



VÚRV

Výzkumný ústav
rostlinné výroby

Poznatky pro udržitelné zemědělství

GAP Analýza a OTM-R Checklist

HRS4R

Obsah

<u>ÚVOD</u>	2
<u>1</u> <u>GAP Analýza – Proces</u>	4
<u>1.1</u> <u>Útvary a osoby odpovědné za řízení lidských zdrojů</u>	4
<u>1.2</u> <u>Zapojení zúčastněných stran</u>	5
<u>1.3</u> <u>Řízení procesu zpracování GAP analýzy</u>	9
<u>2</u> <u>GAP Analýza – Přehled</u>	10
<u>3</u> <u>OTM-R Checklist</u>	26

Seznam zkratek

CAWI	Computer Assisted Web Interview (online dotazníkový průzkum)
VURV	Výzkumný ústav rostlinné výroby
HRS4R	Human Resources Strategy For Researchers
HR	Human Resources (lidské zdroje)
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DPČ	Dohoda o provedení práce
DPP	Dohoda o pracovní činnosti
OTM – R	open, Transparent and Merit-based recruitment

ÚVOD

Dokument představuje výstup zakázky „Poradenské služby při zpracování GAP analýzy a akčního plánu pro udělení HR AWARD“ realizované pro VÝZKUMNÝ ÚSTAV ROSTLINNÉ VÝROBY, V.V.I.

Podkapitoly analýzy jsou zpracovány ve struktuře a rozsahu požadovaném dokumentací HR AWARD:

1. GAP Analýza – Proces
2. GAP Analýza – Přehled
3. OTM-R Checklist

V každé z podkapitol je prezentována operacionalizace principů HR AWARD a shrnutí klíčových poznatků ve vztahu k nim, které vyplývají z provedených terénních šetření a analýzy dokumentace.

GAP Analýza – Proces

Útvary a osoby odpovědné za řízení lidských zdrojů

Jméno, pozice a útvar zapojených osob odpovědných v organizace za řízení lidských zdrojů:

Name	Position	Management line/ Department
RNDr, Mikuláš Madaras, Ph.D.	Ředitel	Ředitel
Dr. Ing. Pavel Čermák	Náměstek ředitele pro vědu a výzkum	Náměstek pro hlavní činnost
Ing. František Brožík	Náměstek ředitele pro ekonomiku a provoz	Náměstek pro ekonomiku a provoz
doc. Dr. Ing. Jaroslav Salava	Rostlinolékařská virologie a fytoplazmatologie	Vedoucí odboru
Doc. RNDr. Jaroslava Ovesná, CSc	Molekulární genetik	Vedoucí odboru
Ing. Eva Kunzová, CSc.	Hospodaření se živinami v agrosystémech	Vedoucí odboru
Ing. Miloš Faltus, Ph.D.	Předseda rady instituce	Rada ústavu
Ing., Mrg. Bodrinová Miroslava	Předsedkyně Odborové organizace	Odborová organizace
Ing. Gabriela Schlesingerová, Ph.D.	Vedoucí sekretariátu ředitele Odborný gestor projektu	Sekretariát ředitele
Ing. Vlček Miloslav	Garant odborných aktivit	Sekretariát ředitele
Ing. Krupková Mária	Analytik	Sekretariát ředitele
Mgr. Slezáková Milada	Personalista senior	Sekretariát ředitele
Mgr. Bielecki Michal	Právník	-
Ing. Jiří Zámečník, CSc.	Vědecký pracovník	Fyziologie a kryobiologie rostlin
RNDr. Mgr. Leona Svobodová, Ph.D.	Vědecký pracovník	Molekulární genetik
Ing. Tereza Nešporová	Vědecký pracovník	Biologicky aktivní látky v ochraně plodin
Ing. Martina Trávníčková	Vědecký pracovník	Genetika a šlechtitelské metody

Zapojení zúčastněných stran

Do procesu zpracování GAP analýzy byly zapojeni vedoucí pracovníci / pracovnice všech relevantních útvarů a linií řízení Ústavu. Pro zpracování GAP analýzy a souvisejících analytických podkladů byly využity následující nástroje sběru a analýzy dat zahrnující konzultace a sběr názorů od zúčastněných stran:

1. Desk research organizační řídicí dokumentace
2. Individuální řízené polostrukturované rozhovory
3. Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview)
4. Workshop (projednání a připomínkování předběžných zjištění a závěrů GAP analýzy)

Zúčastněné strany	Formát zapojení	Výsledky/výstupy
Ředitel	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální řízené polostrukturované rozhovory • Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview) • Workshopy a veřejná projednání 	Zpráva z šetření
Rada ústavu	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální řízené polostrukturované rozhovory • Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview) • Workshopy a veřejná projednání 	Zpráva z šetření
Náměstek ředitele pro hlavní činnost	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální řízené polostrukturované rozhovory • Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview) • Workshopy a veřejná projednání 	Zpráva z šetření
Vedoucí výzkumní pracovníci	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální řízené polostrukturované rozhovory • Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview) • Workshopy a veřejná projednání 	Zpráva z šetření
Výzkumní pracovníci	<ul style="list-style-type: none"> • Individuální řízené polostrukturované rozhovory • Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview) 	Zpráva z šetření

Zúčastněné strany	Formát zapojení	Výsledky/výstupy
	<ul style="list-style-type: none"> Workshopy a veřejná projednání 	
Nevědečtí pracovníci	<ul style="list-style-type: none"> Individuální řízené polostrukturované rozhovory Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview) Workshopy a veřejná projednání 	Zpráva z šetření

Individuální řízené polostrukturované rozhovory

Bylo realizováno 30 individuálních polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci organizace v období červen – srpen 2021. Rozhovorů se zúčastnili zástupci všech pracovišť ústavu a byli reprezentováni zástupci všech úrovní výzkumné komunity (R1 – R4). Interview zahrnovala zástupce těchto vědeckých útvarů:

- Odbor genetiky a šlechtění rostlin
- Odbor systému hospodaření na půdě
- Odbor ochrany plodin a zdraví rostlin
- Vedoucí sekretariátu ředitele
- Kvalita rostlinných produktů
- Fyziologie a kryobiologie rostlin
- Hospodaření se živinami v agroekosystémech
- Genetika a šlechtitelské metody
- Biologie stresu a biotechnologie ve šlechtění
- Poradenské centrum
- Rostlinolékařská bakteriologie
- Produkční fyziologie a výživa rostlin
- Zemědělská pedologie a pedobiologie
- Sekundární metabolity rostlin v ochraně plodin
- Molekulární genetiky
- Tým správy a údržby majetku
- Biologicky aktivní látky v ochraně plodin
- Plevelné rostliny a vegetace agroekosystémů
- Funkce biodiverzity bezobratlých a rostlin

Interview zahrnovala zástupce dalších podpůrných a vedoucích útvarů:

- Ředitel VÚRV, v.v.i.
- Náměstek pro vědu a výzkum
- Ekonomický tým
- Personální oddělení

Rozložení účastníků interview dle seniority výzkumných pracovníků bylo následující¹:

Stupeň	Zastoupení (%)
R1	25%

¹ Indikativní struktura dle Kariérního řádu VÚRV

R2	17%
R3	13%
R4	46%

Dotazníkové šetření – CAWI (computer assisted web interview)

Dotazníkové šetření zaměřené na výzkumné pracovníky bylo realizováno v průběhu června a července 2020. Osloveni byli všichni výzkumní pracovníci, **návratnost přesáhla cca 60 %**. Zjištění výzkumu lze považovat za reprezentativní i ve vztahu k jednotlivým segmentům vědecké komunity ústavu, věk, gender a lze tedy opodstatněně přepokládat reprezentativnost z hlediska odborné seniority (R1-R4). Z důvodů zajištění anonymity (nepřímé identifikace respondentů) a podpory otevřenosti a důvěry respondentů v diskretnost šetření, byl omezen okruh zjišťovaných osobních informací.

