



ÚSTAV CHEMICKÝCH
PROCESŮ AV ČR
INSTITUTE OF CHEMICAL
PROCESS FUNDAMENTALS
OF THE CAS

HR Excellence in Research

Akční plán

Číslo případu

2025CZ334451

Název hodnocené organizace

Ústav chemických procesů AV ČR

Kontaktní údaje organizace

Rozvojová 135, Praha, Česká republika



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
školy, mládeže
a tělovýchovy

1. Organizační údaje

Základní údaje o organizaci

Uveďte prosím omezený počet klíčových údajů o své organizaci. Pole označená * jsou povinná.

Zaměstnanci a studenti	FTE
Celkový počet výzkumných pracovníků = zaměstnanci, stipendisté, doktorandi na plný či částečný úvazek zapojení do výzkumu *	121,36
Z toho mezinárodní pracovníci (tj. cizí státní příslušnost) *	22,45
Z toho pracovníci financovaní z externích zdrojů (tj. organizace je jejich hostitelskou organizací) *	0
Z toho ženy *	47,07
Z toho R3 nebo R4 = etablovaní nebo vedoucí výzkumní pracovníci s vysokou mírou autonomie (např. hlavní řešitel nebo profesor) *	49,7
Z toho R2 = uznávaný výzkumný pracovník (např. postdoktorand, juniorní výzkumník) *	12,12
Z toho R1 = začínající výzkumný pracovník (např. doktorand, výzkumný učeň) *	21,7
Celkový počet studentů (je-li relevantní) *	0
Celkový počet zaměstnanců (včetně vedení, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků) *	170
Financování výzkumu	EUR
Celkový roční rozpočet organizace	9526134
Roční přímé institucionální financování z veřejných zdrojů (určené na výzkum)	4300412
Roční soutěžní financování z veřejných zdrojů (určené na výzkum, získané v soutěži s jinými organizacemi, včetně financování EU)	3527123
Roční financování ze soukromých nevládních zdrojů určené na výzkum	1698599

Profil organizace a rámec přehledu

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

Ústav chemických procesů Akademie věd České republiky (ÚCHP AV ČR) je veřejná výzkumná instituce zaměřená na chemické a environmentální inženýrství a chemii materiálů. Vedle kvalitního základního výzkumu se Ústav aktivně věnuje aplikovanému výzkumu a podporuje novou generaci vědců prostřednictvím komplexních vzdělávacích a rozvojových programů pro doktorandy. Interdisciplinárním přístupem Ústav podporuje technologické inovace, řeší významné environmentální a společenské výzvy a rozvíjí spolupráci mezi akademickou sférou, průmyslem a společností.

2. Silné stránky a slabiny současné praxe

Uved'te prosím přehled organizace z hlediska současných silných a slabých stránek praxe pod čtyřmi tematickými oblastmi Evropské charty pro výzkumné pracovníky ve vaší organizaci.

Etika, integrita, gender a otevřená věda

Silné stránky a slabiny jsou ponechány v rámci jednoho tématu pohromadě.

Silné stránky

- Vysoká míra vědecké autonomie: výzkumné skupiny mohou pružně reagovat na své vědecké potřeby a samostatně rozvíjet výzkumné aktivity. Ústav plně respektuje akademickou svobodu i svobodu vědeckého bádání.
- Dobře nastavený rámec pro etiku a genderovou rovnost: Etický kodex a související pravidla chování mají jasnou strukturu a jsou snadno dostupné. Pracovní prostředí je vnímáno jako respektující, inkluzivní a genderově férové. Ústav zároveň přirozeně podporuje zaměstnance vracející se po přerušení kariéry flexibilními formami práce a individuálně nastavenými pracovními smlouvami.
- Důraz na průběžné zlepšování: několik důležitých opatření již bylo zavedeno během GAP analýzy, včetně zřízení role ombudsmana, zavedení dvojjazyčné interní dokumentace a digitalizace vybraných interních procesů.
- Podpora otevřené vědy: Ústav aktivně podporuje otevřenou vědu finanční podporou publikování v režimu open access a poskytováním publikačních tokenů. Publikační strategie je jasně nastavena a odráží zásady odpovědného a etického publikování.

Slabiny

- Nedostatečně formalizované postupy v oblasti etiky a genderové rovnosti: dosud nejsou plně nastaveny jasné postupy a kontaktní místa pro oznamování a řešení neetického jednání či jiných forem pochybení. Chybí také transparentní pravidla pro hodnocení zaměstnanců vracejících se po přerušení kariéry.
- Omezená interní komunikace: interní komunikační kanály zaměřené na výzkumnou etiku, integritu výzkumu a genderovou rovnost vyžadují další rozvoj.
- Chybějící vzdělávací aktivity: Ústav zatím neposkytuje systematická školení podporující etické jednání, integritu výzkumu a genderovou rovnost.
- Nízké zastoupení žen v rozhodovacích orgánech: ženy jsou ve vedoucích a rozhodovacích pozicích nadále nedostatečně zastoupeny.
- Roztříštěný přístup k otevřené vědě: chybí centrální koordinace aktivit otevřené vědy, která by zajistila jednotný přístup ke správě výzkumných dat napříč výzkumnými skupinami.
- Omezené vzdělávání v oblasti otevřené vědy: dosud nebyly zavedeny systematické vzdělávací aktivity zaměřené na principy otevřené vědy a správu výzkumných dat.

