními principy a s obecně uznávanými zvyklostmi etiky práce při vzdělávací a tvůrčí činnosti. Dle platné legislativy, zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, jsou ve všech interních dokumentech zakázány projevy jakéhokoliv diskriminačního chování. Mezi hlavní kritéria výběru v procesu výběrového řízení patří nejvyšší dosažená kvalifikace, výsledky výzkumů (poměr kvalita a kvantita), zkušenosti v oboru a praktická znalost.</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Doplnit do Etického kodexu některá specifika daného principu</i> - <i>Podpořit informovanost v oblasti politiky rovných příležitostí</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 69 % respondentů se domnívá, že politika rovných příležitostí mužů a žen na SU je řešena



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>SU plně respektuje Listinu základních práv a svobod (čl. 29), která uvádí, že „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“ a dosud neeviduje žádné stížnosti o jejich porušení.</p> <p>Politika rovných příležitosti pro ženy a muže nicméně není nikde explicitně definována.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vnitřní normy a směrnice jsou v souladu s vnitrostátní legislativou a v praxi je princip zaveden. V Etickém kodexu nicméně není explicitní uvedení principu a gender diversity. - 70 % respondentů se domnívá, že politika rovných příležitostí mužů a žen na SU je řešena dostatečným způsobem (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %), ostatní respondenti nedokážou posoudit 	<p>dostatečným způsobem (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Během svého působení na SU necelých 9 % respondentů osobně pocítilo nerovnost v přístupu k pohlaví. <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 % respondentů se domnívá, že politika rovných příležitostí mužů a žen na SU je řešena dostatečným způsobem (rozhodně ne 3 %, spíše ne 3 %) - Během svého působení na SU 9 % respondentů osobně pocítilo nerovnost v přístupu k pohlaví.
28. Kariérní rozvoj	-/+	<p>Kariérní centrum nabízí pro uchazeče, studenty a absolventy poradenské služby, diagnostiku, konzultace, a služby z oblasti trhu práce. Kariérní portál zajišťuje sdílení nabídek zaměstnavatelů, propojení firem se</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat proces adaptace (onboardingu)</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>studenty a absolventy (práce, brigády, závěrečné práce, projekty, stáže).</p> <p>Zaměstnanci mohou aktivně vyhledávat vzdělávací příležitosti a aktivním přístupem tak participovat na svém rozvoji kariéry s podporou zaměstnavatele. Patří mezi ně také například vhodné konference pro prezentaci vědeckých výsledků. Rozhodnutí o podpoře ze strany zaměstnavatele zůstává (dle zákona) na vedoucím příslušné součásti. SU dále nabízí externí a interní vzdělávací aktivity.</p> <p>Přirozenou součástí SU je pomoc a vlídný přístup ze strany zkušenějších kolegů k začínajícím. Nicméně kariérní poradenství či mentoring jsou poskytovány pracovníky především z vlastní iniciativy, formální zakotvení chybí.</p> <p>Na součástech, na kterých pracují s plány osobního rozvoje, mají stanoven způsob a interval vyhodnocení plnění plánu. Na FPF, FÚ a MÚ s plány osobního rozvoje nepracují.</p> <p>Na všech součástech jsou zjištěné potřeby (vzdělávací, pracovní podmínky apod.) pracovníků (ať už formální či</p>	<p><i>včetně služeb poradenství a mentoringu pro osobní a profesionální rozvoj</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zajistit, aby u doktorandů a postdoktorandů bylo využíváno i poradenství ohledně kariéry mimo akademickou sféru (ve firmách, veřejných či neziskových sektorech apod.)</i> - <i>Vytvořit a implementovat systém mentoringu napříč SU</i> - <i>Rozšířit služby Kariérního centra vůči pracovníkům a podpořit jejich další rozvoj</i> - <i>Upravit Kariérní řád s ohledem na systematický přístup ke kariérnímu rozvoji a k využívání nástrojů na podporu cíleného rozvoje kariéry (přístupnost vzdělávání, účast na konferencích apod.)</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i>
--	--	---	---



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



		<p>neformální cestou) promítány do plánování dalšího kariérního rozvoje.</p> <p>Pozn.: Kromě kariérního řádu SU mají některé součásti kariérní rozvoj zpracován v Kariérním řádu součásti (FVP) nebo v organizačním řádu MÚ nebo Směrnice děkana č. 4/2018 Stanovení a vyhodnocení plánů osobního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků (OPF).</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pro výzkumné pracovníky R3-R4 není řešeno systematické kariérní poradenství s ohledem na reálné potřeby těchto skupin - Chybí poradci pro oblast profesního a osobního rozvoje (pro R2-R4) - Chybí definice mentoringu a celý systém, mentoring v praxi probíhá na neformální úrovni (většinou formou diskuse se zkušenějšími kolegy), přitom 74 % respondentů se v dotazníkovém šetření vyjádřilo, že mentoring (jako jednu z forem kariérního rozvoje) považuje za užitečný - Chybí adaptační proces (chybí oficiální postup pro hodnocení pracovníka v prvním roce, chybí 	<p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědeckí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 82 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s pravidly a možnostmi kariérního růstu (rozhodně ne 2 %, spíše ne 8 %) - 58 % respondentů má nastaven vlastní individuální plán kariérního rozvoje (z toho 68 % respondentů má ve svém osobním plánu kariérního rozvoje seznam vzdělávacích aktivit, které potřebuje realizovat) a 71 % podmínky nastavení motivují se dále profesně rozvíjet. - Pro svůj další kariérní rozvoj respondenti nejčastěji postrádají: dostatek času, motivace, finanční prostředky
--	--	--	---