Respondenti ze skupiny vědeckých pracovníků byli vyvázeni s hlediska pohlaví (53 % muži, 47 % ženy), věkovou strukturu respondentů zobrazuje následující tabulka:

Méně než 30 let	11 %
30 – 40 let	24 %
41 – 50 let	36 %
51 a více let	29 %

Workshopy a projednání s výzkumnými pracovníky VÚRV

Návrh GAP analýzy i opatření Akčního plánu byly projednány se zástupci vědecké komunity i vedení ústavu a výstupy jednání zapracovány do jejich finální podoby.

Proběhla následující setkání:

Datum	Popis
19. 5. 2020	Prezentace projektu HR Award pro vedoucí výzkumných odborů
3. 6. 2020	Prezentace projektu HR Award pro vedoucí pracovníky VÚRV
1. 7. 2020	Prezentace projektu HR Award pro zaměstnance
23.9. 2020	Projednání výstupů osobních pohovorů a vstupní analýzy

Řízení procesu zpracování GAP analýzy

Vedení VURV pověřilo interní tým zpracováním podkladů pro žádost o udělení HR AWARD na základě odpovědností definovaných Organizačním řádem Ústavu. Tímto způsobem byl ustaven Řídicí výbor dohlížející na proces zpracování GAP Analýzy a Akčního plánu. Složení řídicího výboru bylo definováno tak, aby zahrnovalo všechny relevantní zúčastněné orgány VÚRV v souladu s jejich kompetencemi vymezenými v organizačním řádu, zejména pak zástupce následujících útvarů:

- Ředitele
- Radu instituce
- Náměstků ředitele pro hlavní činnost
- Sekretariát ředitele
- Ekonomický úsek

Na pracovní úrovni byla ustavena skupina odpovídající za realizaci procesů HRS4R, zahrnující pracovníky odpovědné za výkon všech dotčených interních procesů. Složení skupiny bylo definováno tak, aby zahrnovalo všechny relevantní zúčastněné orgány a role VÚRV v souladu s jejich kompetencemi vymezenými v organizačním řádu, zejména:

- Vědecko-výzkumné odbory
- Výzkumné týmy
- Odborová organizace
- Právní služby
- Transfer technologií
- Popularizátor výsledků VaV
- Projektové řízení
- Řízení lidských zdrojů

Pracovní skupina se podílela na přípravě, realizaci a hodnocení všech aktivit spojených s přípravnými procesy HR AWARD.

Do zpracování podkladů pro GAP Analýzu i Akční plán se podílela externí společnost. Důvodem bylo zajištění nezávislosti, objektivity a diskrétnosti výzkumných aktivit prováděných mezi výzkumnými pracovníky a dalšími zaměstnanci instituce. Společnost byla pověřena zejména:

- Provedení analýzy situace lidských zdrojů (HR) u objednatele
- Nastavením metodiky kvalitativního výzkumu – rozhovorů s výzkumnými pracovníky
- Provedení osobních pohovorů s výzkumnými pracovníky a dalšími zaměstnanci objednatele a zpracováním jejich výstupů.
- Nastavením metodiky dotazníkového šetření
- Zpracováním výstupů dotazníkového šetření
- Vypracováním a prezentací návrhu GAP Analýzy a Akčního plánu

Externí společnost reportovala průběžné výstupy zástupcům pracovní skupiny a prezentovala vedení instituce. Externí společnost zajišťovala dostatečnou reprezentativnost dat.

GAP Analýza – Přehled

Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků: GAP analýza – přehled			
Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	Implementation: ++ = 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, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:
Etické a profesní aspekty			
1. Svoboda výzkumu	+/+	Z dotazníkového šetření vyplývá, že 91 % výzkumných pracovníků je srozuměno s obecnými etickými zásadami, které je třeba v rámci jejich činnosti dodržovat. Etické zásady práce a výzkumu jsou zakotveny v dokumentu Etický kodex a etický rámec výzkumu zaměstnanců VÚRV, v. v. i. Není nicméně patrný jasný proces, v jehož rámci by byli zaměstnanci systematicky a opakovaně seznamováni s jeho obsahem (periodicky podepisovaný zaměstnanci např. 1x ročně).	Etický kodex bude periodicky podepisovaný zaměstnanci.
2. Etické zásady	+/+	Z dotazníkového šetření vyplývá, že 91 % výzkumných pracovníků je srozuměno s obecnými etickými zásadami, které je třeba v rámci jejich činnosti dodržovat.	Etický kodex bude periodicky podepisovaný zaměstnanci.

		Etické zásady práce a výzkumu jsou zakotveny v dokumentu Etický kodex a etický rámec výzkumu zaměstnanců VÚRV, v. v. i. Není nicméně patrný jasný proces, v jehož rámci by byli zaměstnanci systematicky a opakovaně seznamováni s jeho obsahem (periodicky podepisovaný zaměstnanci např. 1x ročně).	
3. Professional responsibility	+/+	Etické zásady práce a výzkumu jsou zakotveny v dokumentu Etický kodex a etický rámec výzkumu zaměstnanců VÚRV, v. v. i. Není nicméně patrný jasný proces, v jehož rámci by byli zaměstnanci systematicky a opakovaně seznamováni s jeho obsahem (periodicky podepisovaný zaměstnanci např. 1x ročně). Z dotazníkového šetření vyplývá, že 91 % výzkumných pracovníků je srozuměno s obecnými etickými zásadami, které je třeba v rámci jejich činnosti dodržovat.	Etický kodex bude periodicky podepisovaný zaměstnanci.
4. Profesní přístup	+/-	Organizace disponuje formalizovaným dokumentem stanovujícím základní vizi a strategii směřování organizace pro střednědobý až dlouhodobý horizont. Z dotazníkového šetření nicméně vyplývá, že 59,5 % výzkumných pracovníků zastává názor, že klíčová rozhodnutí organizace (např. směřování organizace, vize, strategie apod.) nejsou/spíše nejsou dostatečně a pravidelně prezentována.	Organizační dokumenty definující vize a strategie organizace budou pravidelně komunikované směrem ke všem zaměstnancům. Umožnění výzkumným pracovníkům podílení se na tvorbě strategie a dalších koncepčních rozhodnutí například v rámci kulatých stolů, vyjádření se k připravovaným dokumentům atd. (zvýšení sounáležitosti). Vznikne interní předpis standardizující adaptační