Hodnocení, nábor a kariérní postup výzkumných pracovníků

Silné stránky a slabiny jsou ponechány v rámci jednoho tématu pohromadě.

Silné stránky

- Zavedený systém hodnocení a kariérního rozvoje výzkumných pracovníků: Ústav uplatňuje robustní systém hodnocení výkonnosti založený na povinných pětiletých evaluacích. Kariérní rámec stanovený zřizovatelem poskytuje jasnou strukturu kariérního postupu. Výzkumní pracovníci na začátku kariéry jsou aktivně podporováni, aby hodnocením prošli dříve než v doporučeném termínu.
- Transparentní nábor založený na zásluhách: nábor výzkumných pracovníků vychází ze zásad odborné kvality, rovných příležitostí a nediskriminace. Ústav podporuje nábor zahraničních výzkumníků i českých vědců se zahraniční zkušeností i bez ní.
- Posílená HR podpora náboru: Personální oddělení bylo nedávno posíleno s cílem dále profesionalizovat náborové a výběrové procesy.

Slabiny

- Nedostatečná komunikace procesů kariérního hodnocení: pravidla a výsledky povinného hodnocení nejsou zaměstnancům sdělovány dostatečně transparentně. Současný kariérní rámec zároveň dostatečně nezohledňuje přerušení kariéry.
- Roztříštěné informace o kariérním postupu: dokumenty upravující kariérní rozvoj a postup existují, ale jsou rozptýleny v několika interních zdrojích, což omezuje jejich dostupnost a snižuje informovanost zaměstnanců.
- Chybějící systematická zpětná vazba k výkonu: dosud nebyl zaveden strukturovaný systém pravidelné zpětné vazby od přímých nadřízených výzkumným pracovníkům. Neexistují ani společné institucionální standardy vymezující odpovědnost vedoucích za hodnocení zaměstnanců nebo poskytující metodiku pro konstruktivní hodnotící rozhovory.
- Nedostatečná standardizace náborových postupů: Ústav zatím nemá jednotné postupy náboru a výběru napříč všemi organizačními útvary. Ne všichni členové výběrových komisí navíc absolvovali formální školení v oblasti náboru a hodnocení kandidátů.

Pracovní podmínky a praxe

Silné stránky a slabiny jsou ponechány v rámci jednoho tématu pohromadě.

Silné stránky

- Kvalitní výzkumná infrastruktura a technická podpora: Ústav poskytuje výbornou výzkumnou infrastrukturu a technické zázemí a zároveň zajišťuje vysokou míru vědecké autonomie výzkumníků. K dispozici jsou specializovaná servisní pracoviště pro analytické metody a komplexní IT podpora.
- Podpora mezinárodní mobility: Ústav aktivně podporuje mezinárodní mobilitu prostřednictvím krátkodobých i dlouhodobých výzkumných pobytů, účasti na mezinárodních konferencích a dalších forem mezinárodní vědecké spolupráce.
- Příznivé pracovní podmínky a zaměstnanecké benefity: Ústav nabízí flexibilní a otevřené pracovní prostředí, podporuje flexibilní formy práce a společenské aktivity zaměstnanců a poskytuje řadu benefitů nad rámec českého zákoníku práce, včetně rekreačního ubytování, dovolené navíc, sick days a dalších výhod.
- Mezinárodní a inkluzivní pracovní prostředí: přítomnost zahraničních zaměstnanců je přirozenou součástí kultury Ústavu. Pracovní prostředí je vnímáno jako otevřené, respektující a podporující rozmanitost a inkluzi.
- Dvojazyčné institucionální prostředí: všechny klíčové interní dokumenty, web Ústavu i intranet jsou dostupné v češtině i angličtině.

Slabiny

- Částečně rozvinutý institucionální rámec podpory výzkumníků: rámec podporující kariérní rozvoj výzkumných pracovníků je rozvinut jen částečně a související informace nejsou v rámci Ústavu komunikovány jednotně.
- Omezená administrativní podpora mezinárodní spolupráce a financování výzkumu: chybí systematická podpora při vyhledávání příležitostí pro mezinárodní spolupráci, mobilitních programů a možností financování i při přípravě a podávání národních a mezinárodních projektových návrhů.
- Omezená finanční podpora mezinárodní mobility: finanční podpora mobility je limitována dostupnými prostředky, což odráží dlouhodobé podfinancování výzkumných institucí v České republice.
- Omezená transparentnost systému odměňování: rozhodování o odměňování je do značné míry delegováno na vedoucí výzkumných skupin a není podloženo jednotnými institucionálními pravidly ani transparentními hodnotícími kritérii.
- Nejistota zaměstnání spojená se smlouvami na dobu určitou: opakované prodlužování pracovních smluv na dobu určitou, vyplývající z pravidel stanovených zřizovatelem, vytváří pro výzkumníky nejistotu a může negativně ovlivňovat dlouhodobé plánování kariéry.
- Omezená podpora šíření výsledků výzkumu a transferu znalostí: výzkumní pracovníci nedostávají dostatečné vedení v tom, jak komunikovat výsledky výzkumu odbornému i neodbornému publiku. Vědecká komunikace a transfer znalostí nejsou v rámci Ústavu systematicky koordinovány.
- Nedostatečné uznávání nevýzkumných přínosů: činnosti jako vědecká komunikace, transfer znalostí, organizační odpovědnosti, administrativní práce a vedení lidí nejsou v hodnocení výkonu výzkumných pracovníků dostatečně zohledněny.
- Roztříštěná interní komunikace a informační kanály: interní komunikace využívá několik překrývajících se informačních kanálů, což snižuje transparentnost a omezuje efektivní sdílení informací napříč Ústavem.