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



		<p>nastavení školení pro nově nastupujícího člověka apod.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí strategie pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry - Osobní plán kariérního rozvoje má pouze 58 % respondentů 	
29. Hodnota mobility	+/-	<p>Na SU je úspěšně zaveden systém mobilit, který umožňuje pracovníkům realizovat stáže v rámci programu Erasmus+. Mobility jsou rovněž podporovány prostřednictvím příspěvků MŠMT. Dílčím hodnocením univerzit (je na něm závislé přidělování finančních prostředků MŠMT) je geografická mobilita studentů. Tyto geografické mobility studentů a také pracovníků jsou tedy sledovány a systémově evidovány. U studentů je mobilita sledována prostřednictvím nového systému IS SU (od roku 2019). SU pořídila koncem roku 2019 nový systém specializovaný na mobility (ISOIS), nasazení bylo plánováno na jaro 2020. Nicméně v souvislosti s nouzovým stavem byla implementace odložena a evidence probíhá na Oddělení pro vědu a zahraniční styky.</p> <p>V rámci Institucionálního plánu SU jsou již dlouhodobě financovány pobyty hostujících zahraničních profesorů,</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>upravit Kariérní řád s ohledem na systematický přístup ke kariérnímu rozvoji a využívání možnosti na podporu rozvoje kariéry (do systému hodnocení implementovat zásady podpory a uznávání mobilit, včetně virtuálních, vymezit jejich kritéria a přínos v rámci systému hodnocení)</i> - <i>Zavést evidenci a podporu pro využívání mezioborových a vnitrooborových mobilit</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>zavádění anglických předmětů do výuky, zřizování studijních programů v angličtině, zřizování joint-degree programů se zahraničními VŠ. V rámci projektů GAČR programu Inter-Excellencer realizuje SU projekty na rozvoj mezinárodní spolupráce. SU realizuje také další internacionalizační aktivity jsou součástí i dalších OPVVV programů.</p> <p>V akademických letech 2015/16 - 2019/20 je evidováno celkem 234 doktorských studií, nicméně jen necelých 6 % Ph.D. studentů využilo možnosti výjezdu do zahraničí.</p> <p>V rámci Erasmus+ je potřeba se řídit metodikou k poskytování cestovních náhrad, která je napevno stanovena. U výjezdů financovaných z prostředků MŠMT používáme shodné metodiky. Výjezdy do zahraničí spolufinancované z jiných zdrojů se pak řídí podmínkami konkrétního příslušného projektu/programu (například OP VVV).</p> <p>Vzhledem k nouzovému stavu a vyhlášené pandemii byla využita také možnost moderních technologií a virtuální mobilita.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že dle 80 % respondentů SU podporuje mobilitu pracovníku</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematicky podporovat snahu o eliminaci bariér mobilit</i> - <i>Podpořit informovanost ohledně využívání možnosti mobilit</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědeckí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 % respondentů se domnívá, že SU podporuje výzkumné pracovníky v mobilitě dostatečně podle (rozhodně ne 2 %, spíše ne 3 %) - 65 % respondentů je na své součásti obeznámeno s pravidly pro uznávání mobilit a hodnocení zkušeností z nich (rozhodně ne 3 %, spíše ne 13 %) - 58 % respondentů se domnívá, že zkušenosti s mobilitou jsou uznány a zhodnoceny při
--	--	--	--



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



		<p>dostatečně. Jako překážky respondenti uvádějí rodinné důvody a nedostatek času.</p> <p>U některých pracovníků jsou mobility součástí stanoveného plánu rozvoje. Oddělení zahraničních styků jim poskytuje administrativní podporu. (OPF)</p> <p>Výjezdy vědeckých pracovníků má zahrnuta většina součástí do hodnocení pracovníků, na MÚ chybí. Účast na zahraničních mobilitách je také součástí podpory Ph.D. studentů a začínajících vědců.</p> <p>V případě využití mobility je výuka zajišťována kolegy z pracoviště, tvůrčí činnost je realizována v rámci mobility.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí systém pro podporu, evidence a uznávání mobilit (včetně virtuálních) v Kariérním řádu - Chybí evidence mobilit mezi soukromým a veřejným sektorem (mezioborové, vnitrooborové) - Existence bariér pro realizaci mobilit - 65 % respondentů v dotazníkovém šetření uvádí, že je na své součásti obeznámeno s pravidly pro 	<p>kariérním postupu (rozhodně ne 4 %, spíše ne 10 %)</p>
--	--	---	---



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



		uznávání mobilit a hodnocení zkušeností z nich (rozhodně ne 3 %, spíše ne 13 %)	
30. Přístup ke kariérnímu poradenství	-/+	<p>Uchazeči, studenti (včetně Ph.D. studentů) a absolventi mohou využít služeb Poradenského centra. Nabízí pomoc při řešení osobních a studijních problémů, různé formy poradenství (psychologické, speciálně pedagogické, sociální, emoční, pro podporu studijní úspěšnosti) a poradenství a odborné služby studentům se specifickými potřebami.</p> <p>Kariérní centrum nabízí pro uchazeče, studenty a absolventy poradenské služby, diagnostiku, konzultace a služby z oblasti trhu práce. Individuálně dle zakázek pomáhají s poskytováním informací, zprostředkováním praxí a stáží, diagnostikování, plánem aktivit, koučinkovými nástroji, workshopy, přípravou CV apod. Kariérní portál nabízí služby sdílení nabídek zaměstnavatelů, propojení firem se studenty a absolventy. Tyto aktivity také napomáhají studentům nalézt uplatnění v praxi po ukončení studia. Projekt „Rozvoj vzdělávání na Slezské univerzitě v Opavě“, reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_015/0002400, je zaměřen na rozvoj poskytovaných služeb.</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Rozšířit relevantní služby Kariérního centra pro další cílové skupiny (R2-R4)</i> - <i>Podporovat neformální poradenství, sdílení zkušeností a networking uvnitř SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědeckí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 73 % respondentů se domnívá, že ohledně rozvoje kariéry a osobního rozvoje se má na SU na koho obrátit (rozhodně ne 5 %, spíše ne 12 %) - 74 % respondentů považuje mentoring, jako jednu z forem kariérního rozvoje, za užitečný



