



TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Case number: 2022CZ759646

Name Organisation under review: University of West Bohemia

Organisation's contact details: Univerzitní 8, 301 00 Plzeň, Czech Republic

SUBMISSION DATE: April 12, 2023

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: March 18, 2022

GAP Analysis overview

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

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview

Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	++ = fully implemented +/- = almost but not fully implemented -/+ = partially implemented -- = insufficiently implemented	In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual "gap" between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, please list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives already undertaken and/or suggestions for improvement
Ethical and Professional Aspects			
1. 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 vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních	++	Aktuální stav: Svoboda výzkumu je na ZČU v obecné rovině zaručena ve Statutu ZČU (viz preambule statutu, článek 3: Předmět činnosti ZČU a část VIII: vymezení práv a povinností akademických pracovníků a dalších zaměstnanců ZČU). Svoboda myšlení a bádání je zakotvena i v Etickém kodexu ZČU (viz část II. Vztah akademických svobod a práv k Etickému kodexu). Působnost Etického kodexu ZČU se vztahuje na všechny zaměstnance ZČU. Zároveň Etická komise pro vědu a výzkum ZČU zaručuje odborné posouzení výzkumné činnosti zaměstnanců ZČU v souladu s nejvyššími standardy kvality a etickým přístupem ve vědě a výzkumu. Vedení ZČU podporuje, aby výzkumné a vývojové aktivity byly společensky relevantní, přinášely nová poznání (ad i kritéria Metodiky 17+) a přispívaly k blahu lidstva.	Interní předpisy ZČU: • Statut ZČU v Plzni • Etický kodex (aktualizovaný) a zveřejněný na webu ZČU v AJ a ČJ • Statut a jednací řád Etické komise pro výzkum Západočeské univerzity v Plzni Související legislativa: • Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách (zákon č. 137/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/ 1998 Sb. o vysokých školách) • Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005 • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů

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.			účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací
2. 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.	+/-	Aktuální stav: ZČU v souladu s Etickým rámcem výzkumu (přijatý usnesením vlády ČR) zpracovala Etický kodex ZČU, který prošel připomínkovým řízením a byl zveřejněn na webu ZČU v listopadu 2018. Na základě potřeby a v reflexi aktuálních trendů vědecko-výzkumné činnosti zřídila ZČU Etickou komisi pro vědu a výzkum, která posuzuje dílčí výzkumy v období před jejich realizací, a tím zajišťuje bezpečné prostředí pro tvorbu a publikaci akademických pracovníků. V roce 2020 byl vydán aktualizovaný etický kodex ZČU v souladu s požadavky Charty a Kodexu, který byl dále v roce 2022 aktualizován. Je dostupný na webu ZČU. Vznikl též jednací řád etické komise ZČU, její složení je vymezeno rozhodnutím rektora. GAP Na úrovni ZČU nejsou etické zásady dostatečně popularizovány, totéž platí i o šíření informací o samotné existenci Etické komise pro vědu a výzkum.	Interní předpisy ZČU: • Etický kodex ZČU • Jednací řád Etické komise ZČU (https://www.zcu.cz/cs/University/important-documents/index.html) • Rozhodnutí rektora č. 20R/2019 Etická komise • Statut a jednací řád Etické komise pro výzkum Západočeské univerzity v Plzni Související legislativa: • Etický rámec výzkumu schválený usnesením vlády ČR č. 1005 Návrhy na zlepšení: • Zajistit, aby bylo možné konzultovat vybrané etické aspekty výzkumu a odsouhlasit jeho soulad s etickými

			pravidly ještě před zahájením výzkumu. • Proškolení pracovníky o tom, jak postupovat při podezření na neetické chování. • Efektivně popularizovat zásady etického chování napříč celou ZČU. Informace o ohlašování porušení etických zásad bude součástí této popularizační kampaně. • Popularizovat existenci a význam Etické komise pro vědu a výzkum
3. 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	+/-	Aktuální stav: Ochrana duševního vlastnictví je v ČR řešena v několika zákonech. Ochrana duševního vlastnictví na ZČU je v souladu s právními předpisy upravena Směrnicí rektora Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků. Administrátorem ochrany duševního vlastnictví je celouniverzitní útvar Odbor Výzkum a vývoj, který odpovídá za metodickou pomoc a další činnosti v oblasti transferu. Odbor Výzkum a vývoj poskytuje součinnost při ochraně práv duševního vlastnictví (IPR) a transferu technologií. Je rovněž zřízena Rada pro rozvoj transferu poznatků, v níž jsou zastoupeni odborníci z průmyslu. Nabídka kurzů pro zaměstnance k ochraně duševního vlastnictví je systematicky propagována na webových stránkách a FB profilu Odbor celoživotního vzdělávání (czv.zcu.cz), pracovníci jsou motivováni k účasti v kurzech i díky tiskovým zprávám na webu info.zcu.cz. Dále jsou s nabídkou kurzů přímo osloveni vedoucí kateder a jednotliví pracovníci, kteří dříve uvedli zájem být informováni o novinkách. Profesní odpovědnost úzce souvisí s dodržováním etických zásad, viz Etický kodex ZČU (popisuje i plagiátorství).	Interní předpisy ZČU: • Etický kodex ZČU • Statut a jednací řád Etické komise pro výzkum Západočeské univerzity v Plzni • Směrnice rektora 33R/2018 - Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum • Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost • Směrnice rektora č. 24R/2019 Kariérní řád ZČU • Organizační řád ZČU Návrhy na zlepšení: • Je potřeba lépe využívat silné stránky jednotlivých pracovníků a zohledňovat je při stanovování úkolů. Je třeba umožnit větší

být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny. Výzkumní pracovníci se musí ujistit, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu		Na základě pravidelného hodnocení zaměstnanců na ZČU (ukotveno směrnici rektora Kariérní řád) je taktéž nutné zlepšovat využívání silných stránek jednotlivých pracovníků a zohledňovat je při stanovování úkolů. Prostřednictvím individuálního plánu kariérního rozvoje (rovněž ukotven v Kariérním řádu), bude možné lépe snoubit cíle zaměstnanců s cíli ZČU jako celku. GAP Popisy pracovních pozic nejsou systematicky ukotveny	profilaci pracovníků s cílem ztotožnění se s cíli pracoviště, součásti a univerzity. Také je třeba kontinuálně pracovat na zlepšování manažerských dovedností vedoucích pracovníků. • Revidovat popisy pracovních pozic na celouniverzitní úrovni tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoci vztahující se k dané pracovní pozici v souladu s katalogem prací.
4. 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	+/-	Aktuální stav: Základní strategické cíle ZČU jsou stanoveny v pětiletém Strategickém záměru ZČU a v každoročním Plánu realizace strategického záměru ZČU. Tvorba Strategického záměru ZČU probíhá v součinnosti s fakultami, AS ZČU a členy dalších grémií, pro tvorbu záměru je vytvořen Strategický tým složený se zástupců různých interních zainteresovaných skupin, vč. výzkumných pracovníků. Plnění a hodnocení strategie ZČU je komunikováno na základě principu liniového řízení, kdy vedení ZČU informuje o strategii Akademický senát ZČU, kolegium rektora (členové = děkani a ředitelé součástí) a kolegium kvestora (členové: tajemníci součástí). Členové těchto grémií z jednotlivých součástí mají následně zde získané informace předat na svých součástech. Profesní přístup je v souladu s postupy definovanými ve vnitřním předpisu Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností. Tato pravidla činnost definují a upravují nástroje pro zajišťování a hodnocení kvality na ZČU.	Interní předpisy ZČU: • Strategický záměr ZČU 2021-2025 • Plán realizace strategického záměru ZČU 2021, 2022, 2023 • Směrnice rektora č. 20R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost • Směrnice rektora č. 21R/2013 - Správa projektů • Směrnice rektora č. 04R/2006 - Stanovení příkazců operací, správců rozpočtu a hlavních účetních na ZČU • Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum • Organizační řád ZČU Návrhy na zlepšení:

jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.		GAP Podpora transferu technologií není dostatečná a by měla být dále optimalizována a rozvíjena.	Na úrovni ZČU zkvalitnit činnost v oblasti podpory transferu technologií, přenosu poznatků a smluvního výzkumu.
5. 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. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků atd.), jak je stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.	+/-	Aktuální stav: Základním právním dokumentem upravujícím pracovně-právní vztahy v České republice je Zákoník práce. Zaměstnanci v rámci pracovně-právního vztahu mají řádně podepsanou pracovní smlouvu, v níž se zavazují dodržovat vnitřní předpisy a normy ZČU a ostatní právní předpisy, absolvují periodické lékařské prohlídky. Samozřejmostí jsou pravidelná školení BOZP. Odbor celoživotního vzdělávání organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům ZČU nabízena zdarma formou e-learningu. Na ZČU jsou nastaveny postupy pro podávání projektů, realizaci smluvního výzkumu, vedení výuky i kvalifikačních prací. Z pohledu finanční kontroly a účetnictví jsou zavedeny příslušné směrnice (stanovení správců a příkazců finančních operací, průvodní listy dokumentů, zveřejňování smluv). Informace o těchto postupech jsou opět předávány zaměstnancům liniově. V rámci celouniverzitní podpory všech součástí příslušné servisní útvary součastem poskytují potřebnou součinnost v oblasti národních, odvětvových a institucionálních předpisů. Jejich působnosti jsou stanoveny Organizačním řádem ZČU. Školení pro nové pracovníky jsou připravené, totéž platí o školení k ochraně duševního vlastnictví a autorských právech. Nabídka školení je zaměstnancům dostupná v nabídce kurzů: https://czv.zcu.cz/nabidka-	Interní předpisy ZČU: - Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 23R/2020 Veřejné prověrky BOZP - Směrnice rektora č. 1R/2021 – Systém řízení rizik - Směrnice rektora 24R/2019 Kariérní řád ZČU - Rozhodnutí rektora Čerpání dovolené na zotavenou na příslušný rok - Směrnice rektora 34R/2018– Stravování zaměstnanců (dostupné v AJ a v ČJ) - Směrnice rektora Správa projektů - Směrnice rektora č. 32R/2014: Vnitřní soutěž - Směrnice rektora č. 33R/2019: Překlady dokumentů do cizího jazyka za účelem internacionalizace ZČU - Směrnice rektora č. 33R/2018 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků - Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum

		kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/. Probíhá také školení nových i stávajících zaměstnanců v oblasti ochrany osobních údajů (formou e-learningu). Noví zaměstnanci jsou oslovováni prostřednictvím e-mailu a příslušná školení jsou jim nabízena. Pravidla pro překlady vnitřní legislativy jsou zakotvena ve směrnici rektora. GAP Legislativa není plně dostupná v anglickém jazyce. Povinná školení a kurzy existují pouze v českém jazyce.	Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb. • Zákon o právu autorském, 121/2000 Sb. • Zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací, 130/2002 Sb. Návrhy na zlepšení: • Systematický překlad dokumentů a formulářů ZČU do anglického jazyka. Část pracovně-právní dokumentace (např. vzor pracovní smlouvy) je pouze v českém jazyce. • Revize již existujících anglických znění norem. • Připravit nabídku kurzů v anglickém jazyce
6. 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	++	Aktuální stav: ZČU má vnitřní kontrolní systém, jehož účelem je vytváření podmínek pro hospodárny a efektivní výkon činností a včasné zjišťování a minimalizování případných rizik (směrnice rektora č. 17R/2022 Řídící kontrola). Na ZČU je také zřízen Odbor interního auditu a kontroly, který provádí nezávislé interní audity a kontroly uvnitř ZČU. Odbor kontroluje dodržování právních a vnitřních předpisů a norem ZČU, ověřuje, zda údaje vykázané ve finančních, účetních a jiných výkazech věrně zobrazují majetek, zdroje jeho financování a hospodaření s ním (finanční audit), zkoumá výběrovým způsobem hospodárnost, efektivnost a účelnost	Interní předpisy ZČU: • Etický kodex ZČU • Jednací řád Etické komise • rozhodnutí rektora č. 20R/2019 – Etická komise • Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností ZČU ze dne 13. července 2017

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.		operací i přiměřenost a účinnost vnitřního kontrolního systému. Kontrolní činnost je zaměřena na provádění kontrolních šetření, tj. tematických a finančních kontrol na všech pracovištích ZČU. Odpovědnost výzkumných pracovníků za objektivitu, spolehlivost a přesnost svého bádání a za účelné a efektivní využívání prostředků poskytnutých jim na výzkum je kodifikována v Etickém kodexu ZČU. Vedoucí výzkumní pracovníci odpovídají za řešení projektů v souladu s jeho cíli a podmínkami ve vztahu k poskytovateli.	• Směrnice rektora č. 20R/2020 Zadávání veřejných zakázek • Směrnice rektora Inventarizace majetku na příslušný rok • Směrnice rektora č. 39R/2017 Nehospodářská a hospodářská činnost • Směrnice rektora č. 1R/2021 Systém řízení rizik • Směrnice 23 R/2017 – Pořizování majetku a služeb • Směrnice rektora č. 17R/2022 Řídící kontrola • Směrnice rektora č. 1R/2022 Interní audit a kontrola
7. 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	++	Aktuální stav: Péče o bezpečnost práce (BOZP) a stálé zlepšování pracovního prostředí je základní povinností zaměstnavatele a je kodifikována zejména v zákoníku práce, v Kolektivní smlouvě ZČU (článek 7) a ve směrnici rektora Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Zaměstnanci ZČU absolvují periodické lékařské prohlídky. V rámci ZČU probíhají periodická školení v oblasti BOZP a požární ochrany (PO) pro vedoucí pracovníky, jejichž povinností je následně zajistit školení svých podřízených pracovníků. Na ZČU se dále provádí roční veřejné prověrky BOZP, periodické revize elektrických zařízení atd. v souladu s platnou legislativou. S ohledem na implementaci nařízení EU 2016/679 (General Data Protection Regulation) s účinností od 25. 5. 2018 proběhlo na ZČU mapování míst, kde se zpracovávají osobní údaje a je vytvořen a každoročně aktualizován registr záznamů o činnostech zpracování osobních údajů. ZČU má vnitřní směrnice, které kodifikují pravidla pro nakládání s informacemi, pravidla pro ochranu osobních údajů a rozsah	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • Rozhodnutí rektora č. 23R/2020 Veřejné prověrky BOZP • Směrnice 8R/2021 Požární ochrana • Směrnice rektora č. 1R/2021 Systém řízení rizik • Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum • Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost

týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.		činností pověřence pro ochranu osobních údajů. Pověřenec pro ochranu osobních údajů poskytuje součinnost a poradenství všem zaměstnancům v oblasti ochrany osobních údajů mj. ve vztahu k výzkumným činnostem a jsou kodifikovány postupy vyřizování žádostí na výkon práv subjektů údajů. Na webu ZČU je zřízena sekce Ochrana osobních údajů: https://zcu.cz/cs/University/GDPR/. Na ZČU se v oblasti GDPR pořádají vstupní a pravidelná školení pro všechny zaměstnance ZČU. Od roku 2007 existuje na ZČU systém řízení rizik, který koordinuje Odbor kvalita, a také Výbor pro řízení rizik. Odbor kvalita zajišťuje, zpracovává, vede, aktualizuje a vyhodnocuje dopady rizik na univerzitu. Vytváří se mapa rizik, která obsahuje též jejich nositele, kterými jsou odpovědní pracovníci univerzity a jejich součástí. Ti rizika identifikují a předávají do systému řízení rizik. Následně dochází k jejich projednání ve Výboru řízení rizik, který je vyhodnocuje a předává vedení ZČU návrhy k řízení těchto rizik. Vedení následně rozhodne o způsobu řízení rizik, mj. stanovuje opatření s cílem zajistit zmírnění či odstranění jejich dopadu a rozhoduje o potřebě informovat součásti. Univerzita poskytuje výzkumníkům přístup ke cloudovým úložištím dat s dostatečnou kapacitou a zabezpečením (zejm. cloudová úložiště souborů AFS a Alfresco). V rámci Centra informatizace a výpočetní techniky funguje Laboratoř počítačových systémů, která realizuje bezpečnostní strategii a závazná pravidla v oblasti ICT a implementuje nezbytná technologická opatření, monitoruje a vyhodnocuje bezpečnostní rizika a v součinnosti s vedením vynucuje nezbytná opatření vedoucí k jejich minimalizaci. Na webu pod správou CIV je rovněž zaměstnancům i studentům k dispozici komplexní průvodce principy bezpečného využívání informačních technologií: https://support.zcu.cz/index.php/Kategorie:Bezpe%C4%8Dnost.	• Směrnice rektora 14R/2018: Statut pověřence pro ochranu osobních údajů • Směrnice rektora 15R/2018: Bezpečnostní politika ZČU • Směrnice rektora 16R/2018: Pravidla pro nakládání s informacemi • Směrnice rektora 17R/2018: Ochrana osobních údajů • Směrnice rektora 18R/2018: Zpracování žádosti o výkon práva subjektu údajů podle GDPR • Organizační řád CIV (příloha č. 2: odborná působnost pracovišť CIV) • Katalog služeb CIV • Kolektivní smlouva Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Vyhláška Ministerstva zdravotnictví 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli • Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 2016/679 (General Data Protection Regulation)
---	--	---	--