Výzkumné kariéry a rozvoj talentů

Silné stránky a slabiny jsou ponechány v rámci jednoho tématu pohromadě.

Silné stránky

- Silná podpora doktorandů a výzkumníků na začátku kariéry: Ústav má zavedený systém podpory doktorandů a začínajících výzkumných pracovníků prostřednictvím školitelů a interní Komise pro vědeckou výchovu, která poskytuje akademické vedení, mentoring a profesní rozvoj nové generaci výzkumníků.
- Podpora individuálního profesního rozvoje: Ústav poskytuje finanční podporu na individuální vzdělávací a rozvojové aktivity, které zaměstnancům umožňují posilovat jejich odborné dovednosti a kompetence.
- Podpora pedagogických aktivit: výzkumní pracovníci jsou podporováni v zapojení do výuky na vysokých školách, čímž rozvíjejí své pedagogické kompetence a zároveň posilují spolupráci se sektorem vysokoškolského vzdělávání.

Slabiny

- Chybějící strukturovaná strategie kariérního rozvoje po Ph.D.: Ústav zatím nezavedl systém kariérního poradenství ani komplexní strategii celoživotního učení a profesního rozvoje výzkumných pracovníků po dokončení doktorského studia.
- Omezené příležitosti k průběžnému profesnímu rozvoji: možnosti profesního rozvoje výzkumníků nejsou organizovány systematicky a liší se mezi jednotlivými výzkumnými skupinami.
- Absence mentoringového programu pro postdoktorandy a seniorní výzkumníky: Ústav zatím nezavedl strukturovaný mentoringový program pro postdoktorské pracovníky a výzkumníky v pokročilejších fázích kariéry.
- Nedostatečný rozvoj leadershipu u vedoucích výzkumu: vedoucí výzkumných skupin neabsolvují systematické vzdělávání v oblasti vedení lidí, rozvoje zaměstnanců a dalších leadershipových kompetencí potřebných pro efektivní řízení výzkumných týmů.

3. Opatření

Přehled akčního plánu a odkazů

Zveřejnění akčního plánu

Akční plán a strategie HR Excellence in Research musí být zveřejněny na snadno dostupném místě webových stránek organizace.

Uved'te prosím webový odkaz / odkazy na akční plán nebo strategii organizace pro implementaci principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky. Více odkazů oddělte čárkou.

<https://www.icpf.cas.cz/projekt/hr-award-uchp/> <https://www.icpf.cas.cz/en/hr-award/> (<https://www.icpf.cas.cz/projekt/hr-award-uchp/>
<https://www.icpf.cas.cz/en/hr-award/>)

Seznam opatření

Vyplňte prosím seznam všech jednotlivých opatření, která budou ve strategii HR Excellence in Research vaší organizace přijata k řešení slabých stránek nebo posílení silných stránek zjištěných v GAP analýze. Doporučuje se, aby uvedená opatření byla stručná, ale dostatečně podrobná, aby hodnotitelé mohli posoudit míru ambice, zapojení a plánování implementačního procesu. Uved'te prosím podrobný plán s přesnými a měřitelnými KPI, nikoli pouze výčet opatření instituce.

3. Opatření

Opatření 1

Popis opatření

A1 - Strategie otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru (OTM-R) a adaptace výzkumných pracovníků. Vypracovat a zavést formální rámec OTM-R, který zajistí jednotné, transparentní a férové náborové a výběrové postupy pro všechny uchazeče. Rámec zahrne institucionální pravidla pro zveřejňování pozic, složení výběrových komisí, vedení a dokumentaci náboru včetně stručných písemných záznamů a poskytování konstruktivní zpětné vazby uchazečům. Posílit onboarding a adaptační proces všech nových zaměstnanců včetně zahraničních pracovníků strukturovaným programem, který usnadní jejich začlenění do pracovního prostředí a kultury Ústavu.

