

EURAXESS

Interní revize

Číslo případu

2018CZ353848

Název Organizace, která se kontroluje

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta aplikované informatiky

Kontaktní údaje organizace

Nad Stráněmi 4511, Zlín 5, Česká republika, 76005, Česká republika

1. Organizační informace

Prosím poskytněte an aktualizace klíčových údajů pro vaši organizaci. Údaje označené * jsou povinné.

ZAMĚSTNANCI A STUDENTI	FTE
Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, držitelé stipendií, držitelé stipendií, PhD. studenti na plný nebo částečný úvazek zapojení do výzkumu *	97,41
Z nichž jsou mezinárodní (tj. cizí státní příslušnost) *	5
Z nichž jsou externě financovány (tj. pro které je organizace hostitelskou organizací) *	0
Z nichž jsou ženy *	12.6
Z nichž jsou fáze R3 nebo R4 = výzkumní pracovníci s velkou mírou autonomie, obvykle zastávající status hlavního zkoušejícího nebo profesora. *	22:35
Z toho je stupeň R2 = ve většině organizací odpovídající postdoktorské úrovni *	67,85
Z toho stupeň R1 = ve většině organizací odpovídá doktorské úrovni *	7.21
Celkový počet studentů (pokud je relevantní) *	1422
Celkový počet zaměstnanců (včetně řídicích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků) *	123,76
FINANCOVÁNÍ VÝZKUMU (údaje za poslední fiskální rok)	€
Celkový roční organizační rozpočet	4421998
Roční organizační přímé vládní financování (určené pro výzkum)	210624
Roční konkurenceschopné vládní zdroje (určené pro výzkum, získané v soutěži s jinými organizacemi – včetně financování EU)	714795
Roční financování ze soukromých, nestátních zdrojů, určené na výzkum	154910

ORGANIZAČNÍ PROFIL (velmi stručný popis vaší organizace, max. 100 slov)

Fakulta aplikované informatiky UTB ve Zlíně - jako hodnocená organizace představuje stabilní výzkumnou a vzdělávací organizaci, která díky své složce - Regionálnímu výzkumnému centru CEBIA-Tech realizuje vědeckou, výzkumnou a inovační činnost s definovaným odborným portfoliem, zaměřené především na aplikace informačních technologií při implementaci pokročilých průmyslových řídicích systémů; včetně implementace mechatronických a robotických systémů do komerčních bezpečnostních technologií, včetně aspektů kybernetické bezpečnosti, a vývoje pokročilých technologií zpracování odpadu. Kromě těchto výzkumných aktivit, realizovaných formou řešení projektů od různých poskytovatelů VaV fondů - a velmi často ve spojení s průmyslovými podniky formou Smluvního výzkumu, zajišťuje i vzdělávací aktivity ve stejných odborných portfoliích. Vychovává - na základě neustále obnovovaných stavů aktuálních znalostí vysokoškolské odborníky ve výše uvedených oblastech, na všech stupních vysokoškolského studia - bakalářské, magisterské a doktorské. stupně. Výše uvedené výzkumné aktivity jsou důležité zejména pro Ph.D. programu, neboť jeho studenti jsou přímo zapojeni do řešení konkrétních problémů a problémů - ti nejlepší se stávají potenciálními budoucími pracovníky Výzkumného centra.

2. Silné a slabé stránky současné praxe

Projděte si prosím silné a slabé stránky v rámci 4 tematických oblastí Charty a Kodexu, které vaše organizace poskytla v počáteční fázi hodnocení. Při tom byste se měli nejen ohlížet zpět, ale také zvážit nové priority, strategická rozhodnutí atd., která mohou dále ovlivnit akční plán. Pokud došlo k významným změnám oproti původnímu plánu, uveďte také stručný komentář ve sloupci „Poznámky“.

Poznámka: Kliknutím na název každého ze čtyř tematických nadpisů Charty a kodexu otevřete editor a své odpovědi poskytněte ve vyhrazené části Interní revize pro průběžné hodnocení.

Etické a profesionální aspekty*



Silné a slabé stránky (počáteční fáze)

Na základě analýzy GAP vedou jak zjištění vedení FAI/CEBIA-Tech, tak hodnocení názoru velké části jejích zaměstnanců získané prostřednictvím dotazníku k výsledku, že v této části zásad lze uvažovat o následujících jako silné stránky: svoboda výzkumu, etické principy, profesionální odpovědnost, dobrá praxe ve výzkumu a nediskriminace. Naopak nejslabší místa spatřuje žadatel v následujících zásadách: Šíření a využívání výsledků a Zapojení veřejnosti.

Další principy této skupiny jsou v průměru, tj. Profesionální odpovědnost, Profesní přístup, Smluvní a právní závazky a Systémy hodnocení/ oceňování. Cílem některých aktivit stanoveného Akčního plánu bude nastavení vnitřních legislativních podmínek žadatele a v tomto směru prováděné vzdělávací aktivity pro zvýšení informovanosti výzkumných pracovníků žadatele ve všech kategoriích. Důraz bude kladen na principy, které spadají do slabších a slabých stránek kandidáta v této problematice. Předpokládá se, že na základě větší informovanosti zaměstnanců bude i větší zájem o zaměstnání v organizaci uchazeče.

Silné a slabé stránky (průběžné hodnocení)

V prvním dvouletém období naplňování Akčního plánu výzkumné organizace FAI/CEBIA-Tech vyvíjel HR Implementační tým aktivity především v legislativní oblasti. Na základě GAP analýzy bylo zjištěno, že řada bodů Charty a Kodexu je na FAI/CEBIA-Tech implementována bez legislativní podpory, která jasně definuje postupy a pravidla pro jejich implementaci. Vznikla řada nových dokumentů, ať už v podobě Směrnice děkana nebo formuláře Vnitřní metodický pokyn. Řada stávajících dokumentů byla aktualizována z důvodu nedostatků zjištěných analýzou GAP, čímž bylo vytvořeno legislativní zázemí pro implementaci principů Charty a Kodexu ve FAI/CEBIA-Tech. Vlastní implementace těchto principů probíhala jak formou vzdělávacích aktivit, ke kterým byly vytvořeny studijní materiály, tak jejich začleněním a aplikací do koloběhu každodenního života organizace. Cílovou skupinou vzdělávacích aktivit byli především výzkumní pracovníci pracovišť všech kategorií, ale také akademičtí pracovníci FAI, kteří se významně podílejí na činnosti CEBIA-Tech Centra. Výše uvedené vzdělávací aktivity, které probíhají v průměru dvakrát ročně, slouží ke zvýšení informovanosti zaměstnanců výzkumné organizace ve smyslu začlenění principů Charty a Kodexu a do každodenního života organizace. Výsledky analýzy GAP z nich vyplývající silné a zejména slabé stránky byly zohledněny při tvorbě legislativních a metodických dokumentů. Posíleny byly také aspekty, které byly hodnoceny průměrným hodnocením. Lze konstatovat, že nastavení pravidel v rámci výše uvedených dokumentů by mělo odrážet všechny základní principy Charty a Kodexu ve Výzkumné organizaci FAI/CEBIA-Tech. V navazujícím období realizace Akčního plánu bude průběžně vyhodnocována funkčnost nastavených dokumentů a

v případě potřeby budou doplněny nebo upraveny tak, aby byl výklad jednoznačný a srozumitelný pro všechny zaměstnance. V
V další části uvádíme přehled všech dokumentů upravených a vytvořených v průběhu dvouletého implementačního období, včetně minulých
vzdělávací aktivity s dopadem do oblasti „Etických a odborných aspektů“.

Silné a slabé stránky (obnovení ceny, max. 500 slov) *

Poznámky (max 500 slov)

Nábor a výběr*



Silné a slabé stránky (počáteční fáze)

Uchazeč má velký zájem o nábor vysoce kvalitních postgraduálních a juniorských výzkumných pracovníků do již existujících výzkumných týmů. V souvislosti s principy Charty a Kodexu v oblasti náboru a výběru uchazeč zvažuje přednosti v principech Uznávání kvalifikací, Seniority, Uznávání zkušeností s mobilitou a Varianty v chronologickém pořadí životopisů. Postdoktorandské jmenování jsou považovány za významnou slabinu, která však souvisí s finančními možnostmi uchazeče. Zbývající zásady, tj. nábor, výběr, transparentnost a zásluhy při posuzování, považuje za vyhovující přibližně jedna třetina zaměstnanců žadatele. Z této analýzy vyplývá činnost Akčního plánu k posílení průměrných stránek a slabin v náboru nových zaměstnanců, včetně přijímání zkušených výzkumníků do dotčeného výzkumného portfolia hodnocené organizace. Činnosti reprezentované těmito zásadami jsou na pracovišti hodnoceného uchazeče dlouhodobě realizovány centrální organizací UTB ve Zlíně. Aktivita Akčního plánu se zaměří na přiblížení této problematiky vlastním výzkumným pracovníkům žadatelů a bude nutná úprava vnitřní legislativy UTB ve Zlíně. Úlohou vedení hodnocené organizace v rámci jejího strategického řízení bude mít větší vliv na nábor nových zaměstnanců.

Silné a slabé stránky (průběžné hodnocení)

V této důležité oblasti analýza GAP ukázala relativně dobré hodnocení situace v období přípravy Akčního plánu. Pracoviště má dlouhodobé zkušenosti s realizací výběrových řízení na obsazení vědeckých pozic. Přijímání akademických pracovníků je podrobně popsáno v příslušných Pravidlech výběrového řízení na obsazení akademických pozic na UTB ve Zlíně, která jsou platná pro všechny součásti Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. V průběhu dvouletého období realizace Akčního plánu byly v příloze Kariérního řádu CEBIA-Tech podrobněji popsány Zásady implementace základního výběrového řízení CEBIA-Tech na pozice výzkumných pracovníků. Implementační pracovní skupina zahrnuje do principů Charty aktualizované legislativní normy, které byly v analýze GAP shledány jako vyhovující (nábor, výběr, transparentnost a zásluhy při posuzování) nebo slabé (postdoktorandské jmenování). Kromě toho jsou respektovány i některé principy, které byly analýzou GAP identifikovány jako silné (uznávání kvalifikací, seniority, uznávání zkušeností s mobilitou a odchylky v chronologickém pořadí životopisů). Problematika postdoktorandů je dlouhodobě zatížena stále nevyřešenou otázkou jejich financování. Ústavy v posledních letech řešily projekty zaměřené na využití postdoktorandů pro řešení úkolů VaV a výsledky tohoto projektu vyhodnotily jako Výborné.

Od té doby se snaží kromě standardních projektů finanční podpory VaV hledat podpůrné zdroje pro využití (a financování) těchto efektivních výzkumníků. Pravidla pro jejich transparentní nábor jsou rovněž obsažena ve výše uvedeném legislativním pravidle a předpisech. Kromě aktualizace souvisejících legislativních norem v posledních dvou letech byly realizovány především vzdělávací aktivity pro

vedoucí pracovníci výzkumných organizací, zejména se zaměřením na oblast lidských zdrojů a realizaci výběrových řízení nových zaměstnanců. Pro výzkumníky všech kategorií jsou realizovány i vzdělávací aktivity tak, aby veškeré informace o pravidlech náboru byly co nejtransparentnější. V průběhu navazujícího období realizace Akčního plánu bude průběžně vyhodnocována funkčnost pravidel definovaných ve vytvořených dokumentech. V případě potřeby budou doplněny nebo upraveny tak, aby jejich výklad byl jednoznačný a srozumitelný pro všechny pracovníky výzkumné organizace FAI/CEBIA-Tech. V následující části je uveden přehled všech dokumentů upravených a vytvořených v průběhu dvouletého období realizace, včetně realizovaných vzdělávacích aktivit s dopadem na oblast „Nábor a výběr“.

