

TEMPLATE 4: AKČNÍ PLÁN

Číslo procesu 2019CZ461877

Vysoké učení technické v Brně

Kontakt za organizaci: Bohdana Šlégrová, HR Specialistka, slegrova@vutbr.cz

DATUM POTVRZENÍ PŘISTOUPENÍ EVROPSKOU KOMISÍ 11. 11. 2019

DATUM ZASLÁNÍ PŘISTOUPENÍ 31. 10. 2019

DATUM ODESLÁNÍ K HODNOCENÍ 1. 10. 2020

DATUM UDĚLENÍ OCENĚNÍ 12. 2. 2021

1. INFORMACE O ORGANIZACI

Uveďte klíčové údaje o vaší organizaci.

ZAMĚSTNANCI A STUDENTI	FTE – k 31. 12. 2022
Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, studenti doktorských studijních programů – částečně či plně zapojení do výzkumu	FTE 1693,746
Z nichž je mezinárodních (mají jinou národnost)	FTE 174,423/ z toho žen 54,062
Z nichž je financováno z externích zdrojů (pouze hostují)	0
Z nichž je žen	FTE 298,674
Z nichž jsou v kategorii výzkumného/akademického pracovníka R3 nebo R4 (př. docenti a profesori)	446,131
Z nichž jsou v kategorii výzkumného pracovníka R2 (postdok - Ph.D.)	FTE 518,273
Z nichž jsou v kategorii výzkumného pracovníka R1 (zpravidla odpovídající úrovni studenta doktorských studijních programů)	FTE 383,740
Celkový počet studentů (pokud je relevantní)	Fyzický počet 18 642/ z toho žen 5 860
Celkový počet zaměstnanců (včetně řídicích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)	Fyzický počet 3623 FTE 2989,836
ZDROJE FINANCOVÁNÍ (údaje posledního fiskálního roku)	€
Roční rozpočet organizace celkem	178 698 675
Roční objem veřejných finančních prostředků na základě přímé podpory organizace (určený pro výzkumné aktivity)	47 730 250
Roční objem veřejných finančních prostředků získaných na základě projektů a grantů (určený pro výzkumné aktivity, získaných v rámci veřejné soutěže – včetně zdrojů financování z EU)	32 554 025
Roční objem finančních prostředků z neveřejných zdrojů (určený pro výzkum)	4 132 450
PROFIL ORGANIZACE	
Vysoké učení technické v Brně (VUT) je škola univerzitního typu zaměřená na technické, ekonomické a umělecké vědy. Univerzita byla založena v roce 1899. Byla první českou vysokou školou na Moravě. Univerzita začínala se čtyřmi profesory a 47 posluchači a postupně dospěla do pozice mezinárodně uznávané vzdělávací instituce. Skládá se z 8 fakult, 3 vysokoškolských ústavů a dalších součástí (VUTIUM, KaM, ÚK, CVIS ...). Na VUT pracuje 3623 zaměstnanců / 778 VVP a 1434 AP z toho je 21 % žen. Na podpůrných a administrativních pozicích pracuje 1411 zaměstnanců z toho je podíl žen 62 %. Doktorské studijní programy jsou vyučovány v českém nebo anglickém jazyce, formou prezenční i kombinované. Studijních	

doktorské studium má VUT k 31. 12. 2022 1481/ z toho žen 440 (v prezenční/dálkové formě). Dlouhodobě se umísťuje VUT v žebříčku nejlepších světových univerzit QS TopUniversities.

2. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SOUČASNÉ PRAXE:

Uveďte přehled z hlediska současných silných a slabých stránek současné praxe ve čtyřech tematických okruzích Charty a Kodexu ve vaší organizaci.

CHARTA A KODEX	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY Srovnání k 2020-09 / 2023-01
Etické a profesionální aspekty	<p style="text-align: center;">K 2020-09</p> <p>Silné stránky VUT má vydán Etický kodex, který schválil Akademický senát VUT. Na VUT je zřízena etická komise, která případné přestupky proti etickému kodexu řeší a předává je rektorovi univerzity. Ochranu duševního vlastnictví a práv z nich vyplývajících podporuje Odbor podpory projektů a Odbor transferu technologií (OTT). V rámci doktorandů řeší přestupky Disciplinární komise.</p> <p>Slabé stránky – nedostatky Etický kodex není v souladu s Charter and Code. VUT v Brně nemá Metodiku pro výzkum (CGRP), která by byla podpůrným dokumentem pro výzkumné a akademické pracovníky. Kariérní řád a systém hodnocení nemá VUT v Brně jednotně zavedeny. Tyto dokumenty jsou nyní ve stavu vytváření a budou připraveny v roce 2021/2022. Cílem je začlenit Strategii lidských zdrojů do Dlouhodobého záměru VUT v Brně pro roky 2021–2025 + 2030.</p> <p style="text-align: center;">K 01/2023</p> <p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none">• Revidovaný Etický kodex (ČJ/AJ)• Plán genderové rovnosti VUT 2022-2024 (ČJ/AJ)• Strategické záměry VUT reflektují aktuální etické a profesionální aspekty a částečně personální politiku <p>Byl revidován Etický kodex VUT jako soubor základních morálních pravidel, která VUT považuje na akademické půdě za určující a směrodatná nejen pro chování uvnitř VUT, ale přiměřeně také pro působení a vystupování svých akademických pracovníků, dalších zaměstnanců a studentů mimo univerzitu. Jeho ustanovení jsou v souladu s Chartou a Kodexem, a závaznou přílohou je Evropský kodex integrity výzkumu, který popisuje etické zásady pro akademické a vědecko-výzkumné pracovníky, a to včetně studujících. Toto řešení bylo zvoleno místo vytváření nového samostatného dokumentu, neboť VUT vnímá Evropská kodex integrity výzkumu jako důležitý pro komplexnost pojetí etických zásad pro vědu a výzkum.</p> <p>Etická komise VUT byla rozšířena o zástupce z řad studujících (1 žena /1 muž) a Koordinátorku rovných příležitostí.</p> <p>Nově upravuje Etický kodex VUT i problematiku sociálního bezpečí, která je velmi důležitým bodem ve strategii péče o zaměstnance a zaměstnankyně VUT. Přestupky studentů a studentek doktorských studijních programů řeší Disciplinární komise jednotlivých F/VÚ.</p> <p>V lednu 2021 byl schválen Plán genderové rovnosti 2022-2024. Plánu genderové rovnosti předcházela v roce 2020 (červen až prosinec) genderový audit, který pro VUT zajišťovala externí společnost Gender Studies.</p>

Právě z hlediska transparentnosti a nezájatosti byl vybrán externí subjekt. Audit byl založen jak na kvalitativním, tak i kvantitativním přístupu. V rámci auditu proběhla kontrola legislativ, metodik a podpůrných materiálů. Dalšími zjišťovanými oblastmi byla míra podpory pro rodiče s dětmi nebo lidi pečujících o osobu blízkou, sociální systém a benefity na VUT.

Proběhly skupinové rozhovory celkem 10 fokusních skupin. V každé skupině bylo 12 zástupců (AP ženy, AP muži, VVP, rodiče s dětmi, R1, koordinátoři F/VÚ, tajemníci, personalistky, lidé 55+) a také 15 individuálních rozhovorů (např. kvestor, vedoucí PersO, prorektorka, prorektoři, kancléř, zástupkyně Odboru strategie, zástupkyně z AS VUT, zástupce studujících v AS VUT, zástupkyně studujících AS VUT, ...). Organizační změnou byl sloučen Odbor podpory projektů a Odbor transferu technologií, zajišťující kromě projektové podpory také agendu ochrany duševního vlastnictví a práv z nich vyplývajících. Organizační změna má zajistit větší komplexnost podpory pro AP i neAP v obou souvisejících oblastech. V oblasti hodnocení zaměstnanců/zaměstnankyň existuje:

[Směrnice č. 1/2021 - Hodnocení akademických pracovníků a vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků v ČJ/AJ \(po přihlášení\)](#). Jako podpůrný nástroj (sběr podkladů pro hodnocení) byl vytvořen informační systém SHAP pro AP a VVP.

Dlouhodobé záměry VUT reflektují aktuální potřeby v oblasti etiky a etických zásad, včetně profesionálních aspektů, ale ještě nepracují s komplexní personální strategií.

Tvorba Průvodce pro genderově senzitivní komunikaci. Jako podpora pro inzerci, vnitřní i vnější komunikaci, prezentace.

Slabé stránky – nedostatky

- **Stále nedostatečné povědomí o problematice a jejím řešení na VUT mezi všemi zaměstnanci**
- **Personální strategie VUT**
- **Nedokončená revize vnitřního předpisu k habilitačním řízením a řízení ke jmenování profesorem**

Zpracování Personální strategie VUT bylo posunuto na rok 2023 s ohledem na řešení jiných problematik, které přišly s nemocí covid-19 hned po udělení ocenění HR AWARD a také na změnu ve vedení univerzity od 02/2022. Rovněž s ohledem na požadavek, aby celá strategie reflektovala aktuální potřeby s budoucím výhledem.

