

GAP ANALÝZA

Projekt: HR Excellence in Research na Ostravské univerzitě
Reg. č.: CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006225

Listopad 2018



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

Obsah

OBSAH	2
EVROPSKÁ CHARTA PRO VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY	4
OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY	4
SVOBODA VÝZKUMU +/-.....	4
ETICKÉ ZÁSADY +/-.....	4
PROFESNÍ ODPOVĚDNOST +/-.....	5
PROFESNÍ PŘÍSTUP +/-.....	6
SMLUVNÍ A ZÁKONNÉ POVINNOSTI +/-.....	6
ODPOVĚDNOST +/-.....	7
ŘÁDNÉ POSTUPY V OBLASTI VÝZKUMU +/-.....	7
ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ +/-.....	8
VEŘEJNÝ ZÁVAZEK -/+.....	8
VZTAHY S DOHLÍŽEJÍCÍMI OSOBAMI +/-.....	9
POVINNOSTI SPOJENÉ S KONTROLOU A ŘÍZENÍM +/-.....	10
NEPŘETRŽITÝ PROFESNÍ ROZVOJ +/-.....	11
OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA ZAMĚSTNAVATELE A INVESTORY	13
UZNÁVÁNÍ PROFESE +/-.....	13
NEDISKRIMINACE +/-.....	13
VÝZKUMNÉ PROSTŘEDÍ +/-.....	14
PRACOVNÍ PODMÍNKY +/-.....	14
STABILITA A STÁLOST ZAMĚSTNÁNÍ -/+.....	15
FINANCOVÁNÍ A MZDY -/+.....	16
ROVNOVÁHA MEZI POHLAVÍMI +/-.....	17
ROZVOJ KARIÉRY -/+.....	17
HODNOTA MOBILITY +/-.....	18
PŘÍSTUP KE VZDĚLÁVÁNÍ A NEPŘETRŽITÉMU ROZVOJI VÝZKUMNÍKŮ -/+.....	19
PŘÍSTUP K ODBORNÉMU PORADENSTVÍ +/-.....	20
PRÁVA DUŠEVNÍHO VLASTNICTVÍ +/-.....	21
SPOLUAUTORSTVÍ +/-.....	21
KONTROLA +/-.....	22
VÝUKA +/-.....	23
SYSTÉM HODNOCENÍ -/+.....	23
STÍŽNOSTI A ODVOLÁNÍ -/+.....	24
ÚČAST V ROZHODOVACÍCH SUBJEKTECH +/-.....	25
NÁBOR -/-.....	26
KODEX CHOVÁNÍ PRO PŘIJÍMÁNÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ	27
OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY KODEXU CHOVÁNÍ	27

NÁBOR -/-	27
VÝBĚR -/+	27
TRANSPARENTNOST -/+	28
HODNOCENÍ ZÁSLUH -/+	28
ZMĚNY V ČASOVÉM POŘADÍ ŽIVOTOPISŮ +/+	29
UZNÁVÁNÍ ZKUŠENOSTÍ S MOBILITOU -/+	29
UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACE +/+	30
SLUŽEBNÍ VĚK +/+	30
JMENOVÁNÍ POSTDOKTORANDŮ -/-	31

;

EVROPSKÁ CHARTA PRO VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY

Svoboda výzkumu

+/+

Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž **požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod** použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy.

Výzkumní pracovníci musí však **uznat hranice této svobody, které mohou vyplývat ze zvláštních okolností výzkumu** (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Svoboda výzkumu je na univerzitách v ČR stanovena Zákonem o vysokých školách. Na tento dokument navazuje také Statut OU, který v souladu se zákonem deklaruje svobodu vědy, výzkumu a umělecké tvorby. Ještě před zahájením aktivit souvisejících s akčním plánem budovala OU stimulační pracovní prostředí pro výzkumné pracovníky. Zároveň optimalizovala své strategické cíle v souladu s iniciativou Evropské komise na zvýšení kvality výzkumu a inovací v Evropě. OU výzkumné aktivity neomezuje, avšak dlouhodobě preferuje určité směry výzkumu (hlavní směry výzkumu), které mají na univerzitě tradici, jsou stabilní díky personálnímu obsazení týmů a vykazují excelentní výsledky. Tento fakt dokládají také výsledky dotazníkového šetření, kdy naprostá většina dotázaných je spokojena s přístupem ke svobodě výzkumu.

V roce 2017 byly na základě Strategického plánu OU revidovány hlavní směry výzkumu a dále vytvořena koncepce podpory tzv. perspektivních směrů výzkumu. Část perspektivních směrů byla také na základě rozhodnutí Komise pro hodnocení vědy a výzkumu na OU podpořena finančně v rámci rozvojového programu univerzity (IRP Perspektiva).

GAP:

- OU je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhopvat žádné akce k tomuto bodu.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademiici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 59 % dotázaných je spokojeno s přístupem OU ke svobodě výzkumu, dalších téměř 40 % je spíše spokojeno. Pouze 0,5 % je nespokojeno.

Etické zásady

+/-

Výzkumní pracovníci musí **dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady** vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Etické zásady a základní etické postupy stanovuje nový Etický kodex OU. Případy neetického jednání projednává Etická komise OU, a problematiku etiky výzkumu Etická komise pro výzkum na OU. Oba typy komisí mohou zřizovat také jednotlivé fakulty (v současné době je pouze na Lékařské fakultě OU). Etická komise pro výzkum kontroluje etické aspekty výzkumu u těch projektů, u kterých poskytovatel financí, nakladatel (vydavatel) publikace nebo legislativa posouzení etickou komisí vyžaduje.

GAP:

- Chybí další interní normy a metodické pokyny, zejména souhrnný manuál Good Research Practice Guideline (GRPG) zahrnující pravidla pro spoluautorství, Data Policy, pravidla pro nakládání s biologickým materiálem, pravidla v oblasti sociologického výzkumu, GDPR, pravidla pro ochranu duševního vlastnictví, závazek mlčenlivosti ve smluvních výzkumech atd.
- Zaměstnanci a studenti nejsou systematicky proškolení v oblasti etiky.

Akce:

- Příprava dokumentu GRP Guideline a na něj navazujících dokumentů.
- Zařazení tématu do komplexního systému školení.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 90 % dotázaných se domnívá, že pravidla pro zajištění dodržování etiky ve výzkumu/vývoji na OU jsou či spíše jsou dostatečně nastavena. Pouze 1,5 % si myslí, že tato pravidla dostatečně nastavena nejsou.

Profesní odpovědnost

+/-

Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich **výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum** již provedený někde jinde.

Musí se vyhýbat všem druhům **plagiátorství** a dodržovat zásadu **duševního vlastnictví** a společného vlastnictví údajů **v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami** a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny.

Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato **osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.**

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Princip profesní odpovědnosti je z velké části ustanoven v novém Etickém kodexu. Duplikace vědeckých prací je v současnosti již zajišťována přímo nakladatelstvím, plagiátorství závěrečných prací je kontrolováno v systému evidence závěrečných prací softwarem Theses. Případné zdůvodněné opakování pokusů není považováno automaticky za plagiátorství. Pokud dojde k nalezení shody v závěrečné práci či jiných výstupech, má možnost se vždy vyjádřit školitel, nebo také další posuzovatel. Problematika nakládání a ochrany duševního vlastnictví je v současnosti ošetřena směrnicí rektora z roku 2009.

GAP:

- Směrnice rektora o ochraně duševního vlastnictví zcela neodpovídá současným požadavkům legislativy.
- V etickém kodexu chybí některá specifika týkající se profesní odpovědnosti a podrobnější metodické pokyny týkající se plagiátorství.
- Blíže nespécifikované porušování autorských práv definovali respondenti z akademické a vědecké obce v rámci dotazníkového šetření.

Akce:

- V souvislosti se vznikem Centra pro transfer poznatků a technologií bude připraveno novelizované opatření rektora k ochraně duševního vlastnictví a budou upraveny dokumenty, které s ochranou duševního vlastnictví souvisí.
- Specifika profesní zodpovědnosti budou zahrnuta v připravovaném dokumentu GRPG.
- Dané téma bude systémově zahrnuto do vzdělávací strategie zaměstnanců OU a implementováno formou individuálních rozvojových plánů.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 85 % dotázaných se nesešlo v rámci působení na OU s jakoukoliv formou porušování autorských práv ze strany jiných zaměstnanců. Zbýlých 15 % se s daným problémem setkalo.

Profesní přístup

+/-

Výzkumní pracovníci by měli být **obeznámeni se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti** a s **platebními mechanismy**, a měli by vyžadovat všechna nezbytná **povolení** dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům.

Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní **pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele**, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Strategické cíle jednotlivých výzkumných týmů jsou stanoveny vedoucími týmů (případně vedoucími ústavu/katedry nebo výzkumného centra), u projektů pak hlavními řešiteli v souladu se zadáním projektů. Ačkoliv neexistuje obecné opatření k oznamování změn v řešení projektu svým nadřízeným, je příjemce nucen poskytovat informace o průběhu řešení, a to i v případě interních projektů OU (průběžné a závěrečné zprávy, případně veřejné obhajoby interních i externích projektů). Další oznamovací podmínky závisí na poskytovateli finanční podpory (stanoveny právním aktem nebo zadávací dokumentací).