Silné a slabé stránky (obnovení ceny, max. 500 slov) *

Poznámky (max 500 slov)

Pracovní podmínky*



Silné a slabé stránky (počáteční fáze)

I v této oblasti byly na základě analýzy současného stavu hodnocené organizace nastíněny silnější a slabší stránky z hlediska principů Listiny a Kodexu. Za silnější jsou považovány principy Uznání povolání, Pracovní podmínky, Vyváženost pohlaví a Spoluautorství. Jako slabší se zdají principy Výzkumného prostředí, Stabilita a stálost zaměstnanosti, Financování a platy, Kariérní rozvoj, Přístup ke kariérnímu poradenství, Výuce a Stížnosti/Odvolání. Naplňování těchto principů Charty a Kodexu je v současnosti na nejnižší úrovni, zejména pak principy Stabilita a stálost zaměstnanosti a Financování a Platy. Oba principy může naplnit pouze velmi dobrá práce vedení hodnocené organizace, která spočívá v získávání kvalitních projektů a dobré spolupráci s průmyslovým prostředím. Tyto aktivity jsou zahrnuty do Akčního plánu z hlediska organizačního řízení, ale i ostatních pracovníků, školicích aktivit o strategickém řízení hodnocené organizace. Těžiště těchto aktivit bude zaměřeno zejména na strategii výzkumných aktivit, komercializaci výstupů výzkumných, vývojových a inovačních aktivit, dosažení mezinárodní dimenze výzkumných aktivit a výrazné zviditelnění všech výzkumných aktivit hodnocené organizace. Ve velké míře budou realizovány vzdělávací aktivity pro všechny výzkumné pracovníky organizace ve smyslu osvojení návyků a zásad přípravy úspěšných grantových žádostí a uplatnění dosažených kvalitních výsledků. Zbývající principy Hodnota mobility, Práva duševního vlastnictví a Účast v rozhodovacích orgánech jsou naplňovány v průměru a v práci vedení organizace i jejich zaměstnanců je co zlepšovat.

Silné a slabé stránky (průběžné hodnocení)

Implementační tým přehodnotil své silné a slabé stránky s ohledem na principy Charty a Kodexu a podporu stávající legislativy o pracovních podmínkách interních výzkumných organizací, a to i v oblasti pracovních podmínek. Bylo ověřeno, že některé silné stránky identifikované GAP analýzou jsou již podpořeny stávajícími legislativními normami hodnoceného Výzkumného centra nebo UTB ve Zlíně. Jedná se zejména o Uznání povolání, Pracovní podmínky a Principy spoluautorství. Problematiku genderové vyváženosti hodnotí i analýza GAP jako bezproblémovou, nicméně i v souladu s principem nediskriminace je pro vytvoření této oblasti zapotřebí nové legislativní podpory, aby byla funkční i do budoucna. Problematika práv duševního vlastnictví je systematicky řešena legislativou UTB ve Zlíně v souvislosti s existencí Centra transferu technologií, zodpovědného za řešení všech problémů s výsledky certifikovaných výzkumných práv duševního vlastnictví. Tato pravidla jsou v rámci výzkumných týmů velmi známá a vycházejí z dlouhodobých vzdělávacích aktivit a nevznikají v této souvislosti žádné problémy. Za účelem podpory a podpory terénních výzkumníků v jejich profesním rozvoji byla nedávno podrobně aktualizována současná směrnice děkana FAI o „Kariérním kodexu“. Definuje jednotlivé pozice výzkumníka, manažera a technického personálu a také způsoby přechodu z jedné pozice na druhou. Důležitou roli zde hraje

dosahovanými výsledky jednotlivých zaměstnanců, jejich aktivním přístupem k národní i mezinárodní mobilitě a také schopností kvalitně zastávat dílčí odpovědnou pozici. Vzhledem k tomu, že FAI je výzkumně-vzdělávací instituce, je účast výzkumníků FAI a CEBIA-Tech na vzdělávacích aktivitách dlouhodobou praxí v rámci Principu výuky. Z hlediska pracovní zátěže výzkumníka jsou tyto aktivity v menšině, ale slouží ke zvýšení procesů kvality vzdělávání studentů na všech úrovních studia předáváním konkrétních zkušeností těchto pracovníků. Princip přístupu ke kariérovému poradenství v hodnocené výzkumné organizaci je řešen popisy manažerských pozic definovaných pro všechny úrovně. V případě nedostatečného naplňování tohoto má výzkumná organizace řadu spolupracujících národních i mezinárodních subjektů, které mohou k naplňování tohoto principu přispět. Obdobně je definováním manažerské zátěže na všech úrovních zajištěn princip stížností/odvolání. V případě nedostatečnosti je na UTB ve Zlíně definována pozice nezávislého ombudsmana, který je schopen řešit nevyřízené stížnosti. Princip participace v rozhodovacích orgánech je řešen v řadě legislativních norem, kde je vždy definováno, kdo kromě vrcholového vedení výzkumné organizace může být také členem takových orgánů. Principy, velmi úzce související a skutečně zásadní, tj. Stabilita a stálost zaměstnanosti, financování a platů, jsou dlouhodobě řešitelné díky schopnostem vrcholového vedení výzkumné organizace naplňovat dlouhodobou profesní strategii spojenou se získáváním finančních zdrojů, ale také schopnost motivovat všechny výzkumníky k efektivní spolupráci na těchto aktivitách. S tím souvisí principy hodnocení zaměstnanců, jejich odměňování a kariérní růst, ale na druhé straně také omezená doba setrvání manažerů na jejich pozicích. V průběhu navazujícího období realizace Akčního plánu bude průběžně vyhodnocována funkčnost pravidel definovaných ve vytvořených dokumentech. V případě potřeby budou tyto dokumenty doplněny nebo upraveny tak, aby jejich výklad byl jednoznačný a srozumitelný pro všechny zaměstnance FAI/CEBIA-Tech. V další části je uveden přehled všech upravených a vytvořených dokumentů v rámci dvouletého období realizace, včetně proběhlých vzdělávacích aktivit s dopadem na obor „Pracovní podmínky“.

Silné a slabé stránky (obnovení ceny, max. 500 slov) *

Poznámky (max 500 slov)

Školení a rozvoj*



Silné a slabé stránky (počáteční fáze)

Principy Listiny a Kodexu jsou v této skupině nastaveny v zásadě průměrně. Za nejsilnější stránky hodnocené organizace považuje naplňování principů profesního vzdělávání, tj. kontinuálního profesního rozvoje a přístupu k výzkumnému vzdělávání a kontinuálnímu rozvoji. Princip Vztah s dohledem byl hodnocen jako průměr a principy kontroly – Dohled a manažerské povinnosti a Dohled – jako podprůměrné. Akční plán zde rovněž stanovuje aktivity k posílení těchto principů správného fungování výzkumné organizace školením vedení hodnocené organizace i vedoucích výzkumných týmů. Principy budou zakotveny ve vnitřní legislativě, která bude rozsáhle proškolená napříč celým personálním obsazením hodnocené organizace.

Silné a slabé stránky (průběžné hodnocení)

Principy v této oblasti jsou také do jisté míry závislé na legislativní podpoře, ale jsou také velmi závislé na manažerských a odborných dovednostech na všech úrovních. Princip vztahu s nadřízenými je naplňován pravidelnými, téměř každodenními schůzkami zúčastněných výzkumných týmů nad řešeným problémem a dále schůzkami s nadřízenými na vyšších úrovních, na kterých se řeší problémy týkající se zadaných úkolů a dosažených cílů a kde jsou možné úspěchy. diskutováno. Popis těchto pracovních schůzek je rovněž pokryt vymezenými náplněmi práce manažera na všech úrovních. Obdobně to platí pro princip dohledu a princip dohledu a manažerských povinností. Tyto zákony jsou opět definovány jak v legislativních normách UTB jako celku, tak v dílčích úkolech jednotlivých zaměstnanců. Hodnocená výzkumná organizace zajistí pravidelné manažerské školení na všech úrovních. Pro tyto účely byla jako nový interní legislativní dokument zpracována Metodika manažerského vzdělávání a pro tento účel byly vytvořeny konkrétní vzdělávací aktivity. Intenzivním zájmem výzkumné organizace a součástí jejich manažerských dovedností je i zajištění neustálého odborného růstu jednotlivých zaměstnanců výzkumné organizace. Tyto aktivity vyplývají samozřejmě jak z osobních ambicí jednotlivých pracovníků, ale také z cílevědomé práce týmu managementu výzkumné organizace na dosažení co nejlepšího týmu jako celku. V hodnocené organizaci jsou tyto zásady naplňovány nejen realizací řady vzdělávacích aktivit (interních i externích), ale také neustálým zvyšováním kvalifikace úspěšným absolvováním Ph.D. studia a v mnoha případech díky úzkému propojení se vzdělávací činností hodnocené organizace i dosažení a udělení vědecko-pedagogického titulu docent (docent). V navazujícím období realizace Akčního plánu bude i v této oblasti průběžně vyhodnocována funkčnost nastavených dokumentů, v případě potřeby budou doplněny či upraveny tak, aby jejich

výklad je jednoznačný a srozumitelný pro všechny pracovníky výzkumných organizací FAI/CEBIA-Tech. V níže uvedené části je uveden přehled všech dokumentů upravených a vytvořených v průběhu dvouletého období realizace, včetně minulých vzdělávacích aktivit s dopadem na „Vzdělávání a rozvoj“.

Silné a slabé stránky (obnovení ceny, max. 500 slov) *

Poznámky (max 500 slov)

Změnila se některá z krátkodobých a střednědobých priorit? (max 500 slov)

Změnily se některé okolnosti, za kterých vaše organizace funguje, a jako takové ovlivnily vaši HR strategii? (max 500 slov)

Probíhají nějaká strategická rozhodnutí, která mohou ovlivnit akční plán? (max 500 slov)

3. Akce

Podívejte se prosím na seznam všech akcí, které jste odeslali v rámci své HR strategie. Přidejte do přehledu aktuální stav těchto akcí a také stav indikátorů. Pokud byly některé akce změněny nebo vynechány, uveďte prosím komentář ke každé akci. Můžete také přidat nové cíle.

Poznámka: Vyberte jeden nebo více principů automaticky získaných z analýzy GAP s jejich hodnocením implementace.

Navrhované AKCE

Akce 1

Vytvoření stanov výzkumné organizace CEBIA-Tech
zahrnující principy Charty a Kodexu

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 1. Svoboda výzkumu	prosinec 2020	HR	Písmena
(+/-) 5. Smluvní a zákonné povinnosti		realizační tým - děkan FAI, ředitel CEBIA-Tech	(ag) uvedená níže představují podporované indikátory které jsou připojeno v Všeobecné Komentáře do Gap Analýza, OTMR & Akční plán dokument. Podporované indikátory: a), b) Cílový výsledek: Dokument- vnitřní legislativní norma The Analýza GAP to zjistila splňující řadu zásady
(+/-) 6. Odpovědnost			
(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu			
(+/-) 10. Nediskriminace			
(+/-) 11. Systémy hodnocení			
(+/-) 16. Posouzení zásluh (Kód)			
(+/-) 17. Odchylky v chronologii			

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
pořadí životopisů (Kód)			a pravidla související s činností VaV
(+/-) 19. Uznávání kvalifikace (kód)			organizace by byla jednodušší, kdyby legislativní norma tohoto typu existovala. Na přítomný, v FAI, existuje legislativa norma „Statut“, který se zaměřuje především na vzdělávací aktivity a pracoviště. Tady není žádný důsledná definice pravidel pro vědecké výzkum

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			činnosti. Na datum, CEBIA-Tech Výzkum Centrum má byl řízena na základě centra vedení a pravidla řízení, která byla definována v an mezinárodní projekt na vybudování Centrum.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO	Součástí stanov Regionálního výzkumného centra CEBIA-Tech je také Etický kodex regionálního výzkumného centra CEBIA-Tech (Akce č. 2).		