Personální strategie bude součástí Strategického záměru VUT v Brně.

V souvislosti s nástupem nového vedení byly v průběhu roku 2022 revidovány všechny interní předpisy a normy vztahující se k oblasti Habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem. Byl připraven návrh nových předpisů, který je v současnosti ve stádiu finalizace. Následně bude návrh předložen k internímu připomínkovému řízení a poté ke schválení 2Q/2023. Novelizované předpisy reflektují oborové standardy v jednotlivých oborech habilitačního a profesorského řízení, zároveň však nastavují takové podmínky, které vedou ke zvýšení kvality uchazečů o toto řízení. Zohledněny jsou rovněž podmínky pro zahraniční uchazeče o habilitační a profesorské řízení.

V souvislosti s novelou předpisů byly významně inovovány a restrukturalizovány webové stránky k habilitačním a profesorským řízením. V roce 2023 bude připravena jejich verze v anglickém jazyce.

Silné stránky

Výběrová řízení jsou podpořena vnitřním dokumentem [Řád výběrových řízení](#) a dále legislativou ČR – [Zákoník práce](#). Inzeráty jsou vkládány na stránky pracovních příležitostí VUT v Brně (pouze ČJ), které jsou propojeny s portálem Jobs.cz a Práce.cz. Členové výběrových komisí jsou primárně zaměstnanci univerzity, případně u tvůrčích pozic (FaVU, FA) i z jiných institucí.

Slabé stránky – nedostatky

Řád výběrových řízení nespécifikuje složení komisí, neurčuje podmínky a pravidla inzerce pracovních pozic. Náborový proces není v souladu s politikou OTM-R. Absence kariérních stránek VUT v Brně v angličtině. Kariérní stránky nemají jednotnou strukturu a neexistuje žádná povinnost používat portál EURAXESS. Některé fakulty a ústavy vytvořily samostatné profily na internetových stránkách EURAXESS. K inzerci bývá používán např. Researchjobs. Vnitřní úprava výběrových řízení nezahrnuje podmínky a doporučení pro výběrová řízení pro neakademické pracovníky, administrativní pozice.

K 01/2023**Silné stránky**

- [Revidovaný Řád výběrových řízení VUT \(ČJ/AJ\)](#)
- [Nový web Pracovní příležitost na VUT \(ČJ/AJ\)](#)
- **Systematičtější inzerování pracovních pozic včetně monitoringu a statistiky inzerce**
- **Vzory inzerce v AJ (v Teamio pro personální útvary a komise)**
- [Doporučení pro postup pro výběrové komise formou e-learningu \(po přihlášení – na SharePointu\)](#)
- [Příručka pro zaměstnance](#)

Byl revidován vnitřní předpis [Řád výběrových řízení VUT](#), který je nyní v souladu jak s principy HRS4R, tak i s OTM-R a je v něm zakotvena povinnost inzerce na EURAXESS, inzerce v AJ i například definování komise. Dále se oblast náboru zaměstnanců řídí legislativou ČR – [Zákoník práce](#). Inzeráty jsou vkládány na nové webové stránky [Pracovní příležitosti VUT v Brně](#) (v ČJ a AJ verzi), které jsou propojeny s portálem Jobs.cz a Práce.cz. Tyto webové stránky vznikly v lednu 2022. Dále min. 1 zástupce/zástupkyně za každý personální útvar F/VÚ na VUT disponuje profilem na portálu EURAXESS. Pravidelná školení a podpora od Personálního odboru VUT je v tomto případě samozřejmostí. Výběrové/přijímací komise jsou z větší části složeny se zaměstnanců/zaměstnankyň univerzity. U tvůrčích pozic (FaVU, FA) bývají i z jiných institucí.

Vzory inzerce (z důvodu dodržování jednotného vizuálního stylu) jako podpora pro personální útvary jsou uloženy, jak na TEAMIO (přímo při samotném vystavování inzerátu), tak jsou součástí Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT. Všechny zmíněné podpůrné materiály jsou k dispozici, jak personálním útvarům, tak i vyhledatelům, komisím a vedoucím.

Vytvořený e-learning, který bude i součástí Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT má sloužit jako podpora pro jednodušší průběh výběrových/přijímacích řízení a také k profesionálnímu a jednotnějšímu zajištění celého průběhu.

	<p>Příručka pro zaměstnance, která byla dokončena v roce 2022 má usnadnit novým i stávajícím zaměstnancům jejich pracovní působení na VUT. Principy z OTM-R politiky se VUT snaží postupně zakomponovat do všech pracovních právních postupů, legislativ i do kultury nejen pracovního života na VUT.</p> <p>Slabé stránky – nedostatky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decentralizace personální administrativy (autonomie fakult a VÚ), která je ale legislativně zakotvena v zákoně o vysokých školách • Komise pro výběrová/přijímací řízení pilotně proškoleny až od 02/2023 • Předpřipravený Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic (revizní řízení) • Předpřipravený Průvodce nábořem/výběrem/přijímacím řízením na VUT (v revizním řízení) <p>Dle zákona o vysokých školách (v ČR) spadají pracovní právní vztahy do pravomoci jednotlivých fakult. Proto jsou výběrová/přijímací řízení realizována na F/VÚ a ne centrálně. Dalším důvodem je i oborová různorodost fakult a součástí VUT v Brně (ekonomické, technické, tvůrčí zaměření).</p> <p>Posunut začátek proškolení členů/členek výběrových/přijímacích komisí (základní pravidla náborového procesu, etika, nediskriminace aj.). Školení byla pilotně zahájena v 2/2023 a budou realizována postupně. Posunutí souviselo se schválením Řádu výběrových řízení, které proběhlo až v 11/2022 (V lednu 2023 proběhla ještě jedna revize a schválení bylo 31. 1. 2023).</p> <p>Proces schvalování dokumentů, které jsou ze zákona vnitřními předpisy univerzit, jako je i Řád výběrových řízení VUT, má ve vnitřních předpisech VUT definovaný harmonogram, resp. postup schvalování. Řád výběrových řízení VUT musí být nejdříve připomínkován vedením F/VÚ, následně zapracovány připomínky a poté předložen na první čtení AS VUT. Na dalším zasedání AS VUT byl řád po připomínkách představen a poté schválen. Celý proces trval od 05/2022.</p>
Pracovní podmínky a sociální zabezpečení	<p style="text-align: center;">K 2020-09</p> <p>Silné stránky</p> <p>VUT v Brně má ve svém Strategickém záměru i v Plánech realizace strategického záměru jako jeden z cílů podporu výzkumu a výzkumného prostředí. Strategický záměr VUT v Brně pro roky 2021+se zaměřuje na činnosti v oblasti strategie řízení lidských zdrojů, výzkumu, vzdělávání, vývoje a inovací, umění a dalších. VUT v Brně uznává své zaměstnance a usiluje o profesionalitu ve všech oblastech, které nabízí. Pracovní podmínky na VUT v Brně umožňují vyvážený pracovní a rodinný život výzkumných i dalších zaměstnanců. VUT v Brně nabízí pozice na částečný úvazek, flexibilní pracovní dobu, dovolenou pro všechny zaměstnance (pro AP v délce 8 týdnů a pro ostatní zaměstnance v délce 6 týdnů). Z benefitů lze zmínit příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření a finanční podpora stravování zaměstnanců podle platných právních předpisů.</p> <p>Slabé stránky – nedostatky</p> <p>Na VUT v Brně chybí plánování a hodnocení osobního rozvoje jako součást kariérního rozvoje, neexistuje univerzitní Kariérní řád. Kariérní rozvoj a příslušné procesy hodnocení a plánování jsou realizovány na některých fakultách a ústavech bez centrální podpory. Účast neakademických výzkumných pracovníků v rozhodovacích orgánech je podle legislativy ČR pro</p>

vysoké školství omezená. Mohou se účastnit např. členstvím ve Vědecké radě. Nemohou být členy Akademického senátu, členy ostatních poradních orgánů mohou být, pokud tak stanoví vnitřní norma. apod. Na VUT v Brně oproti komerčnímu prostředí menší nabídka benefitů (absence benefitů: sport, relax, zdraví), jednou z příčin je i to, že veřejná vysoká škola není založena za účelem zisku, a proto lze tyto aktivity hradit pouze v omezené míře.

