



Akční plán implementace principů HR Award na Slezské univerzitě v Opavě



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



1. INFORMACE O ORGANIZACI

Zaměstnanci a studenti	FTE (k 31.12.2019)	
<i>Celkový počet výzkumných pracovníků = zaměstnanci, stážisté, držitelé stipendií, doktorandi na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu</i>	AP	239,5
	VP	12,6
<i>Z nichž jsou mezinárodní (tj. mající cizí státní příslušnost)</i>	AP	28,2
	VP	4,6
<i>Z nichž jsou externě financováni (tj. pro koho je organizace hostitelskou organizací)</i>	0	
<i>Z nichž jsou ženy</i>	AP	97,8
	VP	4,6
<i>Z nichž jsou na úrovni R3 nebo R4 = výzkumníci s velkým stupněm autonomie, obvykle držící status hlavního řešitele nebo profesora.</i>	AP	76,2
	VP	1,6
<i>Z nichž jsou na úrovni R2 = ve většině organizací odpovídají postdoktorandské úrovni</i>	AP	126,6
	VP	8,7
<i>Z nichž jsou na úrovni R1 = ve většině organizací odpovídající doktorské úrovni</i>	AP	36,7
	VP	2,3
<i>Celkový počet studentů (je-li relevantní)</i>	4 221 (k 31.10.2019)	
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně vedoucích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	575,3	
Profil organizace		
<p>Slezská univerzita v Opavě je veřejnou vysokou školou. V současné době má tři fakulty: Filozoficko-přírodovědeckou fakultu v Opavě, Obchodně podnikatelskou fakultu v Karviné, Fakultu veřejných politik v Opavě, dva vysokoškolské ústavy: Matematický ústav v Opavě a Fyzikální ústav v Opavě a dvě vysokoškolská pracoviště: Univerzitní knihovnu a Centrum informačních technologií. Přestože univerzita patří se svými cca 5 000 studenty mezi menší české vysoké školy, nabízí téměř sto studijních programů a oborů všech forem a typů od bakalářských, přes navazující magisterské až po doktorské, v českém i anglickém jazyce. V několika oblastech může realizovat habilitační a profesorské řízení. Na univerzitě jsou mimo studium realizovány také desítky kurzů v rámci celoživotního vzdělávání a Univerzity třetího věku. Slezská univerzita je členem European University Association a intenzivně spolupracuje s řadou zahraničních akademických i vědeckých institucí. Současným rektorem je doc. Ing. Pavel Tuleja, Ph.D. Slezská univerzita získala na základě výsledků hodnocení výzkumných organizací podle Metodiky 2017+ v segmentu vysokých škol druhou nejlepší známku (B') s označením „velmi dobrá (very good)“.</p>		



2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

Tematické oblasti Charty a Kodexu	Silné a slabé stránky
Etické a profesní aspekty	<p>Etické zásady pro všechny pracovníky a studenty máme zaneseny do Etického kodexu (vydán v 10/2017). Případné neetické jednání projednává Etická komise SU řídící se svým Jednáním řádem. Problematika nakládání a ochrany duševního vlastnictví je ošetřena Směrnici rektora (č. 8/2018), a to v souladu s legislativními požadavky. Strategie vědy, výzkumu a dalších tvůrčích činností (dále VaV) je zakotvena ve Strategickém záměru (do konce roku 2020 v Dlouhodobém záměru). Odpovědnost za efektivní využívání finančních prostředků je ukotvena především ve vnitřním předpisu Pravidla hospodaření a účtování (vydáno ve 12/2018) a v SR č. 8/2019 Vnitřní finanční kontrolní systém Slezské univerzity v Opavě.</p> <p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Etické aspekty: Většina pracovníků deklaruje, že dbá na rozšiřování hranic vědeckých znalostí při své výzkumné činnosti, že při jejich VaV činnosti není omezena svoboda myšlení a vyjadřování, a že zná etické zásady. Většina pracovníků reflektuje strategické zaměření své součásti ve výzkumu.</p> <p>Pracovní předpisy: Máme zpracovanou a trvale přístupnou dokumentaci stanovující pracovní postupy a pravidla pro všechny základní oblasti činnosti. Většina pracovníků je s těmito dokumenty obeznámena, a to včetně pravidel duševního vlastnictví a bezpečných pracovních postupů ve výzkumu, a na jejich dodržování také dbá.</p> <p>Popularizace: 4/5 akademických a vědeckých pracovníků komunikují s veřejností prostřednictvím příspěvků na tematických a populárně vědeckých přednáškách či workshopech, ve sbornících či tematických časopisech.</p> <p><u>Slabé stránky:</u></p>





Etické aspekty: Není ustavena pozice univerzitního obhájce práv a Etická komise pro specifické oblasti VaV činnosti. Chybí metodicky popsaný postup pro provádění kontroly a zjišťování shody v závěrečných pracích (SU nicméně tuto kontrolu pravidelně provádí), pravidla řádného postupu při výzkumu a evidence zachycující dřívější pochybení pracovníků. Nejsou systematicky prováděna školení pracovníků v oblasti duševního vlastnictví, patentové ochrany apod. S porušením práv autorství a spoluautorství se v různých situacích posledních 3 letech setkala 12 % zaměstnanců.

Komunikace: Nemáme zpracovány anglické překlady relevantních dokumentů. Na některých součástech chybí koordinovaný a systematický postup pro seznámení zaměstnanců se strategickými dokumenty

Financování: Informování pracovníků o možnostech externího grantového financování není z pohledu celé SU systematické, nicméně některé součásti toto zajišťují.

Digitalizace: V SR č. 13/2011 není zohledněn nově implementovaný studijní IS, chybí školení na postup práce s daty v celouniverzitních uložiscích.

Popularizace a transfer: Nemáme jednotná pravidla pro komercializaci a transfer technologií, ani strategii popularizace VaV na celouniverzitní úrovni. Systematické školení zaměstnanců v oblasti šíření a využívání výsledků výzkumu a popularizace VaV není prováděno. Chybí závazek univerzity k spoluřešení regionálních a/nebo celospolečenských témat.

Nediskriminace: Princip nemáme v ŘVŘ a EK hlouběji zakotven. Dle dotazníků 13 % pracovníků se setkala s diskriminací na pracovišti (pohlaví, věk), která nebyla dále řešena. Na druhou stranu v této věci za poslední 3 roky byl podán pouze jeden podnět Etické komisi.

Hodnocení: Systémy hodnocení pouze čtvrtina pracovníků považuje za dostačující, transparentní a motivační, pouze čtvrtina dostává pravidelnou okamžitou zpětnou vazbu.