			<p>proces - od vstupního školení pro nové pracovníky obsahující seznámení se zásadami výzkumu a vizí a strategií organizace včetně identifikace příspěvku jednotlivce až po konec zkušební lhůty.</p> <p>V rámci adaptačního procesu bude pracovník seznámen se všemi útvary, včetně technických a ekonomických pozic a útvarů.</p>
5. Smluvní a zákonné povinnosti	+/-	<p>Naprostá většina respondentů dotazníkového šetření uvedla, že v rámci adaptačního procesu byli formálně uvedeni na pracoviště (100 %) a absolvovali školení BOZP (71,4 %).</p> <p>Nicméně z řízených rozhovorů i dotazníkového šetření vyplývá neformalizované zajištění a z procesního hlediska nedostatečné zajištění předání informací z dalších oblastí při nástupu do organizace.</p>	<p>Bude vytvořena interní norma standardizující adaptační proces - od vstupního školení pro nové pracovníky obsahující seznámení se s legislativou vztahující se k výzkumné činnosti až po konec zkušební lhůty.</p> <p>Interní norma bude standardizovat adaptační proces, bude zahrnovat seznámení s právními předpisy týkajícími se zejména výzkumných činností a jiných činností.</p> <p>Součástí veřejné dokumentace bude popis procesů v organizaci se specifikací kontaktů osob odpovědných za každou oblast. Popis procesů a kontaktů bude trvale k dispozici všem zaměstnancům.</p>
6. Odpovědnost	+/+	<p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že 91 % výzkumných pracovníků je srozuměno s obecnými etickými zásadami, které je třeba v rámci jejich činnosti dodržovat.</p> <p>Etické zásady práce a výzkumu jsou zakotveny</p>	<p>Etický kodex bude periodicky podepisovaný zaměstnanci.</p>

		<p>v dokumentu Etický kodex a etický rámec výzkumu zaměstnanců VÚRV, v. v. i. Není nicméně patrný jasný proces, v jehož rámci by byli zaměstnanci systematicky a opakovaně seznamováni s jeho obsahem (periodicky podepisovaný zaměstnanci např. 1x ročně).</p>	
7. Řádné postupy v oblasti výzkumu	+/-	<p>Naprostá většina respondentů dotazníkového šetření uvedla, že v rámci adaptačního procesu byli formálně uvedeni na pracoviště (100 %) a absolvovali školení BOZP (71,4 %).</p> <p>Nicméně z řízených rozhovorů i dotazníkového šetření vyplývá neformalizované zajištění a z procesního hlediska nedostatečné zajištění předání informací z dalších oblastí při nástupu do organizace.</p>	<p>Bude vytvořena interní norma standardizující adaptační proces - od vstupního školení pro nové pracovníky obsahující seznámení se s legislativou vztahující se k výzkumné činnosti až po konec zkušební lhůty.</p> <p>Interní norma bude standardizovat adaptační proces, bude zahrnovat seznámení s právními předpisy týkajícími se zejména výzkumných činností a jiných činností.</p> <p>Vnitřní regulace a odborná příprava se budou rovněž zabývat předcházením důsledkům zneužívání informačních technologií.</p>
8. Šíření a využívání výsledků	+/+	<p>V organizaci existuje formalizované motivační schéma pro podporu publikačních aktivit, její kvality a komercializace výsledků výzkumu a vývoje.</p> <p>Webové stránky VURV obsahují systém, který třídí informace o dosažených výsledcích/publikacích.</p> <p>V organizační struktuře organizace je zakotven útvar, který rozvíjí poradenské aktivity ve vztahu k odborné (případně laické) veřejnosti.</p> <p>Z řízených rozhovorů</p>	-

		<p>vyplývalo, že všichni zaměstnanci jsou vedoucími pracovníky neformálně motivováni k uveřejňování výsledků výzkumu v periodících.</p>	
9. Public engagement	+/-	<p>Webové stránky VURV obsahují systém, který třídí informace o dosažených výsledcích/publikacích.</p> <p>V organizační struktuře organizace je zakotven útvar, který rozvíjí poradenské aktivity ve vztahu k odborné (případně laické) veřejnosti. Z řízených rozhovorů vyplývalo, že výsledky výzkumu (a to i špičkové) nejsou v některých případech adekvátně propagovány odborné i laické veřejnosti.</p>	<p>Bude zavedeno vydávání pravidelného ročního newsletteru o vědeckých výstupech a jeho rozesílání adekvátním partnerům.</p> <p>Bude vypracována komunikační strategie organizace.</p>
10. Nediskriminace	++	<p>Z dotazníkového šetření vyplývá, že 88,7% výzkumných pracovníků se v minulosti nesetkalo s diskriminací na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek</p> <p>Zákaz nediskriminace v rámci hodnocení zaměstnanců je zanesen v kariérním řádu VURV.</p> <p>Etické zásady práce a výzkumu jsou zakotveny v dokumentu Etický kodex a etický rámec výzkumu zaměstnanců VURV, v. v. i.</p>	<p>Bude zaveden interní periodický průzkum "spokojenosti zaměstnanců". Průzkum se bude zabývat nejen otázkami diskriminace, ale také zmapovat celkovou náladu a spokojenost v rámci organizace. Kromě úředního jazyka budou základní vnitřní standardy, dokumenty a komunikace rovněž v angličtině.</p>
11. Systém hodnocení	+/-	<p>V rámci ústavu je stanovena Organizačním řádem povinnost vedoucích pracovníků soustavně,</p>	<p>Zavedení standardizovaného systému hodnocení – v rámci interní dokumentace (rozšíření</p>

		<p>průběžně a objektivně své podřízené, a to nejméně v horizontu jednoho roku a písemně jim sdělit případné výhrady a požadavky na zlepšení práce. Další institucí hodnocení je atestační řízení, kterým prochází povinně všichni zaměstnanci od úrovně V2, a to minimálně v pětiletém horizontu.</p> <p>Více než třetina respondentů CAWI uvedla, že spíše nedostává / nedostává zpětnou vazbu za pracovní výkon.</p> <p>Při řízených rozhovorech bylo potvrzeno, že nedochází na formální úrovni k hodnocení zaměstnanců v pravidelných intervalech vyjma atestačního řízení.</p>	<p>stávajícího postupu - stupnice, periodicitu, návaznost na odměňování):</p> <ul style="list-style-type: none"> • zavedení hodnocení osobního rozvoje v rámci periodických setkání výzkumného pracovníka a dohlížející osoby; • zavedení hodnocení dosažených výsledků v návaznosti na odměňování.
Nábor a výběr zaměstnanců			
12. Nábor	+/-	<p>Proces výběru zaměstnanců je v ústavu upraven pro všechny pozice vyjma DPČ a DPP, kdy probíhá standardizované výběrové řízení. Standardní průběh výběrových řízení byl ověřen během řízených rozhovorů s jednotlivými vedoucími pracovníky.</p>	<p>Bude dopracována interní dokumentace formalizující náborový proces pro DPČ/DPP. Tento dokument stanoví pravidla pro nábor DPP/DPČ a nastaví podmínky k tomu, aby byl jasně vykládán, a to i v rámci školení.</p>
13. Nábor (Kodex)	+/-	<p>Proces výběru zaměstnanců je v ústavu upraven pro všechny pozice vyjma DPČ a DPP, kdy probíhá standardizované výběrové řízení. Standardní průběh výběrových řízení byl ověřen během řízených rozhovorů s jednotlivými vedoucími pracovníky.</p>	<p>Bude dopracována interní dokumentace formalizující náborový proces pro DPČ/DPP. Tento dokument stanoví pravidla pro nábor DPP/DPČ a nastaví podmínky k tomu, aby byl jasně vykládán, a to i v rámci školení.</p>
14. Výběr (Kodex)	-/+	<p>Proces výběru zaměstnanců je standardizován vyjma DPP/DPČ pozic</p> <p>V rámci výběru nejsou formálně stanoveny oblasti, které jsou hodnoceny a okolnosti hodnocení/výběru</p>	<p>Bude dopracován dokument formalizující náborový proces obsahující v rámci oblasti výběru uchazečů vyvážení mezi veřejným/soukromým</p>