GAP:

- Nejsou zásadní nedostatky, nicméně je možné dál zlepšovat.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhovat žádné akce k tomuto bodu.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- 54 % dotázaných se seznámilo se strategickým záměrem OU, přičemž z tohoto počtu je s ním spíše či plně ztotožněno 97 %.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 59 % dotázaných se seznámilo se strategickým záměrem OU, přičemž z tohoto počtu je s ním spíše či plně ztotožněno také 97 %.

Smluvní a zákonné povinnosti

+/-

Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být **obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu** a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k **duševnímu vlastnictví** a dále požadavky a **podmínky stanovené sponzory nebo investory** nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. závěrečné práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků, atd.), jak je stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Výzkumní pracovníci na všech stupních jsou seznámeni se základními předpisy, které se vztahují jak k jejich studiu, tak k jejich práci. Jsou proškolení v oblasti BOZP a PO, případně jak pracovat v laboratoři, jak poskytnout první pomoc, apod. Na fakultách, na jednotlivých pracovištích jsou pak studenti i pracovníci seznámeni s provozním řádem laboratoří.

Nakládání s duševním vlastnictvím ošetřuje stávající směrnice rektora v současnosti k tomuto tématu a ke smluvním nebo právním závazkům vyplývajícím z výzkumu probíhají kurzy zaměstnanců.

GAP:

- Neexistuje systémový přístup k nabídce školení, ani jednotné místo pro evidenci proškolených. Účast na volitelných školeních není systematicky zohledňována při hodnocení činnosti zaměstnanců.

Akce:

- V rámci připravovaného systému "onboardingu" budou při nástupu nově příchozí zaměstnanci (včetně výzkumných pracovníků) a studenti doktorského studia obeznámeni s právními i univerzitními předpisy, procesy univerzity. Školení bude přitom součástí komplexního systému zvyšování kompetencí pracovníků.

Odpovědnost

+/-

Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také **odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků**. V důsledku toho by se měli řídit **zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení** a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory.

Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být **přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání**, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Efektivní nakládání s finančními prostředky explicitně požaduje Etický kodex OU. Konzultace k finančnímu řízení poskytují univerzitní nebo fakultní oddělení pro podporu projektů. Na OU probíhají finanční kontroly projektů formou interních i externích auditů jako ochrana před sankcemi.

Ačkoliv na OU není ošetřeno uchování dat a metodických postupů, použité metody a analýzy VaV jsou uvedeny ve výsledcích tvůrčí činnosti, závěrečných zprávách, případně ve veřejných databázích výsledků a jsou přístupné poskytovateli financí. Povinností řešitelů všech projektů je spolupracovat na kontrolách a auditech.

GAP:

- Ve vnitřních předpisech nejsou ukotveny principy uchování a zpřístupňování dat (kromě pravidel pro nakládání s daty, vypracovanými v rámci závěrečných prací).

Akce:

- Nejsou zásadní nedostatky, nicméně je možné se zlepšovat.

Řádné postupy v oblasti výzkumu

+/-

Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat **bezpečné pracovní postupy** v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s **požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací** a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Na OU jsou v souladu s právními normami ČR nastavena pravidla bezpečné práce a pracovníci jsou pravidelně proškoleni. Ochrana osobních údajů se na OU řídí evropským nařízením GDPR. Další principy jsou definovány v Etickém kodexu, případně jsou v přípravě metodické pokyny pro specifické činnosti (práce s biologickým materiálem atd.). Kromě toho jsou prováděna školení BOZP, PO, první

pomoci pro zaměstnance (nepovinná), bezpečnostní školení pro práci ve výškách a školení řidičů referentských vozidel, školení práce v laboratoři a další školení potřebná například pro práci vědeckých pracovníků při práci v terénu.

GAP:

- Pravidla řádného postupu při výzkumu nejsou ucelená v žádné metodické pokyny (pracovníci OU se řídí pouze dílčími zákony, případně několika interními normami).

Akce:

- Řádné postupy budou zahrnuty do ucelené metodické příručky (GRPG) společně s některými etickými normami.
- Dané téma bude systémově zahrnuto do vzdělávací strategie zaměstnanců OU a implementováno formou individuálních rozvojových plánů.

Šíření a využívání výsledků

+/-

Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby **výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány**, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení, nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušení výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojího) pokaždé, když se naskytne vhodná příležitost.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Hodnocení vědeckých pracovníků je založeno na zveřejněných výsledcích výzkumu, tedy na vědeckých publikacích a prezentacích na konferencích a workshopech. Jedním z kritérií vědeckých prací je citovanost. V zájmu každého vědeckého pracovníka je tak maximální snaha o zveřejňování svých výsledků a jejich využívání. Nezveřejněné výsledky (kromě výsledků chráněných specifickými smlouvami) nejsou považovány za plnohodnotné výstupy. Seznam publikací každého pracovníka je zveřejněn na webu OU a významné informace jsou popularizační formou publikovány na webu OU@live (<https://alive.osu.cz/>). Velká část vědeckých pracovníků používá pro zviditelnění svých výsledků profil na Google Scholar, Research Gate nebo Academia.edu. Rozsah těchto aktivit není na OU nijak omezován, avšak není ani systémově řešen.

V oblasti transferu znalostí a technologií nemělo OU do současnosti komplexní efektivní nástroje pro propagaci a diseminaci aplikovaných výsledků VaV. Pouze v rámci rozvojových projektů univerzity byla každoročně vyhlášována výzva „Firemní vouchery“, která podporovala komunikaci a spolupráci s aplikační sférou. Zcela nedávno byl v rámci budování Centra pro transfer poznatků a technologií přijat pracovník, který se bude intenzivně zabývat marketingem aplikovaných výsledků.

GAP:

- Chybí systematické školení k problematice šíření výsledků základního výzkumu.
- Na OU doposud nebyly efektivní nástroje pro propagaci a diseminaci zejména aplikovaných výsledků VaV.

Akce:

- Problematika šíření výsledků základního výzkumu bude zařazena do komplexního systému školení zaměstnanců.
- V rámci budování Centra pro transfer poznatků a technologií OU bude nastavena nová marketingová strategie zahrnující propagaci znalostí, výsledků a technologií formou katalogu, organizaci kulatých stolů a workshopů pro partnery z aplikované sféry.

Veřejný závazek

-/+

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich **výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost** takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii a také její obavy.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Komplexní koncepce a podpora popularizace vědy, výzkumu a dalších výsledků tvůrčí činnosti na Ostravské univerzitě doposud neexistovala a závisela na individuální aktivitě jednotlivých fakult, případně výzkumných týmů či jednotlivců. I z tohoto důvodu se popularizace tvůrčí činnosti stala jednou z hlavních priorit stávajícího Strategického plánu OU. V rámci přípravy akčního plánu již byla vytvořena pracovní skupina, která začala připravovat komplexní systém marketingu vědy a výzkumu na OU, který bude zahrnovat diseminaci a popularizaci výsledků tvůrčí činnosti OU.

GAP:

- Neexistence komplexní strategie popularizace vědy a výzkumu na OU
- Popularizace vědy nemá dostatečnou tradici, není v povědomí zaměstnanců (včetně studentů doktorského studia), je obtížně kvantifikovatelná a pak i hodnotitelná.
- Absence školení zaměstnanců (včetně studentů doktorského studia) v nejrůznějších formách popularizace vědy a výzkumu včetně prezentace v médiích.

Akce:

- Marketingová strategie a systém podpory popularizace výsledků tvůrčí činnosti.
- Školení zaměstnanců v efektivních formách komunikace s médii a způsobech popularizace výsledků tvůrčí činnosti.
- Systémové zavedení hodnocení popularizační činnosti zaměstnanců OU do kariérního řádu OU.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Tzv. třetí roli se v rámci jejich pracovní pozice věnuje téměř 65 % dotázaných.
- 66 % z těch, kteří tzv. třetí roli vykonávají, zabírá maximálně 10 % času z jejich úvazku
- Pouze 51 % z těch, kteří tzv. třetí roli vykonávají, se domnívá, že je tato činnost dostatečně zohledněna při jejich hodnocení ze strany vedoucího.

Vztahy s dohlížejícími osobami

+/-

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížející osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci a plně těchto styků s nimi využívat. Patří sem **pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů**, využití této zpětné vazby a výkonu práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Studenti doktorského studia předkládají pravidelně roční plány studia, které kontroluje vedoucí doktoranda, a jeho nastavení a plnění schvaluje oborová rada. V rámci kateder nebo výzkumných týmů OU probíhají pravidelné porady. U velké části výzkumných týmů jsou běžnou praxí doktorandské semináře, labmeetingy, případně journal clubs, kdy se doktorandi a postdoktorandi setkávají s vedoucími výzkumných týmů a konzultují pokroky v řešení výzkumu. Interní předpis - směrnice rektora z roku 2016 doporučuje kreditní hodnocení činností v doktorském studijním programu za oblasti plnění studijních povinností, výzkumné činnosti (včetně publikačních aktivit), pedagogické činnosti. Obdobným způsobem jsou hodnoceni také postdoktorandi, kdy vedoucí katedry provádí každoročně kontrolu ročních plánů, případně (u celouniverzitních projektů podpory postdoktorandů) je realizován seminář, na kterém vědečtí pracovníci prezentují své výsledky a ty potom hodnotí Komise pro hodnocení kvality VaV na OU.

