

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS – OVERVIEW

Case number: [2019CZ470335](#)

Name Organisation under review: Masaryk University – Faculty of Economics and Administration

Organisation's contact details: Lipová 41 a, 602 00 Brno – Pisárky, Czech Republic

SUBMISSION DATE: 6/12/2019

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 9/12/2019

GAP ANALYSIS

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

GAP ANALÝZA

<p>Jak naplňujeme dané principy na ESF MU?</p>	<p>Implementace: ++ plně zavedené +/- téměř, ne plně -/+ částečně -- nedostatečně</p>	<p>V případě --, -/+, nebo +/- AKTUÁLNÍ NEDOSTATKY (GAP) vs. Principy</p> <p>Legislativa (národní, institucionální) ke schválení – je-li relevantní.</p> <p>Text max. 300 slov</p>	<p>Návrhy: na zlepšení (a/nebo již přijatá opatření)</p> <p>Text max. 200 slov</p>
<h3>Etické a profesní aspekty</h3>			
<p>1. Svoboda výzkumu</p>	<p>++ plně zavedené</p>	<p>GAP</p>	<p>Současný stav:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svoboda výzkumu je naplněna. Na půdě fakulty jsou zaručena všechna akademická práva a svobody ve smyslu ustanovení § 4 Zákona o vysokých školách a čl. 2 Statutu MU. Fakulta samostatně a svobodně uskutečňuje vzdělávací, vědeckou a výzkumnou, vývojovou, inovační a další tvůrčí činnost a s nimi související činnosti a vytváří pro tyto činnosti podmínky. Z dotazníkového šetření vyplývá, že svoboda výzkumu je částečně omezena dostupností vhodných spolupracovníků/spolupracovnic. <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut MU • Statut ESF MU • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex • Směrnice MU 5/2015 – Etika a výzkum na MU

			<ul style="list-style-type: none"> • Výzkum na MU – web • Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách <p>Návrhy:</p> <p>1) Nastavení standardů pro nábor a výběr – OTMR metodika (viz P12,13,14).</p>
2. Etické zásady	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců považuje znalost etického kodexu, existence a fungování etické komise za nedostatečnou a postrádá informace o servisu poskytovaném Rektoriátem MU v oblasti etických otázek výzkumu, publikační činnosti a duševního vlastnictví. • Téměř polovina respondentů uvádí, že se v posledních třech letech setkala (přímo či nepřímo) s pochybením v oblasti dodržování etických postupů a zásad. 	<p>Současný stav:</p> <p>Etické principy a požadavky na etické jednání jsou formulovány v Etickém kodexu MU a jsou plně v souladu s národní legislativou. Současně jsou z velké části naplňovány a dodržovány. Dotazníkové šetření však poukázalo na případy neetického jednání ve výzkumné a publikační činnosti. ESF MU také nemá svého zástupce v Etické komisi MU.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut MU • Statut ESF MU • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex • Směrnice MU 5/2015 – Etika a výzkumu na MU • Směrnice MU 2/2017 – Statut etické komise pro výzkum • Odbor výzkumu MU – web • https://vyzkum.rect.muni.cz/cs/main/vnitri-normy-mu <p>Návrhy:</p> <p>1) Zavedení procesu Adaptace – včetně seznámení s profesními a etickými aspekty výzkumu, činností Centra pro transfer technologií a publikační činností (MUNIPRESS); součást příručky pro nové zaměstnance.</p> <p>2) Průběžná osvěta a refresh training pro stávající zaměstnance.</p> <p>3) Zlepšení interní komunikace</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - web ESF MU – rozcestník, FAQ (Věda a výzkum) - zviditelnění Etického kodexu na webu ESF MU <p>4) Ph.D. studenti – součást povinného vzdělávání (program FRESHERS, Ph.D. day) + příručka pro Ph.D. studenty.</p> <p>5) Jasně, transparentní řešení neetického jednání, zveřejnění výsledků Etické/Disciplinární komise na webu ESF MU.</p>
3. Profesní odpovědnost	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců na pozici R1 považuje informace v oblasti plagiátorství poskytované školitelem za nedostatečné. • Část respondentů uvádí, že nemá osobní zkušenost s útvary na podporu výzkumu a považuje dokumenty a informace týkající se výzkumu (především v oblasti duševního vlastnictví) na webu fakulty / MU za obtížně dohledatelné. 	<p>Současný stav: MU má nastavené mechanismy a on-line nástroje pro kontrolu plagiátů. Jsou definovány postupy pro nakládání s duševním vlastnictvím, výzkumnými daty a komercializaci výstupů. Poskytováno je také poradenství a projektová podpora pro národní, mezinárodní a interní grantová schémata. Z dotazníkového šetření však vyplývá, že chybí jasné, přehledné, srozumitelné informace k výzkumné agendě, publikační činnosti a podpůrným oddělením MU, která tuto agendu zajišťují.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex • Směrnice MU 10/2013 – Duševní vlastnictví • Směrnice MU 5/2015 – Etika výzkumu na MU • Směrnice MU 6/2013 – O výzkumných datech na MU – cz verze • Odbor výzkumu MU – web • CTT – Centrum pro transfer technologií – web <p>Návrhy:</p> <p>1) Zavedení procesu Adaptace – seznámení s důležitými dokumenty a pracovišti pro výzkum (CTT – Centrum pro transfer technologií, vydavatelství MUNIPRESS), etickým kodexem, součástí příručky pro nové zaměstnance.</p>

			<p>2) Definovat standardy školitelské práce včetně povinností při vedení juniorních výzkumníků, vytvořit podpůrné materiály pro školitele.</p> <p>3) Zlepšení interní komunikace: - web ESF MU – rozcestník, FAQ (Věda a výzkum) - přehledné úložiště dokumentů k projektům</p> <p>4) Ph.D. studenti – součást povinného vzdělávání (workshopy FRESHERS, Ph.D. Day) + příručka pro Ph.D. studenty).</p>
4. Profesionální přístup	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Část zaměstnanců uvádí, že nemá snadno dostupné a dostatečné informace týkající se: <ul style="list-style-type: none"> strategických dokumentů postupů a procesů umožňujících hladký průběh vědecké práce projektového vedení a administrativy projektových smluv Nováčky v roli řešitele projektu neví, jak při vedení projektů postupovat. 	<p>Současný stav: Problematika vědecko-výzkumných a rozvojových projektů je po formální stránce na MU i ESF MU dostatečně ošetřena. Příslušná oddělení fakulty poskytují informační, metodickou i ekonomickou podporu v rámci široké škály grantových schémat. Z dotazníkového šetření a výstupů pracovních skupin však vyplývá, že zaměstnanci nejsou dostatečně seznámeni se strategickými dokumenty MU i fakulty a nemají potřebné informace pro hladký průběh vědecké práce a řešení dalších pracovních situací.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice MU 6/2016 – Řízení projektů Směrnice MU 6/2013 – O výzkumných datech na MU – cz verze Projektová podpora MU – web <p>Návrhy:</p> <p>1) Zavedení procesu Adaptace – včetně seznámení se strategickými cíli MU/ESF MU, publikační činností na ESF MU/MU (MUNIPRESS) a agendou k projektům (přidělený mentor z Oddělení pro strategické plánování a podporu).</p> <p>2) Workshopy a refresh training pro nováčky i stávající zaměstnance v oblasti etických a profesních aspektů a projektové administrativy a</p>

			<p>financování (ve spolupráci s OSAPP – Oddělením pro strategii a projektovou podporu, Rektorátem MU).</p> <p>3) Zlepšení interní komunikace: – web ESF MU – rozcestník, FAQ (Věda a výzkum, Podpora projektů), přehledné úložiště dokumentů k projektům – fakultní newsletter.</p> <p>4) Ph.D. studenti – součást povinného vzdělávání (workshopy FRESHERS, Ph.D. Day), příručka pro Ph.D. studenty (Studentský grantový systém), aktivita školitele (předání relevantních informací).</p> <p>5) Nastavení standardů pro nábor a výběr akademických i neakademických pracovníků – OTM-R metodika (P12,13,14).</p>
5. Smluvní a zákonné povinnosti	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Část výzkumných pracovníků považuje informace týkající se výzkumu (především v oblasti duševního vlastnictví) na webu fakulty / MU za obtížně dohledatelné. 	<p>Současný stav: Smluvní a zákonné povinnosti jsou ošetřeny univerzitními předpisy a vesměs naplňovány. Podporu poskytuje CTT – Centrum pro transfer technologií přes síť fakultních kontaktních osob, a fakultní pracoviště OSAPP – Oddělení pro strategii a projektovou podporu, které poskytuje ve spolupráci s příslušnými útvary také poradenství a konzultaci v oblasti práv ochrany duševního vlastnictví a finančního řízení projektů. Z výstupů pracovních skupin a dotazníkového šetření však vyplývá, že znalost problematiky k duševnímu vlastnictví je nedostatečná a je potřeba ji řešit.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice MU 6/2016 – Řízení projektů Směrnice MU 10/2013 – Duševní vlastnictví Pracovní řád MU <p>Návrhy:</p> <p>1) Zavedení procesu Adaptace – včetně proškolení nových pracovníků v oblasti etických a profesních</p>