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poradenské služby pro pracovníky R2-R4 (Poradenské centrum a Kariérní centrum se zaměřují na uchazeče, studenty bakalářského, navazujícího a doktorského studia) 	(rozhodně ne 2 %, spíše ne 6 %)
31. Práva duševního vlastnictví	+/-	<p>Principy nakládání s výsledky duševní činnosti popisuje na SU směrnice rektora. Tento interní dokument vychází z platné národní legislativy.</p> <p>Vyplácení mimořádných odměn se řídí směrnicemi rektora (6/2018 – Stanovení mimořádných odměn za publikace v zahraničních impaktovaných časopisech, 2/2019 – Stanovení mimořádných odměn řešitelům grantů, 9/2019 – Zásady poskytování mimořádných odměn).</p> <p>Etické zásady platné také pro výzkumnou a tvůrčí činnost jsou uvedeny v EK SU, případné porušení řeší Etická komise.</p> <p>GAP:</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vytvořit systém pro podporu komercializace a transferu technologií včetně organizačního zajištění/ukotvení, jehož součástí bude také oblast práv k duševnímu vlastnictví</i> - <i>Podporovat vzdělávací aktivity v oblasti duševního vlastnictví a patentové ochrany</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p>



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



		<ul style="list-style-type: none"> - Chybí školení pracovníků v oblasti duševního vlastnictví, patentové ochrany apod. - Chybí systém na podporu komercializace a transferu technologií, jehož součástí bude také oblast práv k duševnímu vlastnictví 	<ul style="list-style-type: none"> - 66 % respondentů se domnívá, že na SU jsou jasně definovaná pravidla týkající se ochrany duševního vlastnictví pro výzkumnou a tvůrčí činnost (rozhodně ne 2 %, spíše ne 4 %) - 73 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s pravidly duševního vlastnictví (rozhodně ne 4 %, spíše ne 14 %) - 38 % respondentů uvádí, že příjem vyplývající z využívání výsledků výzkumu a vývoje odpovídá jejich představě (29 % nedokáže posoudit, rozhodně ne 12 %, spíše ne 21 %)
32. Spoluautorství	+/+	Princip uznávání spoluautorství je v současnosti zakomponován v Etickém kodexu a také	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vytvořit Manuál dobrého vědce/Kodex dobré praxe</i>



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



		<p>prostřednictvím SR o nakládání s výsledky duševní činnosti, kde je proces spoluautorství plně popsán.</p> <p>Směrnice rektora jasně stanovuje pravidla pro nakládání s výsledky duševní činnosti na Slezské univerzitě v Opavě, které původce/autor vytvořil při plnění úkolů plynoucích z jeho pracovního poměru nebo jiného obdobného pracovněprávního vztahu k univerzitě. Na výsledky dosažené v rámci společných projektů nebo jiných forem spolupráce se třetími osobami, u nichž je nakládání s výsledky projektu nebo jiné formy spolupráce upraveno zvláštní smlouvou, se používá Smlouva o spolupráci a o právech k duševnímu vlastnictví, kterou je možné dle konkrétního kontextu a potřeb individualizovat.</p> <p>Ve směrnici není explicitně uveden termín spoluautorství, nicméně směrnice vychází a opírá se o autorský zákon, kde je spoluautorství plně definováno a stanovují se zde jeho principy.</p> <p>Poznámka: Dle výpovědí součástí je spoluautorství je standardně realizováno a reflektováno publikační praxí.</p> <p>Obecně je spoluautorství podporováno.</p>	<p><i>(Good Research Practice Guideline) shrnující pravidla pro spoluautorství, pro ochranu duševního vlastnictví, GDPR, závazek mlčenlivosti ve smluvních výzkumech</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Vytvořit systém pro podporu komercializace a transferu technologií včetně organizačního zajištění/ukotvení, jehož součástí bude také oblast práv k duševnímu vlastnictví a spoluautorství</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 83 % respondentů se domnívá, že výsledky své práce může zveřejňovat nezávisle na dohlížející osobě, není-li spoluautorem (rozhodně ne 1 %, spíše ne 5 %) - 72 % respondentů uvádí, že se v posledních 3 letech nesetkali
--	--	---	--