		zaměstnanců.	sektorem a muži/ženami a dalšími aspekty výběru dle požadavků HR Award. Pro proces budou připraveny šablony/návody a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu.
15. Transparentnost (Kodex)	+/-	V některých případech (DPP/DPČ) není proces dostatečně transparentní (potenciální uchazeči nemají stejný přístup k informacím o otevřených pozicích). Informace o výběrovém řízení jsou uváděny v převážné míře pouze v Českém jazyce v rámci stránek ústavu, či v rámci českých pracovních portálů.	Bude zpracován dokument formalizující náborový proces obsahující v rámci oblasti výběru uchazečů vyvážení mezi veřejným/soukromým sektorem a muži/ženami a dalšími aspekty výběru. Pro proces budou připraveny šablony/návody a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu. Bude zpracován vzor dokumentů pro evidence průběhu výběru, tyto budou poskytnuty v relevantním rozsahu uchazečům. Bude vytvořena kariérní sekce webových stránek ústavu.
16. Hodnocení zásluh (Kodex)	-/+	Proces výběru zaměstnanců není formálně standardizován z hlediska povinných výběrových kritérií, respektive není dostatečně vymezen v řídicí dokumentaci. Na neformální úrovni jsou ve výběrových řízeních jednotlivé aspekty hodnocení zásluh reflektovány, ale nejsou sjednoceny napříč ústavem. Během řízených rozhovorů byly ze strany vedoucích pracovníků zmiňována neformální kritéria, která jsou klíčová pro výběr. Tato kritéria	Bude dopracován dokument formalizující náborový proces obsahující informace o povinných oblastech hodnocení uchazečů. Pro proces budou připraveny šablony/návody/hodnotící kritéria a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu.

		do značné míry odpovídají požadavkům HR Award.	
17. Změny v časovém pořadí životopisů (Kodex)	-/+	<p>Proces výběru zaměstnanců není formálně standardizován z hlediska změny v časovém pořadí životopisů</p> <p>Na neformální úrovni jsou ve výběrových řízeních jednotlivé aspekty hodnocení zásluh reflektovány, ale nejsou sjednoceny napříč ústavem.</p> <p>Během řízených rozhovorů byly ze strany vedoucích pracovníků zmiňována neformální kritéria, která jsou klíčová pro výběr. Tato kritéria do značné míry odpovídají požadavkům HR Award.</p>	<p>Bude dopracován dokument formalizující náborový proces obsahující informace o povinných oblastech hodnocení uchazečů.</p> <p>Pro proces budou připraveny šablony/návody/hodnotící kritéria a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu.</p>
18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Kodex)	-/+	<p>Proces výběru zaměstnanců není formálně standardizován z hlediska hodnocení mobility.</p> <p>Na neformální úrovni jsou ve výběrových řízeních jednotlivé aspekty hodnocení zásluh reflektovány, ale nejsou sjednoceny napříč ústavem.</p> <p>Během řízených rozhovorů byly ze strany vedoucích pracovníků zmiňována neformální kritéria, která jsou klíčová pro výběr. Tato kritéria do značné míry odpovídají požadavkům HR Award.</p>	<p>Bude dopracován dokument formalizující náborový proces obsahující informace o povinných oblastech hodnocení uchazečů.</p> <p>Pro proces budou připraveny šablony/návody/hodnotící kritéria a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu.</p>
19. Uznávání kvalifikace (Kodex)	-/+	<p>Proces výběru zaměstnanců není formálně standardizován z hlediska uznávání kvalifikace.</p> <p>Na neformální úrovni jsou ve výběrových řízeních jednotlivé aspekty hodnocení zásluh reflektovány, ale nejsou sjednoceny napříč ústavem.</p> <p>Během řízených rozhovorů byly ze strany vedoucích pracovníků zmiňována neformální kritéria, která jsou klíčová pro výběr. Tato kritéria do značné míry odpovídají požadavkům HR Award.</p>	<p>Bude dopracován dokument formalizující náborový proces obsahující informace o povinných oblastech hodnocení uchazečů.</p> <p>Pro proces budou připraveny šablony/návody/hodnotící kritéria a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu.</p>
20. Služební věk	-/+	Proces výběru zaměstnanců	Bude dopracován dokument

(Kodex)		není formálně standardizován z hlediska služebního věku. Na neformální úrovni jsou ve výběrových řízeních jednotlivé aspekty hodnocení zásluh reflektovány, ale nejsou sjednoceny napříč ústavem. Během řízených rozhovorů byly ze strany vedoucích pracovníků zmiňována neformální kritéria, která jsou klíčová pro výběr. Tato kritéria do značné míry odpovídají požadavkům HR Award.	formalizující náborový proces obsahující informace o povinných oblastech hodnocení uchazečů. Pro proces budou připraveny šablony/návody/hodnotící kritéria a dojde ke školení relevantních zaměstnanců pro dosažení sjednoceného postupu.
21. Jmenování postdoktorandů (Kodex)	-/-	Jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem ve VURV není specificky upraveno řídicí dokumentací. Během rozhovorů byly identifikovány specifické přístupy k postdoktorandům ve vybraných týmech. Nejednalo se však o systémový přístup.	Vypracování směrnice (např. kariérní řád) se specifikací pravidel pro zaměstnávání a kariérní postup pracovníků se statutem postdoktorandy.
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení			
22. Uznávání profese	+/-	Převážní část zaměstnanců se nesetkává s diskriminací. 80 % výzkumných pracovníků se domnívá, že je s nimi jednáno obdobně jako s dalšími zaměstnanci na obdobné pozici. Etické zásady práce a výzkumu jsou zakotveny v dokumentu Etický kodex a etický rámec výzkumu zaměstnanců VÚRV, v. v. i.	Bude zaveden interní periodický průzkum "spokojenosti zaměstnanců". Průzkum se bude zabývat nejen otázkami diskriminace, ale také zmapovat celkovou náladu a spokojenost v rámci organizace.
23. Výzkumné prostředí	+/-	Ústav disponuje vybavením odpovídajícím způsobu financování ústavu. Dle řízených rozhovorů je některé vybavení v porovnání s možnostmi zemědělských univerzit morálně zastaralé. Specifické podmínky (z hlediska bezpečnosti, zdraví atd.) jednotlivých laboratoří	Budou vytvořeny vzdělávací plány, investiční plány, a to obojí při využití participativních procesů. Dojde ke sjednocení a standardizaci evidence u seznámení se se specifickými podmínkami jednotlivých laboratoří.