Princip(y) GAP

(+/-) 5. PŘIJÍMÁNÍ ROZMANITOSTI
(-/+) 10. NÁBOR
(-/+) 11. VÝBĚR

Harmonogram

I-1.1 Q4 2026
I-1.2 Q4 2026
I-1.3 Q4 2027
I-1.4 Q2 2027

Odpovědná jednotka

WG2;
HR oddělení;
vedení Ústavu;
koordinátor vzdělávání a rozvoje

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-1.1 Vypracovat interní dokument stanovující pravidla pro nábor a výběr všech zaměstnanců v souladu s principy OTM-R. Pravidla sjednotí výběrový proces včetně minimálních požadavků na složení výběrových komisí. I-1.2 Zavést otevřený a mezinárodní nábor pro všechny doktorské a vyšší výzkumné pozice. I-1.3 Vypracovat adaptační příručku pro nové zaměstnance a zpřístupnit ji na intranetu Ústavu, aby usnadnila začlenění všech nových pracovníků včetně zahraničních výzkumníků. I-1.4 Zajistit specializované školení pro HR pracovníky a vedoucí výzkumných skupin k náborovým a výběrovým postupům podle principů OTM-R.

Opatření 2

Popis opatření

A2 - Kariérní rozvoj, hodnocení výzkumu a uznávání různorodých kariérních drah. Zvýšit transparentnost kariérního postupu, pravidel pracovních smluv, požadavků na postup do vyšších kariérních stupňů a pravidel pro přerušení kariéry. Zlepšit transparentnost a jednotnost hodnocení výkonu a povinných evaluací, posílit pravidelnou zpětnou vazbu a zajistit, aby systém hodnocení uznával široké spektrum přínosů včetně vědecké komunikace, zhodnocování znalostí, organizačních odpovědností a administrativních činností.

Princip(y) GAP

(-/+) 9. HODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
(+/-) 12. KARIÉRNÍ POSTUP
(-/+) 14. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ
(-/+) 17. UZNÁVÁNÍ RŮZNORODÝCH VÝZKUMNÝCH KARIÉR

Harmonogram

I-2.1 Q2 2028
I-2.2 Q3 2027
I-2.3 Q2 2027

Odpovědná jednotka

WG4a; WG3;
HR oddělení;
vedení Ústavu;
Hodnoticí komise;
koordinátor vzdělávání a rozvoje

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-2.1 Revidovat, aktualizovat a srozumitelně komunikovat interní kariérní rámec Ústavu v souladu s Kariérním řádem Akademie věd České republiky a zvýšit transparentnost možností kariérního postupu, kariérních stupňů, prodlužování smluv na dobu určitou a přerušení kariéry. I-2.2 Upravit Pravidla hodnocení výkonu tak, aby zahrnovala: a) revizi a aktualizaci interního hodnoticího dotazníku před hodnoticím cyklem v roce 2027 s cílem uznat širší spektrum profesních přínosů a výstupů nad rámec vědeckých publikací; b) zavedení písemné zpětné vazby z hodnocení pro hodnoceného zaměstnance i vedoucího výzkumné skupiny; c) uspořádání interních informačních setkání před hodnoticím cyklem v roce 2027 pro výzkumníky a vedoucí výzkumných skupin k vysvětlení procesu, kritérií a požadavků. I-2.3 Zajistit školení pro vedoucí výzkumných skupin v oblasti průběžného řízení výkonu, konstruktivní zpětné vazby a efektivního vedení lidí na podporu férového a jednotného hodnocení zaměstnanců.

3. Opatření

Opatření 3

Popis opatření

A3 - Pracovní podmínky, odměňování a snížení administrativní zátěže. Zlepšit pracovní podmínky a pracovní prostředí snížením administrativní zátěže výzkumných pracovníků, udržováním a propagací zaměstnaneckých benefitů poskytovaných podle kolektivní smlouvy a zlepšením přístupu k institucionálním informacím a podpůrným službám. Zvýšit transparentnost a srozumitelnost systému odměňování Ústavu poskytnutím jasných a dostupných informací o principech, kritériích a postupech odměňování.

Princip(y) GAP

(+/-) 6. VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK
(+/-) 7. VOLNÝ POHYB VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
(-/+) 17. UZNÁVÁNÍ RŮZNORODÝCH VÝZKUMNÝCH KARIÉR

Harmonogram

I-3.1 Q2 2028
I-3.2 Q4 2026

Odpovědná jednotka

WG4a;
vedení Ústavu;
Grantová podpora;
IT služba

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-3.1 Vypracovat a zavést institucionální principy odměňování, které zlepší transparentnost, jednotnost a porozumění systému odměňování Ústavu. I-3.2 Snížit administrativní zátěž výzkumníků revizí, zjednodušením a digitalizací interních procesů. Vyvinout nový intranet s integrovanými workflow nástroji na podporu klíčových administrativních postupů, například schvalování projektů a podávání interních grantových žádostí.

3. Opatření

Opatření 4

Popis opatření

A4 - Mezinárodní mobilita, mezinárodní spolupráce a grantová podpora. Systematicky podporovat mezinárodní a interdisciplinární spolupráci a zlepšit komunikaci o mobilitních příležitostech dostupných výzkumníkům. Posílit Grantovou podporu Ústavu rozšířením její kapacity poskytovat kvalitní administrativní, projektovou a koordinační podporu v celém grantovém cyklu, včetně přípravy a podávání návrhů, realizace projektů a podpory administrativních a HR aspektů výzkumných projektů a mobility výzkumníků.