GAP:

- Ačkoliv jsou kontroly studentů a postdoktorandů povinné, požadavky na pracovníky jsou v kompetenci jednotlivých fakult a kateder. OU nemá systém kontroly jednoznačně stanoven.

- Požadavky a způsoby kontroly studentů doktorského studia a postdoktorandů nejsou na všech fakultách zveřejňovány jednotnou formou (studenti nejsou často se svými povinnostmi seznámeni předem).
- Dohlízející osoby nejsou patřičně proškoleny v oblasti vedení začínajících vědeckých pracovníků, dokonce není vyžadována pedagogické kvalifikace.

Akce:

- V rámci akčního plánu budou ujednoceny a zveřejněny standardy pro studenty doktorského studia a postdoktorandy (s ohledem na specifika oboru).
- Systém vztahů s dohlízejícími osobami budou součástí základních vstupních školení a školení supervizorů a mentorů.
- Dané téma bude systémově zahrnuto do vzdělávací strategie zaměstnanců OU a implementováno formou individuálních rozvojových plánů.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Pouze 32 % zaměstnanců má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry
- 72 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že jim byla poskytnuta dostatečná podpora při nástupu na současnou pozici ze strany vedoucího. 11 % zaměstnanců uvedlo, že dostatečná podpora jim poskytnuta nebyla.

Akademici, vědeckí pracovníci (366 respondentů)

- Necelých 44 % dotázaných má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry.
- 79 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že jim byla poskytnuta dostatečná podpora při nástupu na současnou pozici ze strany vedoucího. 7 % zaměstnanců uvedlo, že dostatečná podpora jim poskytnuta nebyla.

Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

+/-

Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní rozvoj nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu **dohlízejících osob a poradců výzkumných pracovníků** by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné **podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků**.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Povinnosti školitele studenta doktorského studia a oborové rady, která průběh studia hodnotí, jsou stanoveny Studijním a zkušebním řádem OU. Studijní řád specifikuje pravidla studia ve studijních programech akreditovaných na Ostravské univerzitě a uskutečňovaných jejími fakultami, jakož i pravidla konání státních rigorózních zkoušek, jimiž se neukončuje studium ve studijním programu, a programů celoživotního vzdělávání.

Řád vychází ze zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, a dále e Statutu OU.

Povinnosti řídicích pracovníků univerzity a fakult vyplývají ze Zákona o vysokých školách a dále jsou specifikovány (společně s povinnostmi vedoucích kateder a výzkumných ústavů a center) ve statutu univerzity a statutech fakult.

GAP:

- Absence systémového přístupu ke vzdělávání řídicích pracovníků v oblasti managementu a řízení lidských zdrojů a v oblasti pedagogických dovedností.
- Nastupující postdoktorandi mají jasně přiřazenou dohlízející osobu (vedoucího pracoviště nebo osobou jím pověřenou). Z dotazníkového šetření však vyplývá, že vedoucí pracovníci nemají dostatečný čas na vedení začínajících vědeckých pracovníků (zejména postdoktorandů) nebo nejsou tímto pověřeni.

Akce:

- Proškolení dohlížejících osob v manažerských a pedagogických dovednostech bude systémově zahrnuto do vzdělávací strategie zaměstnanců OU a implementováno formou individuálních rozvojových plánů.
- Zavedení systému mentoringu, včetně zohlednění mentoringu a vedení výzkumných týmů v hodnocení vědeckých pracovníků.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědeckí pracovníci (76 respondentů – pouze vedoucí pracovníci)

- 55 % dotázaných má v rámci svých pracovních povinností čas na vedení začínajících vědeckých pracovníků. 20 % spíše čas nemá, 8 % nemá čas a 17 % nemá na starosti začínající vědecké pracovníky.
- Téměř 60 % dotázaných má čas v rámci svých pracovních povinností na mimovýzkumné složky své práce (řízení výzkumných týmů, management projektů, popularizační aktivity). 35 % čas na tyto aktivity v rámci svých pracovních povinností nemá. 5 % se jim nevěnuje.
- 64 % se domnívá, že mimovýzkumné složky jsou dostatečně zohledňovány při hodnocení ze strany vedoucího.

Nepřetržitý profesní rozvoj

+/-

Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o **soustavný rozvoj svých dovedností a schopností**. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Soustavný rozvoj pracovníků OU probíhá formou externího i interního vzdělávání (například letní projektové školy, školení k metodice hodnocení vědy a výzkumu, školení k citačním softwarům a databázím, školení soft-skills), avšak není systémově ošetřen ani navázán na systém hodnocení pracovníků (viz bod Přístup ke vzdělání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků). V rámci aktivit budovaného Centra pro transfer poznatků a technologií OU jsou již nyní nedefinovány okruhy vzdělávacích a informačně-popularizačních akcí zabývajících se problematikou ochrany a nakládání s duševním vlastnictvím, komunikací se subjekty aplikační sféry a rozvojem soft skills.

GAP:

- Vzdělávání v oblasti rozvoje klíčových kompetencí pracovníků (kurzy managementu, zvyšování pedagogických dovedností) není systémově řešeno. Jednotlivé fakulty si systémy vzdělávání řeší nezávisle, což je velmi neefektivní, často naráží na nízký zájem a motivaci.
- Z dotazníkového šetření vyplývá, že polovina zaměstnanců není dostatečně informována o možnostech školení.

Akce:

- Vznik centrálně koordinovaného systému školení pracovníků (strategie vzdělávání zaměstnanců OU) navázaného na připravovaný Kariérní řád.
- Cílené a systematické proškolení vědeckých pracovníků na všech stupních řízení.
- Dané téma bude systémově zahrnuto do vzdělávací strategie zaměstnanců OU a implementováno formou individuálních rozvojových plánů.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Přes 80 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že je dostatečně podporováno v aktivitách rozšiřujících jejich profesní kvalifikaci ze strany vedoucího (shodná procenta jsou i u akademiků, vědeckých pracovníků).
- 50 % dotázaných se domnívá, že je OU dostatečně informuje o nabídce vzdělávacích aktivit rozšiřujících a prohlubujících jejich profesní kvalifikaci. Pro 37 % je informování nedostatečné. 13 % neumí posoudit dostatečnost.
- V posledních 3 letech se zúčastnilo nějaké vzdělávací aktivity plných 77 % z dotázaných.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 58 % dotázaných se domnívá, že je OU dostatečně informuje o nabídce vzdělávacích aktivit rozšiřujících a prohlubujících jejich profesní kvalifikaci. Pro 32 % je informování nedostatečné. 10 % neumí posoudit dostatečnost.
- V posledních 3 letech se zúčastnilo nějaké vzdělávací aktivity plných 77 % z dotázaných.

OU (591 respondentů)

- Pouze 32 % zaměstnanců má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry
- 72 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že jim byla poskytnuta dostatečná podpora při nástupu na současnou pozici ze strany vedoucího. 11 % zaměstnanců uvedlo, že dostatečná podpora jim poskytnuta nebyla.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Necelých 44 % dotázaných má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry.
- 79 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že jim byla poskytnuta dostatečná podpora při nástupu na současnou pozici ze strany vedoucího. 7 % zaměstnanců uvedlo, že dostatečná podpora jim poskytnuta nebyla.

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA ZAMĚSTNAVATELE A INVESTORY

Uznávání profese

+/+

Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli **být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny** a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Jedním z klíčových principů filozofie OU je i uznávání profese. Všichni výzkumní pracovníci OU jsou tak uznáváni jako profesionálové, a to ve všech fázích jejich profesní kariéry, tj. výzkumné, vědecké i pedagogické. Bez ohledu na zařazení či stupeň profesní dráhy mají všichni příležitost k mobilitě (včetně mezinárodní), dalšímu vzdělávání – prohlubování i zvyšování, mají přístup k informacím o změnách v legislativě, která se vztahuje k jejich práci, či o jiných důležitých skutečnostech.

GAP:

- OU nevnímá žádné zásadní problémy s uznáváním profese.

..

Akce:

- Otázku uznávání profese bude specifikovat Kariérní řád, na který bude navazovat strategie vzdělávání zaměstnanců OU.

Nediskriminace

+/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou **žádným způsobem diskriminovat** výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Problematikou nediskriminace se zabývá Etický kodex OU, po právní stránce zákoník práce a antidiskriminační zákon. Dle výsledků dotazníkové šetření se většina zaměstnanců, včetně vědeckých pracovníků, neseťkala na půdě OU s diskriminací.

Základní principy nediskriminačního chování v oblasti přijímání nových pracovníků nejsou interně dále popsány, budou součástí novelizovaného Řádu výběrových řízení.

V souladu s vnitrostátními právními předpisy a Chartou a Kodexem připraví OU nový Řád výběrových řízení, aby zajistila, že potenciální i stávající zaměstnanci budou mít garantovány mimo jiné rovné příležitosti. OU už nyní podniká veškeré přiměřené kroky k identifikaci a odstranění protiprávní přímé, nepřímé a systematické diskriminace. OU potvrzuje právo všech zaměstnanců a studentů pracovat a studovat v prostředí bez obtěžování a šikany, mobbingu, staffingu, bossingu a dalších sociálních konfliktů. Zároveň bude v interním předpise definován zákaz diskriminace osob, které jsou zdravotně znevýhodněny, tedy, aby nebyly diskriminovány z důvodu zdravotního postižení.