Navrhované AKCE

Akce 2

Vytvoření Etického kodexu pro výzkumnou organizaci v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků a jeho implementace do legislativních norem FAI/CEBIA-Tech

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
(+/-) 1. Svoboda výzkumu	březen 2019	HR implementace tým – tým	Podporované indikátory: a),b),e)
(+/-) 2. Etické principy		člen - koordinátor	Cílový výsledek:
(+/-) 3. Profesionální odpovědnost		Etické aspekty a přístup RO	Dokument-vnitřní legislativní norma A
(+/-) 4. Profesionální přístup			samostatná složka výše kód bude
(+/-) 5. Smluvní a právní závazky			FAI / CEBIA-Tech Kód
(+/-) 6. Odpovědnost			Etika, která zahrnuje
(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu			etické principy
(-/+) 8. Šíření, využití výsledků			Charta a kód.

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný	Indikátor(y)
		jednotka	/ Cíle
(+/-) 9. Veřejná angažovanost			
(+/-) 10. Nediskriminace			
(+/-) 11. Systémy hodnocení			
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO	Etický kodex regionálního výzkumného centra CEBIA-Tech je obsažen ve stanovách regionálního výzkumného centra CEBIA-Tech zahrnuje (Akce č. 1).		

Navrhované AKCE

Akce 3	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
Aktualizace Etického kodexu UTB ve Zlíně pro vědecké pracovníky a její implementace do Stanov UTB ve Zlíně	(+/-) 1. Výzkum svoboda	srpna 2020	HR implementace tým - tým člen -	Podporované indikátory: a),b),e) Cílový výsledek:
	(+/-) 2. Etické principy		koordinátor Etické aspekty a přístup	Dokument-vnitřní legislativní norma Při
	(+/-) 3. Profesní odpovědnost		RO, FAI Akademický Senát, UTB Akademický Senát	zároveň ve spolupráci s
	(+/-) 4. Profesionální přístup			druhý Výzkum Centrum, které
	(+/-) 5. Smluvní a zákonné povinnosti			zároveň vstupuje do HR Award proces, aktualizované HR Etický kodex pro dva organizace - Tomáš Baťa
	(+/-) 6. Odpovědnost			Univerzita v Zlín - v pořádku plně vyhovět
	(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu			
	(-/+) 8. šíření,			Evropská charta. Tento

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
využití výsledků			aktualizace bude projednáno vedením univerzity a
(+/-) 9. Veřejná angažovanost			
(+/-) 10. Nediskriminace			Akademický Senátu a bude
(+/-) 11. Systémy hodnocení			připravena k implementaci do UTB v r Zlínské stanovy.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 4	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
		podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		
Evropská charta vzdělávací aktivity pro výzkumné pracovníky	(+/-) 1. Svoboda výzkumu	od března 2019 nepřetržitě jednou rok	HR realizační tým - studijní proděkan FAI - výuka	Cílová skupina podle indikátoru c), d) V rámci kontextu tento vzdělávací činnost, výzkum organizace personál bude představený zásady Kodexu, včetně případových studií.
	(+/-) 2. Etické principy			Toto školení se bude zvyšovat a povědomí o DSP výzkumníci a studenti o
	(+/-) 3. Profesionální odpovědnost			Evropské klíčové dokumenty.
	(+/-) 4. Profesionální přístup			
	(+/-) 5. Smluvní a zákonné závazky			
	(+/-) 6. Odpovědnost			
	(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu			
	(-/+) 8. Šíření, využití výsledků			

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný	Indikátor(y) /
		Jednotka	Cíl(e)
(+/-) 9. Veřejná angažovanost			
(+/-) 10. Nediskriminace			
(+/-) 11. Systémy hodnocení			
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 5

Vzdělávací aktivity - Kodex chování pro nábor zaměstnanců
Výzkumníci

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 12. Nábor	od března 2019 nepřetržitě jednou rok	HR realizační tým - studijní proděkan FAI - výuka	Cílová skupina podle indikátoru c), d) V rámci tohoto vzdělávací činnosti, výzkumníci organizace bude představený zásady Kodexu, včetně případových studií.
(+/-) 13. Nábor (Kód)			Toto školení se bude zvyšovat a povědomí o DSP výzkumníci a studenty o
(+/-) 14. Výběr (kód)			Evropské klíčové dokumenty.
(+/-) 15. Transparentnost (kód)			
(+/-) 16. Posouzení zásluh (Kód)			
(+/-) 17. Variace v chronologické pořadí životopisů (Kód)			
(+/-) 18. Uznání zkušeností s mobilitou (kód)			

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 19. Uznávání kvalifikace (kód)			
(+/-) 20. Seniorita (kód)			
(-/+) 21. Postdoktorandské schůzky (Kód)			
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 6

Vzdělávací aktivity - Etický a odborný přístup výzkumné organizace k výzkumné činnosti

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 1. Výzkum svoboda	od března 2019 nepřetržitě jednou rok	HR realizační tým - studijní proděkan FAI - výuka	Cílová skupina podle ukazatele c) V rámci rámec
(+/-) 2. Etické principy			tento vzdělávací
(+/-) 3. Profesní odpovědnost			činnost, výzkumní pracovníci z
(+/-) 4. Profesionální přístup			organizace získá hlubší pochopení
(+/-) 5. Smluvní a zákonné povinnosti			principy orientované na etické a odborné aspekty
(+/-) 6. Odpovědnost			včetně případových studií. Tento
(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu			školení bude obsahovat témata – jako pro například
(-/+) 8. šíření,			právo na svobodu výzkum,

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
využití výsledků			etický
(+/-) 9. Veřejná angažovanost			zásady, profesní odpovědnost, profesionální přístupy, prac
(+/-) 10. Nediskriminace			odpovědnosti, ne-
(+/-) 11. Systémy hodnocení			diskriminace atd. K tomu přispívá podvědomé povědomí cílových skupin o evropských klíčových dokumentech, kterými jsou základní předpoklad pro změny spojené s a provádění charty a Codex do činnosti podpořených

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			komponentní entity a jejich výzkumným pracovníkům.
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 7

Vytvoření Metodické koncepce pro podporu postdoktorských pracovníků

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) /
Cíl(e)(+/-) 3.
Profesní
odpovědnost

června 2019

HR
realizační tým –
výzkum
proděkan FAI -
koordinátor
studenti DSPPodporované
indikátory:
a),b),e) Cílový
výsledek:
Dokument-
vnitřní
legislativní
norma A
Práce
Metodika bude

(-/+) 21.

Postdoktorandské schůzky (kód)

a
postdoktorandské
pracovníků(-/+) 30. Přístup ke
kariérnímu poradenství(-/+) 33.
Výukavytvořený s
studenti v
Ph. D.(+/-) 38.
Pokračující
profesní
rozvojstudie
program,
akreditovaný na
a(+/-) 39. Přístup
ke školenív oblasti
výzkumu a
neustálému rozvojiPosouzení
z
FAI/CEBIA-
Technický výzkum
organizace.
Cílem
a
zřízení
z toho
metodologie

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
			bude zejména zvyšovat kvalitu a konkurenční schopnosti Ph.D. studenti na tento pracoviště ve vědecké, výzkumné a inovační oblasti.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO	Dále byl vytvořen Interní metodický pokyn „Podpora doktorandů Regionálního výzkumného centra CEBIA- Tech“.		

Navrhované AKCE

Akce 8

Vzdělávací aktivity - Profesní rozvoj mladých vědeckých pracovníků – studentů DSP a postdoktorského programu s cílem zvýšení konkurenceschopnosti ve výzkumu, vývoji a pracovní praxi

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
(+/-) 3. Profesionální odpovědnost			Cílová skupina podle ukazatele c) Obsah z nich
(-/+) 21.			vzdělávací činnosti je
Postdoktorandské schůzky (kód)		HR	zvyšit
(-/+) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství	od června 2019	realizační tým – výzkum	a odborná
(-/+) 33. Vyučování	nepřetržitě jednou rok	proděkan FAI - koordinátor studenti DSP	způsobilost Ph.D. studenti,
(+/-) 38. Pokračující profesní rozvoj		a postdoktorandské pracovníků	postdoktorand personál a mladí vědci (do 5 let
(+/-) 39. Přístup ke školení v oblasti výzkumu a neustálému rozvoji			po udělení titulu Ph.D.).
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Navrhované AKCE

Akce 9	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y)
		podle	ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	/ Cíle
Vytváření pravidel a předpisů na podporu programu Mentoring pro studenty Ph.D. Studium, postdoktorské a začínající výzkumné pracovníky	(-/+) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství	června 2019	HR	Podporované indikátory:
	(-/+) 33. Vyučování		realizační tým – výzkum	a),b),e)
	(+/-) 38. Pokračování Professional Rozvoj		proděkan FAI - koordinátor studenti DSP	Cílový výsledek: Dokument-vnitřní
	(+/-) 39. Přístup k výzkumu		a postdoktorandské pracovníků	legislativní norma
	školení a průběžné rozvoj			V rámci rámec z toho
				činnost, pravidla a předpisy budou vyvinutý pro
				vytvoření Mentoringové programy pro cílové skupiny Ph.D.
				studenti,
				postdoktorand studentů a mladý

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíle
			výzkumní pracovníci (do 5 let od udělení titulu Ph.D.). Cílem tato pravidla bude nejbližší a nejhlubší zapojení těchto mladí výzkumníci na začátku jejich kariéru existující a úspěšní výzkum týmy.

Navrhované AKCE

	Aktuální stav	Poznámky
	DOKONČENO	Pravidla pro programy podpory mentoringu pro Ph.D. Studenti, postdoktorandi a začátečníci Výzkumníci zahrnují také mentorský program Personální koordinace na FAI/CEBIA-Tech (Akce č. 10).

Navrhované AKCE

Akce 10	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
Personál zajišťující koordinaci mentoringového programu v kontextu výzkumné organizace	(+/-) 38. Pokračování Professional Rozvoj	června 2019	HR realizační tým - děkan FAI - koordinátor a	Podporované indikátory: a),b),e) Cílový výsledek: Dokument- vnitřní
	(+/-) 39. Přístup k výzkumu školení a průběžné rozvoj		Nábor z Výzkumníci do RO, proděkan pro výzkum FAI - koordinátor studenti DSP a postdoktorandské pracovníků	legislativní norma Pro Mentoring Programy, nejvíce nejdůležitější a nejdůležitější komplikované podmínky pro jejich úspěšný životaschopnost je jejich spojením poskytování kvality mentorů. V rámci rámec tato činnost, pravidla a předpisy budou

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			zřízeno pro
			vytváření a hodnocení mentorských pozic za pomoci jak interních pracovníků (přímo z hodnocené organizace), tak i výzkum organizačních pracovníků nadřízeného subjektu - UTB ve Zlíně a velký důraz bude kladen na možnost min krátkodobý pravidelné zapojení mentorů

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			ze zahraničí. Bude také zahrnují koncept podpory
			profesionálního vedení mladí výzkumníci - včetně
			postdoktorských pozic, nastavení včetně maxima délka a cíle jmenování a možnosti kariérního rozvoje s ohledem na
			dlouhodobý kariéra postup.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		DOKONČENO	Personál zajišťující koordinaci mentoringu program je součástí Pravidel pro podporu mentoringu Programy pro Ph.D. Studenti, Postdoktorand Výzkumní pracovníci a začínající výzkumníci (akce č. 9).