8. 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, kdy se naskytne vhodná příležitost.	++	Aktuální stav: Podmínky šíření a využívání výsledků výzkumu jsou stanoveny ve smlouvách poskytovatelů finančních prostředků (národní a mezinárodní granty) a v Pravidlech systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností a vnitřního hodnocení kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností ZČU ze dne 13. července 2017 - Hlava VI, Zajišťování a hodnocení kvality tvůrčí činnosti. Komercializace výsledků výzkumu je na ZČU podporována prostřednictvím Odboru Výzkum a vývoj, který zodpovídá za koordinaci transferu znalostí a technologií a metodicky řídí a koordinuje smluvní výzkum na ZČU. Přehledná nabídka služeb je dostupná na webu: https://www.rektorat.zcu.cz/cs/Divisions/VYZ/transfer_a_dusevni_vlastn_ictvi. V rámci ZČU funguje též Podnikatelský inovační klub BoostUp, který poskytuje poradenství mladým výzkumníkům začínajícím s podnikáním a rovněž spolupracuje s firmami. Aktuální nabídka akcí je dostupná na facebookových stránkách BoostUp: https://www.facebook.com/boostupzcu/. Systém informování o významných výsledcích je na ZČU nastaven, klíčovou roli v tomto ohledu hraje odbor Vnější vztahy, který pravidelně komunikuje s PR zástupci všech součástí a koordinuje medializaci výzkumných úspěchů ZČU. Odbor Vnější vztahy rovněž zajišťuje komunikaci s regionálními i celonárodními médii, aby byly významné výsledky pracovníků dostatečně komunikovány mimo ZČU. Odbor Vnější vztahy o významných úspěších pracovníků ZČU pravidelně informuje rektora prostřednictvím monitoringu médií. Západočeská univerzita v Plzni podepsala Berlínskou deklaraci o otevřeném přístupu ke znalostem v přírodních a humanitních vědách. V souladu s tímto závazkem pracuje na rozšíření otevřeného digitálního úložiště pro sdílení výsledků vědy a výzkumu (dspace.zcu.cz).	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum • Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost • Směrnice rektora č. 33R/2018 Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém • Směrnice rektora č. 32R/2014: Vnitřní soutěž Související legislativa: • Zákon č. 130/2002 Sb. O podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací – schválená usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107

9. 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.	++	Aktuální stav: Přímé společenské a odborné působení ZČU („třetí role“) je definováno v Strategickém záměru Západočeské univerzity v Plzni pro období 2021-2025. Na ZČU funguje odbor Vnější vztahy, který zajišťuje komunikaci s veřejností, propagaci a prezentaci ZČU. Dále zajišťuje řadu činností, které pomáhají zlepšit informační toky vně i uvnitř univerzity, a tím přispívají k vytváření dobrého jména univerzity. Odbor celoživotního vzdělávání poskytuje ve své stálé nabídce také kurz věnující se popularizaci vědy: https://czv.zcu.cz/nabidka-kurzu/kurzy-pro-zamestnance-zcu/stala-nabidka-on-line-kurzu/. Široké (laické) veřejnosti jsou výsledky výzkumu prezentovány v rámci populárně-naučných akcí, jako jsou Dny vědy a techniky, Noc vědců, Česká inovace, letní škola ArtCamp, ArtCamp Kids, prostřednictvím webových stránek a sociálních sítí ZČU, portálu Bav se vědou, tisku, rozhlasu, televize, online magazínů atd. Podporovány jsou interaktivní akce, dialog s veřejností i spolupráce s ostatními institucemi organizujícími populárně-naučné akce (Techmania), s ostatními školami a vzdělávacími ústavy apod. Rovněž vznikla Komunikační strategie ZČU, konečná verze byla představena ve druhém kvartálu roku 2022. Součástí je Komunikační strategie je kapitola Popularizace vědy a výzkumu.	Interní předpisy ZČU: • Strategický záměr ZČU 2021-2025 • Plán realizace strategického záměru • Komunikační strategie ZČU • Řád celoživotního vzdělávání
10. Nediskriminace	+/-	Aktuální stav:	Interní předpisy ZČU: • Statut ZČU • Etický kodex ZČU

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.		ZČU je otevřenou multioborovou vzdělávací institucí, jejímž posláním je poskytovat rovné příležitosti ke vzdělání a tvůrčím činnostem (viz Statut ZČU, Etický kodex ZČU a Kolektivní smlouva). ZČU nabízí rovné příležitosti všem bez ohledu pohlaví, věk, etnický, národní nebo sociální původ, náboženství nebo víru, sexuální orientaci, jazyk, zdravotní postižení, politické názory, sociální a ekonomické podmínky, což je ukotveno v Kolektivní smlouvě i Etickém kodexu ZČU. V roce 2021 se na ZČU uskutečnil genderový audit, který se stal podkladem pro Plán rovných příležitostí 2022-2024. Tento plán definuje konkrétní kroky k zamezení případné diskriminace v následujících oblastech: Sladování pracovního a soukromého života a organizační kultura, Genderová vyrovnanost ve vedení a rozhodování, Genderová rovnost v náboru a kariérním růstu, Integrace genderové dimenze a diverzity do výzkumu a vyučovacích obsahů, Prevence genderově podmíněného násilí, sociální bezpečnost. GAP • Z průzkumů připravovaných pro gap analýzu na vybraných součástech i z genderového auditu vyplynulo, na koho se obrátit v případě podezření z porušení etických zásad.	• Jednací řád Etické komise • Rozhodnutí rektora č. 20R/2019 – Etická komise • Organizační řád ZČU • Kolektivní smlouva ZČU • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni • 4R/2021 Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje • Plán rovných příležitostí 2022-2024 Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (hlava IV, § 16) • Etický kodex výzkumu Návrhy na zlepšení: • Vytvoření komplexního procesu řešení domnělého neetického jednání, do kterého budou zahrnuti vedoucí zaměstnanci na různých úrovních, Etická komise a disciplinární komise fakult • Zavést systém školení v oblasti rovného zacházení při výběrových řízeních
---	--	---	---

11. Systém hodnocení 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, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.	++	Aktuální stav: Odměňování zaměstnanců ZČU upravuje Vnitřní mzdový předpis ZČU a odkazuje na něj také Kariérní řád ZČU, dle kterého může být hodnocení vázáno na odměňování. Na ZČU je v souladu se zákonem č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací využíván motivační systém pro podporu tvůrčí činnosti. Cílem motivačního systému, který je upraven směrnicí rektora, je motivovat pracovníky a studenty ZČU k zintenzivnění aktivit v oblasti výzkumu a podpořit jejich excelenci. Směrnice rektora ZČU č. 3R/2015 popisuje motivační systémy podporující studenty doktorských studijních programů, absolventy doktorských studijních programů (postdoc) a dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích (publikování v impaktovaných časopisech). Záznamy o výsledcích tvůrčí činnosti jsou evidovány v informačním systému OBD. Základní pravidla upravující průběh hodnocení všech zaměstnanců na ZČU jsou upravena v Části II Kariérního řádu ZČU. ZČU na rektorátní úrovni poskytuje součástí nástroj pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků – tj. Informační systém pro Hodnocení akademických pracovníků (IS HAP). Nástroj je využíván na FF, FST, FEK, FPR, UJP, FDULS a FPE. Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků je přímo navázáno na celostátní systém hodnocení VaV.	Interní předpisy ZČU: • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Směrnice rektora č. 3R/2015 Grantový systém • Směrnice rektora č. 32R/2014: Vnitřní soutěž • Rozhodnutí rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice rektora č. 24R/2019: Kariérní řád ZČU • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Rozhodnutí rektora č. 10R/2014 Odměňování autorů, původců a rozdělení zisku z transferu poznatků • Metodika hodnocení zaměstnanců (dostupná na: https://www.zcu.cz/cs/University/Important-documents/index.html) • Kolektivní smlouva • Pokyn kvestora Odměňování autorům děl za tiskové rozmnoženiny • Směrnice rektora Udělování pamětních medailí a čestných uznání rektora Související legislativa: • Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací • Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů
--	-----------	---	---

			účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací, schváleno usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2017 č. 107 • zákoník práce, 262/2006 Sb.
--	--	--	--

Recruitment and Selection – please be aware that the items listed here correspond with the Charter and Code. **In addition**, your organisation also needs to complete the checklist on **Open, Transparent and Merit-Based Recruitment** included below, which focuses on the operationalization of these principles.