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



		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 % respondentů v dotazníkovém šetření uvádí, že se v posledních 3 letech setkala s porušením práv autorství a spoluautorství - 6 % studentů doktorského studia uvádí, že výsledky jejich práce byly využity, aniž by byli citováni nebo zmíněni v poděkování. 	<p>na SU s porušením práv autorství či spoluautorství. Naopak 12 % uvedlo, že se s tímto setkalo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 % studentů doktorského studia uvádí, že výsledky jejich práce byly využity, aniž by byli citováni nebo zmíněni v poděkování.
33. Výuka	+/-	<p>Pedagogická činnost je na SU vnímaná jako významná součást pracovních činností. Vzdělávání představuje jednu z klíčových rolí univerzity.</p> <p>Hodnocení výuky studenty dle Pravidel SU probíhá v bakalářských a magisterských studijních programech zpravidla po každém semestru. Podle rozhodnutí vedoucího součásti je organizováno buď elektronicky s využitím informačního systému studijní agendy univerzity, anebo jako anketa v listinné formě (viz princip 11. Systém hodnocení).</p> <p>Kariérní řád umožňuje úpravu pracovních podmínek pracovníků, u nichž dochází nebo by mohlo dojít ke stagnaci kariérního růstu, vyplývající z objektivních</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zatraktivnit a podpořit fungování systému rozvoje pedagogických dovedností pracovníků u doktorandů a dalších výzkumných pracovníků</i> - <i>Viz princip hodnocení 11. – Systém pro hodnocení pracovníků – explicitně zakomponovat hodnocení výuky do hodnocení</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>vnitřních omezení, daných zejména dlouhodobě nevyváženou strukturou pracovní činnosti (například nadměrný rozsah výuky vyplývající z potřeb pracoviště nebo zátěž spojená s vedoucí či akademickou funkcí).</p> <p>Ph.D studenti v prezenční formě jsou zapojováni do výuky, konzultací. V běžné praxi se jedná v případě výuky max. o 4 hod./týdně, konkrétní nastavení je plně v pravomoci děkanů. Podmínky vedení kvalifikačních prací ze strany Ph.D. studentů stanovují směrnice vedoucích součástí, schvalované Radou pro vnitřní hodnocení SU.</p> <p>Vnitřní systém zajišťování kvality vzdělávací činnosti je řešen pomocí pravidelného hodnocení studijních programů (podle čl. 6 Pravidel systému zajišťování kvality) a pravidelného vyhodnocování zpětné vazby od všech relevantních aktérů (studentů, pedagogů, absolventů, aj.) (čl. 9 tamtéž).</p> <p>Rozdělení poměru výuky/výzkumu a dalších povinností se na jednotlivých součástech liší. Vychází zejména z kategorizace pracovních pozic, obecných popisů pracovní činnosti, přípravy rozvrhu na semestr apod.</p> <p>GAP:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Individualizovat sladění vědeckovýzkumné a pedagogické činnosti (přihlédnout na kompetence daného člověka v oblasti výuky a VaV činnosti a na základně toho upravit poměr jeho výuky a VaV činnosti ve vazbě na úpravu Kariérního řádu)</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 69 % respondentů se domnívá, že výuka je na SU považována za plnohodnotnou součást profesní kariéry akademického pracovníka (rozhodně ne 7 %, spíše ne 14 %) - 44 % respondentů se domnívá, že pracovní výsledky spojené s výukou jsou v průběhu hodnocení ze strany vedoucího zohledněny (rozhodně ne 11 %, spíše ne 17 %)
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<ul style="list-style-type: none"> - Chybí atraktivní a motivující systém rozvoje pedagogických dovedností pracovníků u doktorandů a dalších výzkumných pracovníků - 44 % respondentů se domnívá, že pracovní výsledky spojené s výukou jsou v průběhu hodnocení ze strany vedoucího zohledněny (rozhodně ne 11 %, spíše ne 17 %) - 36 % respondentů brání nebo spíše brání výuka ve vědeckovýzkumné činnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - 78 % respondentů se domnívá, že reálné pedagogické zatížení odpovídá jejich akademickému zařazení (rozhodně ne 3 %, spíše ne 7 %) - 53 % respondentů se domnívá, že pedagogická činnost nebrání nebo spíše nebrání ve výzkumné činnosti (brání nebo spíše brání 36 % respondentů) - 52 % respondentů se domnívá, že SU poskytuje dostatečnou pedagogicko-didaktickou přípravu pro pedagogickou činnost (rozhodně ne 9 %, spíše ne 17 %) <p>Rozdělení pracovní doby během semestru je nejčastěji:</p> <p>0,3 Věda (67 respondentů) 0,4 Pedagogická činnost (64 respondentů) 0,1 Ostatní (90 respondentů)</p>
--	--	--	---



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



34. Stížnosti/odvolání	-/+	<p>přezkoumání možných stížností jak ze strany studenta, zaměstnance, či jiného subjektu.</p> <p>Příjemcem stížností je ústřední podatelna nebo podatelna součásti, či zaměstnanec univerzity, přičemž v případě ústního podání je součástí směrnice vzor pro záznam stížnosti, či podnětu.</p> <p>Všichni pracovníci SU se mohou obracet rovněž na odborovou organizaci.</p> <p>Studenti doktorského studia mají dle studijního řádu (7/2017) možnost podávat návrhy a stížnosti školiteli, předsedovi oborové rady, děkanovi a příslušnému proděkanovi. Student má právo žádat o změnu školitele, o změnu tématu disertační práce i o změnu pracoviště.</p> <p>Dle Etického kodexu se jeho možné porušení řeší</p> <p>a) přímo na příslušném pracovišti univerzity, na úrovni jeho organizační struktury, a to vždy o jeden stupeň vyšší než ta, v níž se spory vyskytly. K jejich řešení lze na příslušné úrovni ustavovat grémia (komise),</p>	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Doplnit do Etického kodexu některá specifika daného principu</i> - <i>Podpořit informovanost o postupu pro podání stížností a odvolání a o činnosti Etické komise</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 53 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s postupem pro uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv pracovníků (rozhodně ne 6 %, spíše ne 27 %) - Necelých 54 % respondentů se domnívá, že v rámci SU je zajištěno spravedlivé a rovné zacházení při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností (rozhodně ne 5 %,
------------------------	-----	--	---