Navrhované AKCE

Akce 11

Vzdělávací aktivity - Realizace mentoringu
program

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) /
Cíl(e)(-/+) 30. Přístup ke
kariérnímu poradenstvíod června 2019
nepřetržitě jednou
rokHR
výzkum
realizačního týmu
proděkan FAI -
koordinátor
studenti DSP
a
postdoktorandské
pracovníci,
studijní proděkan FAI -
výukaCílová skupina
podle ukazatele c)
Obsah
z toho
vzdělávací
aktivita je
zvýšit
odborné
kompetence
postdoktorandů a
mladí
vědci (do
5 let od
získání
Ph.D.) v
projektu amanažerské
činnosti
pole, která
plocha
předpokladem
pro jejich
dále

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
	Profesionální vývoj.		
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 12

Aktualizace kariérního řádu CEBIA-Tech

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
(+/-) 28. Kariérní rozvoj	prosinec 2020	HR realizační tým - děkan FAI. ředitel CEBIA-Tech	Podporované indikátory: a), b) Cílový výsledek: Dokument- vnitřní legislativní norma As součástí tohoto Akční plán krok, FAI Kariéra Předpisy budou aktualizované, které vznikly v době začátek CEBIA- Tech Regionální Výzkum Střed v 2011. Nové aspekty budou zahrnuty v Aktualizace,

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
			na základě úrovně rozvoje hodnoceno organizace, stejně tak aspekty vyplývající z Listiny a Codex zásady.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 13

Vytvoření Metodiky pro posílení zastoupení žen ve výzkumu a opatření na podporu nově zapojených výzkumných pracovníků do výzkumných aktivit po časovém odstupu

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) / Cíl(e)

(+/-) 10. Nediskriminace

září 2019 implementace

HR
tým - tým

Podporované indikátory: a), b) Cílový výsledek: Dokument-

(+/-) 27. Rod Zůstatek

člen -
vyrovnaný
pracovní podmínky a
rovnosti žen a mužů

vnitřní
legislativní norma A
metodika bude

vyvinuto k posílení zastoupení žen v R&D a provádění genderové rovnosti mužů a ženské osazenstvo jako stejně jako dělníci v hodnoceném organizace a opatření na podporu reintegrace muže/ženy výzkumní pracovníci do výzkumu a vývoje

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			činnosti po určité pauze. Součástí metodiky bude také zahrnují vytvoření plánu na podporu vzdělávání v oblasti rovnosti v kariérním rozvoji výzkumných pracovníků.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 14	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
Vzdělávací aktivity - Pravidla a předpisy týkající se Genderové rovnosti v souladu s dosahováním co nejvyšších výsledků výzkumu a vývoje se zahrnutím pohledu na zajištění rozvoje mladé generace; a opětovné začlenění výzkumných pracovníků po ukončení jejich mateřské dovolené	(+/-) 10. Nediskriminace	od září 2019 nepřetržitě jednou za rok	HR implementace tým - tým člen -	Cílová skupina podle ukazatele c), d) Metodika pro
	(+/-) 27. Rod Zůstatek		vyrovnaný pracovní podmínky a rovnosti žen a mužů	posílení postavení mužů a žen ve výzkumu a vývoji bude rozvinutý. V rámci tohoto vzdělávací činnosti, informace bude být poskytnuty na metodika realizace výzkumu genderové rovnosti pracovníci organizace zatímco zachování rovných příležitostí pro všechny muž žena personál. Důraz

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			bude kladen na zajištění nerušené péče o děti výzkum zaměstnanců organizace, včetně jistoty zaměstnání při návratu z rodičovské dovolené.
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 15

Vytvoření plánu na podporu vzdělávání a školení v oblasti vyváženého profesního rozvoje výzkumných pracovníků mužů a žen

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 38. Pokračování Professional Rozvoj	prosinec 2019	HR implementace tým – tým člen - vyrovnaný	Podporované indikátory: a), b) Cílový výsledek: Dokument- vnitřní legislativní norma Pod tímto činnost, budou stanovena pravidla dolů podporovat vzdělávání výzkumných pracovníků z výzkum organizace hodnoceny. Tato pravidla bude kromě odborné znalosti, zajistit rovný přístup k aktivity pro
(+/-) 39. Přístup k výzkumu školení a průběžné rozvoj		pracovní podmínky a rovnosti žen a mužů	

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) /
	podle		
	ročního čtvrtletí/semestru)	jednotka	Cíl(e)
			Všechno
			výzkumníci.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 16	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
Vytvoření Plánu školení a rozšiřování znalostí a dovedností vedoucích a dalších relevantních pracovníků výzkumné organizace, kteří zajišťují fungování specializovaných oborů činností, např. Lidské zdroje, Finanční řízení, atd.	(+/-) 12. Nábor	prosinec 2019	HR	Podporované indikátory:
	(+/-) 13. Nábor (Kód)		realizační tým – děkan FAI - koordinátor a	a),b),e) Cílový výsledek: Dokument-vnitřní
	(+/-) 14. Výběr (kód)		Nábor z Výzkumníci do RO, studijní proděkan FAI –	legislativní norma As součástí této aktivity bude plán
	(+/-) 15. Transparentnost (kód)		výuka, nábor oddělení	vyvinut pro zvýšení
	(+/-) 16. Posouzení zásluh (Kód)		UTB	znalosti a
	(+/-) 17. Variace v chronologické pořadí životopisů (Kód)			schopnosti řídicích pracovníků, výzkum pracovníci vedení organizace,
	(+/-) 18. Uznání zkušeností s mobilitou (kód)			personální organizační pracovníci a jiné relevantní zaměstnanci společnosti
				výzkum organizací

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) /
	podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		
(+/-) 19. Uznávání kvalifikace (kód)			poskytování
(+/-) 20. Služebnost (kód)			specializovaných oblastí činnosti
(+/-) 26. Financování a platy			včetně organizačního a finančního řízení
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 17

Vzdělávací aktivity - Znalosti a dovednosti managementu a dalších relevantních pracovníků v oborech Lidské zdroje založené na principech Open, Transparent, Merit-based Nábor (OTM-R)

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 12. Nábor	od prosince 2019 průběžně jednou za rok	HR realizační tým – děkan	Cílová skupina podle ukazatele c), d) V rámci kontextu tohoto vzdělávací činnosti
(+/-) 13. Nábor (Kód)		FAI - koordinátor a Nábor z Výzkumníci do RO, externí psycholog	profesních kompetencí HR personál bude navýšen o an důraz na zajištění realizace OTM-R
(+/-) 14. Výběr (kód)			
(+/-) 15. Transparentnost (kód)			
(+/-) 16. Hodnotící zásluhy (kód)			
(+/-) 17. Variace v chronologické pořadí životopisů (Kód)			principy v průběhu výzkumu organizace. Zahrnuje také vzdělání v pole Rod
(+/-) 18. Uznání mobility			Rovnost.

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
Zkušenosti (Kód)			
(+/-) 19. Uznávání kvalifikace (kód)			
(+/-) 20. Služebnost (kód)			
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 18	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
Vzdělávací aktivity - Zvyšování znalostí a dovedností v oblasti finančního řízení				Cílová skupina podle ukazatele c), d) V rámci kontextu tohoto vzdělávací činnosti profesních kompetencí HR
	(+/-) 26. Financování a platy	od prosince 2019 průběžně jednou za rok	HR realizační tým - finanční manažer, finance oddělení UTB	personál bude navýšen o an důraz na zajištění realizace OTM-R
				principy v průběhu výzkumu organizace. Zahrnuje také vzdělání v pole Rod Rovnost.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		PROBÍHÁ	

Navrhované AKCE

Akce 19		Načasování (alespoň		
		podle	Odpovědný	Indikátor(y) /
Vzdělávací aktivity - Nabídka práce ve výzkumných organizacích, pracovní podmínky a sociální zabezpečení zaměstnanců, kteří jsou součástí výzkumné organizace	Princip(y) GAP	ročního čtvrtletí/semestru)	^{jednotka}	Cíl(e)
	(+/-) 23. Výzkum životní prostředí	od prosince 2019 průběžně jednou za rok	HR implementace tým - správa manažer	Cílová skupina podle ukazatele c), d) V rámci rámec tuto školící činnost, výzkumný personál bude známější s etickými a profesní zásady včetně případových studií. Témata jako např nábor, výběr,
	(+/-) 24. Pracovní podmínky			transparentnost, uznávání kvalifikací, výzkum prostředí, pracovní podmínky,
	(+/-) 25. Stabilita a stálost zaměstnání			genderová
	(+/-) 26. Financování a platy			vyváženost, stížnosti a odvolání atd.

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			budou zahrnuty v tréninku. Toto školení posílí povědomí o cíli
			skupina na Evropské klíčové dokumenty, což je
			základním
			předpokladem pro přijetí změn souvisejících s prováděním charty
			a kodexu do činnosti prvků
			podporované složky a jejich výzkumným pracovníkům. cílová
			skupina: Výzkumníci, Ph.D. studenti, management

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle	Odpovědný	Indikátor(y) /
	ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		Cíl(e)
			personál
			podporovaných složek.
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 20	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
Vypracování Metodiky manažerského vzdělávání pro pracovníky výzkumné organizace, a to zejména ve Strategické Pole Management a Change Management				
	(+/-) 34. Stížností/ odvolání	prosinec 2019	HR	Podporované indikátory: c), d) Cílový výsledek:
	(+/-) 35. Účast v rozhodovacích orgánech		realizační tým - děkan FAI, ředitel CEBIA-Tech	Dokument-vnitřní legislativní norma
	(+/-) 36. Vztah s vedoucími			Nastaví se legislativa normy,
	(+/-) 37. Dozor a manažerské povinnosti			včetně metodiky manažerského školení pro výzkum jednatelé organizace - zejména. v oblastech strategického řízení, řízení změn a krizí analýzy, včetně

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) /
	podle ročního čtvrtletí/semestru)		
			krize
			strategie řízení ve strategickém řízení
			výzkum organizace.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 21

Výchovně-vzdělávací činnost - Výchova a vzdělávání v
Odborné a strategické oblasti řízení výzkumné organizace, včetně jejich
kontrol

Princip(y) GAP

(+/-) 36. Vztah s
vedoucími

(+/-) 37.
Dozor a
manažerské
povinnosti

(+/-) 40.
Dozor

Načasování (alespoň

podle

ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

HR
realizační tým -
děkan

FAI, ředitel CEBIA-
Tech

Indikátor(y) /
Cíl(e)

Cílová skupina
podle ukazatele
c), d)

Vzdělávací
činnosti budou
zaměřit se na
oblast

manažerské
vzdělání
vedoucí pracovníci
výzkum

organizací –
zejména v
oblasti
strategického
řízení a řízení
změn. Na

základ
tyto
činnosti,
předpoklady
budou
vytvořený pro
aktualizace a
implementace

Udržitelného

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			Rozvoj Strategie výzkumu organizace určit celkovou vizi výzkum organizace v krátké, střední a dlouhé termíny, jeho vývoj a investice cíle a koncept R&D činnosti, včetně přidělování rozpočtových zdrojů na jejich bezpečnost.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		PROBÍHÁ	

Navrhované AKCE

Akce 22	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
Vytvoření podpůrného systému pro vzdělávání v Manažerském Stylový obor v rámci výzkumné organizace s důrazem na vytvoření Motivačního mechanismu pro realizaci výzkumu a vývoje	(+/-) 22. Uznání povolání	březen 2020	HR realizační tým - studijní proděkan FAI - člověk	Podporované indikátory: a),b),e)
	(+/-) 23. Výzkum životní prostředí		zdroje, výzkumný zástupce - děkan FAI - výzkum životní prostředí	Cílový výsledek: Dokument-vnitřní legislativní norma A
	(+/-) 24. Pracovní podmínky			systém na podporu školení
	(+/-) 25. Stabilita a stálost zaměstnání			zaměstnanci společnosti
	(-/+) 33. Vyučování			hodnoceno organizace v oboru
	(+/-) 38. Pokračující profesní rozvoj			metody řízení budou být vytvořeny z řízení
				podskupinového výzkumu skupiny až po větší, úzce spolupracující

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle	Odpovědný	Indikátor(y) /
	ročního čtvrtletí/semestru)	jednotka	Cíl(e)
			a ještě více
			specializovaných manažerských týmů úroveň řízení
			výzkum organizace. Motivační nástroje budou vytvořil to dopad na kvalitu výzkumu
			aktivity v objednat dosáhnout nejvyšší kvalita a nejvíce cenné výsledky výzkum činnosti.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		DOKONČENO	