			<p>aspektů výzkumu a duševního vlastnictví, představení podpůrných pracovišť Rektorátu MU, součást příručky pro nové zaměstnance.</p> <p>2) Průběžná osvěta a refresh training pro stávající zaměstnance (etické a profesní aspekty výzkumu, duševní vlastnictví a nakládání s výsledky výzkumu), představení podpůrných oddělení Rektorátu MU.</p> <p>3) Zlepšení interní komunikace: – web ESF MU – rozcestník, FAQ (Věda a výzkum) – fakultní newsletter / zpravodaj.</p> <p>4) Ph. D. studenti – workshopy FRESHERS, příručka pro Ph.D. studenty (obsahuje informace k duševnímu vlastnictví a nakládání s výzkumnými daty), Ph.D. Day, aktivita školitele (předání relevantních informací).</p> <p>5) Povinnost evidovat výsledky výzkumu v interním informačním systému (IS) (P6).</p>
6. Odpovědnost	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Část zaměstnanců v roli řešitele projektu a/nebo pověřeného řešitele nemá dostatek informací pro hladký průběh řešení projektů, chybí povědomí o odpovědnosti, kompetencích a povinnostech řešitele. Část zaměstnanců považuje znalost a povědomí o existenci předpisů a dokumentů upravujících např. roli zaměstnance vůči zaměstnavateli či práva a povinnosti řešitele projektu a/nebo pověřeného řešitele za nedostatečnou. 	<p>Současný stav: Princip odpovědnosti je ošetřen univerzitními předpisy a národní legislativou. Z výstupů pracovních skupin i dotazníkového šetření však vyplývá, že chybí informace a specifické know-how pro řešení projektů, není jasně vymezena zodpovědnost zaměstnanců a výsledky výzkumu nejsou vždy přístupné.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice MU 6/2016 – Řízení projektů Pracovní řád MU Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex Směrnice MU 5/2014 – Kontrolní řád Zákon č. 134/2016 Sb. Zákon o zadávání veřejných zakázek <p>Návrhy:</p> <p>1) Zlepšení interní komunikace:</p>

			<p>– web ESF MU – rozcestník, FAQ (Věda a výzkum + Podpora projektů),</p> <p>– pravidelné sdílení novinek – fakultní newsletter/ Věda a výzkum + Oddělení pro strategii a projektovou podporu /zpravodaj.</p> <p>2) Workshop/refresh training pro nováčky i stávající zaměstnance v oblasti projektového řízení, administrativy, financování projektů – ve spolupráci s OSAPP – Oddělením pro strategii a projektovou podporu/Rektorátem MU.</p> <p>3) Zavedení procesu Adaptace – včetně seznámení s rolí řešitele projektu (povinnosti, ISEP – Informační systém pro evidenci projektů, dokumenty) – ve spolupráci s Oddělením pro strategii a projektovou podporu.</p> <p>4) Vytvořit pracovní náplně (popisy pracovních míst pro akademické pracovníky a seznámit je s nimi – viz Systém pracovních pozic (P12,13,14).</p>
7. Řádné postupy v oblasti výzkumu	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců uvádí, že zákonná školení BOZP, PO probíhají nesystematicky, stávající forma je neefektivní, chybí přehledná evidence. • Někteří zaměstnanci považují proškolení a znalost předpisů, jak nakládat s osobními a důvěrnými informacemi, za nedostatečné. • Informace o zálohování, funkčnosti systémů či náhradních strategiích v případě IT incidentů považuje část zaměstnanců za nedostatečně komunikované. 	<p>Současný stav:</p> <p>Zákonná školení jsou upravena národní legislativou a interními předpisy MU/ESF MU. Vyžadují však zlepšení zejména v oblasti pravidelnosti, cílových skupin i evidence. Zaškolení nováčků je zajištěno při nástupu. Oblast ochrany osobních údajů se řídí platnou legislativou a je uplatňována prostřednictvím interního předpisu. Znalost norem je však spíše formální a zaměstnancům chybí proškolení v oblasti nakládání s osobními/důvěrnými informacemi a údaji.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 5/2015 – Etika výzkumu • Směrnice MU 6/2013 – O výzkumných datech na MU – cz verze • Směrnice MU 1/2018 – Ochrana a zpracování osobních údajů

			<ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 4/2005 – Organizace zabezpečení požární ochrany na MU • Směrnice MU 10/2009 – Stanovení organizace zabezpečení BOZP na MU • Web ESF MU – sekce Zaměstnanci – Dokumenty Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Požární ochrana, Traumatologický plán <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zavedení e-learningu (BOZP, PO, první pomoc, GDPR) pro nováčky i stávající zaměstnance, pravidelné proškolení. 2) Posílení znalostí a dovedností pracovníků CIKT – Centra informačních a komunikačních technologií v oblasti využívaných systémů na ESF MU, rozvoj soft skills, především komunikačních dovedností. 3) Zlepšení interní komunikace: <ul style="list-style-type: none"> - web ESF MU – zpravodaj/sekce Zaměstnanci / IT služby
8. Šíření a využívání výsledků	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců vnímá informovanost o probíhajících projektech a dalších aktivitách v rámci fakulty i jednotlivých kateder jako nedostatečnou. • Část zaměstnanců vnímá, že systém publikování a komercializace výsledků výzkumu na úrovni fakulty není systémově nastaven. • Více než polovina dotázaných uvádí, že nemá žádnou zkušenost s pracovišti nabízejícími služby pro transfer technologií, publikační činnost a podporu vnější komunikace, nebo je nezná. 	<p>Současný stav:</p> <p>Publikační činnost na ESF MU je součástí pravidelného hodnocení pracovního výkonu v aplikaci EVAK.. Rezervy jsou v komercializaci výsledků výzkumu. Podporu nabízí pracoviště CTT – Centrum pro transfer technologií, ta však není z pohledu výzkumných pracovníků dostatečná a výsledný produkt zdražuje.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 10/2013 – Duševní vlastnictví • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex • Směrnice MU 4/2013 – Repoziťář zaměstnaneckých děl • Kde publikovat – web ESF MU <p>Návrhy:</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvořit fakultní politiku publikování a komercializace výsledků výzkumu (strategický záměr ESF MU 2021+) 2) Vypracovat a zavést fakultní komunikační/marketingovou strategii včetně informování zaměstnanců a veřejnosti o realizovaných projektech. 3) Zlepšení interní komunikace: - web ESF MU – zpravodaj/sekce Věda a výzkum 4) Workshop pro stávající zaměstnance (duševní vlastnictví, nakládání s výsledky výzkumu, Open Access). 5) Sdílení dobré praxe s hospodářskými středisky a institucemi, kde komercializace výsledků funguje – ve spolupráci s CTT – Centrum pro transfer technologií.
9. Veřejný závazek	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců považuje PR/marketing výzkumné činnosti a jejich výsledků směrem k veřejnosti za nefunkční – viz popularizace vědy (P8). • Více než polovina dotázaných uvádí, že nemá žádnou zkušenost s pracovišti nabízejícími služby na podporu vnější komunikace nebo tato pracoviště nezná. 	<p>Současný stav: Vnější komunikace a budování vztahu s veřejností probíhá. Výzkumní pracovníci prezentují své výsledky výzkumu v odborných i populárních časopisech a médiích, využívány jsou také akce pro širokou veřejnost. Z výstupů pracovních skupin však vyplývá, že je nutné zlepšit PR a marketing výzkumné činnosti včetně komercializace výsledků výzkumu. Dotazníkové šetření pak poukazuje na nutnost zlepšit podporu v oblasti veřejného šíření a komerčního využití výsledků výzkumu, a to jak ze strany fakulty, tak MU.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex • Směrnice MU 7/2017 – Habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem • Noc vědců – web • Magazín M – online • ESF MU v médiích

			<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vypracovat a zavést fakultní komunikační/marketingovou strategii. 2) Zlepšení interní komunikace – seznámení zaměstnanců s činnostmi útvarů zodpovědných za vnější vztahy a marketing a jejich službami – web/zpravodaj/osobní představení oddělení.
10. Nediskriminace	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> I přes jasně nastavená pravidla část dotázaných žen vnímá, že nejsou uznávány jako členky profesní skupiny výzkumných pracovníků. Část zaměstnankyň uvádí, že požadavky na mobility a programy pro mladé výzkumníky znevýhodňují ženy do 35 let a rodiče na mateřské dovolené v dalším kariérním postupu. Většina materiálů a dokumentů fakulty je v češtině, což znevýhodňuje anglicky mluvící zaměstnance. 	<p>Současný stav:</p> <p>Nediskriminace na MU/ESF MU je ošetřena národní legislativou a univerzitními předpisy. Jedná se především o nábor a výběr, pracovní podmínky, odměňování, hodnocení pracovního výkonu a rovné příležitosti. Budova ESF MU je přístupná také pro handicapované zaměstnance a studenty. Z dotazníkového šetření vyplývá, že MU má dostatečné nástroje pro zamezení diskriminace, přesto k diskriminaci na ESF MU v omezené míře dochází, a to na základě pohlaví a příslušnosti k určité skupině pracovníků/pracovnic.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zákoník práce, 262/2006 Sb. Pracovní řád MU Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex Směrnice MU 3/2018 – Katalog pracovních pozic Směrnice MU 1/2016 – Jednací řád panelu pro rovné příležitosti <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření vhodných pracovních podmínek pro ženy (přebalovací pult, dětský koutek/herna, rezervace míst v městských mateřských školkách pro zaměstnance MU – ve spolupráci s Rektórátem MU, vhodné termíny a časování aktivit/jednání mimo exponované časy rodičů – ESF MU/Rektóráť MU).