Princip(y) GAP

(+/-) 6. VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK
(+/-) 7. VOLNÝ POHYB VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
(+/-) 15. SMLUVNÍ A PRÁVNÍ POVINNOSTI
(-/+) 17. UZNÁVÁNÍ RŮZNORODÝCH VÝZKUMNÝCH KARIÉR

Harmonogram

I-4.1 Q3 2028
I-4.2 Q4 2026

Odpovědná jednotka

manažer mezinárodní spolupráce;
Grantová podpora;
vedení Ústavu

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-4.1 Vypracovat a zavést internacionalizační strategii Ústavu, včetně systematického přístupu k vyhledávání vhodných mezinárodních grantových příležitostí, výzkumných projektů a konsorcií v souladu s výzkumnými prioritami Ústavu. I-4.2 Vypracovat strategii fungování grantového oddělení podle potřeb výzkumných skupin, aby poskytovalo administrativní a projektovou podporu při přípravě, podávání a realizaci grantových žádostí.

3. Opatření

Opatření 5

Popis opatření

A5 - Strategie vzdělávání a profesního rozvoje. Vypracovat a zavést udržitelný institucionální systém vzdělávání, který podporuje průběžný profesní rozvoj ve všech fázích kariéry.

Princip(y) GAP

(-/+) 14. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ
(-/+) 18. KARIÉRNÍ ROZVOJ A
PORADENSTVÍ
(+/-) 19. PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ
ROZVOJ

Harmonogram

I-5.1 Q3 2027
I-5.2 Q2 2028

Odpovědná jednotka

WG3;
koordinátor vzdělávání a rozvoje;
vedení Ústavu

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-5.1 Vypracovat a zavést institucionální strategii profesního rozvoje pokrývající různé skupiny zaměstnanců, včetně doktorandů, začínajících výzkumníků, výzkumníků vracejících se po přerušení kariéry, seniorních výzkumníků, vedoucích výzkumu a administrativních a technických pracovníků. Strategie bude každé dva roky revidována a aktualizována a sladěna s rozvojovými strategiemi jednotlivých výzkumných skupin. I-5.2 Zřídit strukturovaný institucionální systém vzdělávání zahrnující kariérní poradenství, rozvoj přenositelných dovedností (soft skills) a specializované odborné vzdělávání (hard skills). Připravit každoroční plán vzdělávání a podle něj realizovat vzdělávací aktivity. Nabídka školení bude komunikována prostřednictvím intranetu Ústavu ve zvláštním komunikačním kanálu, který bude pravidelně aktualizován.

3. Opatření

Opatření 6

Popis opatření

A6 - Mentoringový program pro výzkumné pracovníky. Vypracovat a zavést institucionální mentoringový program s jasnými pravidly spolupráce mentorů a mentees, portfoliem kvalifikovaných mentorů a transparentními postupy zapojení. Program pravidelně vyhodnocovat z hlediska účinnosti, dopadu na profesní rozvoj účastníků a možností průběžného zlepšování.

Princip(y) GAP

(-/+) 14. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ
(-/+) 18. KARIÉRNÍ ROZVOJ A
PORADENSTVÍ
(-/+) 20. SUPERVIZE A
MENTORING

Harmonogram

I-6.1 Q2 2027
I-6.2 Q4 2027

Odpovědná jednotka

koordinátor vzdělávání a rozvoje;
mentori;
WG3;
vedení Ústavu

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-6.1 Zavést a vyhodnotit pilotní institucionální mentoringový program do roku 2027. Nastavit základní rámec programu včetně rolí a odpovědností mentorů a mentees, pravidel spolupráce a postupů zapojení. Pilotní fáze bude vyhodnocena s ohledem na účast, vnímané přínosy, srozumitelnost pravidel programu a celkovou organizaci. I-6.2 Revidovat, aktualizovat a konsolidovat institucionální mentoringový program na základě výsledků pilotní fáze. Revize se zaměří na zlepšení pravidel programu, výběru mentorů a portfolia mentorů, podpory účastníků, organizace programu a komunikace tak, aby byla zajištěna jeho dlouhodobá udržitelnost a účinnost.

3. Opatření

Opatření 7

Popis opatření

A7 - Etika výzkumu, integrita výzkumu a prevence nevhodného chování. Vypracovat, zavést a komunikovat komplexní institucionální rámec pro prevenci, oznamování a řešení etických pochybení. Rámec bude zahrnovat roli interního ombudsmana, etickou komisi, aktualizovaný etický kodex a jasné postupy podpořené pravidelným školením zaměstnanců. Posílit povědomí a kompetence zaměstnanců průběžným vzděláváním k prevenci nevhodného chování na pracovišti, nevědomých předsudků, diskriminace, genderové rovnosti, rozmanitosti, inkluze a etiky a integrity výzkumu.