GAP:

- Z dotazníkového šetření vyplývá, že 18 % zaměstnanců i vědců zaznamenala na OU nevhodné chování či jiné chování neslučitelné s Chartou a Kodexem, zákoníkem práce, etickým kodexem či antidiskriminačním zákonem.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhovat žádné akce k tomuto bodu, bude však situaci sledovat.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Více než 81 % dotázaných se neseťkalo s nevhodným chováním vůči nim. Zbýlých 19 % se setkalo s nevhodným chováním ze strany vedoucího či ze strany ostatních zaměstnanců. Mezi nejčastější nevhodné chování patří slovní napadení, emoční vydírání a diskriminace.
- 75 % dotázaných se domnívá, že OU má dostatečné možnosti řešení nevhodného chování (velmi podobné procento je i u akademiků, vědeckých pracovníků).

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Více než 82 % dotázaných se neseťkalo s nevhodným chováním vůči nim.
- Zbýlých 18 % se setkalo s nevhodným chováním ze strany vedoucího či ze strany ostatních zaměstnanců. Mezi nejčastější nevhodné chování patří slovní napadení a diskriminace.

Výzkumné prostředí

+/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co **nejpřínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení**, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Ve svém strategickém plánu OU jasně definuje podporu rozvoje výzkumného a výzkumně-vzdělávacího prostředí. V rámci hlavních směrů výzkumu byly v předchozím období navrženy mechanismy udržitelnosti výzkumu v klíčových oblastech formou fondů na podporu vědy, rozvoj části hlavní směry výzkumu byl podpořen interní grantovou soutěží na pomoc stabilizace a internacionalizace týmů. Nově je zavedena podpora nově vznikajících perspektivních oblastí výzkumu, která je financována z institucionálních rozvojových programů. Každý zaměstnanec bez ohledu na profesní zařazení je pro svou práci vybaven všemi potřebnými prostředky – IT, laboratorním vybavením, možnostmi využití studoven, knihovna nabízí řadu odborných titulů k zapůjčení, případně zajišťuje objednávku a distribuci odborných periodik. Zaměstnanec je proškolen v oblasti BOZP a PO, pro práci v laboratořích, zacházení s biologickým materiálem apod. Je seznámen se všemi pracovními postupy, interními předpisy i právními normami, které se vztahují k jeho práci.

GAP:

- OU je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhopvat žádné akce k tomuto bodu.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- 87 % dotázaných má zajištěny odpovídající pracovní podmínky pro výkon jejich pracovní pozice. Necelých 4 % jsou s pracovními podmínkami nespokojeni.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 83 % dotázaných má zajištěny odpovídající pracovní podmínky pro výkon jejich pracovní pozice. Necelých 6 % jsou s pracovními podmínkami nespokojeni.
- Téměř z 90 % panuje mezi dotázanými spokojenost s podporou výzkumné/vývojové/tvůrčí činnosti (z toho 60 % je spíše spokojeno). Pouze 2 % nejsou spokojeni s touto podporou.

Pracovní podmínky

+/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících **výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry**. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek

a dlouhodobému volnu (sabbatical leave), stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Zákoník práce jako základní právní pramen ve spojení s kolektivní smlouvou a dále interním předpisem k evidenci odpracované doby definují rozsah pracovní doby, maximální počet odpracovaných hodin za týden, čerpání dovolené, volna k léčení (sick days). V současnosti jsou zaváděny nové benefity, například home office. Pracovníci OU mohou využívat flexibilní pracovní dobu, tvůrčí volno, zkrácené úvazky, případně spolupráci formou DPP/DPČ. "Sabbatical leave" zaručuje pracovníkům vysokoškolský zákon. Detaily čerpání a náhradu mzdy v době tohoto druhu nepřítomnosti popisuje Vnitřní mzdový předpis OU.

Český právní systém umožňuje sloučit dobu mateřské nebo rodičovské dovolené s prací, tj. pečovat o dítě/děti a přitom spolupracovat například formou částečného úvazku případně formou dohod konaných mimo pracovní poměr.

V souladu se zákoníkem práce může zaměstnanec požádat o zkrácení pracovní doby, tj. snížení pracovního úvazku. Pokud to dovolují provozní možnosti zaměstnavatele, vychází OU zaměstnancům vstříc.

OU zaměstnává osoby se sníženou pracovní způsobilostí, jsme vstřícní vůči studentům a doktorandům se specifickými potřebami, tj. zdravotním či smyslovým postižením. Asistence při studiu poskytovaná centrem Pyramida je klíčová služba, která napomáhá studentům se speciálními potřebami ve zdárném průběhu studia na OU a usnadňuje jejich integraci do akademického prostředí.

Z dotazníkového šetření vyplynula obecná spokojenost s pracovními podmínkami, které jsou vstřícné k umožnění sladění práce a kvalitního rodinného života.

GAP:

- OU je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhopvat žádné akce k tomuto bodu.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Přes 88 % dotázaných se domnívá, že OU umožňuje vhodně zkombinovat pracovní a rodinný život. Pouze 3 % se domnívá, že toto OU neumožňuje vhodně zkombinovat pracovní a rodinný život.

Akademici, vědeckí pracovníci (366 respondentů)

- 86 % dotázaných se domnívá, že OU umožňuje vhodně zkombinovat pracovní a rodinný život.
- Pouze 4 % se domnívá, že toto OU neumožňuje vhodně zkombinovat pracovní a rodinný život.

Stabilita a stálost zaměstnání

-/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby **výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv**, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici Rady 1999/70/ES.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou je zacházeno stejně příznivě jako se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. To znamená, že ti to zaměstnanci mají po dobu trvání pracovního poměru stejné výhody, benefity, jako zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou.

Většina VaV pracovníků má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Pokud bychom vzali v úvahu všechny zaměstnance univerzity, pak téměř polovina má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Zákoník práce přesně definuje podmínky, za jakých lze opakovaně uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, tj. maximálně 3x nejdéle na dobu 3 let. Pokud univerzita čerpá finanční prostředky na mzdové náklady zaměstnance z projektu/grantu/dotace apod., může být pracovní poměr na dobu určitou opakovan vícekrát. Na toto pamatuje jak zákoník práce, tak kolektivní smlouva. Nevýhodou dob určitých

může být ze strany zaměstnance demotivace, potřeba jistoty stability. OU si je vědoma skutečnosti, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou přispívají ke kvalitě života zaměstnanců a zlepšují jejich výkon. S ohledem na povahu aktivit a projekty realizované na půdě OU jsou podmínky pracovněprávních vztahů definovány v zákonem stanovených rámcích, které mimo jiné poskytují větší flexibilitu pro všechny účastníky pracovněprávního vztahu.

GAP:

- Polovina zaměstnanců má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, částečně je tomu tak z důvodu, že mzdy jsou hrazeny pouze z peněz výzkumných projektů.
- Zaměstnanci na dobu určitou neregistrují spektrum výhod (benefitů), které jim OU nabízí.

Akce:

- Stávající akční plán zahrnuje přípravu kariérního řádu, vnitřního mzdového předpisu (bude navyšovat základní mzdovou složku) a systému hodnocení. Nastavit od začátku pracovního poměru relevantní podmínky – finanční, kariérní, benefitní, aby i přes limitaci dobou určitou byli zaměstnanci spokojeni a také motivováni.
- Zařadit do systému onboardingu informace k poskytovaným benefitům, podmínkám pracovněprávním vztahům, apod.

Dokumenty:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Kolektivní smlouva

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Necelá polovina dotázaných (49 %) má uzavřenu smlouvu s OU na dobu určitou.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 53 % z dotázaných má uzavřenu smlouvu s OU na dobu určitou.

Financování a mzdy

-/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly **poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky** s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídatků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Toto se vztahuje na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

OU jako veřejná instituce pracuje s přidělenými finančními prostředky ze strany MŠMT, dále granty, fondy, a díky projektům také finančními prostředky EU. Odměňování ve veřejné sféře nelze srovnávat se sférou podnikatelskou či korporátní. S nízkými základními platy se potýkají všechny veřejné instituce napříč ČR.

Oblast odměňování na půdě OU definuje Vnitřní mzdový předpis a dále v případě projektů vycházíme z podmínek a možností projektu. Zákonným parametrem je nařízením o minimálně (a zaručené) mzdě. Odměňování pracovníků bude do budoucna navázáno nejen na mzdový předpis, ale také Kariérní řád a další související vnitřní dokumenty.

Sociální oblast garantuje kolektivní smlouva v návaznosti na zákoník práce, vysokoškolský zákon a další právní předpisy (délka dovolené, poskytování stravenek, dny léčení, náhrady mzdy v době nemoci nebo dávky státu v době nemoci, sabbatical, mateřská a rodičovská dovolená, otcovská dovolená, podpora při krátkodobém nebo dlouhodobém ošetřování člena rodiny apod.).

Nárok na starobní důchod je definován zákonem, věková hranice odchodu do důchodu je stanovena na 65 let. Doba studia (vysokoškolské či doktorandské) jako plynule navazující studium na středoškolské vzdělání se do odpracovaných let nezapočítává.