12. Nábor 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.	+/-	Aktuální stav: Proces přijímání akademických pracovníků na ZČU je upraven vnitřním předpisem Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU. Nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje se řídí směrnicí ZČU. Nábor všech zaměstnanců probíhá v souladu se Zásadami otevřeného a transparentního náboru na ZČU. Volná pracovní místa jsou zveřejňována na webových stránkách ZČU v sekci Kariéra (v českém jazyce) a v některých případech také na webu Euraxess. GAP Vedoucí zaměstnanci nejsou systematicky proškolení v tématu vedení přijímacích pohovorů. Neexistence kompletní relevantní dokumentace ZČU v anglickém jazyce. Neexistence adaptačních procesů pro hladké zaškolení na danou pozici	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • 4R/2021 Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje • Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na ZČU (OTM-R) Návrhy na zlepšení: • Připravit nabídku školení vedoucích zaměstnanců ve vedení přijímacích pohovorů pro všechny, kdo proškolit potřebují, případně mají o školení zájem • Vytvořit metodický materiál týkající se vedení přijímacích pohovorů • Zajištění dostupnosti relevantní dokumentace ZČU v anglickém jazyce • Nastavit komunikaci v anglickém jazyce při náboru zahraničních pracovníků a zajištění dostupnosti relevantní dokumentace ZČU v anglickém jazyce
--	------------	--	---

			• Revize již existujících anglických znění norem. • Systematizovat adaptační proces v podmínkách různých pracovních pozic na univerzitě (AP/VVP/THP/dělnické pozice)
13. Nábor (Code) 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 růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.	+/-	Aktuální stav: Přijímání nových akademických pracovníků na ZČU je ošetřeno vnitřním předpisem Řád výběrových řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Průběh výběrových řízení akademických pracovníků je standardizován a je vytvořena adekvátní procesní mapa, z každého výběrového řízení je vytvořen zápis o jeho průběhu a výsledcích, který je uložen na Odboru lidských zdrojů. Požadavky na nábor (kvalifikaci) nových pracovníků jsou stanovovány v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem ZČU. Volná pracovní místa pro obsazení akademických a vědeckých pracovníků jsou inzzerována ve spolupráci s Odborem lidských zdrojů na webových stránkách ZČU v sekci „Kariéra“, kde jsou zveřejněna po dobu nejméně jednoho měsíce před koncem lhůty pro podání přihlášky a také na webu EURAXESS. GAP Není k dispozici jednotná šablona pro oznámení o výběrovém řízení pro akademické pracovníky. Vnitřní předpisy a normy ZČU týkající se náboru zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů nejsou kompletně v anglickém jazyce.	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na ZČU • 4R/2021 Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU Návrhy na zlepšení: • Zpracování šablony pro oznámení o výběrovém řízení (např. využití vzorů ze specializovaných portálů) • Vytvoření metodického materiálu pro proces náboru nových zaměstnanců • Zajištění dostupnosti vnitřních předpisů a norem ZČU týkajících se náboru zaměstnanců a zaměstnaneckých benefitů v anglickém jazyce • Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení vstupních pohovorů.

14. Výběr (Code) 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.	++	Aktuální stav: Při výběru nových akademických pracovníků se jednotlivé součásti řídí dokumentem Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. Tento vnitřní předpis upravuje též složení a činnost komise pro výběrové řízení. Výběrovou komisi (musí mít alespoň tři členy) pro výběrové řízení jmenuje vyhlášovatel zároveň s oznámením o zahájení výběrového řízení, viz Článek 3, Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků. V roce 2020 byly formulovány Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R) a od této doby se výběrová řízení těmito zásadami řídí. Členové výběrových komisí jsou průběžně proškoleni v rámci nabízeného specializovaného školení.	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU • Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R)
15. Transparentnost (Code) Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se	++	Aktuální stav: Postup informování uchazečů souvisí s konkrétní pracovní pozicí, na kterou nábor probíhá. U výběru akademických pracovníků, kvestora, ředitele VŠ ústavu, ředitele jiného pracoviště a ředitele účelového zařízení se postupuje vždy v souladu s Řádem výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU: Odbor lidských zdrojů (OHR) zajišťuje součinnost v souladu s uvedeným Řádem.	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex ZČU • Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU • Zásady otevřeného a transparentního náboru

silnými a slabými stránkami své kandidatury.		V roce 2020 byly formulovány Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R) a od této doby se výběrová řízení těmito zásadami řídí. V případě specialistů VaV se řídí součástí i součinnost OHR směrnicí rektora 4R/2021 Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU. U ostatních pracovních pozic poskytuje OHR potřebnou součinnost na vyžádání příslušného pracoviště ve všech fázích náborového procesu. Odbor lidských zdrojů v souladu s Organizačním řádem ZČU poskytuje na požádání metodickou pomoc součastem v oblasti náboru nových zaměstnanců. Součásti mohou požádat OHR o pomoc s úpravou pracovní inzerce a jejím zveřejněním na českých i mezinárodních webových stránkách inzerce pracovních míst. Na požádání se mohou zaměstnanci OHR účastnit všech výběrových řízení, která probíhají na součástech. Aktuálně již standardně OHR participuje při tvorbě inzerce konkrétní pracovní pozice. Cílem této součinnosti je srozumitelný, transparentní, kompletní inzerát i s uvedením případných možností dalšího kariérního rozvoje. Inzeráty jsou psány genderově senzitivním jazykem.	zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R)
16. Hodnocení zásluh (Code) 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	+/-	Aktuální stav: Praxe kandidátů se bere při výběrovém řízení do úvahy vždy, nicméně hodnocení zásluh není výslovně upraveno ve smyslu Kodexu. V roce 2020 byly formulovány Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R) a od této doby se výběrová řízení těmito zásadami řídí. GAP	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex • Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU • Zásady otevřeného a transparentního náboru

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.		Na ZČU nejsou explicitně stanovena hodnotící kritéria využívaná při výběru výzkumných pracovníků, např. kvalitativní a kvantitativní posuzování zásluh kandidátů, ani tam není stanovena povinnost pro součásti taková kritéria stanovit tam, kde je třeba zohlednit specifika součástí.	zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R) Návrhy na zlepšení: Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení přijímacích pohovorů a aplikaci hodnotících kritérií pro výběr.
17. Kariérní přestávka (Code) Přerušení 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	++	Aktuální stav: Dle Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU na přerušení kariéry (tzv. kariérní přestávky např. z důvodu mateřské či rodičovské dovolené či jiných důvodů) komise v rámci náboru nepohlíží negativně. V roce 2020 byly formulovány Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R) a od této doby se výběrová řízení těmito zásadami řídí. Členové výběrových komisí jsou průběžně proškolení v rámci centrálně nabízeného specializovaného školení.	Interní předpisy ZČU: - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU - Vnitřní mzdový předpis ZČU - Etický kodex - Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU - Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni (OTM-R)

ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.			
18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Code) 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.	++	Aktuální stav: Kariérní řád ZČU stanoví, že mobility ve smyslu standardů Kodexu a Charty jsou jedním ze základních nástrojů kariérního rozvoje zaměstnanců na ZČU. Mobility jsou nicméně pojímány spíše v geografickém slova smyslu a pojem mobilita je spojován spíše s pobytem v jiné zemi. Dle Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU jsou u daného uchazeče vždy zohledněny zkušenosti se zahraniční i mezisektorovou mobilitou bez ohledu na to, jaká pozice specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje je obsazována.	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Směrnice rektora č. 24R/2019 Kariérní řád ZČU • Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Etický kodex
19. Uznávání kvalifikace (Code) 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	+/-	Aktuální stav: Problematika stanovení kvalifikačních předpokladů k určité pracovní pozici a jejich doložení je v rámci interní celouniverzitní úpravy upravena v rámci Vnitřního mzdového předpisu ZČU (čl. 4 odst. 1 písm. b). Odbor právní vypracoval stanovisko týkající se uznávání zahraničního vzdělání a kvalifikace, v souladu s ním již není od přijíždějících zahraničních zaměstnanců vyžadována nostrifikace, což představovalo finančně nákladnou a byrokraticky zdlouhavou proceduru. Uchazeč o zaměstnání ze zahraničí má možnost prokázat své vzdělání a kvalifikaci i jinými	Interní předpisy ZČU: • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Vnitřní mzdový předpis Návrhy na zlepšení: • Do vnitřní normy upravující nábor zaměstnanců zahrnout požadavek na posuzování a hodnocení

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		mechanismy než procesem nostrifikace, např. prostřednictvím odborných článků, periodik apod., kde bývá mimo jiné uvedena i informace o dosaženém nejvyšším vzdělání, či skrze informace o konání určitých seminářů, konferencí aj., kde příslušná zahraniční osoba přednášela. Zahraniční uchazeči o zaměstnání na ZČU nedokládají nostrifikaci v případě udělené výjimky v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem. GAP • Řád výběrového řízení na ZČU explicitně nestanovuje způsob posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility.	akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. • Posílení aktivní role Odboru lidských zdrojů ZČU v oblasti uznávání kvalifikace (v souladu s českou legislativou a mezinárodním systémem uznávání kvalifikací ENIC-NARIC). Související legislativa: • Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách • Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád) • mezinárodní smlouvy upravující vzájemné uznávání dokladů o vzdělání, kterými je Česká republika vázána
20. Služební věk (Code) 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	+/-	Aktuální stav: Na ZČU není explicitně kodifikován postup, jakým je v rámci výběrových řízení posuzována "seniorita" příslušného uchazeče a jiná hodnotící kritéria v rámci výběrového řízení. Hodnocení "seniority" uchazeče, respektive rozhodnutí o tom, jaká váha tomuto kritériu bude v rámci příslušného výběrového řízení přiřazena, je ponecháno v gesci součástí. Zároveň Vnitřní mzdový předpis upravuje pravidla pro nastavení oceňování nově přijatých zaměstnanců v návaznosti na dosažený stupeň vzdělání. GAP	Interní předpisy ZČU: • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU • Směrnice rektora 4R/2021 – Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU • Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců (OTM-R)

pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.		Na ZČU není explicitně kodifikován postup, jakým je v rámci výběrových řízení posuzována "seniorita" příslušného uchazeče a jiná hodnotící kritéria. Tato vnitřní norma stanoví zejména požadavek na přiměřenost, tedy aby požadovaná kvalifikace odpovídala typu nabízené pracovní pozice.	Návrhy na zlepšení: Pravidelné proškolení vedoucích zaměstnanců ve vedení přijímacích pohovorů včetně příkladů posuzování Seniority
21. Jmenování postdoktorandů (Code) Institute, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, 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.	-/+	Aktuální stav: Národní legislativa nezná termín „postdoktorand“. Dle MŠMT se "postdoktorandem" pro účely výroční zprávy o činnosti rozumí Vědecký pracovník. Vědeckým pracovníkem se v tomto případě rozumí vědecký pracovník, který není akademickým pracovníkem dle § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. Postdoktorand je pro tyto účely pracovník/pracovnice dané výzkumné instituce nebo vysoké školy do pěti let po obhájení akademického titulu Ph.D., nebo jeho ekvivalentu. Pracuje jako součást vědeckého týmu dané instituce obvykle pod vedením zkušených vědeckých pracovníků na konkrétním úkolu a publikuje své výsledky samostatně i v rámci tvůrčího týmu. Má s výzkumnou institucí uzavřen pracovní poměr na dobu určitou (v trvání 1-3 let) na jedno, maximálně tři období po sobě. Jeho/její mzda podléhá pravidlům mzdového systému dané instituce, přičemž vedle toho může získat odměny v rámci výzkumných grantových projektů. Pozice postdoktoranda není v rámci systémů ZČU zcela ukotvena. ZČU každoročně vykazuje stavy postdoktorandů dle příslušné metodiky MŠMT. GAP Na ZČU není definováno, co se považuje za postdoktorandskou pozici. Řád výběrového řízení na ZČU ani jiné interní předpisy explicitně neupravují jmenování postdoktorandů. Na úrovni ZČU nejsou stanovena ani jiná pravidla pro přijímání postdoktorandů.	Interní předpisy ZČU: - Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků ZČU Návrhy na zlepšení: - Zavedení vnitřní normy, která bude upravovat postup při výběrových řízeních vědeckých pracovníků s ohledem na nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem - Jednoznačně definovat pozici postdoktoranda

Working Conditions and Social Security			
22. 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).	+/-	Aktuální stav: Vnitřní mzdový předpis ZČU definuje kategorii specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje a jeho zařazení do mzdové třídy (v souladu s kvalifikačními předpoklady, vzděláním a rámcovou charakteristikou daného druhu práce). Všichni výzkumní pracovníci bez ohledu na etapu kariéry mají na ZČU rovný přístup k vybavení, které potřebují pro svou vědeckou a výzkumnou činnost, a to s ohledem na finanční možnosti pracoviště. Mladí výzkumníci (úroveň R1 a R2) mohou volně vstupovat do výzkumných projektů a jejich participace na těchto projektech je ukotvena i ve vnitřní legislativě ZČU – motivační systém ZČU je nastaven tak, aby ve výzkumu byli vždy zastoupeni mladí výzkumníci. GAP Definice výzkumného pracovníka ve mzdovém předpisu ne zcela odpovídá definici pracovníků ve výzkumu dle Manuálu Frascati, a tak nemáme všechny pracovníky, kteří spadají do definice pro HR Excellence in Research.	Interní předpisy ZČU: - Vnitřní mzdový předpis ZČU - Etický kodex Související legislativa: - Frascati Manuál: „Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development“, OECD, 2015. Návrhy na zlepšení: - Revidovat popisy pracovních pozic na celouniverzitní úrovni tak, aby přesněji definovaly zodpovědnosti a pravomoci vztahující se k dané pracovní pozici v souladu s katalogem prací. - Dle Manuálu Frascati přesněji vymezit definici “výzkumný pracovník” a určit, kteří pracovníci bez ohledu na název jejich pozice a pracovního zařazení do této skupiny patří

23. Výzkumné prostředí Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpříznivější 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.	+/-	Aktuální stav: Vedení ZČU podporuje, aby bylo kontinuálně vytvářeno vhodné prostředí i infrastruktura pro výzkumné aktivity, pravidelně probíhá obnova a modernizace majetku, na ZČU funguje též evropské centrum excelence. Systém řízení investic podporuje rozvoj příznivého prostředí pro výzkumnou činnost. Výzkumné prostředí z pohledu vybavení a prostředků nelze však hodnotit za ZČU jako celek z důvodu diverzity a odlišných požadavků součástí. Péče o stávající vybavení a pořizování vybavení nového je v kompetenci příslušných součástí. Péče o BOZP je zakotvena v Zákoníku práce, na ZČU pak dále v Kolektivní smlouvě a příslušnými směrnici. Pracovní podmínky ve výzkumném prostředí jsou ošetřeny provozními řády laboratoří. Všichni zaměstnanci ZČU podstupují lékařské prohlídky (vstupní, periodické, mimořádné, výstupní) a pravidelná školení týkající se BOZP a PO se zohledněním specifických pracovních úkolů, které plní. Dodržování předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti při výzkumu se na ZČU přísně sleduje prostřednictvím určených preventistů BOZP. Ve spolupráci s externí firmou probíhají také pravidelné prohlídky budov ZČU. V návaznosti na tyto prohlídky následně Oddělení bezpečnosti navrhuje opatření na odstranění zjištěných závad či rizik v oblasti BOZP a požární ochrany. GAP • Výzkumní pracovníci jsou vystaveni značné administrativní zátěži a nemohou se plně věnovat tvůrčí činnosti.	Interní předpisy ZČU: • Kolektivní smlouva • Směrnice rektora č. 22R/2011 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci • Směrnice rektora č. 8R/2021 Požární ochrana • Rozhodnutí rektora 23R/2020 Veřejné prověrky BOZP • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • 4R/2021 Pravidla pro nábor specialistů v oblasti vědy, výzkumu a vývoje na ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Pravidla systému zajišťování kvality vzdělávací, tvůrčí a s nimi souvisejících činností ZČU ze dne 13. července 2017 Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Návrhy na zlepšení: • Provéřít možnosti zlepšení administrativní podpory ze strany vybraných centrálních útvarů ZČU