			<p>2) Aktivní oslovování žen s nabídkou pozice ve vedení/dalších orgánech ESF MU/MU.</p> <p>3) Revize podpůrných programů pro mobility a programů cílících na mladé výzkumníky, včetně podmínek účasti.</p> <p>4) Překlad důležitých materiálů a dokumentů do angličtiny.</p>
11. Systém hodnocení	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců vnímá, že při jejich pravidelném hodnocení chybí zohlednění soft dovedností, kompetencí a pracovního chování. Současně považuje některé indikátory za nesrozumitelné, nadbytečné a nezohledňující zatížení výukou. • Část zaměstnanců se domnívá, že se s výstupy z hodnocení dále nepracuje (např. návaznost na odměňování, kariérní postup a profesní rozvoj) – viz P26. • Část zaměstnanců uvádí, že neprobíhá systematické zjišťování rozvojových potřeb zaměstnanců a jejich případné navázání na kariérní rozvoj. 	<p>Současný stav: Hodnocení pracovníků probíhá pravidelně jednou ročně v univerzitní aplikaci EVAK. Na MU však není nastaven jednotný systém hodnocení pro všechny fakulty. V rámci hodnotící aplikace EVAK jsou nastaveny povinné indikátory a ukazatele, které mají spíše kvantitativní charakter. Hodnocení kompetencí, kvality práce a pracovního chování chybí. Jednotlivá pracoviště si mohou dodatečně zvolit vlastní kritéria hodnocení.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 5/2017 – Hodnocení zaměstnanců • Směrnice ESF MU 10/2018 – Hodnocení akademických zaměstnanců <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zjednodušit, zpřesnit a sjednotit hodnotící kritéria (hard/soft) pro všechny katedry/pracoviště. 2) Nastavit jednoduchá kritéria pro hodnocení výuky a její kvality, zohlednit zatížení výukou při hodnocení kritérií, která jsou výukou ovlivněna. 3) Zařadit hodnocení výzkumných pracovníků (neakademiků) do aplikace EVAK, vytvořit metodiku hodnocení a navrhnout hodnotící kritéria.

			4) Zrevidovat možnosti odměňování v návaznosti na roční hodnocení , seznámit s možnostmi odměňování vedoucích pracovníků.
Nábor a výběr			
12. Nábor	+/- téměř, ne plně	GAP <ul style="list-style-type: none"> Část pracovníků uvádí, že u výběru pracovníků do řešitelských týmů projektů (GAČR, TAČR apod.) nejsou nastavena pravidla pro výběr nejvhodnějších kandidátů. Část zaměstnanců vnímá, že požadavky a výběrová kritéria na stejné pozice se v rámci jednotlivých pracovišť fakulty (tj. kateder) liší. 	Současný stav: Nábor a výběr akademických pracovníků se řídí Řádem výběrového řízení, který pokrývá většinu principů OTM-R policy. Detailní rozpracování postupů a procesů však chybí. Nábor provádí HR oddělení ve spolupráci s vedoucími oddělení, případně dalšími dotčenými osobami. Volné pracovní pozice jsou inzerovány převážně na univerzitních kariérních stránkách, využívány jsou také portály EURAXESS, www.inomics.com a sociální sítě. Fakulta nemá své vlastní kariérní stránky. Legislativa ČR a interní předpisy: <ul style="list-style-type: none"> Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU Kariérní stránky MU Návrhy: <ol style="list-style-type: none"> Nastavení standardů pro nábor a výběr – OTM-R příručka (pravidla a metodika pro nábor a výběr akademických i neakademických pracovníků). Vytvoření a zavedení Systému pracovních pozic – popisy pracovních pozic včetně náplně práce a požadovaných kompetencí na jednotlivé pozice. Vytvoření kariérní stránky ESF MU.
13. Nábor (Kodex)	-/+ částečně	GAP <ul style="list-style-type: none"> Třetina respondentů uvádí, že stávající postup získávání nových pracovníků není srovnatelný se zahraničím a nevyvolává dostatečný zájem vhodných uchazečů. 	Současný stav: Nábor a výběr akademických pracovníků se řídí Řádem výběrového řízení, který pokrývá většinu principů OTM-R policy. Jednotná fakultní pravidla a metodika, včetně kritérií výběru pro jednotlivé pozice, chybí.

		<ul style="list-style-type: none"> • Neexistují specifická fakultní pravidla a metodika pro nábor a výběr zaměstnanců. • Část zaměstnanců vnímá, že požadavky a výběrová kritéria na stejné pozice se v rámci jednotlivých pracovišť fakulty liší. • Inzerce neobsahuje informace o možnostech kariérního růstu (z důvodu absence Kariérního řádu na úrovni MU). 	<p>V rámci náboru a výběru je používán interní systém INET/JOBS.MUNI, který shromažďuje informace o kandidátech. Využívána je také podpora na centrální úrovni – AC/psychodiagnostika (pro neakademické pozice). Prostor pro zlepšení se nabízí ve využívání moderních metod výběru a inzertních kanálů.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU • Kariérní stránky MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavení standardů pro nábor a výběr – OTMR příručka (pravidla a metodika pro nábor a výběr). 2) Revize stávajících šablon pro inzerci pracovních pozic a jejich úprava v souladu s požadavky OTM-R policy. 3) Zveřejnění materiálů k výběrovým řízením na webu fakulty – sekce Zaměstnanci. 4) Rozvoj kompetencí zaměstnanců HR oddělení v oblasti technik náboru a výběru. 5) Vytvoření a zavedení Systému pracovních pozic – popisy pracovních pozic včetně náplně práce a požadovaných kompetencí na jednotlivé pozice.
14. Výběr (Kodex)	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neexistují specifická fakultní pravidla a metodika pro nábor a výběr zaměstnanců. • Významná část respondentů vnímá, že účastníci výběrových komisí nemají dostatečné znalosti a dovednosti pro vedení výběrových pohovorů. • Část zaměstnanců uvádí, že nejsou nastavena jasná kritéria pro prodloužení úvazků na dobu určitou. 	<p>Současný stav:</p> <p>Proces náboru a výběru akademických pracovníků se řídí Řádem výběrového řízení, který určuje mj. také pravidla pro sestavení výběrových komisí pro akademické i neakademické pracovníky. Tyto komise se na ESF MU liší, vždy je však maximální snaha o zastoupení odborníků na různých úrovních, zahraničních expertů a také o genderové vyvážení komise (je-li to možné), přestože toto kritérium není součástí univerzitního opatření. Z výběrového řízení se automaticky pořizuje zápis.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Část zaměstnanců vnímá, že požadavky a výběrová kritéria na stejné pozice se v rámci jednotlivých pracovišť liší. 	<p>Z výstupů dotazníkového šetření i pracovních skupin vyplývá, že účastníci výběrových řízení/komisí nemají dostatečné znalosti a dovednosti pro vedení výběrových pohovorů a chybí metodická podpora ze strany Personálního oddělení. Negativně jsou vnímána opakovaná výběrová řízení na stejné pozice a upřednostňování kritéria „publikační činnost a její kvantita“ na úkor dalších kritérií pro kvalitní výběr.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Proškolení členů výběrových komisí (techniky vedení pohovoru, kritéria výběru, modelové situace, hodnocení uchazečů, vhodné x nevhodné otázky, interní aplikace E-recruitment). 2) Vytvoření a zavedení fakultní OTM-R příručky (pravidla a metodika pro nábor a výběr). 3) Nastavení kritérií pro prodloužení smlouvy bez nutnosti výběrového řízení (P11). 4) Jasné stanovení odborných požadavků a kompetencí pro jednotlivé pozice – viz Systém pracovních pozic (P12,13).
15. Transparentnost (Kodex)	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Neexistují specifická fakultní pravidla a metodika pro nábor a výběr zaměstnanců. Inzerce neobsahuje informace o možnostech kariérního růstu (z důvodu absence Kariérního řádu na úrovni MU), ani informace o počtu volných pracovních pozic. Uchazečům není poskytována zpětná vazba na jejich silné a slabé stránky. 	<p>Současný stav:</p> <p>Proces náboru a výběru akademických pracovníků se řídí Řádem výběrového řízení, který blíže nespécifikuje pravidla pro inzerci volných pracovních míst a seznámení s výsledkem výběrového řízení. U každé pozice jsou však konkrétně dané požadavky, které musí uchazeč splňovat. Každému uchazeči je rovněž poskytnuta informace, zda byl u pohovoru úspěšný/neúspěšný, a to mailem. Detailní zpětná vazba je poskytována jen na vyžádání. Není nastaven proces</p>