K 01/2023

Silné stránky

- Pružná pracovní doba/Home office/částečné úvazky
- [Webová stránka k sociálnímu bezpečí](#)
- Technické a výzkumné vybavení na vysoké úrovni
- Na FA a FaVU kvalitně vybavené ateliéry
- CEITEC VUT s vybavenými výzkumnými laboratořemi včetně nové excelentní [laboratoře Testbed pro Průmysl 4.0](#)
- [Edisonka – Univerzitní mini školka](#)
- Vznikající podpůrné služby pro zaměstnané na VUT (psychologové)
- Možnosti vzdělávání, a to prostřednictvím např. ICV či knihovna

VUT v Brně podporuje výzkum a výzkumné prostředí (viz Strategický záměr a [Plán realizace strategického záměru](#)) – př. podpora pro účastníky výzvy Horizont Evropa (2021-2027) / Horizon Europe), podpora Open Science.

VUT podporuje work-life balance, a to např. flexibilní pracovní dobou, zkrácenými úvazky, délkou dovolené (pro AP 8 týdnů, pro ostatní zaměstnance 6 týdnů). V oblasti benefitů je nově zaveden stravenkový paušál. Další rozšíření benefitní nabídky je plánováno v roce 2023.

Pro zaměstnance je k dispozici Univerzitní mini školka Edisonka, která je v areálu jedné z fakult. Do budoucna bude potřebné ovšem zvýšit počet přijímaných dětí nebo vytvořit obdobnou skupinu i na jiném místě kampusu.

Slabé stránky

- Absence koncepčně vytvořeného Kariérního řádu včetně pravidel pro hodnocení zaměstnanců s provazbou na odměňování
- Podfinancování VŠ a nižší mzdy nejen oproti komerčnímu prostředí, ale v poslední době (s výjimkou excelentních výzkumníků (výzkumnic) i oproti platům učitelů základních a středních škol
- Projektová podpora daná legislativním podkladem s jasnými kroky řešení.

VUT nemá systém plánování a hodnocení osobního rozvoje jako součást kariérního rozvoje. Neexistuje komplexní systém kariérního rozvoje a hodnocení v provazbě na Mzdový řád. V současné době je využíván interní systém evidence podkladů pro hodnocení akademických pracovníků/ pracovníc a VVP - tzv. SHAP, který vznikl v roce 2021. Vytváření Kariérního řádu je plánováno od poloviny roku 2023.

Kariérní rozvoj je realizován na fakultách a ústavech na základě aktuálních potřeb zaměstnanců bez centrální podpory a vazeb na proces hodnocení.

Účast neakademických výzkumných pracovníků/pracovnic v rozhodovacích orgánech je omezena legislativními předpisy ČR pro oblast vysokého školství. Tito pracovníci/pracovnice nemohou být např. členy/členkami Akademického

	<p>senátu, členy/členkami ostatních poradních orgánů mohou být, pokud tak stanoví vnitřní norma. Na VUT v Brně chybí nabídka benefitů v některých oblastech, např. sport, zdraví, kultura aj. Rozšíření benefitní nabídky je plánováno a schváleno od 1. 4. 2023 původní návrhy zastavil Covid-19 a také daňové podmínky, které nasazení některých benefitů komplikují.</p> <p>V souvislosti s nástupem nového vedení byl v první polovině roku 2022 v oblasti projektové podpory zpracován a na úrovni vedení fakult a vedení univerzity diskutován a připomínkován dokument „Koncepce rozvoje projektové činnosti na VUT“, který je základem pro další aktivity v této oblasti. K těm patří dílčí reorganizace podpůrných struktur rektorátu (sloučení Odboru projektové podpory a Odboru transferu technologií). Zároveň byla zahájena příprava Směrnice „Příprava a realizace projektů na VUT“, která bude dokončena do 30. 6. 2023. Současně s přípravou směrnice byl zahájen projekt cílený na zavedení nového modulu pro komplexní podporu projektové činnosti v rámci VUT. Plánovaná komplexní podpora zahrnuje jak fázi přípravy návrhu projektu, tak fázi realizační, a to rovněž ve vazbě na metodické, personální, finanční a další aspekty realizace projektu.</p> <p>Na základě připravené směrnice a na základě definovaných funkcionalit nového modulu informačního systému bude v roce 2023 zahájena příprava nového webu pro projektovou podporu.</p>
Vzdělávání a školení	<p style="text-align: center;">K 2020-09</p> <p>Silné stránky Dohled nad výzkumnými pracovníky R1 (studenti Ph.D.) a proces jejich odborné přípravy je popsán a regulován národními a vnitřními právními předpisy. Doktorští studenti mohou s ohledem na osobní život studovat v kombinovaném studiu (tzv. dálkovou formou). Na VUT v Brně je 21 kombinovaných studijních programů. V kombinované formě studuje 648 studentů/z toho 152 žen/93 cizinců. Všichni výzkumní pracovníci mají přístup ke vzdělávání, jak na institucionální, tak i individuální úrovni. Možnosti celoživotního vzdělávání jsou podporovány. Nabídka vzdělávání napříč univerzitou je široká. Vzdělávání nabízí Institut celoživotního vzdělávání ICV VUT, Ústřední knihovna, případně jednotlivé F/VÚ, dále Centrum výpočetní a informačních služeb CVIS, rektorát aj.</p> <p>Slabé stránky – nedostatky Systém plánování osobního rozvoje není na VUT v Brně implementován. Dohled nad výzkumnými pracovníky R2 (Postdoc) není definován a proces je prováděn pouze na úrovni některých oddělení nebo výzkumných skupin, primárně na CEITEC VUT. Pro vedoucí výzkumné pracovníky není žádná odborná příprava v oblasti manažerských dovedností. Nabídka vzdělávání je sice široká, ale neakceptuje potřeby osobního/pracovního/manažerského rozvoje komplexně. Chybí pravidelná, navazující manažerská školení, dále odborná školení dle zaměření F/VÚ. Nabídka školení je na různých portálech, neexistuje koncepce, a to je činí obtížně dohledatelnými, i když zaměstnancům chodí hromadný email s novými kurzy pořádanými ICV.</p>

Silné stránky

- **Kurzy anglického jazyka**
- **Široká nabídka profesních/zájmových kurzů (např. ICV VUT)**
- **E-průvodce doktorským studiem** (bude i samostatný web)
- **Vzdělávání prostřednictvím portálu SEDUO**
- **Webináře (mnoho vzniklo v době covid-19)**

Vzdělávání zaměstnanců zajišťuje Institut celoživotního vzdělávání (ICV VUT), dále pořádá vzdělávací akce Ústřední knihovna, Centrum výpočetních a informačních služeb CVIS, případně jednotlivé F/VÚ či rektorát. Odborná příprava výzkumných pracovníků R1 (studenti Ph.D.) je popsána a regulována národními a vnitřními právními předpisy.

Studentům doktorských studijních programů je umožněno studovat prezenční i kombinované studium (tzv. dálkovou formou). Na VUT v Brně je 21 kombinovaných studijních programů. V kombinovaném studiu studuje 648 studentů/z toho 152 žen/93 cizinců. Všichni výzkumní pracovníci/pracovnice mají přístup ke vzdělávání, jak na institucionální, tak i individuální úrovni.

Velký důraz dává nové vedení VUT na internacionalizaci podpůrných pracovišť, které jsou centralizované pro celé VUT (př.: personální, provozní, marketing, vnější vztahy, recepce, ...)

Na počátku roku 2023 byl zveřejněn e-Průvodce pro Ph.D. (R1) - *Průvodce doktorským studiem na VUT*. Průvodce je v ČJ/AJ, v elektronické verzi je i s ohledem na možnosti aktuálně reagovat na případná doplnění a změny. Vypracování realizovali studující Ph.D. napříč F/VÚ.

V období celosvětové pandemie covid-19 bylo podpořeno vzdělávání prostřednictvím nově vznikajících webinářů, jako alternativa k těm prezenčním, dále pak i různé formy výuky od nejen akademických pracovníků a pracovníků směrem ke studujícím.

Slabé stránky – nedostatky

- **Absence Koncepte interního vzdělávání zaměstnanců (AP, VVP, THP, DP) – je v revizním řízení – předpoklad platnosti je od 1. 3. 2023**
- **Modul Akce a školení jednotný pro VUT**
- **Systematická podpora pro Ph.D.**

Na VUT neexistuje systém plánování kariérního rozvoje pro jednotlivé skupiny zaměstnanců. Ačkoliv je vzdělávání podporováno, je realizováno nekonceptně na základě aktuálních potřeb jednotlivých zaměstnanců/zaměstnankyň či oddělení/odborů/ústavů. Chybí např. systematická podpora rozvoje vedoucích pracovníků/pracovnic (včetně vedoucích výzkumných skupin), podpora začínajících akademických pracovníků/pracovnic (doktorandů R1 a postdoků R2).