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>b) v Etické komisi univerzity, pokud je řešení nad rámec příslušného pracoviště nebo pokud účastníci sporu nejsou spokojeni se závěry přijatými na pracovišti.</p> <p>c) v součinnosti všech zúčastněných stran, při čemž se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí.</p> <p>Porušení Kolektivní smlouvy řeší kvestor univerzity v součinnosti se zástupcem odborové organizace.</p> <p>Studenti doktorského studia mohou v těchto případech využít rovněž služeb Poradenského centra. V praxi na SU je zaveden princip přirozené spravedlnosti, všechny stížnosti jsou řešeny v relevantním čase se zápisy z jednání. Evidence stížností dle směrnice 4/2018 je v kompetenci právního oddělení, pod úsekem kvestora SU.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že 78 % respondentů nestojí o zřízení role ombudsmana (univerzitního ochránce práv), stojí o něj 22 %</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Není zřízena pozice univerzitního ochránce práv (ombudsmana). V rámci fokusních skupin diskutováno event. spojení pozice ombudsmana a 	<p>spíše ne 5 %), celých 36 % toto nedokáže posoudit</p> <ul style="list-style-type: none"> - 78 % respondentů nestojí o zřízení role ombudsmana (univerzitního ochránce práv), stojí o něj 22 % <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 54 % respondentů uvádí, že je nebo spíše je obeznámeno s postupem pro uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv pracovníků (rozhodně ne 7 %, spíše ne 25 %) - 54 % respondentů se domnívá, že v rámci SU je zajištěno spravedlivé a rovné zacházení při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností (rozhodně ne 5 %, spíše ne 5 %), celých 36 % toto nedokáže posoudit - 78 % respondentů nestojí o zřízení role ombudsmana
--	--	---	--



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



		<p>předsedy etické komise, včetně vymezení rolí s důrazem na eliminaci střetu zájmů</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32 % respondentů uvádí, že není nebo spíše není obeznámeno s postupem pro uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv pracovníků - 36 % respondentů nedokáže posoudit, zdali v rámci SU je zajištěno spravedlivé a rovné zacházení při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností 	<p>(univerzitního ochránce práv), stojí o něj 22 %</p>
35. Účast v rozhodovacích orgánech	+/+	<p>Výzkumní pracovníci se účastní rozhodovacího procesu na různých úrovních zastoupení v poradních a rozhodovacích orgánech, kde tak mohou hájit a podporovat nejen osobní, ale i kolektivní zájmy (Vědecká rada, Rada pro vnitřní hodnocení, Etická komise, Oborová rada doktorského studia). Akademičtí pracovníci navíc mohou být členy akademického senátu a disciplinární komise, dále mohou být voleni do funkce děkana/rektora. Zaměstnanec SU může být také členem Správní rady jiné vysoké školy, než na které působí.</p> <p>Zastoupení akademických (tj. vědecko-pedagogických) pracovníků volených akademickou obcí v Senátu vyplývá ze zákona o VŠ. Děkan či ředitel jmenuje členy</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zvýšit informovanost o možnosti účasti v rozhodovacích orgánech SU a možnostech ovlivnění SU.</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 58,3 % respondentů se domnívá, že mohou ovlivňovat směřování SU, součástí nebo



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>vědeckých rad dle návrhů vedení součástí či ústavů/pracovišť.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Z dotazníkového šetření vyplývá, že 29 % respondentů se domnívá, že nemohou ovlivnit směřování SU, součástí, nebo ústavu - Dále nejsou zjištěny zásadní nedostatky, které by byly v rozporu s uvedeným principem, nicméně je možné dál zlepšovat. 	<p>ústavu, opačně odpovědělo 30 %.</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 % respondentů se domnívá, že mohou ovlivňovat směřování SU, součástí nebo ústavu, opačně odpovědělo 29 %.
Vzdělávání a rozvoj			
36. Vztahy s nadřízenými	+/-	<p>U doktorských studentů jsou pravidla pro celý průběh studia (přijímací řízení, průběh, ukončení, obhajoba), povinnosti školitele, pravidla pro oborovou radu apod. ukotvena ve studijním a zkušebním řádu SU (7/2017) a také v jednotlivých studijních řádech fakult. Tento řád v obecné rovině formuluje výuku podle individuálního studijního plánu pod vedením školitele a stanovuje nejméně jedenkrát ročně povinnost školitele referovat o studijním pokroku Oborové radě pro příslušný studijní program.</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU (zlepšit předávání informací a sdílení hodnot napříč celou univerzitou mezi nadřízenými i ostatními zaměstnanci)</i> - <i>Definovat kompetence jednotlivých rolí (mentor, školitel, supervizor apod.)</i>