			<p>řešení stížností na průběh nebo výsledek výběrového řízení.</p> <p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že uchazeči mají dostatek informací k výběrovému řízení, specifická skupina pracovníků (R2) však považuje výběrové řízení za netransparentní.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Revize a aktualizace šablon inzerátů v souladu s požadavky OTM-R policy. 2) Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTM-R příručka včetně upřesnění pravidel pro inzerci, poskytování zpětné vazby a řešení případných stížností na výsledek výběrového řízení (P12,13). 3) Nastavit jednotné vzory komunikace s uchazeči v INET – ve spolupráci s UVT – Ústavem výpočetní techniky. 4) Nastavit jasná kritéria hodnocení pro jednotlivé pozice – viz Systém pracovních pozic (P11,12,13,14).
16. Hodnocení zásluh (Kodex)	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část pracovníků uvádí, že nejsou jasné specifikována hodnotící kritéria pro nábor a výběr včetně kompetencí a výsledků dosažených v daném oboru. • Podstatná část respondentů uvádí, že v rámci výběrových řízení jsou nedostatečně zohledněna tato kritéria: míra praxe mimo akademickou sféru, transfer znalostí a týmová spolupráce. 	<p>Současný stav:</p> <p>Hodnocení zásluh nepřímo řeší univerzitní legislativa, v případě akademických pracovníků Řád výběrového řízení. Hodnocení zásluh je aplikováno spíše individuálně a neformálně. Z výstupů pracovních skupin vyplývá, že důraz je kladen především na kritéria a schopnosti z daného oboru, hodnotící kritéria nejsou jasná a dostatečně specifikovaná. Z dotazníkového šetření pak vyplývá, že důraz je kladen především na množství a kvalitu publikací a vědecko-výzkumných projektů na úkor jiných důležitých kritérií.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU (čl. 5) <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTM-R příručka včetně uplatňování principu Hodnocení zásluh jednotným způsobem (viz P12,13,14). 2) Vytvoření a zavedení Systému pracovních pozic včetně popisů práce a požadovaných kompetencí jako základu pro transparentní nábor, výběr a hodnocení kandidátů. Univerzitní pravidla existují, ale jsou příliš obecná – viz Katalog pracovních pozic MU. 3) Proškolení členů výběrových komisí. 4) Revize a úprava Řádu výběrového řízení (ve spolupráci s Rektoriátem MU).
17. Změny v časovém pořadí CV	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců vnímá, že není jasné, jak posuzovat míru praxe a kompetence získané mimo akademický sektor a jak hodnotit publikační činnost v případě znevýhodněných skupin zaměstnanců. 	<p>Současný stav: Částečně řeší univerzitní legislativa – Řád výběrového řízení. Změny v časovém pořadí životopisů a přerušení kariéry jsou obecně vítány a považovány za cenný příspěvek pro rozvoj kariéry. Formalizováno v dokumentech to však není, spoléhá se na zkušenosti členů výběrové komise a je posuzováno spíše neformálně.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU (čl. 3, 5) <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTMR příručka včetně uplatňování principu Změny v časovém pořadí CV (viz P12,13,14). 2) Proškolení členů výběrových komisí. 3) Revize a úprava Řádu výběrového řízení (ve spolupráci s Rektoriátem MU).

<p>18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex)</p>	<p>+/- téměř, ne plně</p>	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Více než třetina respondentů uvádí, že mobility (profesní, zahraniční) nejsou v rámci výběrových řízení a kariérního rozvoje dostatečně zohledněny. 	<p>Současný stav: Obecně je mobilita/zahraníční zkušenost chápána jako žádoucí pro další kariérní a profesní rozvoj a specifikována v univerzitní legislativě. Na pozici Ph.D. studentů je mobilita povinně nastavena. ESF MU nabízí dostatečné možnosti pro mobility studentů i zaměstnanců a pozitivně je hodnotí. Nicméně z výstupů dotazníkového šetření vyplývá, že mobility nejsou dostatečně zohledněny při náboru a kariérním rozvoji.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU (čl. 2) Směrnice MU 3/2018 – Katalog pracovních pozic <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTMR příručka včetně jasných kritérií pro nábor a výběr – viz Systém pracovních rolí (P12,13,14). Nastavit požadavky na mobility výzkumných pracovníků v rámci kariérního rozvoje – viz Kariérní řád (P28). Nastavit centrální pravidla a postupy pro zahraniční mobility akademických pracovníků – řešení nutné ze strany Rektorátu MU včetně finanční, personální a metodické podpory (P29).
<p>19. Uznávání kvalifikace</p>	<p>-/+ částečně</p>	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Mezinárodní kvalifikace nejsou vždy uznávány při náboru a kariérním růstu zahraničních pracovníků (ovlivněno národní legislativou). Proces uznávání kvalifikace je příliš administrativně náročný a chybí podpora ze strany Rektorátu MU. 	<p>Současný stav: Přestože uznávání kvalifikací získaných v zahraničí na centrální i fakultní úrovni probíhá, je u zahraničních pracovníků často velmi komplikované a administrativně náročné. V některých případech je uznání kvalifikace velice sporné a oficiálně k němu nedojde, což následně znemožňuje rozvoj výzkumné kariéry, posun na vyšší pozici a může končit odchodem kvalitních výzkumných pracovníků. Uznávání kvalifikací je silně ovlivněno</p>

			<p>národní legislativou, nutný je vstup MU do jednání s ministerstvem školství.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon a o vysokých školách č. 111/1998 • Uznání kvalifikace na MU – web • Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU (čl. 2) • Směrnice MU 3/2018 – Katalog pracovních pozic (čl. 5/5) <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavení pravidel pro uznávání zahraničních kvalifikací a mobilit, zejména mimořádných profesorů – s Rektoriátem MU. 2) Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTM-R příručka včetně uplatňování principu Uznávání kvalifikace jednotným způsobem (viz P12,13,14). 3) Propagovat informace o zahraniční kvalifikaci mezi výzkumníky odpovědnými za proces výběru.
20. Seniorita (Code)	++ plně zavedené	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chybí formalizovaná metodika, jak hodnotit služební věk pro danou pracovní pozici. 	<p>Současný stav:</p> <ul style="list-style-type: none"> • V praxi probíhá, přestože neexistuje žádná centrální ani fakultní metodika či předpisy. <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU – Řád výběrového řízení MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTMR příručka včetně uplatňování principu Služební věk jednotným způsobem (P12,13,14). 2) Proškolení členů výběrových komisí 3) Revize a úprava Řádu výběrového řízení (ve spolupráci s Rektoriátem MU).
21. Jmenování postdoktorandů (Kodex)	-/+ částečně	GAP	Stávající stav:

		<ul style="list-style-type: none"> • Není definována pozice/status postdoka, včetně cílů a max. délky jmenování. • Chybí pravidla pro nábor a jmenování, profesní rozvoj a kariérní růst postdoků. 	<p>Problematika postdoků je řešena v rámci výzev OP VVV – Operační program Výzkum, vývoj, vzdělávání, centrálně na úrovni MU však ošetřeno není. Není jasně definovaná pozice, status postdoků. Neexistují jednotná pravidla pro nábor a výběr postdoků, jejich rozvoj a kariérní růst, přestože se jedná o strategickou prioritu na univerzitní i fakultní úrovni. Na fakultní úrovni probíhá přijímání postdoků zejména ze zahraničí, a to v návaznosti na grantové projekty a program na podporu postdoků. Vzhledem k omezenému trvání grantových projektů a státnímu rozpočtu přidělovanému na katedru nelze postdokům garantovat pracovní poměr na dobu neurčitou, u interních postdoků pak nelze garantovat pracovní poměr po návratu z mobility. Tento gap lze jen obtížně řešit na fakultní úrovni.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dlouhodobý záměr MU 2016-2020 a ESF MU 2016-2020 • Kariéra ve výzkumu – web • PostDoc MU – web • Směrnice ESF MU 7/2018 - Program na podporu postdoků • ISO MU (International Staff Office) – web <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Definovat pozici/status postdoků včetně cíle a délky jmenování, popisu pozice a požadovaných kompetencí – viz Systém pracovních pozic (P12,13,14). 2) Definovat kariérní dráhy pro pozici postdoka – viz Kariérní řád (P28). 3) Nastavit a zavést proces adaptace zahraničních postdoků – ve spolupráci s Rektoriátem MU/ISO – International Staff Office.
--	--	--	---

			<p>4) Nastavit standardy pro nábor, výběr a jmenování postdoků – viz OTM-R metodika.</p> <p>5) Zlepšení interní komunikace:</p> <ul style="list-style-type: none"> – web ESF MU – sekce Věda a výzkum/Zaměstnanci, zpravodaj – součást Ph.D. Day – fakultní část (sdílení dobré praxe).
Pracovní podmínky a sociální jistoty			
22. Uznávání profese	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Výzkumní pracovníci na pozici R1 vnímají, že nejsou zapojováni do vědy a výzkumu v dostatečné míře. • I přes jasně daná pravidla významná část dotázaných žen vnímá, že nejsou uznávány jako členky profesní skupiny výzkumných pracovníků. 	<p>Současný stav:</p> <p>Všichni výzkumní pracovníci jsou uznáváni jako příslušníci profesní skupiny. To platí i pro zaměstnance na ostatních neakademických pozicích. Mohou se účastnit mobility programů nebo dalšího profesního a kariérního vzdělávání. Současně jsou zapojováni do aktivit v rámci daných pracovišť. Každý rok jsou také udělovány ceny děkana, jejichž cílem je ocenit nejlepší vědecké a výzkumné výsledky. Z dotazníkového šetření a pracovních skupin však vyplývá, že Ph.D. studenti (resp. výzkumníci R1) nejsou automaticky zapojováni do vědy a výzkumu a následně je pro ně obtížné se na poli vědy a výzkumu prosadit. Problémem je také uznávání žen jako členek profesní skupiny a kvalita kontaktů se školiteli.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon a o vysokých školách č. 111/1998 • Směrnice MU 3/2018 – Katalog pracovních pozic (č. 5/5) • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex • Pracovní řád MU • Ceny děkana – link <p>Návrhy:</p>