	<p>Poznámka: Seznam relevantních legislativních opatření ČR a platných vnitřních předpisů a norem SU evidujeme v interním dokumentu, který je možné předložit Evropské komisi k nahlédnutí na vyžádání.</p>
Nábor a výběr zaměstnanců	<p>Výběrová řízení se v současné době řídí Řádem výběrového řízení vydaným 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 zachovány rovné příležitosti pro všechny pracovníky. Místa pro vědecké pracovníky v rámci jednotlivých projektů jsou obsazována standardně, především podle podmínek výzvy a schváleného projektu. Kariérní řád (vydán 8/2020) upravuje jak postavení, tak perspektivu profesního rozvoje zaměstnanců.</p> <p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Informovanost: Většina akademických a VaV pracovníků uvádí, že měli před výběrovým řízením dostatek informací o požadovaných dovednostech a kritériích výběru, a obdrželi popis pracovních činností.</p> <p>Řád výběrového řízení: Výběr uchazečů se řídí platným ŘVŘ, který obsahuje podmínky pro sestavení výběrové komise a pro průběh řízení (volba různých metod). O termínu konání jsou uchazeči vždy informováni v dostatečném časovém předstihu. Komise vede o průběhu písemné záznamy včetně hodnocení uchazečů.</p> <p>Posuzování předností: Během výběrového řízení jsou komisí brány v úvahu jak vědecké výstupy pracovníků, tak získané manažerské zkušenosti (řízení projektů, vedení týmu, mentorování apod.). Komise je složena tak, aby byla schopna objektivně posoudit a vybrat nejvhodnějšího uchazeče s ohledem na všechny jeho relevantní zkušenosti a dovednosti nezávisle na tom, zdali přichází z veřejného nebo privátního sektoru.</p> <p><u>Slabé stránky:</u></p> <p>OTM-R: V současné době nemáme formálně ukotvenou OTM-R politiku. Výběrová řízení jsou otevřená, pouze při obsazování „post-doktorských pozic“ může docházet ke zvýhodnění vlastních absolventů (chybí definice kategorie post-doktorských pozic, včetně stanovení kompetencí</p>





	<p>pro tuto pozici). Členové výběrových komisí nejsou systematicky proškolení v oblasti náboru a výběru zaměstnanců.</p> <p>Posuzování předností: Nemáme zpracovány principy hodnocení dosavadní praxe a zkušeností (zásluh), chybí jednotná metoda pro jejich hodnocení. V ŘVŘ není konkrétně popsán způsob uznávání neformální kvalifikace.</p> <p>Řád výběrového řízení: ŘVŘ platí jen pro akademické VaV pracovníky, chybí řád pro vědecké pracovníky. Chybí detailní popis principů Kodexu (např. rozsah kritérií výběru, princip gender, důraz na sloučení rozličných odborných znalostí a dovedností členů hodnotící komise, formální zakotvení poskytnutí zpětné vazby uchazečům o slabých a silných místech jejich prezentace) v rámci výběrového řízení.</p> <p>Inzertní nabídky volných pozic: Forma a styl není na celouniverzitní úrovni sjednocen. Ke zveřejnění nabídky pracovních míst jsou využívány relevantní zahraniční sítě, Euraxess je využíván pouze na jedné součásti.</p> <p>Adaptace: Systematický postup adaptačního procesu není popsán, v dotazníkovém šetření pouze 43 % zaměstnanců uvádí, že byli na pracovišti komplexně zaučeni. V interních předpisech chybí obecné požadavky na post-doktorandy s jasnými principy profesního rozvoje (vazba na onboarding, adaptační plány, kariérní řád).</p> <p>Poznámka: Seznam relevantních legislativních opatření ČR a platných vnitřních předpisů a norem SU evidujeme v interním dokumentu, který je možné předložit Evropské komisi k nahlédnutí na vyžádání.</p>
Pracovní podmínky	<p>Uznávání všech výzkumných pracovníků v rámci příslušných profesních skupin je přirozenou součástí pracovního života. Vnitřní mzdový předpis definuje kategorie VaV pracovníků a jejich zařazení do mzdových tříd. Podpora v kariérním růstu je ukotvena v Kariérním řádu. V Etickém kodexu SU je zakotven princip respektu mezi jednotlivými zaměstnanci. Bez ohledu na pracovní zařazení mají všichni VaV pracovníci přístup k dalšímu vzdělávání, kariérnímu rozvoji, mobilitě apod.</p> <p><u>Silné stránky:</u></p>



Zázemí: Podle většiny pracovníků univerzita nabízí dostatek vybavení a finančních prostředků také pro dálkovou spolupráci s jinými domácími i zahraničními institucemi.

Rovný přístup: S pracovníky je od počátku kariéry zacházeno jako s plnohodnotnými členy příslušné vědecké komunity. 70 % respondentů se domnívá, že politika rovných příležitostí mužů a žen na univerzitě je řešena dostatečně.

Pracovní podmínky: Současné pracovní podmínky umožňují flexibilní pracovní dobu a skloubení rodinného života s prací.

Kariéra: Většina pracovníků je obeznámena s pravidly a možnostmi kariérního růstu.

Mobilita: Většina pracovníků se domnívá, že je podpora univerzity v oblasti mobility dostatečná.

Slabé stránky:

Zázemí: Závislost na financování z externích projektových zdrojů není zanedbatelná, proto je potřebná lepší informovanost o nabídce vybavení a finančních prostředků pro VaV.

Rovný přístup: Princip gender diversity nemáme v Etickém kodexu zpracován. Není zřízena pozice univerzitního ochránce práv (ombudsmana), nicméně dle šetření o zřízení této pozice stojí pouze pětina pracovníků. Potřebnost zřízení této pozice vyplývá z požadavků MŠMT a Evropské komise. Třetina pracovníků se domnívá, že nemůže ovlivnit směřování univerzity, součástí či ústavů.

Financování a mzdy: Více než polovina pracovníků není spokojena s finančním ohodnocením, jen pětina pracovníků si myslí, že je v něm zohledňována zpětná vazba od studentů. Třetina pracovníků uvádí, že není obeznámena s postupem pro uplatnění stížností a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv.

Kariéra: V oblasti profesního a osobního rozvoje neposkytujeme vědeckým pracovníkům systémové poradenství, nemáme zpracovanou strategii pro rozvoj kariéry výzkumných pracovníků na všech stupních kariéry, definované podmínky mentoringu a navazující procesy.