24. 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.	+/-	Aktuální stav: Péče o zaměstnance je upravena v Kolektivní smlouvě uzavřené mezi vedením ZČU a odborovými organizacemi, ze které vyplývají mj. i zaměstnanecké benefity (příspěvek na stravování, pracovnělékařské služby, přispívání součástí do Sociálního fondu, příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření, zvýhodněné podmínky pro rekreaci v ŠUZ Nečtiny, sportovní činnost, zkvalitnění péče o vybrané skupiny zaměstnanců, vzdělávání a rekvalifikace, sportovní činnost). Zaměstnanci ZČU mohou pro své děti využít kapacity mateřské školy. Odbor celoživotního vzdělávání poskytuje pro zaměstnance bezplatně celou řadu kurzů, které je možné absolvovat prezenčně či ve formě e-learningu. ZČU svým zaměstnancům poskytuje v souladu se směrnicí rektora 34R/2018: Stravování zaměstnanců“ příspěvek na stravování (formou elektronických stravenek i dotovaných jídel v menzách ZČU). ZČU uzavřela s odborovými organizacemi kolektivní smlouvu. Budovy ZČU mají zřízení bezbariérový vstup a ZČU zaměstnává v souladu s platnou legislativou osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS). Na ZČU je vnitřní legislativou celouniverzitně ukotvena možnost zavádění pružné pracovní doby a práce z domova. Jednou z aktivit Plánu rovných příležitostí 2022-2024 je „Zvýšit dostupnost a využívanost flexibilních forem práce mezi zaměstnanými ZČU na všech úrovních a pozicích (včetně pozic THP, AP, VVP či pozic dělnických). GAP Tvůrčí volno je na úrovni ZČU ošetřeno pro akademické pracovníky, nikoli pro neakademické vědecko-výzkumné a vývojové pracovníky.	Interní předpisy ZČU: • Statut ZČU • Směrnice rektora č. 30R/2008: Bližší podmínky pro použití prostředků sociálního fondu • Směrnice rektora č. 35R/2015: Správa a provoz služebních bytů a ubytoven • Směrnice rektora č. 34R/2018: Stravování zaměstnanců • Směrnice rektora Rozvržení a evidence pracovní doby na Západočeské univerzitě v Plzni • Kolektivní smlouva • Směrnice rektora č. 36R/2019: Rozvržení a evidence pracovní doby na ZČU (dostupné v AJ i ČJ) • Plán rovných příležitostí 2022-2024 Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Návrhy na zlepšení: • Vztáhnout institut tvůrčího volna jak pro akademické, tak pro specialisty v oblasti vědy, výzkumu a vývoje • Vytvořit adaptační proces po návratu z MD/OD/RD

		Nedostatečná nabídka různých forem péče o děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň ZČU Nedostatečná dostupnost informací v angličtině týkající se nabídky služeb pro zaměstnané	• Rozvinout podpůrné služby péče o děti zaměstnaných • Zvýšit dostupnost informací v angličtině týkající se nabídky služeb pro zaměstnané
25. 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.	++	Aktuální stav: Na ZČU je významný počet pracovních smluv na dobu určitou, což je dáno projektovým financováním vědy a výzkumu. Pravidla, kdy je možné zaměstnancům opakovaně prodlužovat smlouvy na dobu určitou, stanovuje v souladu se zákoníkem práce Kolektivní smlouva ZČU. Pracovníci se smlouvou na dobu určitou i neurčitou mají stejná práva a pracovní podmínky.	Interní předpisy ZČU: • Kolektivní smlouva – čl. 3 (prodlužování pracovních poměrů) Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb. • Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
26. 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	++	Aktuální stav: Odměňování pracovníků je popsáno ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU. Odměny ke mzdě je možné vyplatit v souladu se Zákoníkem práce a dle vnitřních předpisů ZČU. Směrnice rektora ZČU č. 03R/2015 popisuje motivační systémy podporující dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích (publikování v impaktovaných časopisech a vybrané výsledky VaVal dobře hodnocené v Modulu 1).	Interní předpisy ZČU: • Vnitřní mzdový předpis ZČU • 15R/2022 Vyplácení odměn zaměstnancům ZČU • 17R/2022 Řídící kontrola • Kolektivní smlouva • Organizační řád ZČU • Směrnice rektora č. 3R/2015 – Grantový Systém

(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. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.		V letech 2021 a 2022 měli studenti doktorského studijního programu (DSP) možnost požádat o projekty, ze kterých jim byla hrazena mzda a učili se mj. softskills (IDEG). Na ZČU bylo realizováno 14 projektů (5 individuálních a 9 týmových). Status výzkumného pracovníka na ZČU je podporován peněžními i nepeněžními benefity. Mimořádným finančním benefitem je možnost získání podpory z Motivačního systému ZČU pro podporu tvůrčí činnosti, která je určená na podporu dosahování prestižních výsledků ve výzkumu, vývoji a inovacích. Mezi nefinanční výběrové benefity patří podpora mobility vybraných zaměstnanců, podpora zahraničních stáží a účastí na mezinárodní konferenci pro studenty DSP, možnost získání služebního bytu atd.	• Směrnice rektora 24R/2019 Kariérní řád ZČU • Pokyn prorektora 5P/2020 Interní grantový program - IDEG Související legislativa: • Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb.
27. 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	+/-	Aktuální stav: Formálně z pohledu interní legislativy na ZČU neexistuje genderová diskriminace, interní předpisy jsou zpracovány v duchu rovných příležitostí. ZČU připravila a v březnu 2022 zveřejnila Plán rovných příležitostí. Plán byl schválen vedením ZČU a představen a projednán na kolegiu rektora ZČU. Plán vychází ze zjištění genderového auditu, který proběhl na ZČU v roce 2021 a věnoval se široké škále témat spojených s rovnými příležitostmi a genderovou rovností – počínaje nábořem zaměstnaných přes kariérní růst, rozvoj a vzdělávání, sladování pracovního a osobního života, odměňování, hodnocení, zastoupení žen a mužů v horizontální a vertikální struktuře ZČU, diverzitu pracovních týmů (z hlediska věku, etnicity, genderové a sexuální identity atd.) až po propouštění. Audit zkoumal rovněž	Interní předpisy ZČU: • Etický kodex ZČU v Plzni • Rozhodnutí rektora č. 20R/2019: Etická komise • Organizační řád ZČU • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Statut ZČU • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Kolektivní smlouva ZČU • Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků • Plán rovných příležitostí 2022-2024

před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.		organizační kulturu na ZČU a negativní jevy na pracovišti, včetně sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí. V rámci svého Plánu rovných příležitostí chce ZČU navázat na vybraná doporučení z genderového auditu a dále je rozvíjet. Plán, který vytvořila pracovní skupina „Celouniverzitní HR Award a Plán rovných příležitostí“, ve které jsou zastoupeny všechny součásti ZČU, je koncipován na tři roky a ZČU si v něm stanovila dosažení cílů střednědobého a dlouhodobého charakteru v pěti oblastech. Jako prioritní byly zvoleny tematické oblasti zaměřené na vytváření respektujícího a vstřícného prostředí pro osoby sladující práci a osobní život; vytváření prostředí sociálního bezpečí, nediskriminace a prostředí bez (sexuálního) obtěžování. Dále se plán ZČU soustředí na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích a na podporu genderové rovnosti v náboru a kariérním růstu, dvěma opatřeními oslovuje i oblast genderové dimenze výzkumu a vyučovacích obsahů. GAP Nedostatečné povědomí o existenci Plánu rovných příležitostí a opatřeních, která jsou v něm obsažena	• Zásady otevřeného a transparentního náboru zaměstnanců na Západočeskou univerzitu v Plzni Návrhy na zlepšení: • Pravidelně pořádat semináře či jinak popularizovat dané téma za účelem zvyšování povědomí o genderové problematice na ZČU Související legislativa: • Listina základních práv a svobod • Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
28. 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	++	Aktuální stav: Kariérní řád ZČU upravuje základní principy kariérního rozvoje zaměstnanců na ZČU. Součástí je přitom ponechána volnost při implementaci konkrétních opatření pro zajišťování kariérního rozvoje zaměstnanců, které mohou být vytvářeny na míru konkrétním potřebám konkrétních součástí a jejich zaměstnanců. Dle nového Kariérního řádu v rámci pravidelného jednoletého hodnocení zaměstnanců je formován individuální plán kariérního rozvoje, jehož prostřednictvím zaměstnanec po dohodě se svým vedoucím stanovuje cíle v oblasti rozvoje jeho kariéry pro další rok. Kariérní řád také vymezuje základní nástroje kariérního rozvoje zaměstnanců ZČU a je platný pro všechny zaměstnance ZČU. Pro hodnocení zaměstnanců je možné využít systém IS HAP (pro akademické	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Organizační řád ZČU • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Metodika hodnocení Akademici a specialisté VaV (IS HAP) • Metodika hodnocení ostatní univerzitních pracovníků (IS HOP) • Metodika pro vedení hodnotících pohovorů (ostatní zaměstnanci) Související legislativa:

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.		pracovníky) a IS HOP (pro ostatní pracovníky). IS HAP má v současné době implementováno 7 součástí, IS HOP je dostupný bez nutné implementace pro všechny součásti včetně centrálních útvarů a oba systémy tak nahrazují papírovou formu záznamu hodnocení zaměstnanců.	• Zákoník práce č. 262/2006 Sb. • Zákon o VŠ
29. Hodnota mobility Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální (3) 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.	++	Aktuální stav: Mobilita akademických a výzkumných pracovníků a studentů doktorského studia na ZČU je obecně považována za důležitý aspekt kariérního rozvoje, včetně mobility mezi veřejným a soukromým sektorem. V případě stávajících zaměstnanců bez ohledu na etapu kariéry zaměstnanec ZČU pravidelně podporuje v rámci programu ERASMUS+ výjezdy na mobility do zahraničí dle jejich vlastního výběru. Na mobilitu v rámci programu ERASMUS+ jsou zaměstnanci vybíráni jednou ročně na základě výzvy z International Office v rámci jednotlivých pracovišť a na základě vnitřního výběrového řízení, ze kterého je pořizován písemný záznam. Studenti doktorského studia vyjíždějí na mobility také v rámci programu Inter, vládních stipendií, Stiftung atp. akademičtí a výzkumní pracovníci mohou vyjíždět také v rámci programu CEEPUS a podobných aktuálně vyhlášených výzev. Odbor lidských zdrojů řeší specifické situace, kdy je potřeba zajišťovat převody opatření sociálního zabezpečení napříč hranicemi (např. otázka mezinárodních odlišností státních svátků a nároky zaměstnanců na jejich dočerpání). Odbor lidských zdrojů je připraven poskytnout součinnost	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Pokyn prorektora č. 4P/2016 Mobilita

Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.		součástí při řešení sporných otázek vzniklých v kontextu mobilit. ZČU podporuje, aby zaměstnanci vyjížděli na mobility a získávali zkušenosti také z mimouniverzitního prostředí. Na ZČU rovněž funguje v rámci Odboru celoživotního vzdělávání centrální podpora pro organizaci a technické zajištění virtuálních mobilit (webináře).	
30. 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.	++	Aktuální stav: Kariérní řád ZČU stanoví, že individuální kariérní poradenství všem zaměstnancům ZČU může na požádání poskytovat Odbor lidských zdrojů. Je v gesci jednotlivých součástí poskytovat odborné poradenství s ohledem na oborová specifika dané součásti. Zaměstnanci se mohou na OHR obracet i individuálně s jakýmkoli pracovněprávním dotazem či v případě potřeby individuálního poradenství, kariérního poradenství apod.	Interní předpisy ZČU: • Organizační řád ZČU • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Metodika hodnocení Akademici a specialisté VaV (IS HAP) • Metodika hodnocení ostatní univerzitních pracovníků (IS HOP) • Metodika pro vedení hodnotících pohovorů (ostatní zaměstnanci)
31. Práva duševního vlastnictví 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.	+/-	Aktuální stav: Ochrana duševního vlastnictví je v souladu s právními předpisy upravena Směrnicí rektora Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků. Administrátorem ochrany duševního vlastnictví je Odbor Výzkum a vývoj, který odpovídá za metodickou pomoc a další činnosti v oblasti této směrnice. Odbor Výzkum a vývoj poskytuje součinnost při ochraně duševního vlastnictví (IPR) a transferu technologií. Je rovněž zřízena Rada pro rozvoj transferu poznatků, v níž jsou zastoupeni odborníci z průmyslu. Odbor celoživotního vzdělávání (CŽV) ZČU organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv, která jsou zaměstnancům ZČU nabízena zdarma formou e-learningu.	Interní předpisy ZČU: • Etický kodex ZČU • Směrnice rektora 33R/2018 - Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora 22R/2019 Smluvní výzkum • Směrnice rektora 23R/2019 Doplnková činnost • Organizační řád ZČU (vymezuje rozsah kompetencí Výzkum a vývoj)

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.		GAP Poměrně malé povědomí výzkumných pracovníků o problematice ochrany práv duševního vlastnictví a komercializaci výstupů výzkumné a vývojové činnosti. Proto byly vytvořeny bezplatné vzdělávací akce v oblasti ochrany duševního vlastnictví a autorského práva. Nabídka je dostupná na webu ČŽV.	• Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Směrnice rektora č. 03R/2015 Grantový systém • Směrnice rektora č. 3R/2017, Ediční činnost Související legislativa: • Zákon o právu autorském, 121/2000 Sb. Návrhy na zlepšení: • Větší propagace již existujících kurzů pro zaměstnance ZČU k problematice ochrany práv duševního vlastnictví
32. Spoluautorství 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,	++	Aktuální stav: Na ZČU funguje databáze OBD, která slouží pro evidenci výsledků tvůrčí činnosti do databáze výsledků a do Rejstřík informací o výsledcích výzkumu a vývoje (RIV). Spoluautoři jsou uznáváni a v databázi výsledků poměrově uváděni. Pokud je využíván nástroj pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků IS HAP, je zde rovněž plně zohledňováno spoluautorství.	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora 33R/2018 - Ochrana duševního vlastnictví a transfer poznatků • Směrnice rektora č. 21R/2011 Evidence publikačních činností a dalších odborných aktivit • Etický kodex ZČU

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.			
33. Výuka 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 zkušený výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán	++	Aktuální stav: Všichni zaměstnanci ZČU (s ohledem na tento bod pak zejm. akademičtí pracovníci) mohou využívat bezplatné kurzy na zvyšování širokého spektra pedagogicko-psychologických kompetencí a získané znalosti mohou následně využít při výuce. Stálá nabídka kurzů je veřejně dostupná na stránkách Odboru celoživotního vzdělávání: https://czv.zcu.cz. Dále jsou realizovány jednorázové akce – přednášky a semináře vedené interními, tuzemskými i zahraničními experty na vysokoškolskou pedagogiku. Pro vědce a akademiky na začátku kariéry jsou k dispozici speciální kurzy a mentoring zajišťovaný interním týmem VŠ pedagogiky, což je v rámci ČR unikátní a systematický postup. Nabídka kurzů je cíleně propagována na webových stránkách a FB profilu Odboru celoživotního vzdělávání, pracovníci jsou motivováni k účasti v kurzech i díky tiskovým zprávám na webu info.zcu.cz. Dále jsou s nabídkou kurzů přímo osloveni vedoucí kateder a jednotliví pracovníci, kteří dříve uvedli zájem být informováni o novinkách. Rovněž probíhá osobní setkávání s vedoucími kateder, kdy pracovník Odboru celoživotního vzdělávání představuje vedoucímu katedry možnosti zvyšování pedagogicko-psychologických kompetencí mladých zaměstnanců ZČU a představuje podporu, kterou ZČU mladým pracovníkům poskytuje v této oblasti.	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Řád celoživotního vzdělávání Související legislativa: • zákon o vysokých školách, 111/1998 Sb.

v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.		Kariérní řád ZČU V Části II Hodnocení zaměstnanců stanoví, že úkoly spojené s výukou jsou rovněž hodnoceny. Probíhá také pravidelné hodnocení kvality výuky, kdy mají studenti možnost poskytovat zpětnou vazbu svým vyučujícím.	
34. 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.	+/-	Aktuální stav: Etický kodex ZČU stanovuje základní pravidla pro řešení porušení etických standardů ZČU. Zřízena je zvláštní e-mailová adresa etikom@rek.zcu.cz, kam mohou zaměstnanci i studenti ohlašovat domnělé neetické chování. Tuto e-mailovou schránku spravuje tajemník Etické komise, který došlé podněty předkládá na jednání Etické komise. Viz také bod č. 2 GAP analýzy. GAP Neexistence komplexního procesu řešení domnělého neetického jednání Na úrovni ZČU nejsou etické zásady dostatečně popularizovány	Interní předpisy ZČU: • Kolektivní smlouva • Etický kodex • Jednací řád etické komise (https://www.zcu.cz/cs/University/Important-documents/index.html) Návrhy na zlepšení: • Vytvoření komplexního procesu řešení domnělého neetického jednání, do kterého budou zahrnuti vedoucí zaměstnanci na různých úrovních, Etická komise, disciplinární komise fakult • Efektivně popularizovat zásady etického chování napříč celou ZČU. Informace o ohlašování porušení etických zásad bude součástí této popularizační kampaně.