			<p>1) Podpůrné materiály pro Ph.D. studenty a školitele (příručka Ph.D. studenta, desatero školitele).</p> <p>2) Ženy jako členky profesní skupiny – sdílení dobré praxe v rámci on-line workshopů se zahraničními institucemi k problematice HR Award.</p> <p>3) Revize aktuálního stavu Ph.D. studia – směrnice x doporučení ISAB (zainteresovanost studentů na výuce/projektech/zaměstnávání).</p>
23. Výzkumné prostředí	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců uvádí, že zákonná školení BOZP a PO probíhají nesystémově, stávající forma je neefektivní, ne vždy je dodržen zákonný termín (viz P7). • Polovina respondentů uvádí, že jim nadměrné zatížení výukou a administrativou znemožňuje věnovat se výzkumné činnosti, profesnímu a kariéernímu rozvoji. • Více než dvě třetiny respondentů uvádí, že výzkum je omezen dostupností vhodných spolupracovníků/spolupracovnic. 	<p>Současný stav: Fakulta disponuje dostatečným vybavením, prostředky a možnostmi pro vědu a výzkum. Probíhá pravidelná obnova vybavení a rekonstrukce prostor v souladu s požadavky zaměstnanců a finančními možnostmi fakulty. IT vybavení a další technika jsou dostupné pro účely vědy a výzkumu. ESF MU současně podporuje myšlenku OPEN ACCESS. Dodržují se předpisy pro ochranu zdraví a bezpečnosti, ale forma školení není optimální. Z dotazníkového šetření vyplývá, že extrémní zatížení výukou a nepoměry počtu studentů na jednotlivých katedrách neumožňují výzkumným pracovníkům věnovat se dostatečně Ph.D. studentům nebo výzkumné činnosti. Výzkum je omezen také dostupností vhodných spolupracovníků a částečně také objemem dostupných financí.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dlouhodobý záměr MU 2016-2020 (priorita 6 – Efektivita výzkumu a stimulující prostředí) • Politika Open Access MU – web • Směrnice 4/2013 – Repozitář MU • Směrnice 4/2005 – Organizace a zabezpečení požární ochrany na MU • Směrnice 10/2009 – Stanovení organizace zabezpečení BOZP na MU • Web ESF MU – dokumenty k BOZP, PO

			<p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zavedení zákonných školení formou e-learningu. 2) Rozvoj manažerských dovedností – vedení a role vedoucího, řízení výkonnosti. 3) Nastavit standardy pro nábor a výběr – OTM-R příručka (metodika pro nábor a výběr). 4) Vytvoření a zavedení Systému pracovních pozic – včetně požadavků na výuku pro jednotlivé pozice (viz P12, 13, 14). 5) Opakované provedení zaměstnaneckého průzkumu (v rámci revize akčního plánu).
24. Pracovní podmínky	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců postrádá proces adaptace pro nové akademické i neakademické zaměstnance. Nováčkům chybí informace a dostatečné zaškolení do interních systémů a agend. • Polovina respondentů uvádí, že jim nadměrné zatížení výukou a administrativou znemožňuje věnovat se výzkumné činnosti, profesnímu a kariérenímu rozvoji. • Většina materiálů a dokumentů fakulty je v češtině, což znevýhodňuje anglicky mluvící zaměstnance. • Chybí základní vybavení pracoviště pro maminky s malými dětmi. 	<p>Současný stav:</p> <p>Pracovní podmínky se řídí platnou legislativou, interními směrnici a kolektivní smlouvou. V rámci MU existují odbory, které jsou součástí vedení univerzity. Zaměstnanci se specifickými nároky nejsou znevýhodněni a jejich nároky jsou řešeny, budova ESF je přístupná pro vozíčkáře.</p> <p>ESF MU nabízí a podporuje zkrácené úvazky rodičům na mateřské a rodičovské dovolené a smluvně garantuje návrat z mateřské/rodičovské dovolené na původní pozici. Fakulta umožňuje flexibilní pracovní dobu. Akademici musí být přítomni na pracovišti v průběhu výuky, jinak je garantován home office. Pokud to dovolí výuka a okolnosti, lze využít tvůrčí volno. Neakademičtí pracovníci mohou čerpat home office po domluvě s přímým nadřízeným. Univerzita nabízí rovněž 8 týdnů dovolené pro akademické a 6 týdnů dovolené pro neakademické pracovníky (2 týdny nad rámec platné legislativy) a pestrou nabídku zaměstnaneckých benefitů (viz Kolektivní smlouva).</p> <p>Z výstupů dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci jsou obecně s pracovními podmínkami spokojeni. Problémem však je zatížení administrativou</p>

			<p>a výukou, které znemožňují věnovat se výzkumné činnosti.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon o vysokých školách č. 111/1998 • Zákon 262/2006 Sb., Zákoník práce • Pracovní řád MU (čl. 2/1/h) • Směrnice MU 11/2013 – Organizace pracovní doby na MU • Směrnice MU 4/2017 – Tvůrčí volno • Směrnice 8/2014 – Zajištění přístupnosti MU pro osoby se zdravotním postižením • Směrnice ESF MU č. 1/2019 O organizaci pracovní doby a evidenci • Zaměstnanecké výhody – web MUNI – Kariéra na MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zavedení procesu Adaptace – pro akademiky, neakademiky a zahraniční pracovníky, včetně definování zodpovědností a rolí v procesu. Zlepšení koordinace procesu adaptace pro zahraniční pracovníky s Rektorátem MU/ISO – International Staff Office. 2) Zlepšení pracovních podmínek pro pracující ženy/rodiče s malými dětmi (např. přebalovací pult, kojící místnost, dětský koutek/herna, načasování termínů a doby konání porad, jednání a schůzí mimo rodičovsky exponované časy, zapojit se do debaty ohledně zřízení univerzitní mateřské školky). 3) Překlad důležitých dokumentů do angličtiny. 4) Redukce administrativy – kde je to možné, přesunout papírové agendy do elektronické formy – ve spolupráci s Rektorátem MU, CIKT – Centrem informačních a komunikačních technologií.
--	--	--	--

			<p>5) Zlepšení informovanosti o možnostech a podmínkách čerpání tvůrčího volna.</p> <p>6) Opakované provedení zaměstnaneckého průzkumu (v rámci revize akčního plánu).</p>
25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nejsou nastaveny možnosti dalšího kariérního růstu pro pozice postdoků, což zapříčiňuje jejich odchod z organizace. • Téměř polovina respondentů uvádí, že pracovní smlouvy na dobu určitou negativně ovlivňují jejich výkonnost. Negativně je vnímáno také opakované prodlužování smluv na dobu určitou. • Část zaměstnanců vnímá, že chybí jasná fakultní personální strategie, což znesnadňuje komplexní řešení otázky stability zaměstnání pro stávající i potenciální zaměstnance. 	<p>Stávající stav: Univerzita je stabilním zaměstnavatelem nabízejícím svým zaměstnancům stabilní a dlouhodobé smlouvy, pokud je to možné. Vzhledem k různým zdrojům financování (včetně zdrojů z projektů) jsou některé úvahy omezeny na dobu určitou nebo omezeny délkou trvání projektu. Některé z nich pak s neomezeným počtem prodloužení s ohledem na potřeby výzkumu/projektu (viz Kolektivní smlouva). ESF MU smluvně/oficiálně garantuje návrat z mateřské/rodičovské dovolené na původní pozici. Z dotazníkového šetření vyplývá, že opakované prodlužování smluv na dobu určitou je vnímáno negativně a má dopad na výkonnost výzkumných pracovníků. Chybí také nabídka pracovních příležitostí a možností pro postdoky, kteří chtějí profesně i kariérně růst.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zákon 262/2006 Sb., Zákoník práce • Kolektivní smlouva 2018–2021 (čl. 6, 7) • Pracovní řád MU – (čl. 2/1/h) • Opatření MU – 8/2019 – Program na podporu personální strategie <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření a zavedení Kariérního řádu v návaznosti na Systém pracovních pozic, který obsahuje možnosti kariérního rozvoje pro jednotlivé pozice včetně postdoků (viz,12,13,14, P28). 2) Možnost obnovení smlouvy na dobu určitou bez výběrových řízení na základě výsledků ročního