V r. 2023 je plánována revize systému vzdělávání, resp. vytvoření Konceptu vzdělávání zaměstnanců s rozdělením na několik oblastí pro různé okruhy zaměstnanců/zaměstnankyň. Koncepte bude reflektovat profesní rozvoj. Zájmové kurzy a vzdělávání bude nabízeno jako doplněk a nebude součástí připravované koncepte. Nabídka školení byla částečně sjednocena do modulu Akce a školení v interním systému Intraportál, stále však není komplexně zcela propojena s nabídkami všech F/VÚ.

Koncepce interního vzdělávání zaměstnanců (AP, VVP, THP, DP) – její součástí bude PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ v oblasti HRS4R / HR AWARD, Gender Equality a Sociálního bezpečí 2023+

Absence modulu/platformy, která by reflektovala potřeby sjednocení a propojení mezi F/VÚ/S i pracovišti, která nabízejí vzdělávání pro zaměstnance/zaměstnankyně a studující. Byl zadán požadavek na vytvoření (CVIS ve spolupráci s kancléřem a prorektorem pro studium).

Absence koordinovanějšího vzdělávání a podpory doktorandů. K této oblasti bude vyčleněna část v Koncepci vzdělávání zaměstnanců. Studující Ph.D. jsou bráni jako R1 – zaměstnanci/zaměstnankyně VVP.

V roce 2023 je plánován v režii SKAS VUT první tzv. doktorský/post(doktorský) den (Ph.D. day)

3. AKCE

Akční plán a strategie HRS4R musí být zveřejněny na snadno přístupném místě na webových stránkách organizace.

*URL: <https://www.vutbr.cz/en/rad/hr-award/documents#documents-for-european-commission>

Vyplňte souhrnný seznam všech jednotlivých akcí, které mají být provedeny v HRS4R vaší organizace k řešení slabých stránek nebo silných stránek identifikovaných v GaP analýze.

NÁZEV AKCE	Harmonogram	Zodpovědnost	Indikátory / Cíle – jasně definované
1. Revize a aktualizace Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem.	1Q/2022	Etická komise, Prorektor pro tvůrčí činnost	<ul style="list-style-type: none">Nový aktualizovaný Etický kodex byl schválen akademickým senátem VUT v Brně.Etický kodex je k dispozici 100 % zaměstnanců na webových stránkách univerzity/úřední deska/legislativa v českém jazyce i anglickém jazyce.WEB odkaz
2023 leden 1. Revize a aktualizace Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem.	SPLNĚNO		<ul style="list-style-type: none">Zveřejněn Etický kodex VUT v souladu s Chartou a Kodexem / 8.11.2022Přílohou Etického kodexu je Evropský kodex integrity výzkumuEtický kodex VUT schválen AS VUTEtický kodex je k dispozici na webových stránkách univerzity (úřední deska/legislativa) v českém jazyce i anglickém jazyceNově vytvořen formulář pro Podání podnětu k posouzení Etické komisi VUTWEB ODKAZ Etický kodex

<p>2. Vytvoření metodiky CGRP.</p> <p>CGRP je podpůrný dokument nejen pro výzkumné pracovníky. Kodex správné výzkumné praxe "CGRP" je podrobný dokument speciálně pro výzkumníky. CGRP se zaměřuje zejména na etické důsledky výzkumné práce, včetně moderních forem plagiátorství, na otázky profesionálního přístupu, odpovědnosti, profesní odpovědnosti, integrity výzkumu, šíření včetně otevřeného přístupu a také na definici postdoktorského statusu na VUT v Brně a bezpečnostní aspekty výzkumné práce.</p>	<p>3Q/2021</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru a Prorektor pro tvůrčí činnost v kooperaci s Koordinační skupinou</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Na VUT v Brně byla vytvořena Metodika – CGRP. • Metodika je k dispozici 100 % zaměstnanců v českém i anglickém jazyce na webu Vědy a výzkumu a po přihlášení na SharePoint VUT v sekcích pro nové i stávající zaměstnance. • WEB odkaz
<p>2023 leden</p> <p>2.Vytvoření metodiky CGRP.</p> <p>Vytvoření metodiky bylo nahrazeno revizí Etického kodexu VUT v souladu s Chartou. Metodiku plně nahrazuje Evropský kodex integrity výzkumu.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Přílohou Etického kodexu VUT je Evropský kodex integrity výzkumu • Etický kodex VUT schválen AS VUT • Etický kodex je k dispozici na webových stránkách univerzity (úřední deska/legislativa) v českém i anglickém jazyce • Nově vytvořen formulář pro Podání podnětu k posouzení Etické komisi VUT • WEB ODKAZ Etický kodex VUT.

<p>3. Strategický záměr VUT na období 2021-2025 bude v souladu se zásadami Charty a Kodexu.</p> <p>Obsahuje priority vědy a výzkumu, řízení lidských zdrojů na univerzitě, podporu pedagogické činnosti atd. Strategický záměr je hlavní strategický dokument, který vymezuje pro všechny oblasti činnosti univerzity (včetně oblasti lidských zdrojů, vědy a výzkumu) klíčové cíle, indikátory a metody dosažení těchto cílů. Strategické plány F/VÚ jsou vytvořeny samostatně, a to s ohledem na svá zaměření a projektové výzvy, ale v souladu se Strategií univerzity.</p>	<p>1Q/2021</p>	<p>Rektor, Kvestor, Prorektorka pro akademické záležitosti, Prorektor pro studium, Prorektor pro tvůrčí činnost, Prorektor pro zahraniční vztahy, Prorektor pro informační technologie, Kancléř, Odbor Strategie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen a schválen Strategický záměr VUT v Brně pro období 2021-2025 + 2030 v souladu s Chartou a Kodexem akademickou obcí. • K dispozici je 100 % zaměstnanců na webu/úřední deska/legislativa v české i anglické verzi. • WEB odkaz
<p>2023 leden</p> <p>3. Strategický záměr VUT na období 2021-2025 bude v souladu se zásadami Charty a Kodexu.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Strategický záměr VUT na období 2021-2025 je v souladu se zásadami Charty a Kodexu • Strategie VUT 2030 je v souladu s Chartou a Kodexem • WEB ODKAZ Plán realizace Strategického záměru VUT 2022 • WEB ODKAZ Strategie VUT 2030

<p>4. Vytvoření koncepce Kariérního řádu a koncepce Systému hodnocení ve vazbě na stávající Mzdový předpis VUT.</p> <p>System hodnocení a Kariérní řád VUT v Brně je podpůrným a doporučujícím dokumentem pro jednotlivé Kariérní řády a hodnocení F/VÚ, které jsou s ohledem na oborovost a zaměření specifické.</p> <p>Implementace Kariérního řádu a Systém hodnocení zaměstnanců VUT v Brně bude v období 2023-2025.</p> <p>Kariérní řád bude v souladu se zásadami Charty a Kodexu a budou v něm zakotveny principy OTM-R politiky.</p> <p>Kariérní řád a Systém hodnocení bude dále vycházet i ze vznikající Strategie řízení lidských zdrojů na VUT v Brně.</p> <p>Řád určuje základní nástroje a podmínky kariérního rozvoje zaměstnanců, jejich hodnocení, odměňování a podporu pro individuální kariérní poradenství.</p>	<p>4Q/2021</p>	<p>Prorektorka pro akademické záležitosti v kooperaci s Rektorem, Kvestorkou, Vedením F/VÚ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je vytvořena a schválena koncepce Kariérního řádu a koncepce Systému hodnocení ve vazbě na stávající Mzdový předpis akademickou obcí. • Koncepce je přístupná 100 % zaměstnanců v českém i anglickém jazyce. • WEB odkaz
--	----------------	--	--

<p>2023 leden</p> <p>4. Vytvoření koncepce Kariérního řádu a koncepce hodnocení ve vazbě na Mzdový předpis VUT.</p> <p>Koncepce kariérního řádu není vytvořena.</p> <p>Koncepce bude navázána na systém kariérního rozvoje a odměňování.</p> <p>Vytvoření koncepce závisí na vytvoření Personální strategie.</p> <p>Odložení dokončení těchto strategických dokumentů bylo s ohledem na jejich kvalitu a zapojení nového vedení do celé nově pojaté personální politiky na VUT.</p> <p>Personální strategie i koncepce kariérního řádu bude reflektovat aktuální potřeby v ČR i Evropě, její součástí budou všechny skupiny zaměstnanců (VVP, AP, THP i DP), včetně studujících doktorské studium.</p>	<p>NESPLNĚNO</p>	<p>Rektor ve spolupráci s prorektorkou/prorektory a vedením F/VÚ</p> <p>Podpora Personální odbor VUT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvoření koncepce Kariérního řádu a koncepce hodnocení ve vazbě na Mzdový předpis VUT • Koncepce vytvořena 3Q/2024 • O Koncepci informováno 100 % zaměstnanců (v roce 2024)
--	-------------------------	--	--