		<p>jsou zaměstnancům popisovány/sdělovány (jsou s nimi seznámeni) v rámci laboratoří, tento proces ale není ve všech laboratořích dostatečně formalizován.</p> <p>Řídící dokumentace, respektive kolektivní smlouva stanovuje, že ústav zajistí každoročně veřejnou prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</p>	
24. Pracovní podmínky	+/-	<p>Organizace umožňuje flexibilní pracovní dobu do pěti procent pracovní doby.</p> <p>Ze strany vědeckých pracovníků byla v rámci řízených rozhovorů otázka flexibility pracovní doby vnímána jako citlivá, respektive administrativně náročná / zatěžující. Během rozhovorů byla potřeba flexibility zmiňována zejména s ohledem na charakter výzkumu, který často vyžaduje nezbytný pobyt na pracovišti střídaný s obdobími zpracování dat a interpretace výsledků.</p>	Zpřístupnění možnosti flexibilních pracovních podmínek, úprava interní dokumentace.
25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/-	<p>V rámci některých pracovníků/týmů jsou opakovaně udělovány doby určité (až do maximálního možného limitu daného legislativou). Dle řízených rozhovorů je toto opakované prodlužování smlouvy na dobu určitou neopodstatněné, respektive v době prodlužování jsou již kompetence daného zaměstnance dostatečně prověřeny</p> <p>Praxe je často dána projektovým/grantovým způsobem zajištění vybraných aktivit ústavu. Tento způsob nedává možnost stabilního</p>	S ohledem na možnosti financování bude kladen důraz na preference úvazků na dobu neurčitou, tato oblast bude zanesena do řídicí dokumentace.

		poměru s ohledem na převážný způsob financování vědy v ČR.	
26. Financování a mzdy	+/-	Nadpoloviční většina respondentů není spokojena se svou mzdou. Ústav stanovil omezení na osobní ohodnocení, které může být pro vybrané dotační tituly zbytečně omezující a zároveň znemožňuje dostatečně výkonným týmu ohodnotit své zaměstnance. Sociální, důchodové, zdravotní zabezpečení odpovídá korporativistickému modelu sociálního státu.	Strategicky bude prosazována stabilizace mzdového řádu (postupná snaha o eliminaci projektového/grantového základu jako převažujícího zdroje financování). Zvýšení stropu pro velikost osobního ohodnocení.
27. Rovnováha mezi pohlavími	+/-	Problematika rovnováhy mezi pohlavími je v případě náboru značně omezena úzkým okruhem uchazečů hlásící se na specifické pozice. V ústavu nedochází k diskriminaci na systémové úrovni. 88 % výzkumných pracovníků uvedlo, že se nepotkalo s diskriminací, včetně diskriminace na základě pohlaví.	V rámci definovaného náborového procesu bude formálně reflektováno genderové vyvážení v rámci jednotlivých pozic (do maximální možné míry, kterou umožňují místní podmínky). Proběhne analýza úspěšnosti žen / mužů ve výběrovém řízení dle počtu přihlášek, analýzy velikosti platů/školení, cest/publikací dle pohlaví a identifikace případných neodůvodnitelných rozdílů, a to na pravidelné úrovni.
28. Rozvoj kariéry	-/+	Rozvoj kariéry je determinován zejména atestačním řízením. Nad rámec atestačního řízení není vzdělávání, profesní růst atd. standardizován pro všechny pozice. Nejsou vytvářeny rozvojové plány pro všechny pozice.	Budou vytvořeny individuální rozvojové plány. Interní dokumentace institucionalizuje oblast kariérního rozvoje.
29. Hodnota mobility	+/-	Ústav podporuje a umožňuje účast na mezinárodních stážích či konferencích s ohledem na možnosti	V interní dokumentaci a v rámci pravidelného hodnocení bude stanovena možnost a význam Mobility.

		<p>financování ústavu. Během rozhovorů byla opakovaně zmiňována možnost stáží, a to včetně dlouhodobých. Hodnota stáží pro vývoj zaměstnanců však dle řízených rozhovorů není dostatečně akcentována.</p> <p>Přes 80% respondentů dotazníkového šetření uvedlo, že mají možnost účastnit se zahraničních stáží.</p>	
30. Přístup k odbornému poradenství	-/-	<p>Přístup k odbornému poradenství není v současné době nijak zanesen v řídicí dokumentaci, nicméně dle řízených rozhovorů k takovým případům dochází nesytemově na základě možností zejména vedoucích pracovníků, kteří mají dostatečné znalosti aktuální situace a dokáží tak poskytnout potřebnou podporu.</p>	<p>V interní dokumentaci bude ustavena možnost pracovního poradenství.</p>
31. Práva duševního vlastnictví	+/-	<p>Problematika duševního vlastnictví je v rámci organizace částečně upravena řídicí dokumentací. Takřka 2/3 respondentů uvedli, že s problematikou duševního vlastnictví jsou dostatečně seznámeni.</p> <p>Během rozhovorů vyplynula znalost postupů, respektive procesů po zajištění souladu s platnou legislativou a etickými principy.</p>	<p>Do individuálních vzdělávacích plánů budou zahrnuta školení v oblasti ochrany duševního vlastnictví, vznik odborného útvaru transferu technologií.</p>
32. Spoluautorství	+/+	<p>Podmínky autorství a spoluautorství jsou formálně upraveny řízenou dokumentací organizace, konkrétně, dokumentu ETICKÝ KODEX a ETICKÝ RÁMEC VÝZKUMU zaměstnanců VÚRV, v.v.i.</p> <p>S ohledem na standardizované postupy, které jsou osvojovány během celého</p>	

		vysokoškolského studia tato oblast během rozhovorů byla všemi respondenty označována za dobře popsanou a postupy za dodržované.	
33. Výuka	+/+	Výzkumní pracovníci jsou podporováni v pedagogických aktivitách, přičemž není systémově sledováno, aby výuka nebránila výzkumu (nebyla na škodu efektivitě). S ohledem na stanovené mantinely pro pracovní dobu je však efektivita zajištěna.	
34. Stížnosti a odvolání	-/+	Způsob řešení sporů je uveden v řízené dokumentaci. Ústav nedisponuje nezávislým subjektem, který by eskalované problémy/stížnosti řešil. Přes 60 % respondentů uvedlo, že nemá možnost svou žádost podat anonymně.	Bude vytvořena pozice ombudsmana, nebo osoba mimo VÚRV a nastaveny procesy pro řešení stížností.
35. Účast v rozhodovacích subjektech	+/-	Účast je zajištěna standardním zastoupením v rozhodovacích/koncepčních orgánech ústavu Neformálně je možno vznášet poznatky a návrhy k vedení organizace prostřednictvím vedoucích pracovníků. Část pracovníků (58 % respondentů) zastává názor, že klíčová rozhodnutí organizace (např. směřování organizace, vize, strategie apod.) nejsou/spíše nejsou dostatečně a pravidelně prezentována. V organizaci chybí formální úprava tohoto institutu.	Zavedení participativního procesu tvorby strategického řízení aktivně zapojí všechny zaměstnance do návrhu cílů, výběru opatření k jejich dosažení, implementace strategie a hodnocení jejich efektů. Institucionalizace tohoto principu do řízené dokumentace.
Vzdělávání a rozvoj			