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



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



	<p>Mobility: V Kariérním řádu nemáme konkrétně popsán způsob uznávání mobility, nevidujeme mobility mezi soukromým a veřejným sektorem, zaměstnanci v dotazníkovém šetření uvedli, že existují bariéry pro realizaci zahraničních mobilit.</p> <p>Pedagogická činnost: Nemáme dostatečně atraktivní a motivující systém rozvoje pedagogických dovedností pracovníků u doktorandů a dalších výzkumných pracovníků. Pracovní výsledky spojené s výukou jsou v průběhu hodnocení ze strany vedoucího zohledněny podle 44 % pracovníků. Výuka brání ve vědeckovýzkumné činnosti přibližně třetině pracovníků.</p> <p>Poznámka: Seznam relevantních legislativních opatření ČR a platných vnitřních předpisů a norem SU evidujeme v interním dokumentu, který je možné předložit Evropské komisi k nahlédnutí na vyžádání.</p>
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	<p>Vnitřní dokumenty (Kariérní řád, Pracovní řád, Etický kodex) deklarují význam neustálého rozvoje výzkumných pracovníků na SU ve všech stupních vědecké kariéry. Studentům doktorského studia je na začátku studia přidělen školitel. Dohled nad činností kontroluje oborová rada pro daný studijní program doktorského studia. Povinnosti školitelů a oborové rady popisuje Studijní a zkušební řád pro studenty doktorských studií (vydán 8/2017). Studenti mají možnost podávat návrhy a stížnosti, právo žádat o změnu školitele, o změnu tématu disertační práce i o změnu pracoviště.</p> <p><u>Silné stránky:</u></p> <p>Vztahy na pracovišti: Podle většiny pracovníků je na pracovišti dostatečně podporováno budování a udržování fungujících pracovních vztahů.</p> <p>Vzdělávání: SU nabízí interní a externí vzdělávání pro své pracovníky od počátku jejich kariéry bez ohledu na formu úvazku/formu pracovního právního vztahu, podporuje aktivity rozšiřující profesní kvalifikaci zaměstnanců a informuje o nabídce vzdělávacích aktivit, kterých se účastní ¾ pracovníků.</p>





Mentoring: Mentoring je užitečnou formou kariérního rozvoje podle většiny pracovníků. Dohlížející osoby mají dostatečnou odbornost pro podporu začínajících výzkumných pracovníků.

Slabé stránky:

Sdílení informací: Komunikace mezi zkušenými a novými výzkumníky podle čtvrtiny pracovníků není efektivní. Součástí nedisponují žádným nástrojem či komunikačním kanálem pro sdílení dobré praxe a networkingu.

Mentoring: Nemáme systematicky nastaven způsob proškolení dohlížejících osob (školitelů/mentorů) v oblasti vedení začínajících vědeckých pracovníků. Pětina Ph.D. studentů nemá nastaven systém pravidelného setkávání se svým školitelem a nedostává pravidelnou zpětnou vazbu ke své práci. Pětina školitelů Ph.D. studentů domnívá, že nemá dostatek času na podporu začínajícího výzkumného pracovníka. Nemáme definované podmínky mentoringu, mentorování není zohledňováno v hodnocení vědeckých pracovníků.

Vzdělávání: Nevedeme evidenci vzdělávání pro potřeby hodnocení pracovníků. Není nastaven systém posuzování vhodnosti školení pro jednotlivé pracovníky, chybí definice povinných školení pro VaV pracovníky. Není zajištěna systémová podpora osobního rozvoje u pracovníků R3 a R4. Na součástech nebyly v posledních 5 letech realizovány aktivity na rozvoj manažerských kompetencí.

Poznámka: Seznam relevantních legislativních opatření ČR a platných vnitřních předpisů a norem SU evidujeme v interním dokumentu, který je možné předložit Evropské komisi k nahlédnutí na vyžádání.



3. AKČNÍ KROKY

*URL: <https://www.slu.cz/slu/cz/hraward>

<i>Navrhované kroky</i>	<i>Gap principy</i>	<i>Časový harmonogram čtvrtletně/semestrálně</i>	<i>Odpovědnost</i>	<i>Indikátory/cíle</i>
<p>1. Upravení Etického kodexu SU a jeho rozšíření o některé ze zásad Charty a Kodexu, např.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - upřesnění role vedoucích pracovníků při pověřování jiných osob k výkonu a předávání informací, odborné pomoci a zkušeností směrem k začínajícím výzkumným pracovníkům, - deklarování efektivního nakládání s finančními prostředky v souladu se zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení, - zavedení deklarace principu nediskriminace, - zavedení deklarace principu rovnováhy pohlaví a gender diversity, - zohlednění specifických etických témat spojených s podstatou VaV činnosti (např. ve vazbě na zdravotnický výzkum) 	1- 4, 6, 10, 24, 27, 34	1Q/2021 – 3Q/2021	řídící skupina / prorektor pro strategii a komunikaci	<p>Revidovaný a upravený Etický kodex Slezské univerzity</p> <p>Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email</p>
<p>2. Univerzitní ochránce práv – ombudsman</p> <p>2.a) Oficiální zřízení pozice ombudsmana a zavedení této role do relevantních oficiálních dokumentů SU – zásadní je vymezení této role, jejich kompetencí a požadavků také vůči Etické komisi.</p>	1, 2, 10, 34	1Q/2021 – 4Q/2021	řídící skupina / rektor prorektor pro strategii a komunikaci	Upravená vnitřní norma – ombudsman/zřízená pozice ombudsmana



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





2.b) Určení a pověření konkrétní nezávislé osoby výkonem této funkce (vazba na Etický kodex) 2.c) Podpoření informovanosti o postupu pro podání stížností a odvolání a o činnosti ombudsmana				Jmenovaná osoba ombudsmana Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email
3. OTM-R politika 3.a) Vytvoření OTM-R politiky 3.b) Revize Řádu výběrových řízení dle principů Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků u všech principů v této sekci s ponecháním potřebné autonomie jednotlivým součástem SU dle relevantnosti a jejich aktuálních potřeb, např.: - definice základních principů přijímání VaV pracovníků, - aktualizace standardizované osnovy formuláře pro vyhlášení VŘ, - definice podmínek zřizování a složení výběrových komisí (včetně střetu zájmů členů komise, genderového aspektu), - definice rámcových kritérií hodnocení a jejich vah, - doporučení využívání mezinárodních sítí pro inzerci nabídek volných pracovních pozic.	12-21, 27, 29	3Q/2021 – 3Q/2022	řídící skupina pracovní skupina / vedoucí součástí kvestorka tajemníci prorektor pro strategii a komunikaci	Vytvořený dokument OTM-R politiky, URL adresa Aktualizovaný Řád výběrových řízení vztahující se také na vědecké neakademické pracovníky Vznik doporučených šablon/vzorů formulářů v české a AJ verzi Zpracovaný model postup pro realizaci VŘ Počet školení/ proškolených osob Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email Počet nabídek zveřejněných na Euraxessu a jiných platformách