<p>5. Revize a vznik nového Řádu výběrových řízení v souladu s Chartou a Kodexem a ukotvením principů OTM-R politiky.</p> <p>Revidovaný, aktualizovaný Řád výběrových řízení definuje jednotlivé fáze výběrových řízení (vypsání výběrového řízení, jmenování komise, poskytnutí dodatečných informací, informace o zúžení výběru, pozvání vybraných uchazečů k pohovoru, poskytnutí informací o rozhodnutí komise, určení termínu na odvolání a další). Řád výběrových řízení stanovuje dílčí postupy pro jednotlivé typy pracovních pozic. K podrobnějšímu účelu náboru a výběru jsou vytvořeny podpůrné Metodiky: Metodika pro nábor a Metodika pro výběrové komise, včetně e-learningové opory. Pracovní pozice pro výzkumné pracovníky jsou zavedeny v souladu s evropským rámcem European Framework for Research Career – Euraxess, kategorii R1 až R4.</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru ve spolupráci s Koordinační skupinou a vedením university a F/VÚ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nový aktualizovaný Řád výběrových je schválen akademickou obcí • Řád je vyvěšen na webových stránkách VUT v Brně na Úřední desce/legislativa v českém i anglickém jazyce • Řád VŘ je k dispozici 100 % zaměstnanců • WEB odkaz
--	----------------	--	---

<p>2023 leden</p> <p>5. Revize a vznik nového Řádu výběrových řízení VUT v souladu s Chartou a Kodexem a ukotvením principů OTM-R politiky.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Revidovaný Řád výběrových řízení VUT (v 11/2022 + s doplněním v 1/2023) • Řád je v ČJ/AJ • Řád je k dispozici na webu VUT (Úřední deska/Vnitřní předpisy a normy VUT) • O vzniku informování zaměstnanci newsletterem a na poradách • ODKAZ WEB – Řád výběrových řízení VUT
<p>6. Vytvoření Metodiky pro nábor zaměstnanců. Metodika je komplexní podpůrný dokument k náboru pro personalistky/personalisty, vyhlášovatele VŘ, vedoucí odborů, pracovišť a ústavů. Metodika stanovuje podmínky vystavování inzerátu pracovních pozic na EURAXESS. Metodika stanovuje vznik inzerátu pro další pracovní pozice. Stanovuje popis pracovní pozice. Metodika řeší kroky, které souvisejí s žádostí o zpětnou vazbu neúspěšného kandidáta/kandidátky na výběrové řízení, včetně odkazů na legislativní dokumenty platné v ČR a také související s interním prostředím VUT v Brně.</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru v kooperaci s Koordinační skupinou a Personálními útvary F/VÚ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena Metodika pro nábor zaměstnanců. • Metodika pro nábor zaměstnanců je přístupná 100 % zaměstnanců. • Metodika pro nábor je uložena po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance.

<p>2023 leden</p> <p>6. Vytvoření Metodiky pro nábor zaměstnanců.</p> <p>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic je v připomínkovém řízení na VUT</p> <p>Metodika pro nábor cíl 7 a Metodika pro výběrové řízení cíl 9 sjednoceny a předpřipravena Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT (v připomínkovém řízení 01-02/2023)</p>	<p>ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic – 1Q/2023 • Vytvořena Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT – 1Q/2023 • WEB ODKAZ Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic • WEB ODKAZ Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT
<p>7. Vytvoření Metodiky pro výběrové řízení.</p> <p>Metodika obsahuje základní aspekty a principy výběru zaměstnanců, nejčastější chybné kroky a postupy při výběrovém řízení, možné metody a techniky při výběrovém řízení, efektivní a objektivní získávání informací o kvalitách účastníků, zpracovávání a analýza informací o kvalitách účastníků, desatero pro výběrovou komisi. Metodika pro výběrová řízení je jak v českém, tak i anglickém jazyce. E-learning pro výběrové komise obsahuje shrnutí všech aspektů z</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru v kooperaci s Koordinační skupinou</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Je vytvořena Metodika pro výběrové řízení • Vytvořen e-learning pro výběrové komise • E-learning je v české i anglické verzi uložen po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance • E-learning je přístupný 100 % členů výběrové komise • Metodika pro výběrové řízení je přístupná po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance • Metodika je přístupná 100 % zaměstnanců.

<p>2023 leden</p> <p>7. Vytvoření Metodiky pro výběrové řízení.</p> <p>Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic je v připomínkovém řízení na VUT</p> <p>Metodika pro nábor cíl 7 a Metodika pro výběrové řízení cíl 9 sjednoceny a předpřipravena Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT (v připomínkovém řízení 01-02/2023)</p>	<p>ČÁSTEČNĚ SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic – 1Q/2023 • Vytvořena Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT – 1Q/2023 • WEB ODKAZ Metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic • WEB ODKAZ Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT
<p>8. Proškolení členů výběrové komise o správném průběhu výběrového řízení.</p> <p>Proškolení v oblasti výběrového řízení v souladu s Chartou a Kodexem a principy OTM-R politiky. Formou prostudování e-learningové opory k tomu vytvořené. E-learning bude pravidelně 1x za rok aktualizován. Proškolení členů výběrové komise je vždy v gesci vyhlášovatele VŘ a předsedy komise. Personalistky se proškolují samostatně v souladu s pracovní náplní.</p>	<p>Od 2Q/2022</p>	<p>Kvestor, vedení F/VÚ a Vedoucí Personálního Odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % členů komise výběrového řízení je proškoleny e-learningem. • 100 % personalistek zajišťujících výběrová řízení je proškoleny

<p>2023 leden</p> <p>8. Proškolení členů výběrové komise o správném průběhu výběrového řízení.</p> <p>Revidovaný Řád výběrových řízení VUT schválen 11/2022 + doplnění 01/2023</p> <p>Na základě ŘVŘ vytvořen:</p> <p>1) e-learning pro komise</p> <p>2) Vytvořen metodický list Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic</p> <p>3) Vytvořena Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT.</p> <p>E-learning bude i součástí vytvářené Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT</p> <p>Proškolení bude pilotně probíhat od 02/2023</p> <p>Uchazeči jsou veřejně informováni o základních principech pro nábor – web Pracovní příležitosti.</p>	<p>NESPLNĚNO – Proškolení členů výběrových/přijímacích komisí</p> <p>ČÁSTEČNĚ PODPOŘENO – Metodický list, Průvodce pro nábor/výběr/přijímání, web</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Principy náboru na webu Pracovní příležitosti • Principy v ČJ/AJ • E-learning v ČJ/AJ (02/2023) • Proškolení členů výběrových/přijímacích komisí pilotně od 02/2023 • Proškolení členů probíhá kontinuálně • Kontrola proškolení: vyhledávatel/vyhledávatelka
--	---	--	--

<p>9. Zveřejňování pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky na EURAXESS</p> <p>Pracovní nabídky jsou zveřejňovány dle Metodiky náboru a Řádu VŘ, v souladu s Chartou a Kodexem se zásadami OTM-R politiky</p>	4Q/2022	Vedoucí personálního odboru, Personální útvary F/VÚ	<ul style="list-style-type: none"> • Probíhá zveřejňování pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky na EURAXESS
<p>2023 leden</p> <p>9. Zveřejňování pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky na EURAXESS</p> <p>Pracovní nabídky jsou zveřejňovány v souladu s revidovaným ŘVŘ, Chartou a Kodexem, i se zásadami OTM-R politiky</p>	SPLNĚNO		<ul style="list-style-type: none"> • Probíhá v souladu s revidovaným Řádem výběrových řízení VUT • Personální útvary proškoleny v inzerci na EURAXESS • Proškolování v inzercích bude i nadále kontinuálně vzděláváno. Reagovat bude na aktuální potřeby i trendy • K dispozici průvodce pro práci na EURAXESS – inzerce na portálu (Personální útvary) • Personální útvary vystavují inzeráty na Euraxess
<p>10. Překlad dokumentů a formulářů k náboru, výběru a personální dokumentaci do angličtiny.</p> <p>Dokumenty týkající se náboru, výběru a týkající se personální oblasti jsou přeloženy. Dokumenty jsou v českém i anglickém jazyce. Všechny formuláře a podpůrné dokumenty jsou uloženy na webu</p>	Q1/2022	Vedoucí Personálního Odboru	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % relevantních dokumentů týkajících se personálních dokumentů bude bilingválních. • Dokumenty a formuláře jsou uloženy na webu Personálního odboru a v po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance. • WEB odkaz

<p>VUT v Brně pod Personálním odborem VUT v Brně v sekci Formuláře.</p>			
<p>2023 leden</p> <p>10. Překlad dokumentů a formulářů k náboru, výběru a personální dokumentaci do angličtiny.</p> <p>Základní personální formuláře jsou v AJ či dvojjazyčně.</p> <p>Dokumenty, které byly revidovány v 12/2022 nebo se plánuje jejich revize v 1 pol. roku 2023, překládány nebyly (pokud byly jen v ČJ).</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Formuláře v AJ nebo ČJ/AJ • Formuláře k dispozici na SharePointu (po přihlášení) • Formuláře k dispozici v SAP – po přihlášení (pro personální útvary, mzdová odd.) • Specifické formuláře pro personalisty/mzdové účetní dostupné pouze pro personální odbor a personální útvary F/VÚ
<p>11. Vytvořit šablony formulářů pro výběrová řízení pro jednotlivé okruhy zaměstnanců.</p> <p>Šablony pro jednotlivé okruhy a skupiny zaměstnanců: R1-R4, AP, THP i DP. Šablony jsou v českém i anglickém jazyce. Šablony jsou uloženy na stránkách Personálního odboru v sekci Formuláře.</p> <p>Cílem je sjednotit inzerci na pracovní pozice na VUT v Brně.</p> <p>Cílem je transparentnost a ucelenost informací s ohledem na diference jednotlivých pozic.</p>	<p>4Q/2021</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru v kooperaci s Koordinační skupinou</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořeny šablony formulářů R1-R4, AP, THP i DP pro výběrová řízení. • Šablony přístupné 100 % personalistek Oddělení personálního a sociálního a Personálních útvarů F/VÚ po přihlášení na SharePoint v sekci Personálního odboru.