Navrhované AKCE

Akce 23	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný (jednotka)	Indikátor(y) / Cíle
Aktualizace a implementace udržitelného rozvoje Strategie výzkumné organizace, která stanoví celkovou vizi výzkumné organizace v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém horizontu, její rozvojové a investiční cíle a koncepci výzkumné a vývojové činnosti včetně alokace rozpočtových prostředků. zdroje schopné je podporovat	(+/-) 38. Pokračování Professional Rozvoj (+/-) 39. Přístup k výzkumu školení a průběžné rozvoj	březen 2020	HR realizační tým - děkan FAI, ředitel okr CEBIA-Tech - profesionalita	Podporované indikátory: a), b), e) Cílový výsledek: Dokument- vnitřní legislativní norma Tento neustále aktualizovaná činnost má za cíl stabilizaci výzkum organizace pravidelným definováním strategických cílů profesionální udržitelnosti vývoj v pracoviště. to je to předpokládal

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíle
			budou definovány postupy pro stanovení krátkodobých, střednědobých období výzkum, vývoj a inovace činnosti se zavřít odkazy na grantová usnesení různých R&D poskytovatelů, včetně odkazů na průmyslový výzkum - a na stejné, časové dlouhodobé vize a směr výzkumu

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný	Indikátor(y)
		jednotka	/ Cíle
			aktivita do budoucna.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 24

Aktualizace Metodiky hodnocení pro výzkumnou organizaci a výzkumné týmy

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
(+/-) 4. Profesionální přístup	června 2020	HR realizační tým - výzkum proděkan FAI - výzkum životní prostředí	Podporované indikátory: a), b) Cílový výsledek: Dokument-vnitřní legislativní norma The metodika vývoje pojetí vnitřního hodnocení výzkum organizace a hodnocení výzkum týmy s přihlédnutím a specifika výzkum centra budou být aktualizován.
(+/-) 11. Systémy hodnocení			

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
			Bude to na základě národní postupy pro
			vyhodnocování výsledků věda a výzkum a bude
			implementováno v systém hodnocení pro výzkumníky podporovaný
			nadřízená složka uchazeče - UTB.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 25

Vzdělávací aktivity - Pravidla a předpisy pro hodnocení
výzkumné organizace

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) /
Cíl(e)

Cílová skupina
podle indikátoru
c), d)
Vzdělávací
činnost se
zaměří na

(+/-) 11.
Systémy
hodnocení

od června 2020
nepřetržitě jednou
rok

HR
realizační tým –
výzkum
proděkan FAI -
výzkum
životní prostředí

aktualizováno interní
metodika pro
hodnocení
výsledky z
výzkum,
vývoj a
inovace
aktivity s
dokumentace
z
důležitost
jednotlivce
výstupy.

Aktuální stav

Poznámky

PROBÍHÁ

Navrhované AKCE

Akce 26

Vzdělávací činnost - Vytváření kvalitních publikačních výstupů

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) / Cíl(e)

(-/+) 8.
Šíření, využití
výsledků

od června 2020
nepřetržitě jednou
rok

HR
realizační tým
– výzkum
proděkan FAI -
výzkum
životní prostředí

Cílová skupina
podle ukazatele c)
Vzdělávací
aktivity budou
soustředit se na
a
prezentace
vědy,
výzkumu,
inovací
a
vývoj má za
následek
formou

(+/-) 31.
Intelektuální
Vlastnická práva

(+/-) 32.
Spoluautorství

kvalitních
publikačních
výstupů v
kategoriích
hodnocených o.s
Vláda
Rada uvnitř
hodnocení
výsledků z
Výzkum
Organizace.
The
metodologie

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP		Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
				zajistí vyhledávání vhodných časopisů a konferencí s ohledem na podrobnou míru jejich hodnocení v rámci indexace databází.
Aktuální stav		Poznámky		
PROBÍHÁ				

Navrhované AKCE

Akce 27

Vzdělávací aktivity - Metodika přípravy projektů s vysokou pravděpodobností jejich přijetí poskytovateli finančních prostředků

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) / Cíl(e)

(+/-) 4.
Profesionální přístup

(+/-) 5.
Smluvní a zákonné povinnosti

(-/+) 8.
Šíření, využití výsledků

(+/-) 31.
Intelektuální Vlastnická práva

(+/-) 32.
Spoluautorství

od června 2020 nepřetržitě jednou rok

HR
realizační tým - děkan
FAI, ředitel
CEBIA-Tech

Cílová skupina podle indikátoru c), d) Vzdělávací činnosti budou zaměřit se na metodika tvorby kvalitních projektových žádostí podávaných do veřejné soutěže

sponzorů VaV (např GA ČR, TA ČR, resortní resorty). Žádost o projekt, studie

proveditelnosti, výzkum tým, rozpočet, výsledky definice, analýza rizik.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		PROBÍHÁ	

Navrhované AKCE

Akce 28

Vzdělávací aktivity - Metodika přípravy
Mezinárodní projekty

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)

Odpovědný
jednotka

Indikátor(y)
/ Cíle

(+/-) 4.
Profesionální
přístup

od června 2020
nepřetržitě jednou
rok

HR
realizační tým -
děkan
FAI, ředitel
CEBIA-Tech

Cílová skupina
podle
indikátoru
c), d) Vzdělávací
činnosti budou
zaměřit se na
metodika
tvorby

(+/-) 5.
Smluvní a zákonné
závazky

(+/-) 6.
Odpovědnost

(+/-) 31.
Práva k
duševnímu vlastnictví

(+/-) 32.
Spoluautorství

kvalitních
projektových žádostí podávaných v
veřejné
soutěže
zahraničních
poskytovatelů
prostředků na VaV.

Projektová
žádost,
zkoumání
možností
projektového
partnerství,
studie
proveditelnosti, výzkum
týmy,
rozpočty a

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y)
	podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		
			definice očekávaných výsledků při minimální Evropská úroveň, analýza rizik.
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 29

Vzdělávací aktivity - Autoevaluace

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) /
Cíl(e)

(+/-) 11.
Systémy
hodnocení

od června 2020
nepřetržitě jednou
rok

HR
realizační tým -
externí
psycholog

Cílová skupina
podle ukazatele c)
Tento
vzdělávací
činnost se
zaměří
vzdělávat
seniora
vedoucí pracovníci
a další
relevantní sebe-
Posouzení
personál v
kontextu toho
výzkum
organizace.
Cílem je
zvyšovat
znalosti o

vedení UTB

zúčastněných stran
v oblasti
hodnocení
výzkum
organizací.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		PROBÍHÁ	

Navrhované AKCE

Akce 30

Aktualizace Strategie mezinárodní spolupráce

MEZERA

Zásady)

Načasování (alespoň

podle

ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) /

Cíl(e)

(+/-) 18.
Uznání
zkušeností
s mobilitou
(kód)

(+/-) 29.
Hodnota mobility

června 2020

HR
realizační tým -
zástupce pro
zahraniční věci-
děkan FAI -
koordinátor
mezinárodní
spolupráce a

informace

Podporované
indikátory: a), b),
e) Cílový výsledek:
Dokument-
vnitřní
legislativní
norma A
metodika bude
vyvinut a
implementován
pro
vývoj
FAI/CEBIA-Tech
mezinárodní
spolupráce ve
výzkumu a
rozvoj se
zahraničním
partnerem/
partnery v kontextu
aktuální
zásady, které
posuzoval
organizace
používá bez a
legislativní
norma. The

Navrhované AKCE

MEZERA	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíl(e)
Zásady)			cílem bude zapojit se do mezinárodní výzkum životní prostředí na základě mezinárodní zkušenosti. Pravidla pro efektivní bi-směrový mezinárodní bude definována mobilita - která jsou nejvíce důležité nástroje pro naplnění tohoto aspektu.
Aktuální stav		Poznámky	
DOKONČENO			Závěrečný interní metodický pokyn „Strategie internacionalizace CEBIA-Tech“ se zabývá nejen samotnou mezinárodní spoluprací, jak bylo plánováno dříve, ale pokrývá všechny důležité mezinárodní aspekty.

Navrhované AKCE

Akce 31

Vzdělávací aktivity - Strategie mezinárodní spolupráce

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)

Odpovědný
jednotka

Indikátor(y) /
Cíl(e)

(+/-) 18.
Uznání

zkušeností
s mobilitou (kód)

(+/-) 29. Hodnota
mobility

od června 2020
nepřetržitě jednou
rok

HR
realizační tým -
zástupce pro
zahraniční věci-
děkan FAI -
koordinátor
mezinárodní
spolupráce a
informace

Cílová skupina
podle ukazatele c)
V rámci této
činnosti se
rozvíjejí
odborné
kompetence
vedoucích pracovníků v
strategické
nastavení a
řízení
mezinárodní
oblasti
spolupráce budou
vylepšený -
který bude
pomoci tvořit
relevantní
metodika,
která bude
implementováno
na
relevantní
součástí UTB.

Navrhované AKCE

	Aktuální stav	Poznámky		
	PROBÍHÁ			
Akce 32		Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
Vzdělávací aktivity - Zajištění dvojjazyčné podpory součástí organizace	Princip(y) GAP	^{jednotka}		
				Cílová skupina podle ukazatele c), d)
	(+/-) 18. Uznání zkušeností s mobilitou (kód)	od června 2020 nepřetržitě jednou rok	HR realizační tým - zástupce pro zahraniční věci- děkan FAI - koordinátor mezinárodní spolupráce a informace, fakulta Humanitní vědy	Vzdělávací činnosti budou zaměřit se na zvýšení úrovně jazykové kompetence
	(+/-) 29. Hodnota mobility			podporovaný personál uvnitř jejich celé rozsah.
	Aktuální stav	Poznámky		
	PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 33

Aktualizace vývoje mezisektorového
Strategie spolupráce

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 5. Smluvní a zákonné závazky	června 2020	HR realizační tým – ředitel CEBIA- technika -	Podporované indikátory: a), b) Cílový výsledek: Dokument- vnitřní
(+/-) 6. Odpovědnost		koordinátor mezisektorové rozvoj spolupráce	legislativní norma Vytvoření a metodika pro
(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu			implementace meziodvětvových spolupráce v oblasti R&D
(+/-) 31. Intelektuální Vlastnictví Práva			Výsledek převádí do komerční praxi včetně provádění intelekt vlastnictví. Metodika bude založena na aktuálních pravidlech zřízeno pro sdělení a
(+/-) 32. Spoluauctorství			

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
	podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		
			spolupráce s praxí.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 34

Vzdělávací aktivity - Přenos výsledků výzkumu do průmyslových pracovních postupů

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(+/-) 5. Smluvní a zákonné závazky	od června 2020 nepřetržitě jednou rok	HR realizační tým – ředitel	Cílová skupina podle indikátoru c), d) Tato vzdělávací činnost se zaměří
(+/-) 6. Odpovědnost		CEBIA-technika - koordinátor	získání podrobností informace o a metodiky
(+/-) 7. Dobrá praxe ve výzkumu		rozvoj spolupráce, UTB	potřebné pro převod činnosti z
(+/-) 31. Intelektuální Vlastnická práva		Technika Transfer Center	Výsledky výzkumu a vývoje pro komerční použití. Důraz bude kladen na způsoby hledání partnerů v reklamě
(+/-) 32. Spoluauctorství			sféry, a na legislativním pozadí problematiky.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		PROBÍHÁ	

Navrhované AKCE

Akce 35

Vzdělávací aktivity - Autorská práva a nakládání s právy duševního vlastnictví

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíle
(+/-) 3. Profesionální odpovědnost	od června 2020 nepřetržitě jednou rok	HR realizační tým – ředitel CEBIA-technika - koordinátor mezisektorové rozvoj spolupráce, UTB Technika Transfer Center	Cílová skupina podle ukazatele c) Vzdelání ke zvýšení povědomí z autorská práva a intelektuální vlastnická práva s ohledem na duševní vlastnická práva a jejich zaměstnavatelé.
(+/-) 31. Práva k duševnímu vlastnictví			
(+/-) 32. Spoluautorství			
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 36

Vypracování strategie otevřeného přístupu

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)Odpovědný
jednotkaIndikátor(y)
/ Cíle(-/+) 8.
Šíření, využití
výsledků(+/-) 23. Výzkum
životní prostředí(+/-) 31.
Intelektuální
Vlastnická práva(+/-) 32.
Spoluautorství

září 2020

HR
realizační tým –
děkan
FAI, ředitel
CEBIA-
Technik, zástupce-
Rektor pro
Výzkum,
Vývoj a
kreativita
ČinnostiPodporované
indikátory:
a), b) Cílový
výsledek:
Dokument-
vnitřní
legislativní
norma As
součástí
této
aktivity bude
metodika
vyvinut k
realizaci
Otevřený přístup
na
informace
a do
prohloubit
výsledky
výzkum,
inovace
a
rozvojové
aktivity.