			<p>hodnocení, případně jiných, transparentně nastavených kritérií.</p> <p>3) Zlepšení informovanosti zaměstnanců před nástupem do pracovního poměru (typy a délky úvazků, možnosti prodloužení smlouvy, další pracovní příležitosti na MU, benefity a rozvoj) s cílem zvýšit spokojenost a motivovanost zaměstnanců s úvazkem na dobu určitou. Při jeho ukončení následně aktivně nabízet pracovní příležitosti na MU.</p>
26. Financování a mzdy	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Mzdy pracovníků se liší podle toho, zda jsou hrazeny z rozpočtu fakulty nebo z projektu. Více než třetina respondentů uvádí, že míra pedagogické zátěže není při odměňování adekvátně zohledněna. Někteří zaměstnanci uvádí, že s výstupy z hodnocení se dále nepracuje (např. návaznost na odměňování, kariérní postup a profesní rozvoj) – viz P11. 	<p>Stávající stav: Mzdová politika na univerzitě se řídí platnou legislativou a je dále upravena interními předpisy, mzdovými tarify a Kolektivní smlouvou. V odměňování se uplatňují rovněž zdroje z projektů, které mohou vést k rozdílům v odměňování pracovníků na srovnatelných pozicích. Odměňování akademických pracovníků na ESF MU se řadí mezi nejvyšší v rámci vysokých škol ČR, přesto nemusí být dostatečně atraktivní a konkurenceschopné pro zahraniční vědecké a výzkumné pracovníky. Interní mzdová politika nespécifikuje, v jakém poměru jsou ohodnoceny výuka, věda a další aktivity. Nadměrné zatížení výukou není podle výstupů z dotazníkového šetření dostatečně ohodnoceno.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vnitřní mzdový předpis MU Směrnice MU 3/2018 – Katalog pracovních pozic Pracovní řád MU (čl. 4/2/i) Směrnice MU 5/2017 – Hodnocení zaměstnanců Kolektivní smlouva MU (čl. 9, 10) Směrnice ESF MU 1/2008 – Odměňování prací na ESF MU (DPP, DPČ) – cz verze

			<ul style="list-style-type: none"> • Pokyn ESF MU 5/2018 – Pravidla odměňování akademických pracovníků Ekonomicko-správní fakulty MU – cz verze • Pokyn ESF MU 4/2018 – Mzdové nároky zaměstnanců ESF MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Revize odměňování pracovníků R1 a R2, pracovníků na projektech a pracovníků nadměrně zatížených výukou. 2) Flexibilní využívání osobního ohodnocení a odměn – revize, co je možné, seznámení vedoucích pracovníků s možnostmi. 3) Provázat odměňování na výkon zaměstnance, roční hodnocení – nastavit jasná kritéria pro hodnocení (viz Systém pracovních pozic) a odměňování. 4) Zlepšení informovanosti – web ESF MU/sekce Zaměstnanci. 5) Rozvoj manažerských dovedností – role vedoucího v odměňování pracovníků, nástroje a možnosti odměňování.
27. Rovnováha mezi pohlavími	+/- téměř, ne plně	GAP <ul style="list-style-type: none"> • Dosud není dosaženo reprezentativní rovnováhy mezi muži a ženami ve vedoucích pozicích a orgánech fakulty. • Část zaměstnankyň vnímá nedostatečné povědomí o problematice genderu a kulturních rozdílech na pracovišti. 	<p>Současný stav:</p> <p>V orgánech fakulty není zatím dosažena reprezentativní rovnováha mezi muži a ženami. Podmínky vstupu do funkce jsou nediskriminační, ale není zcela jasné, zda ženy o tyto funkce nestojí, vlivem různých okolností je nemohou zastávat, nebo je jim při vstupu do funkce jinak bráněno.</p> <p>Na univerzitní úrovni jsou gender balance a rovné příležitosti formálně ošetřeny. V případě výběrových komisí je snaha o genderové vyvážení, přesto tento požadavek interní směrnice explicitně neuvádí. Z dotazníkového šetření však vyplývá, že více než třetina žen vnímá pracovní příležitosti jako nerovné.</p>

			<p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etický kodex MU – 6/2015 (č. 2, 4,16) • Orgány MU – Panel pro rovné příležitosti <p>Návrhy:</p> <p>1) Zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích orgánech/vedoucích pozicích prostřednictvím aktivního oslovení žen a vytváření vhodných pracovních podmínek (viz P24).</p> <p>2) Zlepšení interní komunikace: – web ESF MU/sekce Zaměstnanci/sekce O nás (aktivity na podporu návratu z mateřské/rodičovské dovolené, zviditelnit úspěšné ženy na ESF MU – aktuálně 11 mužů/2 ženy).</p> <p>3) Rozvoj kompetencí – seznámení s genderovou problematikou, interkulturními rozdíly.</p> <p>4) Monitoring počtu žen v důležitých orgánech ESF MU a přihlížení k diverzitě těchto orgánů při jejich volbě.</p>
28. Rozvoj kariéry	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Třetina pracovníků vnímá podporu pro kariérní růst jako nedostatečnou. • Aktuálně chybí Kariérní řád (předchozí na úrovni MU zrušen), nejsou nastaveny kariérní dráhy pro jednotlivé pozice R1-R4. • Kariérní poradenství a mentoring pro výzkumné pracovníky, včetně informací o možnostech kariérního rozvoje, není momentálně na fakultě k dispozici. 	<p>Současný stav: Oblast kariérního rozvoje není na MU dostatečně koncepčně řešená. Chybí zastřešující předpis nebo metodika určující kariérní dráhy pro jednotlivé pozice akademických i neakademických pracovníků, což způsobuje problémy při kariérním rozvoji především zahraničních pracovníků. Nejsou jasně definovány požadavky na mobility ani jejich dostatečná administrativní a metodická podpora ze strany Rektorátu MU. Kariérní centrum MU nabízí své služby primárně studentům a absolventům.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracovní řád MU • Kariérní centrum MU – web

			<ul style="list-style-type: none"> • Informace pro Ph.D. studenty – web • Kariéra ve vědě a výzkumu MU – web <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření a zavedení fakultního Kariérního řádu v návaznosti na Systém pracovních pozic, který obsahuje možnosti kariérního rozvoje pro jednotlivé pozice R1-R4. 2) Návrh a zavedení konceptu rozvoje Ph.D. studentů a jejich školitelů (včetně podpurných materiálů, např. příručka Ph.D. studenta, desatero školitele), rozvoj kompetencí - např. manažerské dovednosti, leadership, mentoring, soft skills apod. 3) Zlepšení informovanosti – sdílená platforma pro nabídku rozvojových aktivit a mobilit – web ESF MU/sekce Zaměstnanci.
29. Hodnota mobility	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců postrádá jasná fakultní pravidla a návod, jak kombinovat mobilitu s požadavky na výuku. • Nejsou nastaveny požadavky na mobilitu pro jednotlivé pozice (např. v rámci kariérního růstu). 	<p>Současný stav:</p> <p>MU/ESF MU nabízí dostatečné možnosti pro zahraniční mobility a tyto jsou obecně považovány za důležitou součást kariérního/profesionálního rozvoje. Pro všechny Ph.D. studenty je zahraniční mobilita povinná. Na ESF MU však nejsou zahraniční mobility ze strany zaměstnanců dostatečně využívány, a to i přesto, že programy na podporu mobilit fakulta nabízí a podporuje.</p> <p>Především dlouhodobé zahraniční mobility komplikuje náročná administrativa, nejednotná pravidla a chybějící podpora na centrální úrovni MU.</p> <p>Pro zahraniční zaměstnance nabízí služby ISO – International Staff Office: pomoc při jednání s úřady, nutná administrativa, lékaři, ubytování apod. Pro české zaměstnance vyjíždějící do zahraničí centrální podpora chybí.</p> <p>Z dotazníkového šetření a výstupů pracovních skupin vyplývá, že mobilita a její různé typy nejsou dostatečně zohledněny a uznávány (např. mobilita</p>

			<p>v zahraničních/externích společnostech). Mobility znemožňuje nebo výrazně omezuje také zatížení výukou.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 5/2017 – Hodnocení zaměstnanců (čl. 3) • Směrnice MU 8/2011 – Pravidla pro uznávání výsledků zahraničních studijních pobytů • Směrnice MU 5/2018 – Postavení emeritních profesorů • Směrnice MU 4/2017 – Tvůrčí volno • Směrnice MU 3/2018 – Katalog pracovních pozic (čl. 5/5) • ISO MU (International Staff Office) – web <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření a zavedení fakultního Kariérního řádu včetně požadavků na mobility pro jednotlivé pracovní pozice (P28). 2) Vytvoření a zavedení fakultní OTM-R příručky pro nábor a výběr včetně nastavení pravidel pro uznání výsledků dosažených při mobilitách (včetně mobility mimo akademickou sféru). 3) Monitorovat a vyhodnocovat překážky mobility u jednotlivých skupin výzkumných pracovníků a dle potřeby na ně reagovat.
30. Přístup k odbornému poradenství	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Momentálně není výzkumným pracovníkům kariérní poradenství poskytováno (chybí poradce/mentor pro profesní rozvoj). • Chybí Kariérní řád obsahující kariérní dráhy pro jednotlivé pozice R1-R4. 	<p>Současný stav:</p> <p>Kariérní centrum MU slouží v tuto chvíli pro studenty a čerstvé absolventy a nabízí propojení s potenciaálními zaměstnavateli. Pro zaměstnance nabídka služeb momentálně chybí.</p> <p>Na ESF MU/MU neprobíhá oficiálně žádná forma kariérního poradenství pro akademické pracovníky. Systematicky ji neřeší ani žádný jiný předpis či metodika. V případě potřeby se řeší ad hoc.</p>