<p>2023 leden</p> <p>11. Vytvořit šablony formulářů pro výběrová řízení pro jednotlivé okruhy zaměstnanců/zaměstnankyň.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Šablony inzerce uloženy na pracovním portálu Teamio (k dispozici personálním útvarům) • Šablony inzerce přílohou Příručky pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT • Šablony inzerce k dispozici všem zaměstnancům/zaměstnankyním • Šablony v ČJ/AJ
<p>12. Revize a vznik aktualizované nové Brožury nejen pro nového zaměstnance v online verzi. Jsou aktualizovány, doplněny a popsány základní procesy při nástupu/výstupu zaměstnance, při přerušení pracovního poměru. Dále jsou popsány situace, které souvisí s pracovním prostředím zaměstnance, s technickým zázemím zaměstnance, s BOZP a PO, s IT problematikou, ekonomickými záležitostmi, personálními záležitostmi, obsahuje základní informace a postupy pro nového zaměstnance jednotlivých F/VÚ, informace o přístupech a interních portálech dle pracovního zařazení apod. Brožura je jak v českém, tak i anglickém jazyce a je uložena na</p>	<p>3Q/2021</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vznikla aktualizovaná nová online Brožury nejen pro nové zaměstnance. • Brožura k dispozici 100 % zaměstnanců nových i stávajících. • Brožura uložena na webové stránce Personálního odboru a po přihlášení i na SharePoint v sekcích pro nového i stávajícího zaměstnance. • Brožura je v české i anglické verzi.

<p>SharePoint po přihlášení v sekci pro Nové i Stávající zaměstnance. Brožura bude v online verzi pro možnost aktualizace dat. A dále bude přikládána novým zaměstnancům do uvítacího emailu.</p>			
<p>2023 leden</p> <p>12. Revize a vznik aktualizované nové Brožury nejen pro nového zaměstnance v online verzi.</p> <p>Po dohodě vznikl dokument s názvem: <i>Příručka pro zaměstnance.</i></p> <p>Příručka je pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně bez rozdílu genderu nebo jejich fáze působení na VUT.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Příručka pro zaměstnance v ČJ/AJ • Příručka v elektronické verzi na SharePoint (po přihlášení) • Příručka k dispozici na nově vzniklém webu Podpora a rozvoj zaměstnanců • WEB ODKAZ Příručka pro zaměstnance • O Příručce je informováno 100 % zaměstnanců/zaměstnankyň – newsletter, porady • Aktuálnost příručky zajišťuje Personální odbor
<p>13. Školení zaměstnanců personálních útvarů (HR) v personální oblasti a komunikaci.</p> <p>Zaměstnanci HR na VUT v Brně jsou proškoleny v oblastech výběrových řízení a náboru, personalistiky, etiky, komunikace se zahraničními uchazeči a zaměstnanci. Zaměstnankyně HR</p>	<p>4Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru</p>	<p>100 % zaměstnanců Personálního odboru a Personálních útvarů F/VÚ je proškoleny.</p>

<p>celého VUT v Brně prošly 4 semestrální výukou angličtiny) a jsou schopny podat minimálně základní informace týkající se personálních oblastí, které mají ve své kompetenci.</p> <p>Školení je zaměřeno na zvyšování znalostí a kompetencí v oblastech: výběrových řízení a náboru, personalistiky, mezd, etiky, komunikace se zahraničními uchazeči a zaměstnanci.</p> <p>Cílem je zvýšení znalostí podpůrných zaměstnanců pro VP a AP. Internacionalizace prostředí VUT v Brně.</p>			
<p>2023 leden</p> <p>13. Školení zaměstnanců/zaměstnankyň personálních útvarů (HR) v personální oblasti a komunikaci.</p> <p>Školení probíhalo a bude probíhat v oblasti inzerce, náborového procesu, personální administrativy, legislativy, ...)</p>	<p>SPLNĚNO</p> <p>Bude však nadále kontinuálně prováděno</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Proškolení pravidelně 1x za 2 měsíce • Školení bude kontinuálně probíhat (reagovat na aktuální potřeby v oblasti HR politiky na VUT a legislativě) • Proškolení formou porad, seminářů, webinářů • Proškolení interně i externími subjekty

<p>14. Kontinuální a efektivní zavádění pracovní diverzity v provázanosti na sladování pracovního a soukromého života do kultury a praxe na VUT v Brně.</p> <p>Podpora sladování pracovního a rodinného života, zohledňování potřeb rodičů s malými dětmi při sestavování rozvrhu a pracovní činnosti, Mateřská a rodičovská pauza není překážkou a omezením u garantování studijních programů. Cílem je podporování různorodosti zvyšováním počtu zaměstnanců ze znevýhodněných skupin. Bude vytvořen e-learningy s cílem rozšířit povědomí o otázce diverzity a mezi výzkumnými, vedoucími a ostatními zaměstnanci.</p>	<p>3Q/2021</p>	<p>1. Vytvoření e-learningu – Personální odbor.</p> <p>2. Dodržování a implementace do prostředí VUT – Rektor, Kvestor, Prorektorka a prorektoři, Vedení F/VÚ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen e-learning Podpora diverzity na VUT v Brně. • E-learning je v českém i anglickém jazyce. • E-learning je přístupný 100 % zaměstnanců. • E-learning je uložen na webu Personálního odboru. • WEB odkaz
<p>2023 leden</p> <p>14. Kontinuální a efektivní zavádění pracovní diverzity v provázanosti na sladování pracovního a soukromého života do kultury a praxe na VUT v Brně</p> <p>Vytvořen web Podpora a rozvoj zaměstnanců, jehož součástí je oblast Rovné příležitosti. Proveden Audit rovných příležitostí 2021.</p>	<p>SPLNĚNO ČÁSTEČNĚ</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen web Podpora a rozvoj zaměstnanců • O existenci webu informováno 100 % zaměstnanců/zaměstnankyň newsletterem, na poradách, kolegiích • Web je v ČJ/AJ • WEB ODKAZ Podpora a rozvoj zaměstnanců. • E-learning/Průvodce v otázkách diverzity – bude vytvářen (cíl v Akčním plánu)

<p>Vznikl Plán genderové rovnosti 2022-2024</p> <p>E-learning/Průvodce s cílem rozšířit povědomí o otázce diverzity mezi výzkumnými, vedoucími a ostatními zaměstnanci/zaměstnankyněmi, bude vytvořen v roce 2023 (odložení bylo rozhodnuto z důvodu dokončování Personální strategie a částečně i reakcí na změnu potřeb na základě pandemie Covid-19 i legislativ).</p> <p>Personální Strategie bude dokončena do 30. 9. 2023</p>			<ul style="list-style-type: none"> • WEB ODKAZ Plán genderové rovnosti VUT 2022-2024 • Plánu genderové rovnosti informování zaměstnanci/zaměstnankyně newsletterem, na poradách a kolegiích
<p>15. Realizace dotazníkového šetření.</p> <p>Cílem dotazníkového šetření je vyhodnotit, zda došlo k odstranění či zmírnění zjištěných nedostatků z GaP analýzy, která byla provedena na VUT v Brně v roce 2020.</p> <p>Cílem je navržení dalších opatření a nových cílů ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců a ke zvýšení prestiže VUT v Brně.</p> <p>Dotazníkové šetření koresponduje bude korespondovat s GaP analýzou 2020 Akčními cíli z Akčního plánu i mimo něj.</p>	3Q/2022	Personální odbor v kooperaci s Koordinační skupinou.	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazníkové šetření mezi všemi zaměstnanci je zrealizováno. • Dotazníkové šetření je odesláno 100 % zaměstnanců. • Dotazníkové šetření je anonymní, v české a anglické mutaci. • Zpráva z dotazníkového šetření je přístupná 100 % zaměstnanců. • Zpráva z dotazníkového šetření je v české i anglické mutaci. • Výstupy z dotazníkového šetření jsou navzájem srovnány 2020 a 2022. • WEB odkaz