GAP:

- Pouze 45 % dotázaných se domnívá, že je za svou práci plně nebo spíše dostatečně finančně ohodnoceno.

Akce:

- Situaci bude alespoň částečně řešit nový mzdový předpis a Kariérní řád OU.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Rovných 45 % dotázaných se domnívá, že je plně či spíše dostatečně finančně ohodnoceno. Necelých 29 % dotázaných se však domnívá, že je nedostatečně finančně ohodnoceno (téměř totožná procenta jsou i u akademiků, vědeckých pracovníků).
- Téměř 87 % dotázaných je spokojeno s nefinančními benefity. Pouze 5 % je velmi nespokojených.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Necelých 64 % z dotázaných se domnívá, že za výsledky vývoje/výzkumu dostává odpovídající finanční podíl. 13 % se domnívá, že odpovídající podíl nedostává.
- Přes 77 % dotázaných se domnívá, že tento podíl vychází z jasně nastavených pravidel.
- Téměř 82 % dotázaných je spokojeno s nefinančními benefity. Pouze 6 % je velmi nespokojených.

Rovnováha mezi pohlavími

+/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky **rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru** a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Mezi zaměstnanci neděláme rozdíly, nediskriminujeme pozitivně ani negativně. V obecné rovině popisuje tento princip etický kodex. Při výběru zaměstnanců zohledňujeme kvalitu, výsledky práce, přínos pro OU. V ČR není právní pramen, který by řešil gender diverzity. V zákoníku práce a stejně tak v antidiskriminačním zákoně je shodně uvedeno, že na pracovištích platí zákaz jakékoliv diskriminace. OU podporuje možnost vybrat si svou vlastní cestu a také nového kolegu. To je pro tým a jeho členy daleko příznivější, zvýší to jeho výkon a kreativitu.

OU plně akceptuje zákonné ustanovení, které definuje seznam prací, kterými ženy nesmějí být zaměstnávány, protože pro ni představují zdravotní riziko. Na půdě OU tak ženy vykonávají takové druhy prací, které nezatěžují ani jejich zdraví, ani případné těhotenství.

Z výsledků dotazníkového šetření nevypluly výrazné genderové rozdíly ve spokojenosti v oblasti pracovních podmínek nebo diskriminace.

GAP:

- Na půdě OU není otázka gender rovnost písemně ošetřena, resp. nejsou žádná pravidla pro pozitivní ani negativní diskriminaci.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhnout žádné akce k tomuto bodu.

Rozvoj kariéry

-/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i **dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj** výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení

nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

OU podporuje kariéru v oblasti výzkumu mimo jiné i formou interních i externích školení, přičemž si pracovníci mohou sami ovlivňovat rozvoj kariéry s podporou zaměstnavatele (aktivní vyhledávání vzdělávacích akcí).

V současné době pomáhá uchazečům, studentům i absolventům univerzitní poradenské centrum, které nabízí služby psychologa, sociologa, kariérní poradenství. Do budoucna uvažuje OU zavést tyto služby rovněž i pro zaměstnance.

GAP:

- Principy kariérního rozvoje nejsou nikde pevně zakotveny (pouze podmínky pro udělení habilitace nebo profesury).
- Na OU není řešeno systematicky kariérní poradenství – poskytují je nanejvýš z vlastní iniciativy vedoucí pracovníci. U doktorandů a postdoktorandů by mělo jít i o poradenství ohledně kariéry mimo akademickou sféru (ve firmách, vládních či neziskových sektorech apod).
- Pouze třetina zaměstnanců má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry.

Akce:

- Profesní rozvoj bude upravovat nový interní předpis Kariérní řád.
- Poradenství a mentoring pro osobní a profesionální rozvoj bude součástí "onboardingu".
- Výzkumným pracovníkům bude připravena sada školení na téma všeobecných a přenositelných dovedností, které zvyšují jejich vlastní kariérní příležitosti.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Pouze 32 % zaměstnanců má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry
- 72 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že jim byla poskytnuta dostatečná podpora při nástupu na současnou pozici ze strany vedoucího. 11 % zaměstnanců uvedlo, že dostatečná podpora jim poskytnuta nebyla (shodná procenta jsou i u akademiků, vědeckých pracovníků).

Akademici, vědeckí pracovníci (366 respondentů)

- Necelých 44 % dotázaných má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry.

Hodnota mobility

+/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měli by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a **uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje/hodnocení kariéry**.

Toto vyžaduje také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Geografické mobility studentů i pracovníků jsou v současné době monitorovány, jsou dílčím kritériem hodnocení univerzit a je na nich částečně závislé přidělování financí MŠMT. Na OU je tak zaveden systém mobilit, který umožňuje pracovníkům realizovat stáže jak v rámci EU (Erasmus), tak také mimo země EU (Erasmus Plus, Via). V rámci institucionálního rozvojového programu na podporu postdoktorandů je mobilita (zejména mezinárodní) jedním z hlavních kritérií přijetí postdoktoranda. Komplexní interní systém sledování mobilit je v současnosti modifikován (připravuje se elektronická evidence). Výjezdy vědeckých pracovníků jsou také v hodnotících kritériích interního systému hodnocení VaV na OU.

GAP:

- Mezioborové, vnitrooborové a virtuální mobility mezi veřejným a soukromým sektorem nejsou monitorovány.

Akce:

- Do budoucna bude nutné zohledňování mobilit upravit v interních předpisech souvisejících s připravovaným kariérním řádem. S ohledem na současný trend a využití moderních technologií bude třeba vzít v úvahu i virtuální možnosti mobilit.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Shodně po 45 % dotázaní využívají i nevyžívají zahraniční mobility pro svůj další kariérní postup. Zbýlých 10 % nepovažuje zahraniční mobilitu za důležitou pro jejich další kariéru.

Akademici, vědeckí pracovníci (366 respondentů)

- 60 % dotázaných využívá zahraniční mobility pro svůj další kariérní postup. 32 % je nevyžívá a zbylých 8 % je nepovažuje za důležitou pro jejich kariéru.

Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků

-/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla **poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti** přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností.

Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Strategický plán OU jasně deklaruje potřebu intenzivnějšího vzdělávacího programu pracovníků ve vědě (zejména začínajících pracovníků). Na základě tohoto plánu OU nabízí vzdělávací akce pro pracovníky, přičemž počet akcí se meziročně liší. OU podporuje rozvoj v oblasti výzkumu formou interních i externích školení, přičemž si pracovníci mohou sami ovlivňovat rozvoj kariéry s podporou zaměstnavatele (aktivní vyhledávání vzdělávacích akcí). Pro tvorbu výukových systémů a elektronických kurzů na internetu využívá univerzita software MOODLE.

Nově vzniklá Doktorská škola OU je inovativní podpůrný vzdělávací systém studentů doktorských studijních programů akreditovaných na OU. Cílem Doktorské školy je vytvářet prostředí pro výchovu mladých kvalitních vědeckých pracovníků formou vzdělávacích akcí zaměřených na sdílení dobré praxe a networking.

GAP:

- Kariérní rozvoj a další vzdělávání není systémově zohledňováno. Z tohoto důvodu je zájem o vzdělávání a rozvoj ze strany výzkumných pracovníků často nízký.
- Celkově nejsou školení centrálně koordinována, proto může docházet ke kolizím a efektivita se snižuje.
- Vhodnosti vzdělávacího programu pro daného pracovníka posuzuje přímý nadřízený, systémově však posuzování není ošetřeno.
- Kromě vzdělávacích kurzů v rámci specifických projektů, ve kterých zadavatel toto vyžaduje, není vedena centrální evidence školení, kurzů a workshopů.

Akce:

- Dané téma bude systémově zahrnuto do vzdělávací strategie zaměstnanců OU a implementováno formou individuálních rozvojových plánů, které zvýší vlastní kariérní příležitosti výzkumných pracovníků.
- Definovat seznam povinných školení pro VaV potřebných pro jejich práci.
- Navrhnout mechanismy/principy posuzování relevance vzdělávacích programů a jejich evidenci pro jednotlivé pracovníky.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Přes 80 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že je dostatečně podporováno v aktivitách rozšiřujících jejich profesní kvalifikaci ze strany vedoucího (shodná procenta jsou i u akademiků, vědeckých pracovníků).
- 50 % dotázaných se domnívá, že je OU dostatečně informuje o nabídce vzdělávacích aktivit rozšiřujících a prohlubujících jejich profesní kvalifikaci. Pro 37 % je informování nedostatečné. 13 % neumí posoudit dostatečnost.
- V posledních 3 letech se zúčastnilo nějaké vzdělávací aktivity plných 77 % z dotázaných.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 58 % dotázaných se domnívá, že je OU dostatečně informuje o nabídce vzdělávacích aktivit rozšiřujících a prohlubujících jejich profesní kvalifikaci. Pro 32 % je informování nedostatečné. 10 % neumí posoudit dostatečnost.
- V posledních 3 letech se zúčastnilo nějaké vzdělávací aktivity plných 77 % z dotázaných.