Navrhované AKCE

	Aktuální stav	Poznámky		
	DOKONČENO			
Akce 37		Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru)	Odpovědný jednotka	Indikátor(y) / Cíle
Vzdělávací aktivity - Open Access – trendy v otevřeném přístupu k informacím	Princip(y) GAP			Cílová skupina podle
	(-/+) 8. Šíření, využití výsledků		HR realizační tým – děkan	indikátoru c) Tato v činnost se zaměří
	(+/-) 23. Výzkum životní prostředí	od září 2020 nepřetržitě jednou za rok	FAI, ředitel CEBIA- Technik, zástupce- Rektor pro Výzkum, Vývoj a kreativita	získání schopnosti využívat Open Přístup - otevřený přístup na informace, včetně
	(+/-) 31. Práva k duševnímu vlastnictví		Činnosti	možností publikování v otevřených časopis
	(+/-) 32. Spoluaautorství			
	Aktuální stav	Poznámky		
	PROBÍHÁ			

Navrhované AKCE

Akce 38	Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) /
		podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		
Zpracování Popularizace výzkumu a vývoje Strategie	(-/+) 8. Šíření, využití výsledků	září 2020 HR realizační	tým - ředitel	Podporované indikátory: a), b), g) Cílový výsledek:
	(+/-) 9. Veřejná angažovanost		CEBIA- technika - koordinátor	Dokument- vnitřní legislativní norma The výstup bude A metodika tvorby popularizačních aktivit soustředěný na výsledky z věda, výzkum, inovace a rozvojové aktivity personál podporováno FAI/CEBIA- Tech. The hmotná vůle zahrnují způsoby
			strategické nastavení a rozvoj vědy popularizace	

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			prezentace výsledků podle cílové skupiny a typu výsledku.
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 39

Vzdělávací aktivity - Strategie popularizace aktivit podporovaných složkami výzkumné organizace

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(-/+) 8. Šíření, využití výsledků	od září 2020 nepřetržitě jednou za rok	HR realizační tým – ředitel CEBIA- technika - koordinátor	Cílová skupina podle indikátoru c), d) Tato vzdělávací činnost se zaměří důležité aspekty vědy, výzkumu, inovací a rozvojové aktivity podporováno FAI/ CEBIA-Tech, jako např struktura centrum a její odborné portfolio, Středisko
(+/-) 9. Veřejná angažovanost		strategické nastavení a rozvoj vědy popularizace, studijní proděkan FAI - výuka	projektové činnosti, výzkum a rozvojové aktivity

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
			nasměrován do a komerční sféry a dalších center, dostupnost informačních zdrojů centra aktivity, popis možných cílových skupin pro popularizační aktivity a diferenciace jejich úrovně s dopadem na hloubku informace přenášeno.

Navrhované AKCE

		Aktuální stav	Poznámky
		PROBÍHÁ	

Navrhované AKCE

Akce 40

Návštěvnické centrum s popularizačními expozicemi

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)Odpovědný
jednotkaIndikátor(y) /
Cíl(e)(-/+) 8.
Šíření, využití
výsledků

února 2021

HR
realizační tým -
děkan
FAI, ředitel
CEBIA-Tech

Podporované
indikátory: a),
b), g) Cílový
výsledek:
Dokument-
vnitřní
legislativní
norma The
výstup bude
dokumentovat
činnosti
výzkum
návštěvnické
centrum organizace
se zaměřením
na prezentaci
popularizačních
aktivit s
cílem
sdělování
výsledků
výzkum,
inovace a
rozvojové
aktivity

podporované
komponenty, vč

(+/-) 9. Veřejná
angažovanost

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
	podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}		
			aktualizace expozic, aby se zvýšilo povědomí cílových skupin o historii vývoje výzkumu
			činnosti v rámci příslušných
			podporovaných složek
Aktuální stav	Poznámky		
DOKONČENO			

Navrhované AKCE

Akce 41

Školení popularizátorů výzkumu a vývoje

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň

podle

ročního čtvrtletí/semestru)^{jednotka}

Odpovědný

Indikátor(y) /

Cíl(e)

(-/+) 8.
Šíření, využití
výsledků

prosinec 2020

HR
realizační tým -
studijní
proděkan FAI -
výuka

Podporované
indikátory: e)
Cílový výsledek:
Dokument-
vnitřní

(+/-) 9. Veřejná
angažovanost

legislativní
norma Toto

výstup bude
obsahovat seznam

podporovaného
personálu

členů
kdo má

absolvovali
všechna školení

kurzy
zaměřené na

prezentace
výsledků s

populární
metody a

jsou tedy

připraveni

aktivně

implementovat

popularizační
aktivity

Navrhované AKCE

Princip(y) GAP		Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
				hodnocené organizace na další období.
Aktuální stav		Poznámky		
DOKONČENO				

Navrhované AKCE

Akce 42

Vzdělávací aktivity - Popularizace výsledků výzkumu a vývoje

Princip(y) GAP

Načasování (alespoň
podle
ročního čtvrtletí/semestru)

Odpovědný
jednotka

Indikátor(y) /
Cíl(e)

(-/+) 8.
Šíření, využití
výsledků

od prosince
2020 nepřetržitě
jednou za rok

HR
realizační tým -
studijní
proděkan FAI -
výuka

(+/-) 9. Veřejná
angažovanost

Cílová skupina
podle ukazatele c)
Tento
vzdělávací
činnost se
zaměří na
metodiku
tvorby
popularizačních
akcí s důrazem
na
diferenciace
centra
specializované
zaměření a
diferenciace
úrovně
posluchači.

Aktuální stav

Poznámky

PROBÍHÁ

Navrhované AKCE

Akce 43

Vzdělávací aktivity - Tvorba prezentací výsledků výzkumu a vývoje

Princip(y) GAP	Načasování (alespoň podle ročního čtvrtletí/semestru) ^{jednotka}	Odpovědný	Indikátor(y) / Cíl(e)
(-/+) 8. Šíření, využití výsledků	od prosince 2020 nepřetržitě jednou za rok	HR realizační tým - studijní proděkan FAI - výuka	Cílová skupina podle ukazatele c) Tato aktivita se zaměří na vytváření prezentací v PowerPointu s důraz na pedagogicko-metodologické aspekty vyjadřující postupnou logiku přednášeného téma s ohledem na úroveň studentů.
(+/-) 9. Veřejná angažovanost			
Aktuální stav	Poznámky		
PROBÍHÁ			

Nevybrané principy:

Rozšířená verze revidované HR strategie pro vaši organizaci na příští 3 roky, včetně zásad OTM-R, musí být zveřejněna na webových stránkách vaší organizace.

Uvedte prosím odkaz na vyhrazené webové stránky na webových stránkách vaší organizace *:

URL *:

<https://fai.utb.cz/cs/about/hrs4r> (<https://fai.utb.cz/cs/about/hrs4r>)

Pokud vaše organizace již vyplnila kontrolní seznam OTM-R v počáteční fázi, uveďte také, jak vaše organizace pracuje na / vyvinula otevřenou, transparentní a na zásluhách založenou politiku nábory. Ačkoli se může do jisté míry překrývat s řadou akcí uvedených výše v akčním plánu (jak vyplynulo z analýzy nedostatků), uveďte prosím krátký komentář demonstrující postup implementace oproti počáteční fázi.

Připomínky k implementaci zásad OTM-R (počáteční fáze)

Principy OTM-R v rámci výběrových řízení jsou na FAI/CEBIA-TECH stále nesystematicky uplatňovány a některé akce z této oblasti jsou uvedeny v akčním plánu výše. Proto jsme pro systematickou aplikaci principů OTMR na FAI/CEBIA-TECH zvolili následující akce:

- 1) Nastavit interní standard FAI/CEBIA-TECH pro nábor zaměstnanců, který bude obsahovat popis požadovaných znalostí, dovedností, osobnostních potenciálů, možného kariérního růstu, harmonogram nábory, kde bude zveřejněno volné pracovní místo, počet volných pracovních míst , výběrová kritéria.
- 2) Pro nábor zaměstnanců používejte relevantní pracovní portály/weby práce: národní (jobs.cz, prace.cz, Profesia atd.) a mezinárodní (Euraxess, LinkedIn, Researchgate atd.).
- 3) Stanovit interní normu FAI/CEBIA-TECH pro výběrové řízení, která specifikuje, kdo jmenuje výběrovou komisi, kdo je členem a předsedou výběrové komise, postup činnosti výběrové komise, jaké údaje má komise k dispozici .
- 4) Zajistit potřebnou komunikaci s kandidáty v rámci výběrového řízení FAI/CEBIA-TECH včetně zpětné vazby po jeho ukončení.
- 5) Zajistit formalizovaný seznam „neměřitelných“ ukazatelů zásluh v rámci výběrových řízení FAI/CEBIA-TECH a zohlednit obecnou praxi žadatelů.

- 6) Zajistit vyhodnocení změn v časové ose životopisů výzkumných pracovníků v rámci výběrových řízení FAI/CEBIA-TECH.
- 7) Zajistit hodnocení mobility v rámci výběrových řízení FAI/CEBIA-TECH jako podnikové hodnoty, jako cesty k otevřenosti a internacionalizaci.
- 8) Stanovit pravidlo nebo odkaz na vyšší standard zabývající se uznáváním a posuzováním kvalifikací v rámci výběrových řízení FAI/CEBIA-TECH.
- 9) Stanovit pravidlo nebo odkaz na vyšší standard zabývající se senioritou výzkumníků v rámci výběrových řízení FAI/CEBIA-TECH.

Připomínky k implementaci zásad OTM-R (Interim Review for Interim Assessment)

v záležitostech souvisejících s implementací principu OTM-R, který se primárně týká nábory nových zaměstnanců rovný přístup, otevřenost a transparentnost; na UTB ve Zlíně jsou vydány/změněny tyto vnitřní předpisy a normy:

- Etický kodex UTB – příloha č. 4 Statutu UTB,
- Směrnice rektora – SR 7/2020 – Zásady rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně,
- Pravidla výběrového řízení na místa akademických pracovníků UTB ve Zlíně,
- Směrnice děkana – Statut Regionálního výzkumného centra CEBIA-Tech – (včetně Etického kodexu CEBIA-Tech),
- Směrnice děkana FAI – Kariérní řád CEBIA-Tech (včetně Zásad implementace základního výběrového řízení CEBIA-Tech pro pozice výzkumných pracovníků).

Zlepšení pracovních podmínek a systému odměňování zaměstnanců vychází z novelizovaného Kariérního řádu FAI, který rovněž splňuje podmínky definované politikou OTM-R. Díky implementaci těchto změn ve vnitřní legislativě FAI a CEBIA-Tech Center byla stanovena strategie otevřeného výběru a zlepšil se nábor nových zaměstnanců zajišťující dodržování zásad otevřenosti, transparentnosti a rovného přístupu při náboru a výběr výzkumného procesu. O transparentnosti procesů, jak je definuje politika OTM-R, svědčí i to, že všechny vnitřní předpisy a vybrané vnitřní normy jsou veřejnosti přístupné na webových stránkách univerzity. Volná místa výzkumníků jsou zveřejňována na příslušných národních pracovních portálech (jobs.cz, prace.cz, Profesia) a mezinárodních portálech (Euraxess, LinkedIn, ResearchGate). Uchazečům jsou poskytovány jasné a transparentní informace o celém výběrovém řízení, včetně výběrových kritérií a orientačního harmonogramu. UTB dále garantuje, že nedochází k diskriminaci uchazečů (např. na základě jejich geografické polohy). Vnitřní legislativa stanoví, že výběrové komise jsou nezávislé a že při výběrovém řízení nedochází ke střetu zájmů a jejich rozhodnutí musí být objektivní a založené na faktech, nikoli na osobních preferencích.