<p>2023 leden</p> <p>15. Realizace dotazníkového šetření.</p> <p>Průzkum proběhl v období 19. 10. 2022 - 11. 11. 2022.</p> <p>Byl k dispozici všem zaměstnancům/zaměstnankyním VUT. (HPP, DPP, DPČ)</p> <p>Dotazníkové šetření pro zaměstnance/zaměstnankyně VUT bylo realizováno prostřednictvím webové aplikace Click4Survey.</p> <p>Návratnost 29,4 %</p> <p>Vyplnilo 1064 respondentů/z 3623 zaměstnanců a zaměstnankyň</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • WEB ODKAZ na Dotazníkový průzkum • Zpráva z dotazníkového šetření hotova (v lednu 2023) • Zpráva v ČJ/AJ • Závěrečná zpráva k dispozici 100 % zaměstnanců/zaměstnankyň • Informování o výsledcích z Dotazníkové šetření v newsletteru, na kolegiích, poradách
<p>16. Centralizace vzdělávacích akcí. Nabídka kurzů, seminářů, celoživotního vzdělání, odborných akcí je pro zaměstnance VUT v Brně centralizována na jednom webovém místě pro celé VUT. Je zachován i původní formát pro jednotlivé vyhlášovatele a poskytovatele vzdělávání na VUT v Brně.</p>	<p>2Q/2022</p>	<p>CVIS, prorektor pro informační technologie v kooperaci se zástupci F/VÚ, knihovny a Vedoucím personálního odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vzdělávací akce na VUT v Brně jsou centralizovány. • URL nového místa. • Nabídka kurzů je přístupná 100 % zaměstnanců i veřejnosti.

<p>2023 leden 16. Centralizace vzdělávacích akcí.</p> <p>Centralizace v první fázi vyřešena modulem na Intraportálu (interní systém pro zaměstnance/zaměstnankyně – po přihlášení) Akce a školení.</p> <p>Není propojeno se všemi systémy/nepropisuje se napříč VUT.</p> <p>Absence modulu/platformy, která by reflektovala potřeby sjednocení a propojení mezi F/VÚ/S i pracovišti, která nabízejí vzdělávání pro zaměstnance/zaměstnankyně a studující.</p> <p>Byl zadán požadavek na vytvoření (CVIS ve spolupráci s kancléřem a prorektorem pro studium).</p> <p>Vytvoření modulu v plánované době bylo odloženo nejen z důvodu finančních.</p>	<p>SPLNĚNO ČÁSTEČNĚ</p>	<p>Kancléř Prorektor pro studium Personální odbor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena platforma propojující nabídky vzdělávání napříč celým VUT – cíl do dalšího Akčního plánu • Nabídky vzdělávání z fakult, vysokoškolských ústavů, součástí (př. CVIS, univerzitní knihovna, ...), ICV VUT apod. • Platforma bude k dispozici pro všechny zaměstnance • Základní informace o možnostech vzdělávání budou v AJ • WEB/ interní ODKAZ
---	--------------------------------	---	---

<p>17. Vytvoření sekce pro projektovou podporu na webu VUT.</p> <p>Sekce bude pro výzkumné, akademické i další zaměstnance VUT v Brně. Sekce je vytvořena pod Vědou a výzkumem. Sekce obsahuje sjednocené informace, odkazy, podklady o aktuálních výzvách, o nabízených školeních pro výzkumné i akademické pracovníky.</p>	<p>3Q/2022</p>	<p>Prorektor pro tvůrčí činnost s podporou Odboru projektové podpory a Vedoucího transferu technologií</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořena nová sekce Projektové podpory. • URL nového místa. • Webová sekce Projektové podpory je přístupná 100 % zaměstnanců. • 100 % zaměstnanců podávajících projekt je proškolen.
<p>2023 leden</p> <p>17. Vytvoření sekce pro projektovou podporu na webu VUT</p> <p>Naplnění cíle odloženo do dalšího Akčního plánu.</p> <p>Organizační změnou v roce 2022 došlo ke sloučení odborů.</p> <p>Nově vznikl odbor s názvem: Odbor projektové podpory a transferu znalostí se dvěma odděleními:</p>	<p>NESPLNĚNO</p>	<p>Prorektor pro Tvůrčí činnost</p> <p>Spolupráce vedoucí</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vznikne veřejný web Odboru projektové podpory a transferu znalostí jako součást webových stránek VUT/O Univerzity • Web bude ČJ/AJ • Web bude pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně VUT • Vznik interních stránek Projektového oddělení na SharePointu (po přihlášení), součástí budou neveřejné dokumenty, podklady pro projekty, interní analýzy, finance apod. • Po vzniku: (předpoklad konec 3Q/2023) • WEB ODKAZ • SharePoint odkaz

<p>Oddělení projektové podpory a Oddělení transferu znalostí.</p> <p>Nástupem nového vedení došlo ke koncepční rozdělení agendy mezi dva prorektory.</p> <p>Projektová podpora je realizována pouze na interní platformě (SharePoint). I dle dotazníkového šetření doporučena uživatelská stránka přístupu, informací, podpory, školení. Míra projektové podpory se liší na jednotlivých F/VÚ. Důležité je sjednocení informací a podpory, vytvoření Směrnice, atd.</p> <p>Nyní informace o projektech, včetně podkladů pouze na Sharepoint (po přihlášení a potvrzení přístupu). Nedostačující.</p> <p>Web pouze základní info o seznamu projektů. Zde link.</p>			
---	--	--	--

<p>18. Vytvoření návrhu a koncepce Adaptačního procesu včetně kompetenčního modelu formou Metodiky.</p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky Adaptačního procesu včetně kompetenčního modelu tzv. Informativního balíčku nejen pro nově nastupující zaměstnance na různé pozice. (THP, AP, VVP)</p> <p>Popis pracovní pozice, návrhy proškolení k přípravě v rámci pracovního rozvoje/kariéry, které může daný zaměstnanec využít pro svou činnost. Včetně návrhu kontroly činností mentora/školitele (vedoucího zaměstnance na daném pracovišti/projektu).</p> <p>Cílem je i proškolení vedoucích zaměstnanců/mentorů.</p>	4Q/2022	Personální Odbor v kooperaci s personálními útvary VUT a vedením F/VÚ a Koordinační skupinou	<ul style="list-style-type: none"> • Metodika adaptačního procesu je vytvořena. • Je vytvořeno 20 typů adaptačních plánů s kompetenčními modely. • Adaptační plány s kompetenčními modely jsou uloženy na webu Personálního odboru. • 30 % vybraných vedoucích/mentorů nejvíce obsazovaných pozic je proškolen. • 100 % zaměstnankyň Oddělení personálního a sociálního a Personálních útvarů F/VÚ je proškolen.
<p>2023 leden</p> <p>18. Vytvoření návrhu a koncepce Adaptačního procesu včetně kompetenčního modelu formou Metodiky.</p> <p>Vytvoření koncepce bylo odloženo z důvodu nově vznikající Personální</p>	NESPLNĚNO	Vedoucí Personálního odboru	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořen Adaptační proces pro vybrané pozice z každé skupiny zaměstnanců/zaměstnankyň (AP, VVP, THP, DP) – cíl v dalším Akčním plánu. • Na kompetenční modely a adaptační proces navázáno vzdělávání a evaluace. • Do vytváření zapojeny jednotlivé F/VÚ, personální útvary.