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>Hodnocení činností studentů v doktorském studijním programu za oblasti plnění studijních povinností, výzkumné činnosti (včetně publikačních aktivit), pedagogické činnosti je v plné kompetenci fakult, je využíváno jak kreditního systému (jen OPF), tak hodnocení školitelem a oborovou radou. Pro hodnocení pedagogické činnosti (výuky) jsou využívány standardní nástroje jako u všech výzkumných pracovníků – viz princip výuka.</p> <p>Povinnosti Ph.D studentů, které jsou stanoveny uvedenými právními a vnitřními předpisy, jsou v případě potřeby objasňovány příslušným fakultním oddělením pro doktorské studium. Studijní povinnosti jsou součástí individuálního studijního plánu, který sestavuje student společně se školitelem a schvaluje je příslušná Oborová rada.</p> <p>Současně Ph.D. studenti pravidelně prezentují a diskutují své pokroky na seminářích. V rámci kateder nebo ústavů jsou pravidelně konány operativní porady. U zaměstnanců je pokrok zaznamenávám při příležitosti konání pravidelného hodnocení.</p> <p>Poznámky:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat vzdělávání a školení supervizorů a mentorů</i> - <i>Provést revizi mzdového předpisu (a s ním souvisejících dokumentů) – implementace kategorie vědeckých pracovníků R2 (recognised researcher) – což odpovídá pozici postdoc.</i> - <i>Systematizovat zpětnou vazbu</i> - <i>Systematizovat adaptační proces</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>SU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necelých 73 % respondentů uvádí, že dostává pravidelnou zpětnou vazbu od svého nadřízeného ke své práci. Necelých 19 % uvádí opak. <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 73 % respondentů uvádí, že dostává pravidelnou zpětnou
--	--	---	--



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



		<p>Na některých pracovištích mají zaveden pravidelný plán porad, jinde probíhají porady dle individuálních potřeb.</p> <p>Ph.D. semináře: na FÚ a MÚ probíhají pravidelně 1x týdně doktorandské semináře. Na ostatních součástech probíhají v závislosti na obsahu akreditace, potřebách studenta a pracoviště.</p> <p>Na všech součástech doktorandi odevzdávají sebehodnotící zprávu, která reflektuje jejich pokrok.</p> <p>Networking: Speciální akce pořádány nejsou kromě specifické konference na OPF, která je zaměřena na mladé výzkumníky.</p> <p>Mentoři nejsou cíleně využíváni, na některých součástech lze za mentora považovat vedoucího katedry či ústavu.</p> <p>U pracovníků R2 je hodnotitelem vedoucí příslušného pracoviště.</p> <p>Struktura hodnocení pracovníků:</p> <p>Na FPF jsou záznamy formální, na OPF je plán osobního rozvoje stanovován a vyhodnocován jednou ročně, na FÚ připravují databázi, na MÚ probíhá slovní hodnocení,</p>	<p>vazbu od svého nadřízeného ke své práci, 18 % uvádí opak. Tuto zpětnou vazbu pak ve svém výzkumu reflektuje nebo spíše reflektuje 71 % respondentů</p> <ul style="list-style-type: none"> - 65 % respondentů uvádí, že v době nástupu mělo dostatečnou podporu ze strany vedoucího - 76 % studentů Ph.D. uvádí, že mají nastaven systém pravidelného setkávání se svým školitelem, 21 % tento systém nastaven nemá. <p>Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D. studentů:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 61 % vedoucích akademiků a školitelů studentů Ph.D. uvádí, že má nastaven systém pravidelného setkávání s výzkumníky, na které dohlíží, 19 % uvádí opak.
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>které je následně zaznamenáno, na FVP probíhá hodnocení 2x ročně, kritéria dle typu činností.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dohlížející osoby (školitelé/mentori) nejsou patřičně proškoleni v oblasti vedení začínajících vědeckých pracovníků - Chybí vymezení pozice postdoktorand a s tím spojené standardy a kritéria pro hodnocení - 18 % respondentů uvádí, že nedostává od svého nadřízeného okamžitou zpětnou vazbu - 65 % respondentů uvádí, že v době nástupu mělo dostatečnou podporu ze strany vedoucího - 21 % Ph.D. studentů nemá nastaven systém pravidelného setkávání se svým školitelem - Není systematicky vedena evidence vzdělávání pro potřeby hodnocení pracovníků 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % vedoucích akademiků a školitelů studentů Ph.D. uvádí, že dávají pravidelnou zpětnou vazbu, 9 % z nich uvádí opak. - 36 % vedoucích akademiků a školitelů studentů Ph.D. uvádí, že je o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu pořizován záznam, 40 % uvádí opak.
37. Dohled a manažerské povinnosti	+/-	<p>Studijní a zkušební řád pro studenty doktorských studijních programů popisuje povinnosti školitelů a oborové rady. Mezi další relevantní směrnice patří také řád rigorózního řízení SU. Povinnosti řídicích pracovníků univerzity a součástí a další relevantní směrnice (studijní</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Systematizovat školení pracovníků v oblasti rozvoje manažerských dovedností</i>



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



		<p>řády, pracovní řád, organizační řád) vyplývají ze Zákona o vysokých školách 111/1998 Sb. a dále jsou specifikovány ve statutu univerzity a statutech součástí. SR 3/2019 (Charakteristika pracovních činností a pracovních funkcí) uvádí povinnost docentů a profesorů aktivně iniciovat a vést výzkumné projekty.</p> <p>Pracovní řád definuje povinnosti vedoucích pracovníků, přičemž mezi ně spadá také řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Systémový přístup k oblasti vzdělávání pracovníků v managementu (především řídicích pracovníků), pedagogických kompetencí. (Na součástech nebyly v posledních 5 letech realizovány aktivity na rozvoj manažerských kompetencí.) - Ač v běžné praxi již funguje, nikde není popsán systém mentoringu (včetně zohlednění mentoringu a vedení výzkumných týmů v hodnocení vědeckých pracovníků) - Podle dotazníkového šetření se 23 % školitelů Ph.D. studentů domnívá, že nemají dostatek času na podporu začínajícího výzkumného pracovníka. 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Zavést systematický přístup k mentoringu</i> - <i>Do EK zakotvit "apel" na efektivní předávání informací, odbornou pomoc atd. zkušených výzkumných pracovníků směrem k začínajícím výzkumným pracovníkům</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> - <i>Vytvořit motivační nástroje k předávání znalostí a zkušeností uvnitř SU</i> - <i>Zohlednit roli školitele s ohledem na plnění dalších pracovních povinností</i> <p>Výsledky dotazníkového zjištění:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 91 % respondentů ví, na koho směřovat otázky týkající se plnění pracovních povinností, 5 % uvádí opak.
--	--	--	--