			<p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kariérní centrum MU – web • Informace pro Ph.D. studenty – web <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření a zavedení fakultního Kariérního řádu obsahujícího kariérní dráhy pro jednotlivé pozice R1-R4 (včetně požadavků na mobility). 2) Zlepšení interní komunikace – web ESF MU/sekce Zaměstnanci/Kariéra (volná pracovní místa na ESF MU/MU/EURAXESS, rady a tipy apod.). 3) Rozvoj kompetencí pro vedoucí pracovníky/školitele/seniorní výzkumníky – koučování, mentoring – uplatnění při rozvoji a vedení začínajících výzkumníků.
31. Práva duševního vlastnictví	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část výzkumných pracovníků považuje informace týkající se výzkumu (především v oblasti duševního vlastnictví) na webu fakulty / MU za obtížně dohledatelné. • Více než polovina dotázaných uvádí, že nemá žádnou zkušenost s pracovišti nabízejícími služby pro transfer technologií, publikační činnost a podporu vnější komunikace, nebo je nezná. 	<p>Současný stav:</p> <p>Problematika práva duševního vlastnictví je po formální i praktické stránce dobře ošetřena. Na MU je zřízeno Centrum pro transfer technologií (CTT). Jeho posláním je propojování soukromé i akademické sféry a poskytování služeb jak firmám, tak vědcům. Interní směrnice a dokumenty následně poskytují informace o právech a povinnostech souvisejících se vznikem, ohlášením, evidencí, ochranou a využíváním duševního vlastnictví.</p> <p>Pro Ph.D. studenty je nově zaveden nepovinný předmět FRESHERS, který seznamuje začínající vědce s publikační etikou, duševním vlastnictvím, komunikací vědy a výsledků výzkumu apod.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 10/2013 – Duševní vlastnictví na MU • Pokyn MU 6/2017 – Oceňování a evidence duševního vlastnictví • CTT – Centrum pro transfer technologií

			<ul style="list-style-type: none"> Opatření rektora MU 9/2013 – Zajištění udržitelnosti výstupů v oblasti duševního vlastnictví <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> Zavedení procesu Adaptace – informace a proškolení nových zaměstnanců v oblasti ochrany duševního vlastnictví, seznámení s CTT – Centrum pro transfer technologií a nabízenými službami a pravidly pro publikační činnost. Refresh training pro stávající zaměstnance v oblasti duševního vlastnictví. Zlepšení interní komunikace – web ESF MU, jednotná platforma a FAQ pro vědecké a výzkumné pracovníky.
32. Spoluautorství	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> Část zaměstnanců považuje informace týkající se publikační činnosti a spoluautorství za nedostatečné a nemá dostatečné informace o všech možnostech, jak se bránit případnému neetickému jednání (viz P34). 	<p>Současný stav:</p> <p>Publikační činnost je součástí pravidelného ročního hodnocení akademických pracovníků v interní aplikaci EVAK a je považována za jeho důležitou součást. Problematika spoluautorství je ošetřena interními směrnicemi a dokumenty a přehledně dostupná i na webu CTT – centrum pro transfer technologií v části Duševní vlastnictví – FAQ.</p> <p>Pro nakládání se spoluautorským podílem platí to, co pro jiná zaměstnanecká díla na MU.</p> <p>Pro Ph.D. studenty je nově zaveden nepovinný předmět FRESHERS, který seznamuje začínající vědce s publikační etikou, duševním vlastnictvím, komunikací vědy a výsledků výzkumu apod.</p> <p>Z dotazníkového šetření a výstupů pracovních skupin však vyplývá, že v této oblasti chybí informovanost a vyskytly se případy, kdy je u výsledku uvedena autor/ka, který/á se na něm nepodílí.</p> <p>Legislativa a opatření:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 10/2013 – Duševní vlastnictví na MU • Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex MU (č. 4,7) • CTT – Centrum pro transfer technologií – duševní vlastnictví <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zavedení procesu Adaptace – včetně proškolení nových pracovníků v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu a publikační činnosti. 2) Zlepšení interní komunikace – web ESF MU – sekce Věda a výzkum (FAQ), sekce Zaměstnanci – podávání stížností, pravidla pro publikační činnost/spolupráci.
33. Výuka	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Více než čtvrtina respondentů uvádí, že výuka na jejich pracovišti není považována za plnohodnotnou součást jejich práce. • Více než třetina respondentů uvádí, že jim není poskytována možnost odborné přípravy pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním. • Třetina respondentů uvádí, že pedagogická zátěž není při hodnocení a odměňování adekvátně zohledněna. • Polovina respondentů uvádí, že jim pedagogická zátěž neumožňuje naplňovat výzkumné záměry. • Část zaměstnanců postrádá informace o nabízených možnostech profesního rozvoje. 	<p>Stávající stav:</p> <p>Výuka je považována za plnohodnotnou součást profesní dráhy výzkumného pracovníka a je rovněž součástí pravidelného ročního hodnocení v interní aplikaci EVAK. Ta však nezohledňuje kvalitu výuky. Požadavky na objem výuky pro jednotlivé pozice nejsou jednotně nastaveny.</p> <p>Ke zlepšení kvality výuky a rozvoje pedagogických kompetencí mohou zaměstnanci využívat služeb celouniverzitního pracoviště CERPEK, které nabízí kontinuální, systematické a efektivní zdokonalování pedagogických kompetencí. Služby střediska jsou nabízeny pouze v češtině. Pro Ph.D. studenty je každoročně nabízena „Škola doktorských studií“.</p> <p>Centrum jazykového vzdělávání nabízí rovněž kurzy pro akademické pracovníky, kteří učí v angličtině, a potřebují zlepšit své pedagogicko-jazykové dovednosti. Rozvoj pedagogických kompetencí je na dobrovolné bázi, neprobíhá systematicky v rámci kariérního ani žádného dalšího rozvoje.</p>

			<p>Výstupy z dotazníkového šetření a pracovních skupin však poukazují na to, že je třeba definovat pravidla pro výuku pro jednotlivé pozice R1-R4 a zrevidovat odměňování v souvislosti s pedagogickým zatížením, rozložení pedagogické zátěže a zatížení pracovníků v podobě vedení závěrečných prací.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 5/2017 – Hodnocení zaměstnanců • CERPEK – Centrum rozvoje pedagogických kompetencí <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavení a zavedení fakulního Systému pracovních pozic včetně popisů práce, požadovaných výzkumných a výukových kompetencí pro danou pozici, včetně výukové zátěže (jako podklad pro Kariérní řád, hodnocení pracovního výkonu, nábor a výběr pracovníků). 2) Zavést kvalitativní parametr hodnocení výuky v aplikaci EVAK. 3) Zlepšení interní komunikace – sekce Zaměstnanci/Rozvoj – nabídky rozvoje pedagogických kompetencí CERPEK, Rektorát MU. 4) Rozvoj pedagogických kompetencí pro R1-R4 jako součást profesního a kariérního rozvoje – ve spolupráci s Rektorátem MU/CERPEK. 5) Revize pedagogické zátěže na jednotlivých katedrách a odměňování v souvislosti s výukou.
34. Stížnosti a odvolání	+/- téměř, ne plně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Někteří zaměstnanci uvádí, že nemají dostatečné informace, jak v případě stížností nebo odvolání postupovat. 	<p>Současná situace:</p> <p>Podávání stížností a odvolání je upraveno interními předpisy. Stížnosti lze podat ústně, telefonicky, mailem, a to jak na vedoucí zaměstnance, tak orgánům univerzity bezprostředně nadřízeným. Chybí však konkrétní, nezávislá osoba, která by nabídla</p>

			<p>přezkoumání nebo řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností (ombudsman/mediátor).</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Směrnice MU 3/2008 – Vyřizování a evidence stížností, podnětů a peticí na MU • Směrnice 6/2015 – Etický kodex • Pokyn MU 1/2016 – Jednací řád panelu pro rovné příležitosti • Web MU – úřední deska, podávání stížností • Pracovní řád MU <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zavedení procesu Adaptace – poskytnout informace v rámci adaptačního procesu, součást příručky pro nové zaměstnance 2) Zlepšení interní komunikace – web ESF MU/sekce Zaměstnanci – stížnosti a odvolání.
35. Účast v rozhodovacích subjektech	++ plně zavedené		<p>Současný stav:</p> <p>Princip je považován za naplněný. Účast výzkumných pracovníků v poradních a rozhodovacích orgánech je považována za žádoucí a plně podporována. Mohou tak hájit a podporovat nejen osobní, ale také kolektivní zájmy pracoviště, instituce. Účast v rozhodovacích subjektech je také součástí hodnocení pracovního výkonu v interní aplikaci EVAK.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut MU – Akademický senát, Vědecká rada (volební a jednací řád) <p>Návrhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Momentálně nejsou navrhovány žádné akce.
Vzdělávání a rozvoj			