Princip(y) GAP

(-/+) 1. ETIKA A INTEGRITA VÝZKUMU
(+/-) 2. SVOBODA VĚDECKÉHO
VÝZKUMU
(+/-) 4. GENDEROVÁ ROVNOST
(+/-) 5. PŘIJÍMÁNÍ ROZMANITOSTI
(+/-) 6. VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK

Harmonogram

I-7.1 Q2 2027
I-7.2 Q2 2027
I-7.3 Q2 2028

Odpovědná jednotka

WG5;
interní ombudsman;
koordinátor vzdělávání a rozvoje;
vedení Ústavu

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-7.1 Vypracovat a zavést institucionální postupy pro oznamování a řešení etických pochybení přijetím a přizpůsobením Etického kodexu Akademie věd České republiky potřebám Ústavu. Případy údajného etického pochybení budou v odůvodněných případech posuzovány ad hoc etickou komisí zřízenou pro konkrétní případ. I-7.2 Vypracovat a zavést institucionální postupy pro prevenci diskriminace a reakci na ni a revidovat a aktualizovat Plán genderové rovnosti a diverzity Ústavu. I-7.3 Zajistit povinné školení pro všechny zaměstnance k etice a integritě výzkumu, prevenci nevhodného chování na pracovišti, diskriminaci, diverzitě, inkluzi a genderové rovnosti.

3. Opatření

Opatření 8

Popis opatření

A8 - Otevřená věda a správa výzkumných dat. Vypracovat a zavést institucionální politiku otevřené vědy včetně praktických pravidel pro publikování v režimu Open Access a správu výzkumných dat a zřídit vyhrazenou institucionální roli odpovědnou za koordinaci aktivit otevřené vědy a jejich implementaci.

Princip(y) GAP

(-/+) 3. OTEVŘENÁ VĚDA
(-/+) 16. ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ
VÝSLEDKŮ

Harmonogram

I-8.1 Q2 2027
I-8.2 Q2 2027
I-8.3 Q2 2028

Odpovědná jednotka

WG Open Science;
data steward;
IT oddělení;
koordinátor vzdělávání a rozvoje

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-8.1 Vypracovat a přijmout institucionální politiku otevřené vědy spolu s podpůrnými pravidly a metodickými dokumenty pro její implementaci. I-8.2 Nastavit institucionální pravidla pro správu, ukládání a sdílení výzkumných dat a identifikovat a zavést vhodnou technickou infrastrukturu podporující bezpečnou a efektivní správu výzkumných dat. I-8.3 Zajistit školení v oblasti otevřené vědy pro všechny výzkumné pracovníky a praktická školení podle rolí pro vybrané zaměstnance zapojené do implementace a podpory otevřené vědy a správy výzkumných dat.

3. Opatření

Opatření 9

Popis opatření

A9 - Diseminace, transfer znalostí a vědecká komunikace. Vypracovat a zavést transparentní institucionální rámec pro transfer znalostí a komunikaci výsledků výzkumu posílením koordinace mezi aktivitami transferu technologií a public relations a vytvořením sítě ambasadorů vědecké komunikace napříč Ústavem.

Princip(y) GAP

(-/+) 16. ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ
VÝSLEDKŮ
(-/+) 17. UZNÁVÁNÍ
RŮZNORODÝCH VÝZKUMNÝCH
KARIÉR

Harmonogram

I-9.1 Q4 2027
I-9.2 Q4 2028
I-9.3 Q4 2027

Odpovědná jednotka

koordinátor mezisektorové spolupráce;
PR manažer;
koordinátor vzdělávání a rozvoje;
vedení Ústavu

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-9.1 Revidovat a aktualizovat interní politiky a postupy Ústavu upravující šíření, komunikaci a využívání výsledků výzkumu včetně aktivit transferu znalostí. I-9.2 Zajistit školení pro výzkumné pracovníky k právům duševního vlastnictví, transferu znalostí a komerčnímu potenciálu výsledků výzkumu s cílem posílit zhodnocování výzkumu a spolupráci s externími partnery. I-9.3 Vypracovat a zavést komunikační a marketingovou strategii Ústavu pro posílení viditelnosti výzkumných aktivit, vědecké komunikace a zapojení veřejnosti.

3. Opatření

Opatření 10

Popis opatření

A10 - Strategický rozvoj výzkumné a informační infrastruktury. Systematicky plánovat a komunikovat rozvoj výzkumné infrastruktury a informačních systémů Ústavu s cílem zajistit kybernetickou bezpečnost, efektivní využívání a sdílení výzkumného vybavení a dlouhodobou udržitelnost výzkumné infrastruktury Ústavu.

Princip(y) GAP

(+/-) 6. VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK
(++) 8. UDRŽITELNOST VÝZKUMU
(+/-) 13. PRACOVNÍ PODMÍNKY,
FINANCOVÁNÍ A PLATY

Harmonogram

I-10.1 Q4 2027
I-10.2 Q4 2027
I-10.3 Q4 2026
I-10.4 Q4 2026

Odpovědná jednotka

Výpočetní centrum (specialista kyberbezpečnosti);
koordinátor institucionální odolnosti;
vedení Ústavu

Ukazatel(e) / Cíl(e)

I-10.1 Vypracovat a zavést strategii výzkumné infrastruktury a informačních systémů na podporu udržitelného rozvoje vědecké a digitální infrastruktury Ústavu. I-10.2 Revidovat a aktualizovat databázi výzkumné infrastruktury Ústavu a nastavit jasná pravidla pro využívání, sdílení a pravidelnou aktualizaci výzkumného vybavení a infrastruktury napříč Ústavem. I-10.3 Vypracovat a zavést institucionální strategii bezpečnosti výzkumu zahrnující kybernetickou bezpečnost, informační bezpečnost a institucionální odolnost, aby byl zajištěn bezpečný výkon výzkumných aktivit. I-10.4 Zajistit školení vedení Ústavu ke kybernetické bezpečnosti s cílem posílit leadershipové kompetence v oblasti bezpečnosti výzkumu, kybernetické bezpečnosti a institucionální odolnosti.