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



Rozvoj VaV kapacit Slezské univerzity v Opavě, číslo projektu: CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014696

		<p>Nicméně 85 % studentů Ph.D. se domnívá, že jejich školitel má dostatek času na jejich podporu jako začínajícího výzkumného pracovníka.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 78 % respondentů se domnívá, že je na jejich pracovišti dostatečně podporováno budování a udržování fungujících pracovních vztahů, 15 % to vidí opačně. - 62 % respondentů se domnívá, že komunikace a předávání znalostí mezi zkušenými a novými výzkumníky je efektivní, 24 % si myslí opak. - 85 % studentů Ph.D. se domnívá, že jejich školitel má dostatek času na jejich podporu jako začínajícího výzkumného pracovníka. 7 % studentů tvrdí opak. - 55 % školitelů si však myslí, že disponuje dostatkem času pro podporu začínajícího výzkumného pracovníka, na kterého dohlíží. 23 % tvrdí, že na toto dostatek času nemá.
--	--	---	--



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



<p>38. Kontinuální profesní rozvoj</p>	<p>-/+</p>	<p>Vnitřní dokumenty (Kariérní řád, Pracovní řád, Etický kodex) deklarují význam neustálého rozvoje výzkumných pracovníků na SU ve všech stupních vědecké kariéry.</p> <p>Vzdělávání je v plné kompetenci jednotlivých součástí.</p> <p>Na SU jsou pracovníci aktivně povzbuzováni, včetně možnosti úpravy pracovních podmínek, možnosti finanční podpory atd., k přípravě na habilitaci.</p> <p>Součástí Kariérního řádu jsou také definována formální pravidla pro kariérní rozvoj (například požadavek, aby do 15 let se pracovník habilitoval).</p> <p>Poznámky:</p> <p>Na většině součástí je vzdělávání jedno z kritérií hodnocení pracovníků mimo OPF a MÚ.</p> <p>Na většině součástí mimo MÚ je vedena evidence realizovaných školení.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Systematický přístup ke školení vedoucích pracovníků v oblasti managementu a zvyšování pedagogických kompetencí 	<p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Nastavit atraktivní a dostatečně motivační systém vzdělávání výzkumných pracovníků (od adaptace a na všech stupních řízení) navázaný na systém kariérního rozvoje pro všechny pracovníky (R1-R4)</i> - <i>Podporovat rozvoj talent managementu</i> - <i>Systematicky nabízet a informovat o vzdělávacích možnostech</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 % respondentů se domnívá, že SU podporuje nebo spíše podporuje aktivity rozšiřující jejich profesní kvalifikaci (19 % tvrdí opak)
--	------------	---	---



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



		<ul style="list-style-type: none"> - Talent management - Informovanost o možnostech vzdělávání - V individuálních plánech rozvoje chybí plány vzdělávání, a to na všech součástech. - Systematická podpora kariérního rozvoje u pracovníků R3 a R4 	<ul style="list-style-type: none"> - 74 % respondentů uvádí, že se účastní rozvojových aktivit, které jim jsou doporučeny. - 68 % respondentů se domnívá, že SU informuje o nabídce vzdělávacích aktivit dostatečně (20 % uvádí opak). - 44 % respondentů uvádí, že je motivováno k účasti na kurzech a seminářích - 64 % respondentů uvádí, že si samo vyhledává vzdělávací příležitosti - 14 % respondentů uvádí, že využívá univerzitní portály pro vzdělávání. - 20 % respondentů uvádí, že by uvítali vzdělávání nad rámec jejich pracovní náplně. - 74 % respondentů se domnívá, že mentoring, jako jedna z forem kariérního rozvoje je užitečný (8 % tvrdí opak)
--	--	--	--



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



<p>39. Přístup k odborné přípravě v oblasti výzkumu a kontinuální rozvoj</p>	<p>-/+</p>	<p>Slezská univerzita nabízí interní a externí vzdělávání pro své pracovníky od počátku jejich kariéry bez ohledu na smluvní situaci.</p> <p>Sami zaměstnanci mohou svým aktivním přístupem participovat na svém rozvoji kariéry s podporou zaměstnavatele, například aktivně vyhledávat vzdělávací příležitosti a také vhodné konference pro prezentaci svých vědeckých výsledků. Rozhodnutí o podpoře ze strany zaměstnavatele zůstává (dle zákona) na vedoucím příslušné součásti.</p> <p>Poznámky:</p> <p>Vzdělávací akce jsou nabízeny zaměstnancům převážně formou emailů.</p> <p>Vhodnost školení schvalují přímý nadřízení či vedení fakulty či ústavu.</p> <p>Seznam povinných školení v oblasti VaV nemají na žádné součásti.</p> <p>Online kurzy pro zaměstnance nejsou nabízeny.</p> <p>Fakulty nedisponují žádným nástrojem či komunikačním kanálem pro sdílení dobré praxe a networkingu.</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Propojit systém vzdělávání pracovníků se systémem jejich hodnocení</i> - <i>Nastavit atraktivní a dostatečně motivační systém vzdělávání výzkumných pracovníků (od adaptace a na všech stupních řízení) navázaný na systém kariérního rozvoje pro všechny pracovníky (R1-R4)</i> - <i>Systematicky nabízet a informovat o vzdělávacích možnostech</i> - <i>Podpora flexibilních forem vzdělávání a networkingu</i> - <i>Podpořit interní komunikační nástroje napříč celou SU</i> <p>Výsledky dotazníkového šetření</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 % respondentů se domnívá, že SU podporuje nebo spíše podporuje aktivity rozšiřujících
--	------------	---	--