OU (591 respondentů)

- Pouze 32 % zaměstnanců má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry
- 72 % zaměstnanců se plně nebo spíše domnívá, že jim byla poskytnuta dostatečná podpora při nástupu na současnou pozici ze strany vedoucího. 11 % zaměstnanců uvedlo, že dostatečná podpora jim poskytnuta nebyla (shodná procenta jsou i u akademiků, vědeckých pracovníků).

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Necelých 44 % dotázaných má se svým vedoucím vypracovanou strategii dalšího rozvoje kariéry.

Přístup k odbornému poradenství

+/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost **odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání**, a to buď v příslušném orgánu, nebo ve spolupráci s jinými strukturami.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Na OU bylo v tomto roce zřízeno Akademické poradenské a informační centrum. Posláním centra je poskytovat komplexní nabídku služeb v rámci studijního, kariérního, psychologického a sociálně-právního poradenství formou individuálních konzultací a prožitkových i vzdělávacích aktivit. Centrum pomáhá všem zmíněným skupinám jak v oblasti kariérního plánování, tak s přípravou CV, motivačních dopisů, přípravou na pohovory. Využití služeb centra je možné, ať už se zájemce o poradenství nachází v nepříznivé životní situaci nebo se chce osobnostně a profesně rozvíjet.

GAP:

- Poradenské centrum se zaměřuje na studenty bakalářského, navazujícího a doktorského studia. Obdobný servis pro postdokorandy, případně ostatní vědecké pracovníky není zřízen.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhovat žádné akce k tomuto bodu.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- Pouze 17 % dotázaných uvedlo, že má k dispozici na OU poradce/mentora/školitele.
- Z těch, co uvedli, že mentora/poradce nemá, se necelá polovina (46 %) domnívá, že by bylo užitečné takového poradce/mentora mít.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Pouze 21 % dotázaných uvedlo, že má k dispozici na OU poradce/mentora/školitele.
- Z těch, co uvedli, že mentora/poradce nemá, 50 % domnívá, že by bylo užitečné takového poradce/mentora mít.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a **vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.**

Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Základní principy nakládání s duševním vlastnictvím na Ostravské univerzitě popisuje směrnice rektora o ochraně duševního vlastnictví. Vzhledem k tomu, že aplikované výsledky v rámci celonárodního hodnocení výsledků vědy a výzkumu jsou považovány za velmi významné, získávala OU za tyto výsledky finance, které byly rozděleny dle systému hodnocení na příslušné fakulty. Část získávali příslušní pracovníci dle systému odměňování za výkon v oblasti VaV.

GAP:

- Změny v celonárodním systému hodnocení výsledků vědy a výzkumu komplikují dosavadní systém odměňování pracovníků a získávání užitek z využívání výsledků svého výzkumu a vývoje.

Akce:

- Nově vzniklé Centrum pro rozvoj a transfer poznatků a technologii bude definovat jasnou politiku v oblasti duševního vlastnictví, tj. jaká práva patří výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, jak je případně stanoveno v rámci konkrétních dohod o spolupráci nebo jiných dohodách a smlouvách
- OU navrhne nový systém odměňování za výsledky aplikovaného výzkumu.
- Od příštího roku budou podpořeny projekty "Proof of concepts" usnadňující transfer výsledků výzkumu do praxe.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Necelých 64 % z dotázaných se domnívá, že za výsledky vývoje/výzkumu dostává odpovídající finanční podíl. 13 % se domnívá, že odpovídající podíl nedostává.
- Přes 77 % dotázaných se domnívá, že tento podíl vychází z jasně nastavených pravidel.

Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců **kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu.** Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu, atd., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

V současnosti je uznávání spoluautorství ustanoveno v Etickém kodexu OU, nicméně podrobnější pravidla pro uznávání spoluautorství univerzita doposud nemá.

V budoucnu bude mimo jiné potřeba zaměřit se také na licenční ujednání školních děl, především u závěrečných prací, které vznikají ve spolupráci se subjekty aplikační sféry. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ač univerzita nemá proces spoluautorství popsán, definován, většina VaV pracovníků nezaznamenala porušování autorských práv. I přes toto pozitivní zjištění je zde však skupina pracovníků, kteří zaznamenali blíže nespecifikovaný problém v dodržování autorských práv.

GAP:

- OU doposud nemá jasně stanovená pravidla pro spoluautorství.
- Z interního šetření mezi studenty vyplývá, že se vyskytují případy, kdy výsledky tvůrčí práce studentů (závěrečné práce) jsou využívány, aniž by byli citováni nebo alespoň zmíněni v poděkování.

Akce:

- OU považuje za klíčové tuto oblast jasně popsat, definovat a ošetřit v interních předpisech. Bude připravena příručka Good Practice in Research, která mimo jiné bude stanovovat principy spoluautorství, a aktualizován interní předpis o ochraně duševního vlastnictví.
- Centrum pro transfer poznatků bude definovat uznání intelektuálního vstupu, spoluautorství, autorského práva a duševního vlastnictví pro aplikované výsledky.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 85 % dotázaných se nesetkalo v rámci působení na OU s jakoukoliv formou porušování autorských práv ze strany jiných zaměstnanců. Zbýlých 15 % se s daným problémem setkalo.

Kontrola

+/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla **jasně určena osoba, na niž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry** v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.

Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Na OU je nastavena hierarchicky struktura systému kontroly vědeckých pracovníků. Dohledem je pověřen vedoucí výzkumného centra nebo vedoucí katedry, který každoročně kontroluje práci jednotlivých pracovníků, hodnotí ji a nastavuje nový plán činnosti vědeckého pracovníka.

Studentům doktorského studia je stanoven školitel a dohled nad činností kontroluje oborová rada pro daný studijní program doktorského studia.

Obecně se předpokládá, že kromě vlastní kontroly ročních plánů je realizováno také odborné vedení (dohled), které provádí vedoucí katedry nebo pověření zkušenější kolegové.

GAP:

- Na základě výsledků dotazníku se ukazuje, že odborné vedení a dohled nad pracovníky na úrovni Ph.D. studentů je dostačující, tudíž na úrovni R1 je tento princip C&C naplněn. Nedostatky však vnímáme na úrovni R2, tj. postdokorandů, což identifikovalo také dotazníkové šetření. Většina pracovníků se nesetkala s oficiálním mentoringem a přitom polovina pracovníků považuje mentoring za užitečný.

Akce:

- Do vnitřních předpisů bude zaveden princip mentoringu, zejména pro začínající vědecké pracovníky (úroveň R2).

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Pouze 21 % dotázaných uvedlo, že mělo k dispozici na OU poradce/mentora/školitele.
- Z těch, co uvedli, že mentora/poradce nemá, 50 % domnívá, že by bylo užitečné takového poradce/mentora mít.

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. **Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti.**

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Pedagogická činnost je považována za důležitou součást odborného vývoje výzkumných pracovníků. Tato skutečnost se odráží i v jejich hodnocení. Na straně druhé, výzkumní pracovníci mimo jiné očekávají, že jejich pedagogické povinnosti nepřechdí úkoly výzkumné.

U doktorského studijního programu se předpokládá, že doktorandi budou zapojeni do výuky případně konzultací, či laboratorního dozoru.

GAP:

- Výzkumným pracovníkům ani doktorandům nejsou nabízeny a poskytovány vzdělávací programy k rozvoji jejich pedagogických dovedností.
- Vedoucí pracovníci cíleně nemotivují své zaměstnance k účasti na externích školeních v oblasti pedagogických dovedností.

Akce:

- Začlenit rozvoj pedagogických dovedností do komplexního systému rozvíjení kompetencí pracovníků OU.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Přes 56 % dotázaných uvedlo, že jim pedagogické povinnosti zabírají více než 50 % času z jejich úvazku, přičemž celých 31 % uvedlo, že jim pedagogické povinnosti zabírají více než 75 % času z jejich úvazku. Pouze 12 % dotázaných zabírají pedagogické povinnosti méně než 25 % času z jejich úvazku.
- 51 % dotázaných se domnívá, že je pedagogické povinnosti neomezují či spíše neomezují při výzkumné činnosti. Necelých 18 % se domnívá, že je pedagogické povinnosti velmi omezují při výzkumné činnosti.
- 80 % dotázaných se domnívá, že pedagogická činnost je či spíše je dostatečně zohledňována ze strany vedoucích. Necelých 6 % se však domnívá, že pedagogická činnost zohledňována vedoucím není.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, **systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu** nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním).

Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správné úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Na OU fungují v současné době dva elektronické nástroje, které umožňují hodnocení pracovníků. Prvním nástrojem je databáze výkonnostních ukazatelů zahrnujících jak parametry z oblasti výuky, tak také parametry z oblasti výzkumu.

Druhým nástrojem jsou roční plány, které jsou každoročně v lednu vyhodnoceny vedoucími pracovníky a na základě výsledků hodnocení jsou nastavovány nové úkoly pro nové hodnotící období. Pro nastavení parametrů slouží standardy výkonu vědeckých pracovníků, které jsou oborově specifické a zohledňují různé aktivity vědeckých pracovníků, včetně zahraničních mobilit.

Kvalita vědeckých výsledků na Ostravské univerzitě je hodnocena zejména pomocí některých scientometrických parametrů získaných z databází Web of Science a Scopus (počty citací, impact factor, pořadí časopisu v dané kategorii).