3.c) Zpracování modelového postupu pro realizaci VŘ 3.d) Proškolení vedoucích zaměstnanců o principech OTM-R politiky 3.e) Zajištění informovanosti napříč SU o vzniku OTM-R politiky 3.f) Zveřejňování nabídek na různých platformách včetně Euraxess 3.g) Nastavení systému pro hodnocení OTM-R a plnění záměru				Evaluační zpráva
4. Adaptační proces 4.a) Systematizace celého procesu adaptace nových zaměstnanců SU, vznik „welcome package“ pro nové, ale také případně stávající zaměstnance nastupující na novou pozici (například popis jednotlivých rolí a kompetencí, seznam dokumentů, se kterými je potřebné se seznámit, plán prvního pracovního týdne, seznámení s prací ve sdílených univerzitních uložkách apod) 4.b) Příprava metodického doporučení k systému školení v rámci procesu adaptace 4.c) Definice role mentorů v tomto procesu a jejich kompetencí v rámci procesu adaptace	3, 4, 7, 10, 22, 25, 28, 36-38, 40	3Q/2021 – 4Q/2021	pracovní skupina / vedoucí součástí kvestorka tajemníci prorektor pro vědu a zahraniční styky proděkan pro vědu a zahraniční styky prorektor pro strategii a komunikaci	Nová vnitřní norma – Metodický pokyn k adaptaci vč. „Welcome package“ Standardizovaná role mentora Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email
5. Hodnocení zaměstnanců 5.a) Úprava Kariérního řádu – provázání systému hodnocení AP a VP na	11, 28, 36-38	3Q/2021 – 2Q/2022	řídící skupina pracovní skupina /	Aktualizovaný Kariérní řád





<p>systemy motivace, odměňování a kariérního rozvoje s vazbou na cíle pracovišť a strategii SU</p> <p>5.b) Úprava systému hodnocení pracovníků s využitím příkladů dobré praxe s důrazem zejména na posílení transparentnosti a objektivizace (stanovení společných principů včetně zajištění relevantní evidence)</p> <p>5.c) Systematizace a realizace školení pro vedoucí VaV pracovníky v manažerských kompetencích (řízení lidí, efektivní zpětná vazba apod.)</p>			<p>vedoucí součástí kvestorka tajemníci prorektor pro strategii a komunikaci</p>	<p>Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email</p> <p>Popis procesu hodnocení pracovníků na jednotlivých součástech SU (průvodce pro zaměstnance vstupující do procesu hodnocení)</p> <p>Počet školení a proškolených osob</p>
<p>6. Rozvoj kariéry</p> <p>6.a) Úprava Kariérního řádu s ohledem na systematický přístup ke kariérnímu rozvoji a využívání možnosti na podporu rozvoje kariéry včetně obecných podmínek pro příp. zohlednění talent managementu dle specifik a potřeb daných součástí</p> <p>6.b) Nastavení systému kariérního rozvoje AP a VP s vazbou na systém hodnocení pracovníků (atraktivní a dostatečně motivační systém vzdělávání výzkumných pracovníků R1-R4 bez ohledu na druh pracovní smlouvy)</p> <p>6.c) Systemizace školení pracovníků v oblasti</p>	<p>24, 25, 28, 30, 33, 36-40</p>	<p>3Q/2021 – 3Q/2022</p>	<p>řídící skupina pracovní skupina / vedoucí součástí kvestorka tajemníci prorektor pro strategii a komunikaci</p>	<p>Aktualizovaný Kariérní řád</p> <p>Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email</p> <p>Počet školení a proškolených osob</p> <p>Webový portál vzdělávacích aktivit</p> <p>Zlepšení podmínek pro plnění pracovních povinností</p> <p>Lepší informovanost zaměstnanců o</p>





rozvoje manažerských dovedností 6.d) Zatraktivnění a podpora rozvoje pedagogických dovedností u doktorandů a dalších VP s využitím flexibilních forem vzdělávání a networkingu 6.e) Individualizace sladění VaV a pedagogické činnosti (zohlednění role školitele/mentora vs. plnění dalších pracovních povinností) 6.f) Podpora rovného přístupu k zaměstnancům na dobu určitou včetně jejich přístupu k odbornému vzdělávání a informacím o volných stálých pracovních místech.				možnost kariérního rozvoje
7. Revize mzdového předpisu SU 7.a) Revize mzdového předpisu dle Euraxess (kategorie R1-R4) 7.b) Vytvoření politiky pro post-doktorské pozice – příprava prostředí, formální vytvoření pracovní pozice postdoc a definování podmínek pro tuto pozici	21, 24, 25, 26, 36, 40	3Q/2021 – 4Q/2021	řídící skupina pracovní skupina / kvestorka prorektor pro vědu a zahraniční styky proděkani pro vědu a zahraniční styky	Aktualizovaný mzdový předpis SU Vytvořená pracovní pozice postdoc v relevantních dokumentech SU Nová vnitřní norma – Metodický pokyn – podmínky pozice postdoktorandů
8. Manuál dobrého vědce/Kodex dobré praxe (Good Research Practice Guideline) 8.a) Vytvoření příručky pro VaV pracovníky shrnující aspekty a procesy vědecké práce a prostředí na	1-4, 6-8, 10, 21, 31, 32	Q4/2021 – Q2/2022	rektorát / prorektor pro vědu a zahraniční styky proděkani pro vědu a	Nový dokument Manuál dobrého vědce/Kodex dobré praxe Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich





Slezské univerzitě (profesionální přístup, odpovědnost, otevřený přístup, pravidla pro spoluautorství, pro ochranu duševního vlastnictví, GDPR, šíření výsledků, závazků mlčenlivosti ve smluvních výzkumech apod.) 8.b) Zveřejnění dokumentů na relevantních portálech 8.c) Realizace školení v oblasti etiky VaV a nového manuálu pro zaměstnance a studenty DSguideline)			zahraniční styky prorektor pro strategii a komunikaci	dopadech – informační dokument, web, email URL adresa uložení webového portálu Počet školení a proškolených osob
9. Mobility 9.a) Zavedení evidence a podpory pro využívání mezioborových a vnitrooborových mobilit 9.b) Vytváření motivačních podmínek pro realizaci všech typů mobilit 9.c) Zlepšení informovanosti ohledně využívání možnosti mobility	29	Q4/2021 – Q2/2022	rektorát / prorektor pro vědu a zahraniční styky proděkan pro vědu a zahraniční styky prorektor pro strategii a komunikaci	Revize vnitřní normy – Metodický pokyn – podpora mobilit Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email Fond podpory mezinárodní spolupráce Komunikační platforma pro sdílení informací (KC-univerzitní komunitní síť)
10. Vytvoření systému pro transfer technologií a znalostí a popularizaci VaV 10.a) Příprava systému pro podporu komercializace a transferu technologií a	5, 8, 9, 31, 32	Q3/2021 – Q2/2022	rektorát / prorektor pro řízení projektů	Návrh systému pro podporu komercializace a transferu technologií a