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



		<p>Vzdělávání je hrazeno z institucionálních peněz, z dotačních projektů.</p> <p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí evidence vzdělávání ve vazbě na hodnotící systém pracovníků - Není systémově ošetřeno posuzování vhodnosti školení pro daného pracovníka - Chybí definice povinných školení pro VaV pracovníky - Součásti nedisponují žádným nástrojem či komunikačním kanálem pro sdílení dobré praxe a networkingu. 	<p>jejich profesní kvalifikaci (19 % tvrdí opak)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 74 % respondentů uvádí, že se účastní rozvojových aktivit, které jim jsou doporučeny. - 68 % respondentů se domnívá, že SU informuje o nabídce vzdělávacích aktivit dostatečně (20 % uvádí opak). - 44 % respondentů uvádí, že je motivováno k účasti na kurzech a seminářích - 64 % respondentů uvádí, že si samo vyhledává vzdělávací příležitosti - 14 % respondentů uvádí, že využívá univerzitní portály pro vzdělávání. - 20 % respondentů uvádí, že by uvítali vzdělávání nad rámec jejich pracovní náplně. - 74 % respondentů se domnívá, že mentoring, jako jedna z forem kariérního rozvoje, je užitečný (8 % tvrdí opak)
--	--	--	--



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



40. Supervize	+/-	<p>Studentům doktorského studia je v průběhu začátku studia přidělen školitel. Dohled nad činností kontroluje oborová rada pro daný studijní program doktorského studia. Studenti doktorského studia mají dle studijního řádu (7/2017) možnost podávat návrhy a stížnosti, právo žádat o změnu školitele, o změnu tématu disertační práce i o změnu pracoviště.</p> <p>V praxi funguje přirozená kontrola odborného vedení (dohled), které provádí vedoucí katedry/ústavu nebo pověření zkušenější kolegové.</p> <p>Součástí právě dobíhajícího DZ (2016-2020) byl vznik pozice postdoktorand, nicméně tato aktivita se nepodařila naplnit.</p> <p>Dle Pracovního řádu supervizí (dohledem) výzkumného pracovníka je pověřen příslušný vedoucí pracovník, tj. nejbližší nadřízený, přičemž pracovníci jsou povinni pravidelně předkládat výsledky své tvůrčí činnosti ke zhodnocení nadřízenému a výsledky své práce zveřejňovat. Hierarchie kontroly/supervize výzkumných pracovníků odpovídá organizační struktuře SU, pokud není individuálně upraveno jinak.</p>	<p><i>Návrhy:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementovat kategorii vědeckých pracovníků R2 (recognised researcher) – což odpovídá pozici postdoktorand. - Vytvořit a implementovat systém mentoringu napříč SU <p><i>Poznámka: viz princip 28 rozvoj kariéry:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - chybí poradci pro oblast profesního a osobního rozvoje - chybí definice, kdo je mentor - chybí seznam poradců/mentorů <p>Výsledky dotazníkového šetření:</p> <p>Akademičtí a vědečtí pracovníci</p> <ul style="list-style-type: none"> - 73 % respondentů se domnívá, že ohledně rozvoje kariéry a osobního rozvoje se má na SU



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



		<p>GAP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chybí definice kategorie postdoktoranských pozic, včetně stanovení kompetencí pro tuto pozici. - V interních předpisech chybí obecné požadavky na postdoktorandy s jasnými principy profesního rozvoje (onboarding, adaptační plány, kariérní řád). - Chybí oficiální vymezení mentoringu a jeho role. 	<ul style="list-style-type: none"> - na koho obrátit (rozhodně ne 5 %, spíše ne 12 %) - 73 % respondentů uvádí, že se setkalo s dostatečnou podporou ze strany vedoucího, 43 % se setkalo se zaučením na pracovišti - 77 % respondentů se domnívá, že dohlízející osoby mají nebo spíše mají dostatečnou odbornost pro podporu začínajících výzkumných pracovníků (8 % si myslí opak) - 85 % studentů Ph.D. uvádí, že jejich školitel disponuje dostatkem času na jejich podporu jako začínajícího výzkumného pracovníka (7 % studentů tvrdí opak) - 55 % školitelů se domnívá, že disponuje dostatkem času pro podporu začínajícího výzkumného pracovníka, na kterého dohlíží. 23 % naopak tvrdí, že na toto dostatek času nemá.
--	--	--	--



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



			<ul style="list-style-type: none">- 74 % respondentů považuje mentoring, jako jednu z forem kariérního rozvoje, za užitečný (rozhodně ne 2 %, spíše ne 6 %)
--	--	--	---



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