Externím nástrojem na hodnocení je systém hodnocení výsledků výzkumných institucí v ČR, který byl v současné době přepracován, vychází z bibliometrických analýz i posuzování výsledků VaV nezávislými zahraničními recenzenty. Vzhledem k tomu, že systém zavádí nové parametry, musí být stávající hodnocení vědeckých pracovníků na OU modifikováno.

O kvalitě výsledků VaV jsou podávány informace na kolegiích, vedení fakult realizuje setkání s katedrami. Využívání stávajícího systému hodnocení pracovníků se liší mezi jednotlivými fakultami. Nově musí být systém hodnocení navázán na Kariérní řád OU, který je v přípravě.

GAP:

- Chybí kariérní řád a systémy hodnocení nezohledňují všechny aspekty a povinnosti vědeckého pracovníka.
- Výkon pracovníka je v současné době hodnocen pouze přímým nadřízeným pracovníkem.

Akce:

- Nutno přehodnotit stávající systémy hodnocení jednotlivců v oblasti VaV, třetí role i výuky a vytvořit systém hodnocení výzkumných týmů pro VaV.

Výsledky dotazníkového šetření:

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Jen 60 % z dotázaných se domnívají, že při hodnocení jejich výsledků, jsou zohledňována specifika oboru, ve kterém působí.

Na otázku „Jakou formu má hodnocení Vaší činnosti ze strany Vašeho vedoucího?“, odpověděli dotazovaní takto:

- 33,8 % - neformální, nepravidelné hodnocení
- 33,5 % - osobní pohovor, alespoň jednou ročně
- 15,2 % - můj vedoucí nehodnotí mou činnost (případně - ještě jsem nebyl hodnocen)
- 7,4 % - písemné hodnocení alespoň jednou ročně
- 4,7 % - osobní rozhovor nebo písemné hodnocení v delších než ročních intervalech
- 5,2 % - jiná, blíže nespecifikovaná forma hodnocení

Stížnosti a odvolání

-/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu **nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků** včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Pracovníci se mohou v případě stížnosti obrátit na odborovou organizaci, vedoucího – přímého nadřízeného, vedoucího oddělení řízení lidských zdrojů, vedoucího katedry, děkana fakulty nebo rektora (např. v případě etických záležitostí). Studenti doktorského studia mohou využít služeb poradenského centra (viz princip Přístup k odbornému poradenství).

OU se zabývá řešením každé stížnosti, kterou obdrží. Stížnosti jsou vyřízeny v souladu se zásadami přirozené spravedlnosti, a aby bylo zachováno dobré pracovní prostředí na pracovištích.

GAP:

- Na univerzitě není ustavena osoba pro řešení stížností.

Akce:

- V odkazu na výsledky dotazníkového šetření nepovažuje OU za klíčové jmenovat nezávislou osobu k řešení stížností. OU bude v dlouhodobém horizontu situaci řešit, avšak tento úkol nebude zahrnut do akčního plánu.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (591 respondentů)

- 40 % respondentů se domnívá, že mají na OU dostatečné možnost řešení stížností či nevhodného způsobu chování
- 46,5 % respondentů neumí posoudit, zda mají na OU dostatečné možnost řešení stížností či nevhodného způsobu chování
- 13,5 % respondentů se nedomnívá, že mají na OU dostatečné možnost řešení stížností či nevhodného způsobu chování

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- 44 % respondentů se domnívá, že mají na OU dostatečné možnost řešení stížností či nevhodného způsobu chování
- 43,7 % respondentů neumí posoudit, zda mají na OU dostatečné možnost řešení stížností či nevhodného způsobu chování
- 4 % respondentů se nedomnívá, že mají na OU dostatečné možnost řešení stížností či nevhodného způsobu chování

Účast v rozhodovacích subjektech

+/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí **zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí**, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Výzkumní pracovníci se účastní rozhodovacího procesu na různých úrovních. Jsou zastoupeni například v řídicích orgánech OU, Vědecké radě, v senátu, v etických komisích atd. Zastoupení akademických (tj. vědecko-pedagogických) pracovníků volených akademickou obcí v Senátu vyplývá ze zákona o VŠ.

GAP:

- OU je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhopvat žádné akce k tomuto bodu.

Výsledky dotazníkového šetření:

OU (233 respondentů – byli hodnoceni vedoucím a působí v poradním/rozhodovacím orgánu)

- Většina (54 %) dotázaných se domnívá, že je jejich činnost v poradním/rozhodovacím orgánu zohledňována ze strany vedoucího. 18 % se domnívá, že tato činnost není vůbec zohledněna při hodnocení ze strany vedoucího.

Akademici, vědečtí pracovníci (188 respondentů - byli hodnoceni vedoucím a působí poradním/rozhodovacím orgánu)

- Většina (59 %) dotázaných se domnívá, že je jejich činnost v poradním/rozhodovacím orgánu zohledňována ze strany vedoucího. 13 % se domnívá, že tato činnost není vůbec zohledněna při pravidelném ročním hodnocení ze strany vedoucího.

Akademici, vědečtí pracovníci (366 respondentů)

- Tzv. třetí roli se v rámci jejich pracovní pozice věnuje téměř 65 % dotázaných.
- 66 % z těch, kteří tzv. třetí roli vykonávají, zabírá maximálně 10 % času z jejich úvazku
- Pouze 51 % z těch, kteří tzv. třetí roli vykonávají, se domnívá, že je tato činnosti dostatečně zohledněna při jejich hodnocení ze strany vedoucího.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené **vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry**, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Proces přijímání zaměstnanců VaV probíhá plynule, ačkoliv Řád výběrových řízení popisuje nábor zaměstnanců velmi obecně. I přes absenci detailů, které specifikuje Kodex pro přijímání VaV pracovníků, je zaručena transparentnost i rovné příležitosti pro všechny pracovníky.

Univerzitní prostředí bere v úvahu potřeby zaměstnaných osob se zdravotním postižením, většina místností v budovách OU je označena braillovým písmem, máme bezbariérové přístupy. Centrum PYRAMIDA se věnuje studentům se specifickými potřebami - viz The European Union Disability Strategy. Máme aktivní politiku přístupu k osobám se zdravotním postižením.

Díky vstřícným podmínkám pracovní doby najdou u nás uplatnění maminky vracející se do profesního života po mateřské nebo rodičovské dovolené. Stejně tak VaV pracovníci, kteří přerušili svou profesní kariéru například působením u komerčních či podnikatelských subjektů, mohou pokračovat ve svém kariérním rozvoji.

GAP:

- OU nemá dostatečně dobře popsán jak proces přijímání zaměstnanců, tak možnosti jejich kariérního postupu.

Akce:

- Interní předpis řád výběrových řízení bude revidován tak, aby byl v souladu mimo jiné s předpisy Evropské komise.
- Bude připraven Kariérní řád, který bude upravovat jak postavení, tak perspektivu profesního rozvoje zaměstnanců, podílejících se na její vzdělávací, výzkumné a vývojové činnosti, a to na základě jejich osobního profesního rozvoje a zvyšování věcné nebo formální kvalifikace.

KODEX CHOVÁNÍ PRO PŘIJÍMÁNÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY KODEXU CHOVÁNÍ

Nábor

-/-

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit **otevřené, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy**, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst.

Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně vyhlídek kariérního rozvoje. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Inzertní nabídky obsahují podrobný popis nabízené pracovní pozice, požadavky na vzdělání, praxi, odbornost, detaily pracovního poměru - doba určitá/neurčitá, délka trvání pracovní smlouvy, benefity. Inzertní nabídky jsou zveřejněny 15-30 dnů (případně déle), a to bez ohledu na to, zda se jedná o web OU nebo pracovní portál či jiné veřejně dostupné inzertní místo. Nemáme ustanoveno pravidlo, které by zajišťovalo transparentnost, kariérní rozvoj, možnosti (případně požadavky) mobility apod.

Jak již bylo zmíněno v bodě 12., platný Řád výběrových řízení na OU je naprosto nezbytné revidovat. Řád je nutné také upravit tak, aby byla splněna pravidla GDPR (uchovávání dat do 6 měsíců po VR). Nová textace řádu bude zahrnovat i principy Kodexu.

V současné době kromě několika pracovišť OU není realizován nábor pracovníků VaV prostřednictvím Euraxess nebo dalšího zprostředkovatele otevřených výběrových řízení (např. ResearchGate). Tento nedostatek považujeme za klíčový.

GAP:

- Absence popisu základních principů Kodexu v Řádu výběrových řízení.
- Nejsou zveřejňovány VaV pozice na stránkách určených pro VaV odborníky - EURAXESS, Research Gate apod.

Akce:

- V Řádu výběrových řízení definovat základní principy přijímání VaV pracovníků, tj. základní principy Kodexu, a dále informaci o zpracování osobních údajů dle GDPR.
- Zveřejňovat pozice pro VaV pracovníky na stránkách určených těmto skupinám zaměstnanců tj. EURAXESS primárně, možnost zveřejňovati na dalších portálech a stránkách určených pro VaV pracovníky.