3. Opatření

OTM-R a náborová strategie

Zavedení politiky otevřeného náboru je klíčovým prvkem strategie pro implementaci principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky. Uveďte také, jak vaše organizace využije nástroj OTM-R a jak hodlá implementovat nebo již implementuje principy OTM-R.

Politika OTM-R je v ÚCHP v současnosti zavedena, poskytuje však pouze obecný rámec a vyžaduje aktualizaci, aby byla plně sladěna s principy otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru (OTM-R) a s požadavky Evropské charty pro výzkumné pracovníky.

V rámci prvního opatření Ústav formalizuje postupy a principy upravující nábor a výběr zaměstnanců. Budou vypracovány metodické pokyny pro zveřejňování volných míst včetně obsahu inzerátů a využívání mezinárodních náborových platforem, jmenování výběrových komisí včetně jejich složení a minimálního počtu členů, dokumentaci náborových postupů a poskytování zpětné vazby uchazečům.

Implementaci principů OTM-R bude koordinovat HR oddělení, které bude dohlížet na dodržování stanovených pravidel a postupů a ověřovat úplnost a správnost náborové dokumentace. Zároveň bude zaveden systém řízení kvality OTM-R založený na každoročním hodnocení náborových a výběrových postupů podle předem stanovených kritérií (viz kontrolní seznam OTM-R).

Opatření A1 - Strategie otevřeného, transparentního a na zásluhách založeného náboru (OTM-R) a adaptace výzkumných pracovníků a kontrolní seznam OTM-R se vzájemně doplňují. Jejich implementace zajistí, že nábor a výběr výzkumných pracovníků budou probíhat transparentně, jednotně a na základě zásluh v plném souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky.

Webový odkaz

Pokud vaše organizace již má náborovou strategii, která implementuje principy OTM-R, uveďte prosím webový odkaz, kde je tato strategie zveřejněna na webových stránkách organizace.

URL: https://www.icpf.cas.cz/wp-content/uploads/2026/07/OTMR_ENG.pdf (https://www.icpf.cas.cz/wp-content/uploads/2026/07/OTMR_ENG.pdf)

4. Implementace

Celkový proces implementace

Obecný přehled očekávaného celkového procesu implementace akčního plánu (max. 1000 slov).

Implementace akčního plánu bude probíhat prostřednictvím ustavených pracovních skupin, určených odpovědných zaměstnanců a Řídícího výboru. Za implementaci jednotlivých opatření budou odpovídat pracovní skupiny vytvořené během GAP analýzy. Tyto skupiny tvoří zaměstnanci, kteří se zavázali aktivně přispívat k realizaci navržených opatření a k průběžnému zlepšování pracovního prostředí a HR praxe Ústavu. Očekává se, že se pracovní skupiny budou scházet pravidelně, přibližně jednou měsíčně.

Řídící výbor bude dohlížet na realizaci akčního plánu, sledovat pokrok a hodnotit dosažení plánovaných cílů. Předpokládá se, že se přibližně dvakrát ročně sejde s vedoucími jednotlivých pracovních skupin. Tato jednání posoudí pokrok vůči stanoveným cílům, zhodnotí implementaci jednotlivých opatření a identifikují případné výzvy nebo rizika spolu s vhodnými nápravnými opatřeními.

Implementace akčního plánu je finančně podpořena projektem HR Award ÚCHP (CZ.02.01.01/00/23_026/001138), financovaným v rámci programu OP JAK - Výzkumné prostředí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

Kontrolní seznam

Nezapomeňte také pokrýt všechny oblasti uvedené v níže uvedeném kontrolním seznamu, které budete muset podrobně popsat.

Dohled a zapojení stakeholderů

Jak bude implementační komise nebo řídicí skupina pravidelně dohlížet na pokrok?*

Řídicí výbor bude pravidelně sledovat implementaci akčního plánu prostřednictvím formálních hodnoticích jednání konaných každých šest měsíců. Tato jednání posoudí realizaci jednotlivých opatření, dosažení stanovených cílů a pokrok vůči plánovaným milníkům.

Vedoucí příslušných pracovních skupin budou podávat zprávy o stavu svých aktivit, dosažených klíčových výstupech a případných rizicích nebo výzvách ovlivňujících implementaci. Řídicí výbor posoudí příčiny případných zpoždění, navrhne vhodná nápravná opatření a v případě potřeby upraví implementační priority nebo harmonogramy.

Z každého jednání bude pořízen zápis, který zajistí řádnou dokumentaci implementačního procesu, usnadní průběžné sledování pokroku a podpoří transparentnost a odpovědnost implementace HRS4R.