<p>36. Vztah s dohlízející osobou</p>	<p>-/+</p>	<p>Na základě výstupů dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nedochází k formalizovanému přidělení dohlízející osoby konkrétnímu výzkumnému pracovníkovi, respektive řídicí vztah (zejména hodnocení zaměstnance) není jasně formalizován. 85 % výzkumných pracovníků konstatuje, že jim nebyla přidělena osoba odpovídající za jejich další osobní rozvoj.</p>	<p>Bude vypracován interní předpis standardizující adaptační proces – od vstupního školení pro nové pracovníky obsahující přidělení dohlízející osoby až po konec zkušební doby.</p> <p>Zavedení standardizovaného systému hodnocení – v rámci interní dokumentace (rozšíření stávajícího postupu - stupnice, periodicita, návaznost na odměňování):</p> <ul style="list-style-type: none"> • zavedení hodnocení osobního rozvoje v rámci periodických setkání výzkumného pracovníka a dohlízející osoby; • zavedení hodnocení dosažených výsledků v návaznosti na odměňování.
<p>37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením</p>	<p>-/+</p>	<p>Na základě výstupů dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nedochází k formalizovanému přidělení dohlízející osoby konkrétnímu výzkumnému pracovníkovi, respektive řídicí vztah (zejména hodnocení zaměstnance) není jasně formalizován. 85 % výzkumných pracovníků konstatuje, že jim nebyla přidělena osoba odpovídající za jejich další osobní rozvoj.</p>	<p>Bude vypracován interní předpis standardizující adaptační proces – od vstupního školení pro nové pracovníky obsahující přidělení dohlízející osoby až po konec zkušební doby.</p> <p>Zavedení standardizovaného systému hodnocení – v rámci interní dokumentace (rozšíření stávajícího postupu - stupnice, periodicita, návaznost na odměňování):</p> <ul style="list-style-type: none"> • zavedení hodnocení osobního rozvoje v rámci periodických setkání výzkumného pracovníka a dohlízející osoby;

			<ul style="list-style-type: none"> • zavedení hodnocení dosažených výsledků v návaznosti na odměňování.
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	-/+	<p>Z analýzy řídicí dokumentace a řízených rozhovorů vyplynulo, že vzdělávání zaměstnanců, resp. jejich profesní růst v VURV není systematizován.</p> <p>Vzdělávací aktivity jsou dle informací z řízených rozhovorů organizovány na úrovni jednotlivých oddělení a ad hoc dle potřeb jednotlivých zaměstnanců a dostupnosti finančních zdrojů.</p> <p>VURV nedisponuje vzdělávacími plány pro příslušné pracovní pozice.</p>	<p>Budou vypracovány a implementovány individuální vzdělávací plány pro jednotlivé zaměstnance s ohledem na jejich dosavadní zkušenost a standard pro vykonávanou pozici.</p> <p>Budou alokovány prostředky na vzdělávání a školení zaměstnanců.</p>
39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	-/+	<p>Z analýzy řídicí dokumentace a řízených rozhovorů vyplynulo, že vzdělávání zaměstnanců, resp. jejich profesní růst v VURV není systematizován.</p> <p>Vzdělávací aktivity jsou dle informací z řízených rozhovorů organizovány na úrovni jednotlivých oddělení a ad hoc dle potřeb jednotlivých zaměstnanců a dostupnosti finančních zdrojů.</p> <p>VURV nedisponuje vzdělávacími plány pro příslušné pracovní pozice.</p>	<p>Budou vypracovány a implementovány individuální vzdělávací plány pro jednotlivé zaměstnance s ohledem na jejich dosavadní zkušenost a standard pro vykonávanou pozici.</p> <p>Budou alokovány prostředky na vzdělávání a školení zaměstnanců.</p>
40. Kontrola	-/+	<p>Na základě výstupů dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nedochází k formalizovanému přidělení dohlížející osoby konkrétnímu výzkumnému pracovníkovi, respektive řídicí vztah (zejména hodnocení zaměstnance) není jasně formalizován. 85 %</p>	<p>Bude vypracován interní předpis standardizující adaptační proces – od vstupního školení pro nové pracovníky obsahující přidělení dohlížející osoby až po konec zkušební doby.</p> <p>Zavedení standardizovaného systému hodnocení – v rámci interní</p>

		<p>výzkumných pracovníků konstatuje, že jim nebyla přidělena osoba odpovídající za jejich další osobní rozvoj.</p>	<p>dokumentace (rozšíření stávajícího postupu - stupnice, periodicita, návaznost na odměňování):</p> <ul style="list-style-type: none"> • zavedení hodnocení osobního rozvoje v rámci periodických setkání výzkumného pracovníka a dohlížející osoby; • zavedení hodnocení dosažených výsledků v návaznosti na odměňování.
--	--	--	--

OTM-R Checklist

OTM-R checklist pro organizace					
	Otevřený	Transparentní	Na zásluhách založený	Answer: ++ Ano +/-Ano, převážně -/+ Ano, částečně -- Ne	*Navrhované indikátory (nebo způsob měření ukazatele)
OTM-R systém					
1. Zveřejnili jsme naši OTM-R směrnici online (v národním jazyce i v angličtině)?	x	x	x	-/-	<p>Současný stav: Proces výběru zaměstnanců je v ústavu upraven pro všechny pozice vyjma DPČ a DPP, probíhá formalizované, standardizované výběrové řízení. Interní OTM-R politika, zahrnující všechny aspekty náborového procesu zatím nebyla vytvořena.</p> <p>Navrhovaná forma aplikace OTM-R v budoucnosti: Připravíme interní politiku respektující všechny požadavky pro nábor výzkumných pracovníků v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro nábor výzkumných pracovníků (dále jen „Charta a kodex“). Tato politika bude interně komunikována prostřednictvím interního newsletteru a intranetu a následně zveřejněna na našich webových stránkách v obou jazycích (česky/anglicky).</p>
2. Máme interní příručku stanovující jasné OTM-R postupy pro všechny typy pozic?	x	x	x	-/-	<p>Současný stav: Proces výběru zaměstnanců je v ústavu</p>

OTM-R checklist pro organizace					
					<p>upraven pro všechny pozice vyjma DPČ a DPP, probíhá formalizované, standardizované výběrové řízení. Interní OTM-R politika, zahrnující všechny aspekty náborového procesu zatím nebyla vytvořena.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracujeme na novém interním předpisu, který bude respektovat všechny aspekty pro přijímání výzkumů v Chartě a Kodexu. <p>Tato politika bude interně komunikována prostřednictvím interního newsletteru a intranetu a následně zveřejněna na našich webových stránkách v obou jazycích (česky/anglicky).</p>
3. Jsou všichni dotčení zaměstnanci dostatečně vyškoleni v oblasti OTM-R?	x	x	x	-/-	<p>Současný stav: Vzhledem k absenci OTM-R směrnice není v současné době dotčeným zaměstnancům VÚRV poskytováno žádné školení v souvislosti s OTM-R.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personální útvar připraví školicí materiály pro náborový proces pro zaměstnance zapojené do náboru (např. vedoucí oddělení). • Takový dokument bude sdílen s příslušnými pracovníky prostřednictvím e-mailu. Dokument budou dále interně komunikovány prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu. • Personální útvar bude také poskytovat soustavnou podporu zaměstnancům zapojeným do náboru a bude