<p>znalostí včetně organizačního zajištění/ukotvení, jehož součástí bude také oblast práv k duševnímu vlastnictví 10.b) Upřesnění a aktualizace strategie pro popularizaci výsledků a tvůrčí činnosti respektující odlišnosti jednotlivých součástí a programů univerzity ve vazbě na Strategický záměr SU 10.c) Realizace školení pracovníků v oblasti popularizace vědy a výzkumu, duševního vlastnictví, patentové ochrany apod. 10.d) Systematizace projektové podpory napříč SU včetně vyhledávání grantových možností, evidence a předávání informací a následnou přípravu grantových žádostí</p>			<p>proděkani pro řízení projektů / rozvoj prorektor pro vědu a zahraniční styky proděkani pro vědu a zahraniční styky prorektor pro strategii a komunikaci</p>	<p>znalostí ve vazbě na SZ Nová vnitřní norma – Metodický pokyn k nakládání s daty (návaznost na Manuál dobrého vědce) Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email Upřesněná a aktualizovaná Strategie podpory popularizace výsledků Tvůrčí činnosti (SZ) Počet uskutečněných popularizačních akcí + návštěvnost Databáze AP – přehled zapojení do popularizačních aktivit Počet akcí/školení a počet proškolených osob Komunikační platforma pro sdílení informací (KC-univerzitní komunitní síť)</p>
---	--	--	--	--





<p>11. Komunikace 11.a) Rozpracování komunikační strategie v návaznosti na SZ SU za účelem zlepšení informovanosti všech zaměstnanců a podpory interních komunikačních nástrojů napříč celou SU 11.b) Podpora poradenství, sdílení zkušeností a networkingu uvnitř SU (Kariérní centrum SU) s cílem: - zlepšit informování všech zaměstnanců, bez rozdílu typu pracovních smluv, o možnostech kariérního rozvoje (vzdělávání, benefit apod.), (viz bod 6f) - podpořit informovanost o možnostech rozvoje výzkumně-vzdělávacího prostředí (vybavení apod.) - podpořit informovanost v oblasti politiky rovných příležitostí - zúčtování o možnostech účasti v rozhodovacím orgánech SU a možnostech ovlivnění SU 11.c) Aktualizace ČJ a AJ verze webových stránek, doplnění o sekci "Research" pro VaV témata 11.d) Překlad všech relevantních dokumentů souvisejících s Chartou a Kodexem do AJ</p>	<p>4, 9, 10, 12, 23, 24, 25, 27, 28, 30, 35, 36, 38, 39</p>	<p>1Q/2021 – 4Q/2022</p>	<p>rektorát / prorektor pro strategii a komunikaci vedoucí centra informačních technologií (techn. část) prorektor pro vědu a zahraniční styky (obsah)</p>	<p>Komunikační strategie SU Rozšířené služby KC (sdílení zkušeností a rozvoje kariéry) – Portál pro sdílení interních aktivit, počet akcí KC centra/počet uživatelů Informování napříč SU o vzniklých změnách a jejich dopadech – informační dokument, web, email Vznik sekce "Research" na webu SU (URL adresa) Všechny relevantní vnitřní předpisy a normy a související dokumenty přeložené do AJ</p>
---	---	--------------------------	--	--





Vytvoření politiky otevřeného náboru je klíčovým prvkem strategie HRS4R. Uveďte také, jak bude vaše organizace používat otevřenou, transparentní sadu náborových nástrojů založenou na zásluhách a jak hodláte implementovat/implementujete zásady otevřeného, transparentního náboru založeného na zásluhách. I když může dojít k určitému překrývání s řadou výše uvedených opatření, uveďte prosím krátký komentář prokazující tuto implementaci. V takovém případě vytvořte vazbu mezi OTM-R a celkovým akčním plánem.

Slezská univerzita v Opavě v současné době nemá nastavenou žádnou OTM-R politiku, nicméně určité její principy jsou již nyní definovány ve Statutu SU a dalších interních předpisech a normách v souladu s § 17 vysokoškolského zákona. Zavedení otevřené politiky přijímání zaměstnanců je klíčovým prvkem strategie HRS4R. Aktuální stav této politiky popisuje Slezská univerzita prostřednictvím OTM-R Checklistu a 23 otázek v něm obsažených.

Proces náboru nových zaměstnanců je definován v současnosti dle platného Řádu výběrových řízení (28. 3. 2017), na základě kterého, se obsazují pracovní místa akademických pracovníků, vedoucích zaměstnanců fakult a jiných součástí univerzity, kvestora a tajemníků fakult. 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, převážně v rámci jednotlivých projektů, jsou obsazována standardně, především podle podmínek výzvy a schválené ho projektu.

Aktivity vedoucí k implementaci otevřené politiky přijímání nových zaměstnanců:

1. Zásadním krokem je **vznik a zveřejnění nové Strategie OTM-R politiky** Slezské univerzity. Souběžně s tvorbou strategie bude také aktualizován vnitřní předpis Slezské univerzity **Řád výběrových řízení**, který bude plně v souladu s principy OTM-R danými Evropskou komisí. Za proces výběrových řízení odpovídá každá součást sama, nicméně je možné v rámci implementace změn dosáhnout základní (metodické) unifikace personálních procesů na celouniverzitní úrovni se současným zachováním dílčí autonomie součástí v této oblasti. Aktualizovaný Řád výběrových řízení bude v souladu s dalšími aktualizovanými relevantními předpisy, jako je například **Vnitřní mzdový předpis** či **Kariérní řád** Slezské univerzity. Dokumenty budou dostupné jak v českém, tak anglickém jazyce a budou umístěny na webových stránkách SU.
2. Spolu s přípravou Strategie OTM-R vznikne také **sada souborů doporučených šablon/vzorů formulářů** v české a anglické verzi pro inzerci pozic napříč SU. Dílčím výstupem bude rovněž zpracovaný **modelový postup pro realizaci výběrového řízení** včetně doporučeného Checklistu a další dokumentace pro tento proces. Mimo jiné se jedná o **sadu nástrojů pro všechny fáze procesu**: inzerce, výběru a hodnocení a jmenování. Doporučení se týkají například také podávání zpětné vazby či zveřejňování inzertních nabídek na webových stránkách EURAXESS a aktivní podpory internacionalizace a otevřené politiky SU.
3. Po schválení OTM-R politiky rektorem SU bude zajištěno **informování napříč SU** o vzniklých změnách a jejich dopadech. Jednou z aktivit je **realizace školení** zaměřených na všechny



relevantní cílové skupiny, mezi které patří vedoucí zaměstnanci, zaměstnanci personálních oddělení apod.