Připomínky k implementaci principů OTM-R (Interní přezkum pro obnovu ocenění)

Uvědomte si prosím, že vaše politika OTM-R by měla být „začleněna“ do institucionální HR strategie ve fázi obnovy ocenění. Rozšířená verze revidované HR strategie včetně zásad a opatření OTM-R by měla být zveřejněna na webových stránkách vaší organizace.

4. Realizace

Celkový přehled procesu implementace: (max. 1000 slov)

Fakulta aplikované informatiky UTB ve Zlíně – jako hodnocená organizace představuje stabilní výzkumnou a vzdělávací organizaci, která díky své složce – Regionálnímu výzkumnému centru CEBIA-Tech realizuje vědeckou, výzkumnou a inovační činnost s definovaným odborným portfoliem, zaměřené především na aplikace informačních technologií při implementaci pokročilých průmyslových řídicích systémů; včetně implementace mechatronických a robotických systémů do komerčních bezpečnostních technologií, včetně aspektů kybernetické bezpečnosti, a vývoje pokročilých technologií zpracování odpadu. Kromě těchto výzkumných aktivit, realizovaných formou řešení projektů od různých poskytovatelů VaV fondů - a velmi často ve spojení s průmyslovými podniky formou Smluvního výzkumu, zajišťuje i vzdělávací aktivity ve stejných odborných portfoliích. Vychovává - na základě neustále revitalizovaných stavů současných znalostí odborníky vysokoškolské úrovně ve výše uvedených oblastech, na všech stupních vysokoškolského studia. Výše uvedené výzkumné aktivity jsou důležité zejména pro Ph.D. programu, neboť jeho studenti jsou přímo zapojeni do řešení konkrétních problémů a problémů - ti nejlepší se stávají potenciálními budoucími pracovníky Výzkumného centra.

Hodnocená organizace VaV provádí intenzivní výzkum, vývoj a inovační aktivity od roku 2005, kdy se zapojila do svého prvního velkého projektu. Ta byla zásadně orientována na financování specializovaného portfolia výzkumných aktivit včetně IT aplikací pro průmysl, bezpečnostní a forenzní technologie a na výzkum a vývoj moderních technologií – zejména technologií pro zpracování široké škály odpadů. Toto – na první pohled široké portfolio umožňuje řešit složité výrobní linky z hlediska potřebných technologií, strojů a komplexního automatického řízení. Tato výzkumná strategie je úspěšná již řadu let. Nadále dokazuje, že jde o vhodný nástroj pro smysluplnou tvorbu použitelných výsledků. Tato úspěšnost závisí do značné míry na úrovni prostředí, ve kterém tyto výzkumné týmy pracují, a na úrovni sociálně psychologicky vyváženého prostředí, které nutně musí doplňovat každodenní kvalitu existence a úspěšnosti práce výzkumných týmů.

Z pohledu Charty a Kodexu je nutné konstatovat, že některé ze 40 principů byly již dříve v omezené míře implementovány a naplňovány v rámci pracoviště FAI/CEBIA-Tech; toto systémové řešení však bylo iniciováno až implementací Akčního plánu.

Předložené aktivity Akčního plánu představují podrobný postup pro implementaci principů Charty a Kodexu do každodenního života na FAI/CEBIA-Tech a byly obsahově a časově nastaveny tak, aby Výzkumné centrum bylo schopno Akční plán realizovat. do dvou let. Implementace akčního plánu byla úspěšně dokončena. V zásadě se jednalo o vytvoření nových nebo aktualizaci stávajících norem, popř

interní metodické pokyny a respektování všech principů Charty a Kodexu. V rámci těchto aktivit byla upravena či vytvořena řada dokumentů jak na úrovni FAI/CEBIA-Tech, tak i celé UTB ve Zlíně. Pracovní skupina a řídící výbor si byly vědomy toho, že nestačí připravit legislativní normy. Pouze jejich každodenním přirozeným využíváním lze dosáhnout stanovených cílů, a to dosažení kvalitního řízení lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji za účelem zvýšení konkurenceschopnosti FAI/CEBIA-Tech v národním i mezinárodním měřítku. Vlastní implementace byla podpořena řadou vzdělávacích aktivit, ve kterých byli výzkumní, administrativní a techničtí pracovníci FAI/CEBIA-Tech podrobně seznámeni s obsahem vytvořených nebo aktualizovaných dokumentů. Vzhledem k pozitivnímu ohlasu očekáváme pokračování těchto vzdělávacích aktivit i v následujícím období.

Ujistěte se, že pokrýváte také všechny aspekty zvýrazněné v kontrolním seznamu, který budete muset podrobně popsat:

Poznámka: Kliknutím na každou otázku v kontrolním seznamu otevřete editor.

Jak jste připravili interní recenzi?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

Aktuální Akční plán, zaměřený na naplňování principů definovaných Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky, a Kodexem chování pro nábor výzkumných pracovníků do každodenního života FAI a jejího výzkumného centra CEBA-Tech, byl sestaven na základě výsledků prvotní GAP analýzy z postupných kroků, jejichž realizace postupně vede k implementaci strategie HRS4R. Tato dvouletá implementační fáze, která právě končí, je završena interní revizí, která porovnává původní stav popsany v GAP analýze se stavem současným. Akční plán zahrnoval dva typy kroků, z nichž prvním bylo vytvoření nových interních legislativních norem, případně aktualizace stávajících. Druhým typem kroků Akčního plánu byla realizace vzdělávacích aktivit, jejichž cílem bylo důkladně proškolit všechny výzkumné pracovníky, ale i ostatní hodnocené pracovníky výzkumných organizací a seznámit je jak s principy, tak s novou legislativou, a umožnit tak a garantovat způsoby naplňování je v praxi. Předpokládá se vyhodnocení všech aktivit Akčního plánu a stupně implementace do každodenního života organizace ve dvou etapách. První, v podstatě formální, je vypracování této revize na základě kontroly plnění základních, předem definovaných indikátorů. Bylo provedeno srovnání deklarovaných cílů jednotlivých indikátorů a jejich míry naplnění po dvouletém období. Většina indikátorů měla být naplněna v první fázi tvorbou legislativních dokumentů. V tomto smyslu bylo výsledkem auditu zjištění, že byly vytvořeny všechny legislativní normy, ať už nové nebo aktualizace stávajících. Druhou fází, nejdůležitější, která by měla podat obrázek o skutečné implementaci principů Charty a Kodexu do každodenního života zaměstnanců hodnocené výzkumné organizace, je opakování analýzy GAP, tedy myšlenek HR AWARD. hodnocení pokroku cílovou skupinou - zaměstnanci výzkumné organizace. Již od počátku je zřejmé, že proces úplného začlenění principů Listiny a Kodexu je střednědobou záležitostí. Vzhledem k současnému stavu implementace tedy předpokládáme tento způsob hodnocení přibližně v polovině následujícího období, tj. v polovině roku 2022. Tento zpětnovazební vztah získaný ze získaných informací povede k průběžným, předpokládáme menším, změnám v prováděcího řádu s cílem dosáhnout úspěšné a fungující aplikace Listiny a Kodexu.

Jak jste zapojili výzkumnou komunitu, vaše hlavní zainteresované strany, do procesu implementace?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

V rámci dvouleté implementační fáze Akčního plánu, která navazovala na úvodní fázi, bylo hlavním záměrem zajistit udržení certifikátu HR AWARD pro následující období. Tato dvouletá fáze, která se právě blíží ke konci, zahrnovala realizaci kroků v rámci Akčního plánu. Byla proto ustavena Pracovní skupina, jejímž hlavním úkolem bylo postupné naplňování stanovených cílů Akčního plánu. Průběh těchto prací byl na univerzitní úrovni průběžně monitorován Řídícím výborem, jehož členy jsou jak zástupci UTB ve Zlíně, tak manažerské týmy Fakulty aplikované informatiky. Důležitou roli při realizaci a sledování těchto aktivit sehráli tito členové týmu, na jedné straně interní pracovníci univerzity, nominovaní také z řad výzkumných pracovníků, ale na druhé straně externí spolupracovníci z různých odvětví, se kterými Výzkumné centrum CEBIA-Tech úzce spolupracuje zejména v oblasti výzkumu, vývoje a inovací. Dále platí, že schvalování nových a novelizovaných vnitřních předpisů provádí Akademický senát UTB ve Zlíně, v případě celouniverzitní působnosti vnitřní předpisy, nebo Akademický senát FAI v případě vnitřních předpisů s celofakultní působností. Zvolení členové Akademického senátu jsou kromě studentské složky Senátu uznávanými členy akademicko-vědecko-výzkumné obce. Postup práce stanovené a stanovené v Akčním plánu byl také prezentován na různých gremiích, kam přispěli i výzkumní pracovníci na úrovni výzkumného centra a celé univerzity. V neposlední řadě děkan FAI informoval zaměstnance na pravidelných poradách o plnění cílů vnitřních předpisů a norem Akčního plánu a do kterých jsou tyto zásady a směrnice zapracovány. Obdobně ředitel CEBIA-Tech centra seznámil své zaměstnance s principy Akčního plánu a aktuálním stavem jejich realizace. V procesu implementace Akčního plánu byla cílovým skupinám zaměstnanců postupně formou školení a vzdělávacích kurzů seznamována s řadou témat, včetně např. principů definovaných Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro výzkumné pracovníky. Nábor výzkumných pracovníků nebo principy OTM-R.

Součástí školení byla i problematika nových či aktualizovaných vnitřních předpisů a norem, do kterých byly tyto zásady a směrnice zapracovány.

Máte implementační výbor a/nebo řídící skupinu, která pravidelně dohlíží na pokrok?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

CEBIA-Tech Center zřídilo Řídící výbor a Pracovní skupinu. Řídící výbor byl jmenován na začátku roku 2018. Tvoří ho rektor, prorektor pro výzkum, vývoj a tvůrčí činnost, vedoucí personálního oddělení, děkan Fakulty aplikované informatiky, ředitel CEBIA-Tech centra a aplikace zástupce sféry. Současně byla ustavena pracovní skupina složená z managementu FAI, výzkumných pracovníků na všech úrovních (R1-R4) a administrativních pracovníků. Mezi hlavní úkoly Řídícího výboru patří: Zajištění vzájemné informovanosti mezi FAI/CEBIA-Tech a vedením univerzity o provedených legislativních změnách; dohled nad principy Charty a Kodexu v procesu implementace prostředí CEBIA-Tech; připomínkování a schvalování případných změn Akčního plánu a analýzy rizik realizace; zastupování realizačního týmu navenek. Významnou monitorovací roli hrají také externí spolupracovníci z různých odvětví, se kterými Výzkumné centrum CEBIA-Tech úzce spolupracuje.

Pracovní skupina zajišťuje implementaci Akčního plánu a také získává zpětnou vazbu od výzkumníků ze všech úrovní (R1-R4), na základě které navrhuje případná další opatření. Řídící výbor se pravidelně schází s Pracovní skupinou na periodicky se opakujících jednáních, kde byl hodnocen postup prací a plnění dílčích cílů stanoveného Akčního plánu. Pravdou je, že samotná jednání pracovních a monitorovacích skupin byla jak v roce 2020, tak začátkem roku 2021 ztížena epidemiologickou situací v České republice způsobenou epidemií COVID-19. V souvislosti s tímto onemocněním byla na UTB ve Zlíně vedením univerzity průběžně přijímána řada opatření souvisejících s Nouzovým stavem vyhlášeným vládou ČR. Plánovaná jednání pracovní skupiny nebo společná brífink s Řídícím výborem a další akce (např. vzdělávací) probíhaly online. I přes tuto problematickou epidemiologickou situaci se podařilo tyto dílčí obtíže překonat a splnit všechny stanovené úkoly Akčního plánu pro první dvouleté období realizace.