OTM-R checklist pro organizace					
					<p>podrobně informovat všechny náborové zaměstnance o procesu OTM-R."</p> <p>Vedoucí zaměstnanci, či zaměstnanci zapojení do výběru a péče o zaměstnance budou vyškoleni s ohledem na potřebu sjednocené postupů a řádné reflexe principů HR Award.</p>
4. Využíváme (dostatečně) nástroje elektronického náboru (tzv. e-recruitment)?	x	x		-/+	<p>Současný stav: Vybrané pozice zveřejňujeme na webových stránkách většinou v češtině (někdy v angličtině) s ohledem na charakter dané pozice. Dále inzerujeme některé pracovní nabídky na job serverech pro nabídku práce v České republice. Některé výzkumné pozice jsou zveřejňovány na webových stránkách pro odborníky v oblasti výzkumu.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Všechny otevřené pozice budeme zveřejňovat na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky). <p>Všechny pracovní pozice budou zveřejněny na relevantních webových zahraničních portálech, aby byla zajištěna transparentnost i pro zahraniční potenciální uchazeče.</p>
5. Máme zaveden systém kontroly kvality pro OTM-R?	x	x	x	-/-	<p>Současný stav: Vzhledem k absenci OTM_R v organizaci nebyl zatím zaveden žádný systém řízení kvality OTM-R; a není ani hodnocen interním auditem.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p>

OTM-R checklist pro organizace					
					<ul style="list-style-type: none"> • OTM-R směrnice bude zahrnovat mechanismus systému kontroly jeho kvality. • Systém kontroly kvality bude pravidelně posuzován interním auditem organizace. <p>Vybrané aspekty (gender atd.) budou hodnoceny externím subjektem, či za využití obecně využívaných sebehodnotících nástrojů.</p>
6. Podporuje naše současná OTM-R politika uchazeče, aby se přihlásili do námi vypsaneého výběrového řízení?	x	x	x	-/+	<p>Současný stav: V inzerátech zdůrazňujeme atraktivní aspekty, které organizace VÚRV může nabídnout, a to: vysoce zkušené vědci, špičkové výzkumné vybavení a moderní prostory, které nabízejí další možnosti. Rovněž upozorňujeme žadatele na neomezené hranice širokého biologického výzkumu; tj. organizace je otevřená.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Každý inzerát pracovní pozice bude obsahovat odkaz na naši webovou stránku obsahující více informací o organizaci samotné, pracovním prostředí, dalších výhodách pro zaměstnance a informací o konkrétních odděleních VÚRV. • Současně bude každý inzerát pracovní pozice obsahovat odkaz na naši webovou stránku obsahující zásady OTM-R. • Všechny informace předložené potenciálním žadatelům budou poskytnuty v obou jazycích (česky i anglicky).

OTM-R checklist pro organizace					
7. Je naše současná politika OTM-R zajímavá pro výzkumné pracovníky ze zahraničí?	x	x	x	-/-	<p>Současný stav: Politika OTM-R nebyla doposud zcela implementována. Zároveň chceme lépe podporovat transparentnost, svobodu výzkumu a možnost vytváření nových výzkumných záměrů.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Všechny výhody, které může organizace nabídnout, budou transparentně popsány na našem webu. • Každý inzerát pracovní pozice bude obsahovat odkaz na naši webovou stránku obsahující více informací o organizaci samotné, pracovním prostředí, dalších výhodách pro zaměstnance a informací o konkrétních odděleních VÚRV. • Současně bude každý inzerát pracovní pozice obsahovat odkaz na naši webovou stránku obsahující zásady OTM-R. • Budou využívány kariérní weby využívané zahraničními potenciálními uchazeči. • Všechny informace předložené potenciálním žadatelům budou poskytnuty v obou jazycích (česky i anglicky).
8. Je naše současná politika OTM-R zajímavá pro nedostatečně zastoupené skupiny?	x	x	x	-/+	<p>Současný stav: Za prvé se VÚRV řídí českým právním řádem, který zakazuje jakoukoli diskriminaci nedostatečně zastoupených skupin. VÚRV nicméně neuchovává (respektive nevyhodnocuje) statistiky žadatelů podle</p>

OTM-R checklist pro organizace					
					pohlaví, etnicity, věku nebo národnosti. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: Politika OTM-R bude v souladu s vnitrostátními pravidly pro jednání s nedostatečně zastoupenými skupinami.
9. Je naše současná politika OTM-R v souladu s postupy, které by výzkumným pracovníkům poskytli atraktivní pracovní podmínky?	x	x	x	-/+	Současný stav: Pracovní podmínky v současnosti odpovídají možnostem financování ústavu s ohledem na institucionální podporu a úspěšnost v získávání externích zdrojů. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: <ul style="list-style-type: none"> • Připravíme novou interní politiku OTM-R, která by výzkumným pracovníkům poskytla atraktivní pracovní podmínky. • Tato politika bude interně komunikována prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněna na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky). Posílení grantového managementu přinese ústavu vyšší možnosti finančních zdrojů pro zvýšení atraktivity pracovních podmínek.
10. Máme prostředky, resp. sledujeme, zda využíváme ty nejvíce vhodné výzkumné pracovníky pro danou pozici?				-/+	Současný stav: Personální útvar v zásadě sleduje počet uchazečů, kvalitu uchazečů v kontextu otevřené pozice a dodržování požadovaných kritérií. Personální útvar rovněž projednává možnosti jakékoli změny náborové strategie s příslušnými manažery se zaměřením na zvýšení počtu vhodných kandidátů na tuto pozici. Navrhovaná forma měření OTM-R v

OTM-R checklist pro organizace					
					<p>budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tyto postupy převedeme do naší politiky OTM-R. <p>Tato politika bude interně komunikována prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněna na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky).</p>
Inzerce pozice a fáze výběrového řízení					
11. Máme jasné pokyny, postupy nebo šablony (např. EURAXESS) inzerování neobsazených pozic?	x	x		-/-	<p>Současný stav: Ne, část pozic je obsazována dle obvyklé praxe jednotlivých laboratoří, která je heterogenní.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: Připravíme standardizovanou šablonu pro inzerci pracovních pozic tak, aby odpovídala „struktuře EURAXESS“. Do naší šablony zahrneme následující informace:</p> <ul style="list-style-type: none"> Podrobnosti o organizaci Sídlo a pobočky Typ smlouvy Popis pracovní pozici Požadavky na uchazeče Dokumenty, které má uchazeč poskytnout Podmínky nabízené organizací Datum zveřejnění nabídky Uzávěrka přihlášek Kontaktní osoba Benefity nabízené organizací Odkaz na webové stránky VÚRV pro další podrobnosti Odkaz na webové stránky VÚRV včetně politiky OTM-R