4. SU v současné době nevyužívá žádný speciální nástroj pro evidenci uchazečů a správu související agendy. S ohledem na více možností doručení profilů uchazečů o nabízenou volnou pracovní pozici je zatím velmi obtížné tento proces unifikovat. Jako doposud bude vedení této agendy v kompetenci personálního oddělení, přičemž bude rozšířen a aktualizován přehled sledovaných indikátorů u výběrových řízení a jednotlivých uchazečů.

Během implementace všech dílčích kroků a v průběhu procesu vzniku strategie OTM-R budou zapojeny všechny relevantní osoby z řad vedení univerzity, součástí, výzkumných týmů, včetně zástupců ekonomických úseků, případně budou osloveni a přizváni také externí odborníci na danou oblast.

V souladu s Checklistem OTM-R bude politika komplexně zaměřena na všechny fáze procesu: fáze inzerce a podání žádosti, fáze výběru a hodnocení a fáze jmenování. Důležitou součástí celého zavádění a úspěšnosti nastavení OTM-R politiky je rovněž průběžná kontrola dodržování těchto zásad. Slezská univerzita si je vědoma důležitosti systematizace a vzájemného provázání politiky nábory na metodicky koordinovaný adaptační proces pro nově přijaté či jmenované zaměstnance. Systematizace tohoto procesu je součástí dalších aktivit Akčního plánu.

URL: <https://www.slu.cz/slu/cz/haward>



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





4. IMPLEMENTACE

Implementace strategie HRS4R je jedním ze způsobů, jak prokázat, že Slezská univerzita podporuje své zaměstnance a vytváří podmínky pro příchod vědců z jiných pracovišť. Cílem implementace HRS4R je efektivní nastavení podmínek a vnitřních procesů v oblasti lidských zdrojů včetně jejich udržitelnosti a systematického rozvoje. V rámci těchto procesů je rovněž nezbytné zaměřit se na posílení vztahů mezi akademickými, vědeckými pracovníky a zaměstnavatelem tak, aby v rámci rozvoje tvůrčího a transparentního prostředí univerzity přispěly k požadovanému úspěchu při výzkumu, vývoji, transferu a sdílení znalostí a výsledků.

Přínosy implementace HRS4R pro univerzitu a výzkumné pracovníky:

- zvyšování prestiže univerzity a její atraktivity pro výzkumné pracovníky jak z České republiky, tak ze zahraničí,
- posílení mezinárodní viditelnosti a přístupnosti,
- propojení univerzity s celoevropskou sítí výzkumných organizací,
- zvyšování kvality péče o lidské zdroje,
- zvyšování podpory osobního a profesního růstu výzkumných pracovníků,
- vytváření podmínek pro atraktivní a perspektivní kariéru v oblasti výzkumu a vývoje na univerzitě mimo jiné prostřednictvím:
 - zaručení transparentního výběrového řízení a spravedlivého ohodnocení,
 - uspokojování potřeb výzkumných pracovníků
 - ocenění zkušeností z mobility ve veřejném i soukromém sektoru,
 - získání finančních prostředků na výzkum z evropských a tuzemských programů na podporu výzkumu.

Slezská univerzita si v rámci procesu implementace vytyčila následující **klíčové cíle**:

- Jasná **strategie řízení lidských zdrojů** navazující na SZ Slezské univerzity a implementující principy Charty a Kodexu.
- Transparentní a otevřený **system přijímání nových VaV pracovníků** založený na principu rovných příležitosti využívající efektivní a moderní nástroje a metody výběru a získávání zaměstnanců. Podpora dvojjazyčného prostředí.
- Zajištění **lepší informovanosti** všech zaměstnanců napříč celou univerzitou v dílčích tematických oblastech (strategické dokumenty, interní normy a předpisy, možnosti kariérního rozvoje, benefity apod.).
- Systematizace celého **procesu adaptace** nových, vracejících se pracovníků a pracovníků nastupujících na novou pozici. Proces má za cíl zkvalitnit a zrychlit orientaci těchto zaměstnanců v novém pracovním prostředí, jejich začlenění do týmů a pracovních činností.
- **Aktivně přistupovat k řízení, odměňování a rozvoji zaměstnanců** (transparentní hodnocení výkonu VaV pracovníků, systematický rozvoj kompetencí apod.).
- Jasná **strategie pro popularizaci výsledků a tvůrčí činnosti**.

Všechny uvedené priority a na ně navázané aktivity zahrnuté do Akčního plánu jsou výsledkem souhrnu dat pocházejících z dotazníkového šetření, fokusních skupin a strukturovaných rozhovorů. Současně byly jednotlivé oblasti diskutovány na setkáních pracovní skupiny a odsouhlaseny řídicím výborem.



Akční plán zahrnuje tyto dílčí kroky:

Aktualizace a následná implementace interních norem a předpisů:

- Etický kodex,
- Jednací řád Etické komise,
- Kariérní řád (vč. hodnocení, rozvoj),
- Řád výběrového řízení,
- Mzdový předpis,
- Organizační řád.

Příprava a následná implementace nových dokumentů:

- OTM-R politika (vč. šablona a vzorů),
- Strategie pro popularizaci výsledků a tvůrčí činnosti,
- Good Research Practice Guideline (Manuál/příručka pro VaV pracovníky shrnující otázky profesionálního přístupu, pravidel pro spoluautorství, pro ochranu duševního vlastnictví, GDPR, šíření výsledků, závazků mlčenlivosti ve smluvních výzkumech apod.),
- Metodické pokyny – adaptace vč. „Welcome package“, podmínky pozice postdoktorandů, podpora mobility, nakládání s daty.