35. 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.	++	Aktuální stav: Činnost akademických pracovníků a dalších zaměstnanců (výzkumných pracovníků) v orgánech a grémiích vymezených zákonem a dalšími právními předpisy, je významnou součástí jejich práv, které vyplývají z postavení zaměstnance ZČU (členství v akademickém senátu, vědecké radě, umělecké radě, akreditační komisi, hodnotících komisích, radách pro oblasti vzdělávání, radě pro vnitřní hodnocení a v celé řadě dalších grémiích). V nástrojích pro hodnocení akademických a vědeckých pracovníků IS HAP je pak jedním z kritérií hodnocení právě činnost zaměstnanců v příslušných grémiích. Výzkumní pracovníci oproti akademickým pracovníkům nemohou volit a nemohou být voleni do Akademického senátu ZČU, což snižuje jejich podíl na řízení a rozhodování o strategickém směřování mateřské organizace, což je dáno legislativou. V souladu s platnou legislativou ČR platí, že akademický pracovník musí vykonávat jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, proto v případě, že příslušný neakademický vědecký pracovník nevykonává pedagogickou činnost, nevztahují se na něho akademická práva definovaná ust. § 4 zákona o vysokých školách.	Interní předpisy ZČU: • Statut ZČU • Jednací řády příslušných grémií ZČU Související legislativa: • Zákon o VŠ č. 111/1998 Sb.
Training and Development			
36. Vztahy s dohlížečícími osobami Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížečící osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci,	+/-	Aktuální stav: Práva a povinnosti studentů doktorského studia na ZČU upravuje Studijní a zkušební řád ZČU. Studium probíhá pod odborným a organizačním vedením školitele, který pravidelně po skončení akademického roku připravuje hodnocení studia svého studenta a předkládá ho oborové radě. Záležitost vztahu s dohlížečícími osobami v rámci výzkumu je vždy plně v gesci příslušné součásti, která zajišťuje uskutečňování daného	Interní předpisy ZČU: • Studijní a zkušební řád ZČU v Plzni (pro studenty Ph.D.) Návrhy na zlepšení: • Zrevidovat Studijní a zkušební řád ZČU a zajistit, že je v souladu s požadavky Charty a Kodexu

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 výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.		doktorského studijního programu a realizaci vědeckých a výzkumných aktivit. GAP Studijní a zkušební řád ZČU explicitně neupravuje frekvenci a obsah schůzek studentů doktorského studia se svým školitelem, příp. fakultními/oborovými zástupci, ani další povinnosti studenta (např. pořizování záznamu o pracovním pokroku a výsledku výzkumu).	
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením Zkušební výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušební výzkumní pracovníci měli vybudovat	++	Aktuální stav: Směrnice Kariérní řád ZČU stanovuje pravidla pro hodnotitele, jak efektivně vést hodnotící pohovor se zaměstnancem a které aspekty s ohledem na konkrétní pracovní pozici posoudit. Odbor celoživotního vzdělávání pracuje s Nástrojem zjišťování vzdělávacích potřeb zaměstnanců ZČU, který každý rok rozesílá vedení všech součástí ZČU. Vedoucí pracovníci mají možnost vyjádřit prostřednictvím tohoto nástroje záměr realizace různých kurzů zaměřených na rozvoj znalostí řídicích a dalších pracovníků (leadership, projektové řízení, informační systémy, legislativa, věda a výzkum, zajišťování kvality atd.). V případě zájmu jsou připravovány a realizovány i kurzy „na míru“ jednotlivých součástí. Stanovení a úprava rolí výzkumných pracovníků popsané v tomto bodě jsou v plně v gesci jednotlivých součástí ZČU.	Interní předpisy ZČU: • Vnitřní mzdový předpis ZČU • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Etický kodex ZČU

konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.			
38. Nepřetržitý profesní rozvoj Výzkumní pracovníci by se na všech stupních kariéry 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.	+/-	Aktuální stav: Kariérní řád ZČU stanovuje základní rámec kariérního rozvoje všech zaměstnanců ZČU s přihlédnutím ke specifickým práce akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a ostatních pracovníků. Důležitou součástí kariérního rozvoje je individuální plán kariérního rozvoje, jehož prostřednictvím jsou nastavovány ve spolupráci zaměstnance a zaměstnavatele cíle kariérního rozvoje pro následující rok. Tento individuální plán by měl být během hodnotícího rozhovoru diskutován. Na ZČU je zřízen Odbor celoživotního vzdělávání, který kontinuálně zajišťuje příležitosti pro další vzdělávání všech zaměstnanců ZČU bez ohledu na etapu jejich kariéry, aktualizuje nabídku vzdělávacích akcí, vytváří a realizuje vzdělávací programy týkající se metodiky tvorby elektronických studijních opor a realizace e-learningu atd. GAP Některé společné oblasti rozvoje, například rozvoj dovedností vedoucích a řídicích pracovníků v oblasti vedení a řízení pracovníků, nejsou řešeny dostatečně systematicky. Již nyní však Odbor celoživotního vzdělávání nabízí ve své stálé nabídce kurzy směřované právě na vedoucí pracovníky.	Interní předpisy ZČU: • Směrnice rektora Kariérní řád ZČU • Organizační řád ZČU Návrhy na zlepšení: • Pokračovat s pravidelným revidováním a aktualizováním poskytovaných školení a dalších příležitostí ke kariérnímu rozvoji • Připravit školení pro vedoucí zaměstnance zaměřené na rozvoj manažerských dovedností.
39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	+/-	Aktuální stav: Podpora kariérního růstu zaměstnanců formou vzdělávání se realizuje zejména prostřednictvím relevantních vzdělávacích akcí organizovaných	Návrhy na zlepšení: • Pokračovat s pravidelným revidováním a aktualizováním

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.		Oddělením rozvoje a vzdělávání zaměstnanců, popřípadě přímo součástmi ZČU a umožněním profesních stáží a účasti zaměstnanců na tuzemských i zahraničních konferencích. Ústav jazykové přípravy podporuje jazykové vzdělávání zaměstnanců ZČU. Odbor celoživotního vzdělávání pružně reaguje na poptávku po vzdělávacích akcích a rovněž posuzuje formou získávání zpětné vazby po dokončení vzdělávacích akcí efektivitu příslušných kurzů a jejich přínosnost pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti. GAP Systém kurzů pro nové zaměstnance není pravidelně aktualizován, o nabídce kurzů není dostatečně informováno	poskytovaných školení a dalších příležitostí ke kariérnímu rozvoji • Pravidelně aktualizovat kurzy pro nové zaměstnance • Pravidelně a efektivně informovat o nabídce kurzů pro zaměstnané
40. Kontrola Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na níž 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 dohlížejí	++	Aktuální stav: Pro studenty doktorského studia je touto dohlížejí osobou jejich školitel. Pro všechny zaměstnance je dohlížejí osobou pro stanovení pracovních povinností, kontroly výkonu a poskytnutí zpětné vazby, první liniový vedoucí. Pro výzkumné pracovníky je to obvykle vedoucí týmu, viz také bod č. 37 této GAP analýzy, kde se hovoří o kodifikaci role zkušeného výzkumného pracovníka.	Interní předpisy ZČU: • Studijní a zkušební řád ZČU • Organizační řád ZČU

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.			
---	--	--	--