OTM-R checklist pro organizace					
					Odkaz na webové stránky VÚRV včetně konkrétního popisu konkrétního výzkumného oddělení.
12. Zahrnujeme do inzerátu odkazy na všechny aspekty dle příslušné části EURAXESS toolkitu?	x	x		-/-	Současný stav: Ne. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: Aktualizujeme standardizovanou šablonu pro zveřejňování příspěvků tak, aby odpovídala „struktuře EURAXESS“, jak je uvedeno v bodě 11 výše.
13. Využíváme EURAXESS v plném rozsahu, tak abychom zajistili, že naše pracovní nabídky osloví širší pole výzkumných pracovníků?	x	x		-/-	Současný stav: Ne. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: Aktualizujeme standardizovanou šablonu pro zveřejňování příspěvků tak, aby odpovídala „struktuře EURAXESS“, jak je uvedeno v bodě 11 výše.
14. Využíváme jiné nástroje pro inzerci zaměstnání?	x	x		-/-	Současný stav: Praxe je neformalizovaná pro vybrané pozice, dále je nestrukturovaná, nejednotná, částečně pozice inzerovány, pokud je relevantní. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: <ul style="list-style-type: none"> • Všechny nabídky pracovních pozic budeme uveřejňovat na EURAXESS. Zároveň budeme používat i jiné nástroje pro inzerci pracovních pozic, jako je podpora náboru, ale pouze doplňkově pro podporu náboru na konkrétní pozice.
15. Udržujeme administrativní zátěž pro kandidáta na minimum?	x			-/-	Současný stav: Nejedná se o standardizovaný postup.

OTM-R checklist pro organizace					
					<p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti: Budeme pokračovat ve snižování administrativní zátěže uchazečů v souladu s českým právní řádem (existují zákonná omezení pro úplné provedení této praxe - zákoník práce, nařízení vlády). Klíčovým nástrojem snižování zátěže je elektronizace procesu.</p>
Fáze výběru a hodnocení					
16. Máme jasná pravidla pro jmenování výběrových komisí?		x	x	-/-	<p>Současný stav: Ne pro všechny obsazované pozice. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Připravíme politiku OTR-M, která bude respektovat všechny kroky pro nábor výzkumných pracovníků v Chartě a Kodexu. • Dále bude politika OTM-R zahrnovat pravidla pro jmenování / zřízení výběrových komisí se zaměřením na transparentnost ustanovení výběrových komisí. <p>Tyto postupy budou interně komunikovány prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněny na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky).</p>
17. Máme jasná pravidla týkající se složení výběrových komisí?		x	x	-/-	<p>Současný stav: Ne pro všechny obsazované pozice. Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Připravíme politiku OTR-M, která bude respektovat všechny kroky pro nábor

OTM-R checklist pro organizace					
					<p>výzkumných pracovníků v Chartě a Kodexu.</p> <ul style="list-style-type: none"> Dále bude politika OTM-R zahrnovat pravidla pro jmenování / zřízení výběrových komisí se zaměřením na transparentnost ustanovení výběrových komisí. <p>Tyto postupy budou interně komunikovány prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněny na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky).</p>
18. Jsou naše výběrové komise dostatečně genderově vyvážené?		x	x	-/+	<p>Současný stav: VÚRV nemá v současné době při ustanovení výběrové komise žádný interní předpis, který by upravoval vyvážení pohlaví v takové komisi. Obvykle ustanovuje genderově vyvážené (přirozeně) komise, ale existují výjimky, zejména ve specifických oborech, kde genderově vyvážené složení výborů není možné (zejména v případech odborných znalostí některých specifických výzkumných záměrů / oblastí).</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nová pravidla pro výběr zaměstnanců budou zahrnovat pravidla pro jmenování / ustanovení výběrové komise v souladu se zaměřením na vyváženost pohlaví (s ohledem na reálné možnosti jejich složení). <p>Tyto postupy budou interně komunikovány prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněny na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a</p>

OTM-R checklist pro organizace					
					anglicky).
19. Máme jasné pokyny pro výběrové komise, které jim pomáhají lépe posoudit „zásluhy“ kandidáta způsobem, který vede k výběru toho nejlepšího kandidáta?			x	-/-	<p>Současný stav: V současné době neexistují žádné pokyny pro výběrové komise, které by jim pomáhaly lépe posuzovat „zásluhy“ uchazeče při výběrovém řízení.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nová pravidla pro výběr zaměstnanců budou obsahovat jasné pokyny pro výběrové komise, které by jim lépe pomohly vybrat toho nejvhodnějšího uchazeče. Budou vytvořeny zejména standardizované nástroje ve formě hodnotících kritérií a hodnocení bude založené na bodech, procentech nebo jiných způsobech hodnocení (v některých zvláštních případech, kde je vyžadována mimořádná odbornost). • Tato pravidla budou interně komunikována prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněny na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky). <p>Členové komise budou vyškoleni pro zajištění sjednoceného postupu.</p>
Fáze přijetí zaměstnance					
20. Informujeme na konci výběrového řízení o výsledku všechny uchazeče?		x		-/+	<p>Současný stav: Ne u v šech pozic.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nová pravidla pro výběr zaměstnanců budou formálně standardizovat tento krok v náborovém procesu.

OTM-R checklist pro organizace					
					<ul style="list-style-type: none"> Tato pravidla budou interně komunikována prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněny na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky). <p>Všichni uchazeči obdrží informaci výsledku.</p>
21. Poskytujeme osobám účastnícím se pohovoru dostatečnou zpětnou vazbu?		x		-/+	<p>Současný stav: Ano, VÚRV neformálně informuje o výsledku všechny uchazeče, a pokud požádají o zpětnou vazbu, jsou vždy informováni personálním oddělením.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nová pravidla pro výběr zaměstnanců budou formálně standardizovat tento krok v náborovém procesu. <p>Personální útvar bude poskytovat stručnou zpětnou vazbu všem žadatelům i po skončení procesu (ať již uspěli nebo nikoliv), tato může být na vyžádání doplněna.</p>
22. Máme zaveden vhodný mechanismus pro podávání případných stížností?		x		-/+	<p>Současný stav: Podle českého právního řádu mají uchazeči možnost vznést stížnost směrem k výběrovému řízení.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nová pravidla pro výběr zaměstnanců budou zahrnovat mechanismus podávání stížností a budou interně komunikována prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněna na našem webu v obou jazycích (česky a anglicky). <p>Budeme implementovat proces</p>

OTM-R checklist pro organizace					
					zaznamenávání stížností a budeme sledovat rovněž statistiku podaných stížností za rok s podrobnostmi o důvodech stížností.
Celkové hodnocení					
23. Máme zaveden systém pro hodnocení, zda OTM-R plní své cíle?				-/-	<p>Současný stav: S ohledem na výše uvedené, jsem zatím neimplementovali systém pro průběžné sledování naplňování cílů politiky OTM-R.</p> <p>Navrhovaná forma měření OTM-R v budoucnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nová pravidla pro výběr zaměstnanců budou zahrnovat systém měření vybraných ukazatelů pro hodnocení účinnosti OTM-R. • Tato pravidla budou interně komunikována prostřednictvím interního zpravodaje a intranetu a následně zveřejněna na našich webových stránkách v obou jazycích (česky a anglicky). <p>Rovněž připravíme statistiku pro měření účinnosti OTM-R s definovanými ukazateli (ročně).</p>