Všechny relevantní dokumenty budou rovněž přeloženy do anglického jazyka. Webové stránky SU budou aktualizovány a rozšířeny o sekci Research, která bude mimo jiné sloužit také jako rozcestník pro zájemce o výzkumná témata ze zahraničí. Jedním z dílčích priorit je také vznik a implementace komunikační platformy (Univerzitní komunitní síť SU) s cílem zlepšit komunikační procesy a posílit sdílení informací napříč univerzitou mezi cílovými skupinami, vytvoření Databáze aktivit popularizace a Databáze vzdělávacích akcí pro zaměstnance univerzity.

V rámci procesu implementace bude na Slezské univerzitě zřízena pracovní pozice “Manažer HR Award”, jehož pracovní náplní bude v součinnosti se členy pracovní skupiny a řídicího výboru realizace dílčích aktivit a opatření potřebných pro zavedení standardů HR Award, jeho následné udržení a podporu strategického řízení v oblasti rozvoje lidských zdrojů. V oblasti zavedení standardů HR Award půjde převážně o plánování a dohled nad správnou návazností aktivit, koordinaci napříč univerzitou včetně externích spolupracujících subjektů, koordinaci a hodnocení aktivit pracovních skupin s ohledem na časové milníky projektu, komunikaci s EK (pomocí e-portálu HRS4R E-TOOL) včetně vedení dokumentace v systému, evidenci změn dokumentace, sledování novinek na portálu Euraxess a v neposlední řadě také o kontrolu a dohled nad plněním závazků v projektu.

Kontrola implementace:



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





Checklist	*Podrobný popis a náležité zdůvodnění
Jak bude prováděcí výbor a/nebo řídicí skupina pravidelně dohlížet na pokrok?	Pravidelné porady se budou konat minimálně v rozsahu 2-4 setkání ročně. V případě potřeby bude svolán řídicí výbor také nad rámec těchto pravidelných porad. Řídicí výbor bude v rámci pravidelných porad monitorovat pokrok v naplňování jednotlivých ukazatelů a indikátorů plnění dílčích aktivit Akčního plánu.
Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, vaše hlavní zúčastněné strany, do procesu implementace?	Zástupci výzkumných a dalších relevantních pracovníků budou systematicky v rámci implementační fáze zapojeni jako členové pracovní skupiny a řídicího výboru. Budou se podílet na naplňování dílčích kroků vyplývajících z Akčního plánu. Činností pracovní skupiny bude také příprava podkladů o dílčích pokrocích sloužících jako podklad pro jednání řídicího výboru. V případě identifikace potřeb budou přizváni odborníci ke spolupráci na konkrétních výstupech.
Jak postupujete se sladěním organizačních politik s HRS4R? Ujistěte se, že HRS4R je uznáván ve výzkumné strategii organizace jako zastřešující politika lidských zdrojů.	Rozvoj lidských zdrojů je jednou z prioritních oblastí Strategického záměru Slezské univerzity pro období 2021+. Jednotlivé aktivity vyplývající z Akčního plánu jsou navázány na tuto strategii a jsou plně v souladu s politikou a strategickým směřováním univerzity. Ve vazbě na strategický záměr bude každoročně zpracován plán realizace, který bude také obsahovat jednotlivé kroky a opatření realizované v daném roce v oblasti personální politiky. Strategický záměr SU 2021+ je plně v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.
Jak zajistíte, aby navrhovaná opatření byla implementována?	Implementace Akčního plánu bude vycházet ze specifik Slezské univerzity, zejména s přihlédnutím k její menší velikosti, regionálnímu zaměření, geografickému umístění ve více městech, odlišnosti jednotlivých součástí a s ohledem na co nejmenší administrativní zátěž všech pracovníků univerzity.





	<p>Implementace Akčního plánu bude v gesci kvestorky, rektora a prorektorů Slezské univerzity, tematicky bude rozdělena dle působnosti jednotlivých vedoucích pracovníků univerzity.</p> <p>Hlavním cílem implementace dílčích principů HR Award je podpořit atraktivní a otevřené prostředí pro práci a studium v oblasti vědy a výzkumu. Řada zásad, které jsou definovány v Chartě a Kodexu, je již součástí běžné praxe na univerzitě. Nicméně k dosažení plné shody s principy a ke zvýšení kvality v oblasti řízení lidských zdrojů je zapotřebí učinit několik důležitých kroků zaměřených na etické a profesní aspekty, přípravu otevřeného a transparentního recruitmentu, podporu kvalitních pracovních podmínek a příležitostí osobního a profesního růstu.</p> <p>Kontrola naplňování Akčního plánu je jednou z klíčových rolí řídicího výboru. Součástí monitoringu řídicím výborem bude také management rizik, kde budou vybrané ukazatele sledovány na předstihové bázi. Budou definována preventivní opatření eliminující pravděpodobnost vzniku rizik a zpracován plán nápravných opatření pro případ výskytu rizika tak, aby byl eliminován negativní dopad nenaplnění kroků Akčního plánu. Pokud to bude nutné, bude harmonogram k naplnění Akčního plánu přepracován tak, aby bylo zajištěno dosažení plánovaných výstupů a indikátorů v plném rozsahu v definovaném období.</p>
<p>Jak budete monitorovat pokrok (časovou osu)?</p>	<p>Za účelem monitoringu pokroků bude zpracován podrobný harmonogram realizace jednotlivých aktivit, který bude definovat jednotlivé úkoly a zodpovědnosti. Ke sledování výstupů a indikátorů bude zpracován „product list“, kde budou jednotlivé výstupy a indikátory evidovány. Součástí celého monitorovacího procesu je také</p>





	management rizik, který je popsán v předchozí části.
Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?	Indikátory budou rozděleny na kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní indikátory budou sledovány prostřednictvím dílčí evidence a „product listu“. Pokrok v naplňování kvalitativních indikátorů bude sledován formou dílčích průzkumů mezi cílovými skupinami a/nebo jednání speciálních fokusních/pracovních skupin nebo strukturovaných rozhovorů s relevantními pracovníky. Na závěr implementační fáze bude provedeno široké dotazníkové šetření, na základě, kterého bude možno srovnat pokrok v porovnání se stavem v 2Q/2020 (kdy již v rámci analytické fáze šetření proběhlo). V případě, že to bude nutné, bude toto dotazníkové šetření provedeno také v mezičase během implementační fáze. Výstupy z kvalitativního šetření budou průběžně porovnávány s výchozím stavem a na základě bude možno zhodnotit pokrok v procesu implementace Akčního plánu a identifikovat další mezery a příležitosti.