Výběr

-/+

Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti, měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. **Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.**

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Napříč univerzitou definovaný princip výběru zaměstnanců funguje, přestože v Řádu výběrových řízení nejsou detaily náboru či výběru detailně specifikovány. Princip gender nebo age diversity v rámci výběrových komisí je na OU dodržován, aniž je kdekoliv písemně ukotven. Nástroje výběrových řízení

jsou komplexní - pohovor, testy, hodnocení mobility, dosavadních výsledků VaV, zkušeností s řešením projektů. Noví pracovníci ve VaV jsou převážně přijímáni na řešení projektů, kde jsou kompetence stanoveny zadavatelem (v případě univerzity je výběr multikriteriální s důrazem na komplexní znalosti, kompetenci, výsledky, publikační činnost apod.).

GAP:

- Řád výběrových řízení neobsahuje žádná kritéria výběru zaměstnanců, podmínky ustavení výběrových komisí apod.
- Členové výběrových komisí nejsou proškolení v oblasti náboru a výběru zaměstnanců.

Akce:

- Revidovat řád výběrových řízení nejen o položky náboru, ale také podmínek výběru nových pracovníků.
- Proškolit zaměstnance - členy výběrových komisí - v oblasti výběru zaměstnanců.

Transparentnost

-/+

Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního rozvoje. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Všechna volná pracovní místa jsou zveřejněna, ať na webu OU, pracovním portále, úředních vývěskách OU, případně na úřední vývěsce úřadu práce. V inzertní nabídce jsou zveřejněny tyto informace:

- a) označení pracovního místa;
- b) předpoklady pro jeho obsazení;
- c) předpokládaný datum nástupu;
- d) náplň práce;
- e) nejzazší datum možných odpovědí na nabídku práce;
- f) případně požadované doklady.

K pohovoru pozvaným kandidátům jsou na dotaz sděleny detaily kariérního rozvoje. Pokud není uchazeč na pohovor pozván, obdrží obecnou formu zamítnutí. Pokud se neúspěšný kandidát po pohovoru zeptá na zpětnou vazbu, obdrží detail, tj. posouzení silných a slabých stránek.

GAP:

- Uchazeč reagující na zveřejněnou nabídku práce není informován o počtu volných míst, ani o kariérním rozvoji, o slabých či silných stránkách kandidatury.

Akce:

- Revize řádu výběrových řízení v souladu s OTM-R.

Hodnocení zásluh

-/+

Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové **schopnosti ve výzkumném oboru**, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti. To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl **bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií**, jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Klíčovými faktory pro posouzení zásluh je propojení dosažené kvalifikace, výsledků a praktických dovedností v oboru. V rámci výběrových řízení na OU a dle daného pracovního zařazení jsou zohledňovány jak vědecké výstupy pracovníků, tak také zkušenosti s řízením výzkumných projektů, s

vedením vědeckých týmů, doktorandů, znalosti specifické metodiky atd. Dílčí požadavky na kandidáty jsou předmětem každé zveřejněné nabídky práce.

OU nedělá rozdíly mezi kandidáty, kteří reagují na volné pracovní místo – ať přicházejí z veřejného nebo privátního sektoru.

GAP:

- Podrobné principy hodnocení zásluh nejsou ustanoveny v řídicích předpisech na většině fakult.

Akce:

- Revize stávajícího Řádu výběrových řízení v odkazu na OTM-R policy.

Změny v časovém pořadí životopisů

+/+

Přerušování kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Výběr kandidátů je založen na všech aspektech kritérií pozice, na kterou má být kandidát přijat, dále na jeho kompetencích a na splnění všech částí výběrového procesu. V řádu výběrových řízení máme definováno, že má kandidát předložit motivační dopis, životopis, případně opis požadovaných dokladů (u profesorů, docentů). Nově v odkazu na Evropské nařízení GDPR požadujeme Souhlas se zpracováním osobních údajů. Součástí výběrového řízení kromě pohovoru může být vlastní prezentace kandidáta, záznam o publikační činnosti apod. V rámci výběrových řízení na OU a dle daného pracovního zařazení jsou zohledňovány jak vědecké výstupy pracovníků, tak také zkušenosti s řízením výzkumných projektů, s vedením vědeckých týmů, doktorandů, znalosti specifické metodiky, mobility atd. Předchozí přerušování kariéry ani nestandardní průběh kariéry (mateřství, působení v komerční sféře apod.) neovlivňuje hodnocení pracovníka při přijímacím řízení.

GAP:

- OU je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu.

Akce:

- Aktualizace Řádu výběrových řízení.
- Vydání Kariérního řádu.

Uznávání zkušeností s mobilitou

-/+

Každá ***zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení*** (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Pořadí kandidátů a jejich výběr je založen na multikriteriálním přístupu, přičemž mobility (zejména mezinárodní) jsou v případě vědeckých pracovníků jedním z velice důležitých parametrů. Váha tohoto kritéria je však závislá na charakteru pracovní pozice a v případě zapojení do projektu na podmínkách daných poskytovatelem. U interních rozvojových projektů na podporu postdoktorandů jsou mobility podmiňujícím kritériem přijetí uchazeče. Mobilita (mezinárodní, institucionální – na národní úrovni, mezisektorová – akademická půda versus průmysl, mezi disciplínami, či jakákoliv jejich kombinace) je přínosná z mnoha pohledů – vede mimo jiné k vyšší kvalitě výzkumu a vývoje a potenciálně vede k zintenzivnění a zpřítomnění jejich celospolečenského přínosu.

GAP:

- Stávající řád výběrových řízení neklade na důraz na zohlednění mobility při výběrovém řízení.

Akce:

- Revize stávajícího řádu výběrových řízení v odkazu na OTM-R policy.

Uznávání kvalifikace

+/+

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli **stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace** všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Uznávání kvalifikace vědeckých pracovníků se řídí jednak Zákonem o vysokých školách, zároveň vyplývá z Úmluvy o uznávání kvalifikací v oblasti vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu. Vědecké a akademické hodnosti (doktor, docent a profesor) je možné získat na vysokých školách, které mají akreditována doktorská studia, habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem. Tyto hodnosti jsou platné na všech institucích v ČR. Uznávání kvalifikace pracovníků přicházejících ze zahraničí je dáno vyhláškou MŠMT.

Na OU je tento systém omezen systemizací pracovních míst, která umožňuje přehodnotit pozici pracovníka dle jeho výsledků a změnit systemizované místo. V praxi to znamená, že zaměstnanec na pozici asistenta, který dokončí docenturu, nepřechází automaticky na pozici docenta. S touto skutečností jsou zaměstnanci seznámeni jak v kariérním řádu, tak ve směrnici rektora k systemizaci míst.

GAP:

- Explicitní předpis o uznávání neformální kvalifikace v rámci profesní mobility OU nemá.

Akce:

- Novelizovat Řád výběrových řízení, zohlednit v něm mimo jiné i uznávání kvalifikace.
- Vydat Kariérní řád.

Služební věk

+/+

Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na **posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce**, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i **model celoživotního profesního rozvoje**.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Požadovaná kvalifikace zájemců o volné pracovní místo je v souladu s potřebou pro výkon dané profese a je jasně uvedena v pracovní inzerce, a dále i v následném popisu pracovní činnosti. Pořadí a výběr kandidátů je založen na všech aspektech kritérií, tj. jakou pozici bude zastávat, jaké má mít kompetence, vzdělání apod. Stávající Řád výběrových řízení OU tento pojem služebního věku nijak nedefinuje, prakticky je však zohledňován.

OU chápe celoživotní učení či celoživotní vzdělávání jako veškeré studium během života, jako kontinuální proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání. Zájem o prohlubování či zvyšování vzdělání je ze strany OU preferován a podporován. Celoživotní učení je jedním z rozhodujících faktorů konkurenceschopnosti na trhu práce.

GAP:

- OU je plně v souladu s daným ustanovením Charty a kodexu.

Akce:

- OU nebude ve fázi implementace C&C navrhopvat žádné akce k tomuto bodu.

Jmenování postdoktorandů

-/-

Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit **jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statusem**, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský status by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.

Komentář GAP:

Aktuální stav:

Dosavadní systemizace vědeckých pracovníků na OU nerozlišuje jasně kategorii postdoktorandů a samostatných vědeckých pracovníků.

Na rozdíl od cíleného systematického rozvoje studentů doktorského studia je informovanost pracovníků nastupujících na pozici postdoktoranda o svých povinnostech a právech, o možnosti kariérního postupu, požadavcích na vědecké výstupy značně nesystémová, místy nulová. Informace jsou v podstatě předávány vedoucími pracovníky fakult nebo kateder a závisí na jejich zodpovědnosti.

GAP:

- Na OU chybí definice kategorie, do které jsou zařazeni postdoktorandi, včetně stanovení kompetencí pro tuto pozici.
- Kromě postdoktorandů, kteří jsou přijati v rámci projektů EU nebo institucionálních rozvojových programů, chybí jasně definované požadavky na postdoktorandy, včetně jejich povinností a plánu jejich profesního rozvoje.

Akce:

- Do Vnitřního mzdového předpisu a s ním souvisejících dokumentů budou implementovány kategorie vědeckých pracovníků dle Euraxess, včetně kategorie R2 ("recognised researcher"), což dle pravidel OU odpovídá pozici postdoktoranda.
- V rámci interních řídicích dokumentů (systemizace) budou nastaveny obecné požadavky na postdoktorandy s jasnými principy profesního rozvoje (onboarding, adaptační plány, Kariérní řád).