Jak hodláte zapojit výzkumnou komunitu, své hlavní stakeholdery, do implementačního procesu?

Výzkumná komunita byla aktivně zapojena do přípravy GAP analýzy prostřednictvím tematických pracovních skupin, které identifikovaly silné stránky, oblasti ke zlepšení a navrhly opatření zahrnutá v akčním plánu. Tento participativní přístup bude zachován po celou dobu implementace.

Pracovní skupiny, tvořené především výzkumnými pracovníky společně s dalšími relevantními zaměstnanci, budou odpovídat za realizaci jednotlivých opatření ve svých odborných oblastech. Například pracovní skupina 2, která během GAP analýzy analyzovala principy OTM-R a procesy náboru a výběru, povede implementaci opatření "A1 - Jednotná strategie náboru a výběru a adaptace zaměstnanců".

Ke každému opatření byl přiřazen určený tým odpovědných zaměstnanců, přičemž výzkumní pracovníci tvoří většinu těchto týmů. Tento přístup zajistí průběžné zapojení výzkumné komunity a dalších klíčových stakeholderů, podpoří výměnu praktických zkušeností a přispěje ke společné tvorbě, implementaci a průběžnému hodnocení akčního plánu.

Sladování politik a zajištění implementace

Jak postupujete při sladování organizačních politik s procesem ocenění HR Excellence in Research? Ujistěte se, že je uznáno ve výzkumné strategii organizace jako zastřešující HR politika.

Ústav považuje implementaci principů HRS4R za nedílnou součást své dlouhodobé strategie řízení lidských zdrojů a průběžného rozvoje výzkumného prostředí. Akční plán HRS4R je sladěn se strategickými cíli Ústavu a má plnou podporu vedení Ústavu.

Plánovaná opatření jsou realizována prostřednictvím stávající řídicí struktury Ústavu, včetně Řídicího výboru, pracovních skupin a odpovědných organizačních jednotek. Pokud implementace vyžaduje změny interních předpisů nebo HR postupů, budou tyto změny začleněny do příslušných institucionálních politik a standardních operačních postupů.

Ústav vnímá HRS4R jako dlouhodobý rámec pro rozvoj své HR politiky, posilování kvality výzkumného prostředí a implementaci principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky. Cílem není pouze získat ocenění HR Excellence in Research, ale také zajistit průběžné zlepšování HR praxe, pracovních podmínek a kariérního rozvoje výzkumných pracovníků.

Jak zajistíte, že navrhovaná opatření budou implementována?

Implementace navrhovaných opatření bude podpořena zavedenými řídicími a rozhodovacími strukturami Ústavu. Celkovou odpovědnost za realizaci akčního plánu nese vedení Ústavu, které má pravomoc přijímat a zavádět nezbytná organizační opatření.

Jednotlivá opatření budou realizována ve spolupráci s odpovědnými pracovními skupinami a příslušnými organizačními útvary. Pokud implementace vyžaduje změny interních předpisů nebo strategických dokumentů, budou schváleny v souladu se zavedenými řídicími postupy Ústavu. Ředitel odpovídá za schvalování interních předpisů, Rada instituce dohlíží na strategické směřování a rozvoj výzkumu Ústavu a Dozorčí rada schvaluje celkový rozpočet.

Tento řídicí rámec zajišťuje institucionální závazek, jasnou odpovědnost za implementaci a dostupnost rozhodovacích a finančních zdrojů potřebných k dosažení cílů akčního plánu.

Sledování a měření pokroku

Jak budete sledovat pokrok (harmonogram)?*

Akční plán obsahuje měřitelné ukazatele a cílové termíny pro každé opatření. Tyto ukazatele budou sloužit jako základ pro průběžné sledování pokroku implementace.

Řídící výbor bude pravidelně hodnotit pokrok vůči implementačnímu harmonogramu, posuzovat dosažení plánovaných milníků a sledovat plnění stanovených ukazatelů. Pokud budou zjištěna zpoždění nebo jiné implementační výzvy, výbor analyzuje jejich příčiny, navrhne vhodná nápravná opatření a bude sledovat účinnost přijatých opatření.

V případě potřeby a v rámci dostupných zdrojů Ústavu budou lidské a finanční zdroje přerozděleny nebo posíleny, aby byla zajištěna včasná a úspěšná realizace akčního plánu.

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

Pokrok při implementaci akčního plánu bude měřen kombinací ukazatelů specifických pro jednotlivá opatření a pravidelné zpětné vazby od zaměstnanců. Na začátku implementační fáze bude provedeno výchozí zaměstnanecké šetření, které stanoví počáteční situaci a změří spokojenost zaměstnanců v klíčových oblastech HRS4R.

Šetření bude opakováno každoročně, což umožní porovnávat výsledky s výchozím stavem a Ústavu umožní posoudit dopad implementovaných opatření, identifikovat oblasti vyžadující další zlepšení a vyhodnotit celkovou účinnost akčního plánu.

Výsledky šetření spolu se sledováním definovaných ukazatelů bude pravidelně posuzovat Řídící výbor a budou sloužit jako důkazní podklad pro interní monitoring i pro následné hodnocení HRS4R.