Další poznámky/připomínky k navrhovanému procesu implementace:

Oficiální zřízení **pozice ombudsmana**, vymezení jeho role a kompetencí (také vůči Etické komisi) a s tím spojené další kroky si kladou za cíl zvýšit transparentnost v procesech přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků, včetně těch, které se týkají konfliktů mezi začínajícím výzkumným pracovníkem a jeho supervizorem (supervizory). Univerzitní ochránce práv bude posilovat pluralitu názorů a bude jedním z reálných projevů politiky svobody, který svou činností přispívá ke zvyšování standardu při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností souvisejících s prací, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšuje celkovou kvalitu pracovního prostředí. Existence ombudsmana je rozšířením šancí nejen pro uplatnění práva, ale i pro uplatnění principů demokracie.

Podstatným krokem následující fáze bude vznik **OMT-R politiky**. Cílem je standardizovat podmínky zaručující funkčnost transparentního a otevřeného systému přijímání nových VaV pracovníků založeného na principu rovných příležitosti, využívajícího efektivní a moderní nástroje a metody výběru a získávání zaměstnanců. Dílčími kroky jsou podpora a osvěta



daného procesu napříč SU, stejně jako příprava dvojjazyčného prostředí pro potenciální zahraniční VaV pracovníky.

V souvislosti s výše zmíněným dojde k aktualizaci **Řádu výběrových řízení** a v jeho souladu vznikne také sada doporučených šablon/vzorů/formulářů jak v českém, tak anglickém jazyce. Zároveň bude připraven modelový postup pro realizaci výběrového řízení, který bude jasně prezentovat pravidla a postupy pro nábor všech pozic výzkumných pracovníků. Proškolení vedoucích zaměstnanců o principech OTM-R politiky a zajištění informovanosti napříč SU o vzniku OTM-R politiky usnadní a podpoří jeho celkovou implementaci.

Zavést komplexní a ucelený **adaptační proces** zaměstnanců Slezské univerzity je další z podstatných a žádoucích priorit. SU vnímá dobu pro adaptaci jako klíčovou pro seznámení se s procesy a charakterem práce na Slezské univerzitě. Součástí aktivity bude také příprava informačních materiálů (Welcome package), díky kterým dojde ke zkvalitnění a zrychlení zapojení nových tuzemských či zahraničních pracovníků. Zásadním krokem je také definice role a kompetencí mentora. Metodická doporučení budou přidanou hodnotou jak na straně „nováčka“, tak na straně jeho nadřízeného a také díky nim se obě strany budou moci lehce přenést přes možná rizika, která adaptační doba sebou přináší. Důležitou součástí procesu adaptace je i podávání zpětné vazby a umění nastavovat cíle a úkoly pro další období. Z těchto důvodů budou také realizována školení vedoucích pracovníků v manažerských dovednostech (viz bod 5c).

Zároveň proběhne aktualizace a systematizace procesu **hodnocení pracovního výkonu** VaV pracovníků. Dílčími kroky bude nastavení kritérií hodnocení, provázání systému na systém motivace, odměňování a kariérní rozvoj s vazbou na cíle pracovišť a strategii Slezské univerzity. Hlavním cílem těchto změn, které budou spočívat především v **aktualizaci Kariérního řádu**, je pomocí příkladů dobré praxe posílit zejména transparentnost a objektivizaci daného procesu.

Součástí některých změn, plynoucích z Akčního plánu je také **proškolení a vzdělávání VaV pracovníků** v dílčích tématech. Pro tyto účely bude připravena jednotná platforma (Databáze vzdělávacích akcí) umožňující evidenci a také propagaci jednotlivých vzdělávacích aktivit. Jejím cílem bude systematizovat, zatraktivnit a podpořit rozvoj dílčích kompetencí a dovedností u doktorandů a dalších VaV pracovníků s využitím flexibilních forem vzdělávání a networkingu. Pro jednotlivé stupně vědecké kariéry (včetně DS) budou doporučeny soubory vzdělávacích akcí. Propojení s Kariérním centrem SU povede ke zlepšení informovanosti všech zaměstnanců o možnostech kariérního rozvoje (návaznost na bod 11b).

Aktualizace Kariérního řádu bude provázána s aktualizací Vnitřního mzdového předpisu. Součástí bude také revize a definice jednotlivých pozic R1, R2, R3 a R4 (dle Euraxess: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>) s definovanou možností kariérního postupu a celoživotního vzdělávání.



Dokument **Good Research Practice Guideline** navazuje na Etický kodex, a atraktivní formou přiblíží VaV pracovníkům problematiku profesionálního odpovědného a otevřeného přístupu jako například: pravidla pro spoluautorství, pravidla pro ochranu duševního vlastnictví, nakládání s osobními daty, plagiátorství, metodika šíření výsledků apod. Bude také zahrnut do součástí "Welcome package".

I přes výsledky získané z dotazníkového šetření vypovídající o informovanosti respondentů s možnostmi **využívání mobilit** (80 % respondentů se domnívá, že SU podporuje výzkumné pracovníky v mobilitě dostatečně podle, 65 % respondentů je na své součásti obeznámeno s pravidly pro uznávání mobilit a hodnocení zkušeností z nich) je jedním z dílčích cílů SU zlepšit využití těchto možností a také podpořit vznik motivačních podmínek pro jejich realizaci.

Vznik samostatného centra pro transfer technologií a znalostí je vzhledem k charakteru Slezské univerzity otázkou několika následujících let. Nicméně již v této době univerzita připravuje systém pro podporu komercializace a transferu technologií. Součástí těchto příprav je také oblast práv k duševnímu vlastnictví a s nimi revize a aktualizace stávajících interních norem a předpisů. Zároveň bude zpracována **strategie pro popularizaci výsledků** tvůrčí činnosti respektující odlišnosti jednotlivých součástí a programů univerzity. S tím souvisí i příprava školení pracovníků univerzity v oblasti popularizace vědy a transferu (nové formy popularizace VaV, oblast duševního vlastnictví, patentové ochrany apod.)

Poslední a zásadní aktivitou pro všechny výše zmíněné priority je vznik **komunikační strategie** v návaznosti na SZ SU za účelem zlepšení informovanosti všech zaměstnanců a podpory interních komunikačních nástrojů napříč celou SU. Vznik komunikační platformy (Univerzitní komunitní síť) zajistí podporu nejen poradenských služeb, ale také sdílení informací, zkušeností a networking.

Implementační fáze se časově protíná se zahájením implementace nového Strategického záměru Slezské univerzity 2021+. Vzhledem k tomu, že Akční plán je na tento Strategický záměr navázán, očekává se, že současné naplňování Strategického záměru i Akčního plánu bude efektivnější díky využití synergických efektů obou procesů. Na webu Slezské univerzity <https://www.slu.cz/slu/cz/hraward> jsou zveřejňovány aktuální informace o detailech celého procesu získání a udržení certifikace HR Award.



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