Existuje nějaké sladění organizačních politik s HRS4R? Je například HRS4R uznáván v organizaci

*



strategie výzkumu, zastřešující personální politika

Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

V rámci zachování HR AWARD bylo nutné implementovat 40 principů vycházejících z Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků do každodenního pracovního života FAI/CEBIA-Tech. Některé z nich již ano byla v minulosti částečně začleněna do naší vnitřní legislativy; systémová řešení však byla zahájena až při implementaci akčního plánu. Tímto způsobem byly vytvořeny nebo aktualizovány nové vnitřní předpisy a vnitřní normy na úrovni univerzity/fakulty/CEBIA-Tech. Zavádění 40 principů do procesní praxe doprovázela také řada organizovaných vzdělávacích aktivit pro vybrané cíle skupiny zaměstnanců, přičemž jejich realizace byla zpracována podle Akčního plánu. Šestnáct interních dokumentů byly vydány na úrovni FAI/CEBIA-Tech v průběhu implementace Akčního plánu. Jejich podrobný seznam je uveden v poznámky/komentáře k navrhovanému procesu implementace“ sekce.

"Další

Na univerzitní úrovni byly v souvislosti s např. vydány nebo novelizovány následující vnitřní předpisy a normy implementace výše uvedených zásad:

- Etický kodex UTB jako příloha č. 4 Statutu UTB (Akční plán činnost č. 2),
- Směrnice rektora SR/7/2020 – Zásady základních zásad rovných příležitostí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně (13),
- Pravidla výběrového řízení na místa akademických pracovníků UTB ve Zlíně (12).

V souladu s výše uvedeným byly novelizovány i další vnitřní předpisy či normy týkající se lidských zdrojů, pro například novela Kariérního řádu FAI, vytvořeného v době Výzkumného centra CEBIA-Tech, tj. v roce 2011. Jeho novela obsahuje aspekty vycházející z rozvoje hodnocené fakulty a výzkumného centra i aspekty vyplývající z vytvoření Strategie HRS4R, které jsou zaměřeny na řízení a rozvoj lidských zdrojů. Mnoho vnitřních právních předpisů předpisy obsahují odkazy na evropskou legislativu a metodické předpisy EU - jako je Evropská charta pro výzkumné pracovníky a kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků. Dá se říci, že ačkoli se o HR AWARD ucházely pouze dvě části UTB Certifikát v první fázi univerzita jako celek tyto aktivity respektuje a zohledňuje je ve svém nově vytvořeném interním legislativní normy. Vizí UTB ve Zlíně je rozšířit HR AWARD o jeho další integrální součásti.

Jak vaše organizace zajistila, že navrhovaná opatření budou také provedena?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

Cíle Akčního plánu byly časově i obsahově nastaveny tak, aby je FAI/CEBIA-Tech dokázala do 2 let ukotvit v legislativních normách a metodických dokumentech a postupně je implementovat do běžného života. V průběhu dvouleté implementační fáze se v podstatě jednalo o vytvoření nových či aktualizaci stávajících vnitřních předpisů, norem a metodických pokynů, které respektují všech 40 principů definovaných Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro nábor pracovníků. Výzkumníci. Jak již bylo zmíněno, některé z těchto principů byly již dříve částečně zapracovány do vnitřní legislativy, komplexní řešení však přinesla až samotná realizace Akčního plánu během jeho dvouleté implementační fáze. Zpracování těchto interních dokumentů provázela řada vzdělávacích aktivit, které s obsahem těchto dokumentů podrobně seznámili i výzkumní, administrativní a techničtí pracovníci FAI/CEBIA-Tech.

Shrnutí: Konkrétním výstupem těchto aktivit byla řada Interních legislativních norem přijatých na úrovni fakulty i její nadřízené výzkumné organizace UTB ve Zlíně. Dále byly splněny tyto měřitelné ukazatele (stanovené Akčním plánem):

- a) Podpora výzkumných organizací s modernizovaným systémem strategického řízení.
- b) Podpora vzniku nových nástrojů a produktů k modernizaci systémů strategického řízení ve výzkumných organizacích.
- c) Počet podpořených výzkumných a akademických pracovníků.
- d) Počet podporovaných administrativních a technických pracovníků.
- e) Podpora organizací, jejichž pracovníci si zvýšili kvalifikaci v oblasti výzkumu a vývoje, managementu a související kvalifikace.
- f) Celkový počet podpořených pracovníků.
- g) Počet pořádaných jednorázových akcí.

Dodržování výše uvedených standardů bude v budoucnu kontrolovat odbor vnitřního auditu UTB.

Jak sledujete pokrok (časová osa)?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

Řídící výbor průběžně vyhodnocoval, zda byla dostatečně řešena veškerá vnitřní legislativa a metodické pokyny a zda byly dodrženy všechny termíny Akčního plánu. Řídící výbor dále sledoval, zda byly realizovány všechny vzdělávací aktivity definované akčním plánem a zda byli všichni zaměstnanci z cílových skupin proškoleni tak, jak je uvedeno v akčním plánu.

Realizace vzdělávacích aktivit je také vhodným nástrojem pro vzájemné obohacení pohledů všech zúčastněných na danou problematiku. Školení v konečném důsledku přispívá k hlubšímu pochopení obsahu jednotlivých principů Charty a Kodexu. Poznatky ze vzájemných diskusí pak mohou být využity ke zkvalitnění školicích prezentačních materiálů a obsahu interních strategických a metodických dokumentů. Hlavním nástrojem k naplnění předem definovaných indikátorů je samotný Akční plán, který byl Evropské komisi předložen před dvěma lety.

V něm jsme definovali sedm základních obecných ukazatelů, podle kterých lze hodnotit úspěšnost implementačního procesu. Tyto jsou:

- a) Podpora výzkumných organizací s modernizovaným systémem strategického řízení.
- b) Podpora vzniku nových nástrojů a produktů k modernizaci systémů strategického řízení ve výzkumných organizacích.
- c) Počet podpořených výzkumných a akademických pracovníků.
- d) Počet podporovaných administrativních a technických pracovníků.
- e) Podpora organizací, jejichž pracovníci si zvýšili kvalifikaci v oblasti výzkumu a vývoje, managementu a související kvalifikace.
- f) Celkový počet podpořených pracovníků.
- g) Počet pořádaných jednorázových akcí.

Navíc byla pro každou položku Akčního plánu definována vazba na tyto základní indikátory. Řídící výbor i Pracovní skupina tak mohou průběžně hodnotit, a tak tomu bylo i v prvních dvou letech realizace Akčního plánu, formálně-technický postup a úspěšnost realizovaných kroků. Jak již bylo zmíněno, vlastní kontrolu implementace, ve smyslu každodenní a víceméně automatické aplikace všech principů Charty a Kodexu všemi cílovými skupinami zaměstnanců výzkumných organizací, lze provádět pravidelnými konzultacemi zaměstnanců a periodickou analýzou aktuálního stavu. stavu implementace všech zásad.

Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na příští hodnocení?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

V průběhu realizace Akčního plánu byly hodnoceny monitorovací mechanismy uplatňované v období 2019-2020. Toto hodnocení monitorovacího mechanismu neshledalo žádné zásadní nedostatky. Předpokládáme tedy, že vývoj budeme v dalším období sledovat jako doposud; případné nežádoucí odchylky pak budou řešeny „ad hoc“.

Jak očekáváte přípravu na externí kontrolu?*



Podrobný popis a náležité odůvodnění (max. 500 slov)

Předpokládáme, že šetření povede k „návštěvě Evropské komise na místě“. V průběhu nadcházejícího tříletého období budeme průběžně sledovat postup implementačních kroků v naší organizaci. Průběh implementačního procesu budeme konzultovat i u dalších výzkumných organizací ČR, které již získaly certifikát HR AWARD. Pokud by se situace v podmínkách pandemie koronaviru zlepšila, bude pak možné navštívit obdobná zahraniční pracoviště. Opakované analýzy GAP vnímáme jako jeden z nejlepších nástrojů pro monitorování průběhu implementace. Dále také předpokládáme, že externí monitorovací skupina, která se bude podílet na hodnocení na místě, předem definuje své požadavky na implementaci inspekce. Pokud ne, jsme samozřejmě připraveni zdokumentovat veškerou implementaci principů Charty a Kodexu, obsah vzdělávacích aktivit a jejich průběžnou implementaci; za účelem předkládání dokumentů průběžného hodnocení procesu implementace; kategorie pracovníků budou připravena setkání cílových skupin, ze kterých vzejde co nejlepší obraz o skutečném stavu implementace principů v hodnocené výzkumné organizaci. Považujeme za důležité v průběhu přípravného období před touto návštěvou neustále vyhodnocovat zpětnou vazbu cílové skupiny zaměstnanců.

Další poznámky/komentáře k navrhovanému procesu implementace: (max. 1000 slov)

Objektivní důvod komplikoval vzájemná jednání členů Řídícího výboru a Pracovní skupiny i vzdělávací aktivity implementace, byla jak v roce 2020, tak na začátku roku 2021 epidemiologická situace v České republice způsobená epidemií koronaviru. ohnisko, které postihuje i Zlínský kraj; která patří mezi nejpostiženější v České republice i v Evropě. Co se týče této nemoci, Vedení UTB ve Zlíně průběžně přijímalo řadu akcí, protože byl vyhlášen stav nouze ze strany ČR Republiková vláda. Uskutečnila se plánovaná jednání Pracovní skupiny, případně společné briefinky Řídícího výboru a další akce, např. vzdělávací online. Vzhledem k tomu, že se situace v této oblasti nelepší, je nutné do budoucna počítat s tím, že online formuláře budou upřednostňovány před „čelit“ vzájemným komunikačním formám.

Seznam 16 interních dokumentů, které byly vydány na úrovni FAI/CEBIA-Tech v průběhu implementace Akčního plánu (z odd.

"Je

jsou nějaké organizační zásady v souladu s HRS4R?
POLITIKA?").

Například - je HRS4R zahrnuto do HR zastřešující výzkumné strategie organizace

1. Regionální výzkumné centrum CEBIA-Tech Podpora doktorandů (Akční plán Aktivita č. 7),
2. Regionální výzkumné centrum CEBIA-Tech Podpora postdoktorského výzkumného pracovníka (7),
3. Pravidla pro programy podpory mentoringu pro Ph.D. Studenti, postdoktorandští výzkumní pracovníci a začínající výzkumní pracovníci (včetně mentoringu Program Personální koordinace na FAI/CEBIA-Tech) (9, 10),
4. Metodika pro posílení zastoupení žen ve výzkumu a vývoji v Regionálním výzkumném centru CEBIA-Tech (13),
5. Plánovaná podpora vzdělávání v oblasti vyváženého profesního rozvoje výzkumných pracovníků (15),
6. Plán školení managementu a šíření znalostí a dovedností manažerů a dalších příslušných pracovníků CEBIA-Tech (16),
7. Metodika vzdělávání manažerů FAI/CEBIA-Tech v oblasti strategického řízení a řízení změn (20),
8. Systém podpory vzdělávání pro manažery FAI/CEBIA-Tech s důrazem na vytvoření motivačního mechanismu (22),
9. Strategie udržitelného rozvoje FAI/CEBIA-Tech (23),
10. Metodika hodnocení CEBIA-Tech (24),
11. Strategie internacionalizace CEBIA-Tech (30),
12. Strategie rozvoje mezisektorové spolupráce CEBIA-Tech (33),
13. Strategie otevřeného přístupu FAI/CEBIA-Tech (36),
14. Strategie popularizace výzkumu a vývoje FAI/CEBIA-Tech (38),
15. Návštěvnické centrum s popularizačními expozicemi (40),
16. Školení popularizátorů výzkumu a vývoje (41).