<p>36. Vztahy s dohlížejíci osobami</p>	<p>-/+ částečně</p>	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců postrádá jasné nastavení standardů školitelské práce (a vnímá, že školitelé nemají vždy dostatečné znalosti a dovednosti pro výkon role školitele. • Někteří respondenti poukazují na různou kvalitu spolupráce se školiteli. • Část zaměstnanců postrádá vyhodnocování kvality práce školitele. 	<p>Současný stav: Vztahy s dohlížejíci osobami jsou u začínajících výzkumníků nastaveny a ošetřeny interními předpisy MU a fakulty. Školitelé však ne vždy naplňují svou roli v dostatečné míře (pravidelná setkávání, poskytování zpětné vazby, zapojování doktorandů do výzkumu již v samém počátku kariéry). Kvalitu vzájemné spolupráce a podpory ovlivňuje v některých případech také velký počet vedených studentů, případně školitelé z externího prostředí, kteří dostatečně neznají prostředí fakulty. U procesu je třeba nastavit jasná a přehledná pravidla, která umožní zúčastněným stranám lépe plánovat aktivity a zefektivnit vzájemnou spolupráci.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studijní a zkušební řád MU (čl. 27, 28) • Directive of the Faculty of Economics and Administration, Masaryk University No. 2/2020 - Studies in Doctoral Degree Programmes and their Organization • Směrnice ESF MU 2/2020 – Studium v doktorských studijních programech <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nastavit standardy školitelské práce (role, povinnosti, zodpovědnost školitele, včetně způsobů zapojování do výzkumu), seznámit s nimi školitele i doktorandy (web, workshop, sdílená ESF MU/MUNI komunikační platforma pro Ph.D. studium, Ph.D. day apod.) – viz P37. 2) Pravidelné vzdělávání a rozvoj školitelů (vedení a leadership, komunikační dovednosti, mentoring, time management). 3) Zpětná vazba na práci školitele – např. zaměstnanecký průzkum, individuální pohovory.
---	-------------------------	---	---

			4) Podpůrné materiály pro školitele a Ph.D. studenty – desatero/příručka školitele, příručka Ph.D. studenta.
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	-/+ částečně	GAP <ul style="list-style-type: none"> Někteří respondenti poukazují na různou kvalitu kontaktů a spolupráce se školiteli. Více než třetina respondentů se domnívá, že zkušení výzkumní pracovníci nesdílí své znalosti a dovednosti v dostatečné míře. Úroveň manažerských dovedností dohlížejících osob je z pohledu části zaměstnanců rozdílná. 	Současný stav: Pracovníci ve vedoucích a řídicích funkcích mají požadovanou odbornost, naplňování role znalostních a řídicích pracovníků však, na základě výstupů z dotazníkového šetření a pracovních skupin, vyžaduje zlepšení. Chybí zejména sdílení zkušeností zkušených kolegů s ostatními výzkumnými pracovníky a zapojování R1 do výzkumu. Vhodné je také standardizovat vztahy se školiteli, zvýšit jejich kvalitu a poskytnout stimulační prostředí pro další rozvoj výzkumných pracovníků. Legislativa ČR a interní předpisy: <ul style="list-style-type: none"> Pracovní řád MU Směrnice MU 6/2015 – Etický kodex Návrhy: <ol style="list-style-type: none"> Nastavit standardy školitelské práce (role, povinnosti, zodpovědnost školitele). Rozvoj kompetencí pro školitele, seniorní výzkumníky, vedoucí a ostatní dohlížející osoby – manažerské dovednosti, vedení a leadership, komunikační dovednosti, mentoring, řízení lidských zdrojů, pedagogické dovednosti apod.)
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	+/- téměř, ne plně	GAP <ul style="list-style-type: none"> Více než třetina dotázaných uvádí, že nejsou dostatečně podporováni v soustavném vzdělávání a rozvoji. 	Současný stav: MU i ESF MU nabízí zaměstnancům i Ph.D. studentům dostatek možností k profesnímu rozvoji – odbornému, pedagogickému, technickému, jazykovému apod., např. účast na odborných seminářích a konferencích doma i v zahraničí, kurzy pořádané univerzitními

		<ul style="list-style-type: none"> • Část zaměstnanců postrádá informace o nabízených možnostech rozvoje. • Někteří zaměstnanci uvádí, že plány rozvoje nejsou automatickou součástí pravidelného ročního hodnocení. 	<p>pracovišti, např. CERPEK, CJV – Centrum pro jazykové vzdělávání, e-learning, IT kurzy nebo kurzy a konference pořádané přímo na fakultě.</p> <p>Z dotazníkového šetření však vyplývá, že výzkumní pracovníci na všech kariérních stupních nejsou v soustavném vzdělávání a rozvoji dostatečně podporováni. Vzdělávání a rozvoj ovlivňuje do určité míry také nejednotné nastavení financování rozvoje na jednotlivých pracovištích/katedrách, případně zvýhodnění pracovišť a jednotlivců čerpajících prostředky na rozvoj z projektových žádostí. Chybí rovněž jednotný systém vzdělávání a rozvoje na univerzitní úrovni, který by pokryl požadavky a potřeby pracovníků na všech kariérních stupních od Ph.D. studentů až po profesory, resp. R1-R4.</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracovní řád MU • Kariérní centrum MU – web <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvoření a zavedení fakultního Kariérního řádu obsahujícího cesty rozvoje kariéry (P28). 2) Zlepšení interní komunikace – web ESF MU, sekce Zaměstnanci/ sekce Věda a výzkum – přehledná a ucelená nabídka rozvojových aktivit 3) Systematický rozvoj kompetencí výzkumných pracovníků na všech kariérních stupních v návaznosti na identifikované rozvojové potřeby v oblasti profesního rozvoje i kariérního růstu. 4) Pravidelná identifikace rozvojových potřeb v rámci ročního hodnocení a vyhodnocování jejich plnění – aktualizace interní aplikace EVAK.
39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	+/- téměř, ne plně	GAP	<p>Současný stav: Zaměstnanci mají přístup k nepřetržitému vzdělávání a rozvoji. Rozvoj je částečně propojen se zastávanou</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Chybí celouniverzitní koncepce rozvoje a její propojení na kariérní růst. • Část zaměstnanců postrádá informace o nabízených možnostech rozvoje. 	<p>pozicí, částečně s výstupy z ročního hodnocení a také s dostupnými možnostmi financování jednotlivých pracovišť. Není nastaveno systematické řízení rozvoje akademických pracovníků. Prostor pro zlepšení se nabízí také v propagaci nabízených rozvojových aktivit ze strany fakulty a univerzity. .</p> <p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracovní řád MU (čl. 3/2/f/g) • MU – informace pro Ph.D. studenty <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vytvořit a zavést Systém pracovních pozic (včetně popisů práce a požadovaných kompetencí jako základ pro hodnocení a rozvoj zaměstnanců). 2) Zlepšení interní komunikace rozvojových aktivit – web ESF MU/sekce Zaměstnanci – přehledná a ucelená nabídka rozvojových aktivit; sekce Věda a výzkum – přehledná a ucelená nabídka pro Ph.D. studenty, informace v rámci Ph.D. day a příručky pro Ph.D. studenty.
40. Kontrola	-/+ částečně	<p>GAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Více než polovina respondentů uvádí, že není jasně určena osoba, na kterou se mohou výzkumní pracovníci na počátku kariéry obracet v otázkách pracovních povinností. • Úroveň manažerských dovedností a podpory dohlížejících osob je z pohledu části zaměstnanců rozdílná. • Někteří zaměstnanci uvádí, že dohlížející osoby nemají dostatek času na plnohodnotné vedení doktorandů. 	<p>Současný stav:</p> <p>Univerzitní i fakultní pravidla stanovují základní odpovědnosti ve vztahu k juniorním výzkumným pracovníkům. Z dotazníkového šetření i pracovních skupin vyplývá, že tato oblast vyžaduje zlepšení. Není jasné, na koho se mohou mladí vědci obracet, případně s jakou problematikou a kdo je za co odpovědný. Z dotazníkového šetření rovněž vyplývá, že výzkumní pracovníci jsou přetíženi pedagogickými úkoly a administrativou, což může mít vliv na kvalitu podpory a vztahu, případně přesouvání odpovědnosti na méně kompetentní zástupce, kteří nemají potřebné zkušenosti a dovednosti pro vedení mladých výzkumníků.</p>

			<p>Legislativa ČR a interní předpisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizační řád ESF MU • Studijní a zkušební řád MU (čl. 28) <p>Návrhy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Zavedení procesu Adaptace – včetně oficiálního určení a přiřazení školitele/mentora/buddyho, seznámení s klíčovými lidmi a jejich odpovědnostmi v oblasti vedení juniorních výzkumných pracovníků. 2) Rozvoj kompetencí pro seniorní výzkumníky, vedoucí a ostatní dohlížející osoby – manažerské dovednosti, vedení a leadership, komunikační dovednosti, mentoring (viz P36, 37). 3) Snížení administrativy – revize stávajících administrativních procesů, efektivní využívání MU nástrojů (IS/INET/databáze apod.) a jejich neustálé zdokonalování dle potřeb MU/fakult – ve spolupráci s Rektorátem MU/UVT – Ústavem výpočetní techniky/CIKT – Centrem informačních a komunikačních technologií.
--	--	--	--