<p>strategie a nastavení v personální politice na VUT.</p> <p>S ohledem na Personální strategii, která bude velmi zásadním dokumentem pro personální politiku byl i cíl z oblasti Adaptace, a kompetencí odloženo. Důvodem je jak nástup nového vedení, tak i nové koncepční pojetí personální politiky na VUT s ohledem na reflektování potřeb v ČR i Evropě.</p> <p>Dalším částečným důvodem byla i pandemie Covid-19 a tudíž cílení priorit k jiným personálním oblastem (např. zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně, studující)</p> <p>Cílem bude, aby součástí byl Popis pracovní pozice, návrhy adaptačních školení/školení v rámci kariérního rozvoje, které může daný zaměstnanec využít v praxi. Včetně návrhu kontroly činností vedoucího zaměstnance na daném pracovišti/projektu.</p> <p>Cílem je i proškolení vedoucích zaměstnanců/zaměstnankyň.</p>			<ul style="list-style-type: none">• Kompetenční modely pro vybrané pozice z každé skupiny zaměstnanců/zaměstnankyň (AP, VVP, THP, DP)• Informování a proškolení vedoucí odborů/oddělení/ústavů/pracovišť• Informování a proškolení ředitelů/ředitelky VÚ/S• Proškoleny personální útvary
--	--	--	---

<p>19. Marketing a PR VUT v Brně.</p> <p>Centralizované místo akcí, které se na VUT v Brně uskuteční/uskutečnily (konference, semináře, kulturní akce a společenské akce, sportovní akce). Informovanost zaměstnanců s informací o možné účasti. Informace jsou zadávány v českém jazyce a minimálně ve formě základního krátkého textu i v angličtině.</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Marketingu v kooperaci s CVIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centralizovaný kalendář akcí je vytvořen. • Kalendář je přístupný 100 % zaměstnanců. • WEB odkaz
<p>2023 leden</p> <p>19. Marketing a PR VUT v Brně.</p> <p>Kalendář akcí i aktualit VUT prošel revizí a inovací.</p> <p>I nadále se bude aktualizovat jeho obsah včetně překladů.</p> <p>Dojde k drobným úpravám v rozdělení na interní a externí akce na půdě univerzity.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none"> • WEB ODKAZ AKTUALIT A AKCÍ • WEB je v ČJ/AJ

<p>20. Vznik podpůrného oddělení pro oblast pracovně-právní a HR na VUT v Brně. Podpůrné oddělení zajišťuje jednotnost, transparentnost HR aktivit na univerzitě. Zajišťuje nastavení personální, pracovně-právních záležitostí do vnitřních norem a dále má za úkol kontrolu činností v souladu s OTM-R politikou na VUT v Brně. Činností bude personální agenda i kontrola legislativy a řešení pracovně-právních záležitostí.</p>	<p>3Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního odboru ve spolupráci s kvestorem a vedením F/VÚ</p>	<p>Vzniklo podpůrné oddělení pro HR oblasti. Oddělení spadá pod Personální odbor. 100 % zaměstnanců je o vzniku informováno. 100 % zaměstnanců Oddělení personálního a sociálního zajišťujících nábor a 100 % zaměstnanců Personálních útvarů F/VÚ spolupracuje s podpůrným oddělením. WEB odkaz</p>
<p>2023 leden</p> <p>20. Vznik podpůrného oddělení pro oblast pracovně-právní a HR na VUT v Brně. Byla ustanovena pozice hlavní personalistky (dle cíle z Akčního plánu byl původní záměr vznik podpůrného oddělení HR, jako součást personálního odboru rektorátu). Hlavní personalistka je zástupkyní paní kvestorky pro věci personální. Její činností je personální agenda i kontrola legislativy a řešení pracovně-právních záležitostí týkajících se HR, sociálního bezpečí, genderové problematiky a GDPR na VUT v Brně.</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<p>Existence pozice Hlavní personalistky Pozice od 1. 1. 2023 ustanovena organizační změnou z roku 2022 O existenci informování zaměstnanci/zaměstnankyně vydáním Organizačního řádu rektorátu VUT (nyní pouze v ČJ) Informování o organizační změně na kolegiích, poradách, AS VUT atd.</p>

<p>21. Návrh a vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat v souladu s politikou Open Access.</p> <p>Ukládání výsledků výzkumné činnosti do univerzitního repozitáře v souladu s politikou Open Access. Bude následovat v dalším období od 2023. Cílem je Otevřený přístup k vědeckým informacím, který patří k základním podmínkám rozvoje vědy. Dostupnost vědeckých informací zlepšuje veřejné služby a umožňuje rychlejší zavádění inovací.</p> <p>Dále Rada pro výzkum, vývoj a inovace vydala doporučení dle „Národní strategie otevřeného přístupu ČR k vědeckým informacím na léta 2017–2020“</p>	2Q/2022	Prorektor pro tvůrčí činnosti s Prorektorkou pro akademické záležitosti ve spolupráci s Ústřední knihovnou.	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat • 100 % zaměstnanců je o vzniku informováno. • Úložný prostor přístupný 100 % akademických a vědeckovýzkumných pracovníků. • WEB odkaz • Povinné ukládání výsledků od r. 2023
<p>2023 leden</p> <p>21. Návrh a vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat v souladu s politikou Open Access.</p> <p>V roce 2022 vytvořena Strategie Open Science.</p>	SPLNĚNO		<p>Strategie Open Science v ČJ/AJ</p> <p>WEB ODKAZ – OPEN SCIENCE</p> <p>WEB ODKAZ – Ústřední knihovna VUT</p>

<p>Také byl vytvořen web, který zahrnuje informační a metodické materiály pro zaměstnance/zaměstnankyně, studující i vědeckou a akademickou veřejnost. V dalších letech bude rozšiřován, např. o tzv. Data Management Plan.</p> <p>Do interního systému Apollo byl implementován modul pro evidenci výzkumných dat.</p> <p>VUT se v roce 2022 zapojilo do přípravy národního projektu (více univerzit ČR), jehož cílem je vytvoření úložného prostoru pro data v souladu s politikou Open Access, a to koordinovaně v rámci ČR na úrovni všech VŠ a výzkumných institucí. VUT je jedním z koordinátorů. Projekt poskytne velkou finanční podporu.</p>			
<p>22. Nové Kariérní stránky VUT Brně.</p> <p>Kariérní stránky s nabídkou pracovních míst rozdělených na jednotlivé okruhy zaměstnanců (VP, AP, THP, DP). Jsou v souladu řádem výběrových řízení a s Metodikou nábory.</p>	<p>3Q/2021</p>	<p>Odbor marketingu a vnějších vztahů v kooperaci s Personálním odborem</p>	<p>Vytvořeny nové Kariérní stránky VUT v Brně. Kariérní stránky přístupné 100 % zaměstnancům a 100 % uchazečů. WEB odkaz</p>

<p>2022 leden</p> <p>23. Vytvořeny Nové stránky Pracovní příležitosti</p> <p>Stránky propojeny s portálem Teamio (Jobs.cz/Práce.cz, Práce za rohem)</p> <p>Nově vytvořené stránky jsou na hlavním webu VUT/Úřední deska/Pracovní příležitosti</p>	<p>SPLNĚNO</p>		<ul style="list-style-type: none">• Nové stránky Pracovní příležitosti na VUT vytvořeny• Stránky Pracovní příležitosti na VUT v ČJ/AJ• O vzniku informování zaměstnanci newsletterem a na poradách• WEB ODKAZ stránky Pracovní příležitosti v ČJ
---	----------------	--	---

Zavedení politiky otevřeného náboru je klíčovým prvkem strategie HRS4R. Uvedte, jak bude vaše organizace používat otevřený, transparentní a náborový nástroj (OTM-R) pro nábor a jak hodláte implementovat principy otevřeného a transparentního náboru. I když může dojít k určitému překrývání s řadou akcí uvedených výše, uveďte krátký komentář demonstrující tuto implementaci. V takovém případě proveďte propojení mezi kontrolním seznamem OTM-R a celkovým akčním plánem.

ZÁŘÍ 2020

Akce související s implementací principů otevřenosti, transparentnosti a zohlednění zásluh do náboru výzkumných pracovníků VUT (OTM-R politika): [Akční plán](#), [OTM-R politika](#)

VUT v Brně si je dobře vědomo důležitosti lidských zdrojů v organizaci. Kvalitní, kompetentní a motivovaní zaměstnanci jsou jejím základním pilířem. V současné době jsou zásady politiky OTM-R dodržovány v obecné rovině dle Statutu VUT a platného Řádu výběrových řízení, který je částečně, nikoli však plně v souladu se zásadami Charty a Kodexu. Principy OTM-R politiky budou do Řádu VŘ zakotveny. Opatření na odstranění identifikovaných nedostatků a nesouladných ustanovení byla popsána v Akčním plánu. Bude vytvořena Metodika pro výběrová řízení tak, aby byla zajištěna implementace pravidel OTM-R politiky do prostředí VUT. V souvislosti s touto metodikou bude s ohledem na zaměstnance a potřeby proškolení členů výběrových komisí vytvořen také e-learning pro členy výběrových komisí jako průvodce základními pravidly výběrových řízení. Metodika bude určena členům výběrových komisí. Budou také vytvořeny vzorové šablony pro nábor i v AJ pro různé pracovní pozice s pevnými i flexibilními daty. Bude revidován Řád výběrových řízení a uveden do souladu s principy Chartou a Kodexem a budou v něm ukotveny zásady OTM-R politiky. Dalším podpurným dokumentem, který vytvoříme je Metodika pro nábor zaměstnanců, která bude obsahovat například vzory inzerátů, možnosti zveřejnění, povinné a doporučené údaje, lhůt, řešení stížností na VŘ apod. Metodiky pro nábor i výběr budou v souladu s Chartou a Kodexem a budou v nich zakotveny zásady OTM-R politiky. Bude stanovena povinnost inzerovat pozice VP v českém i anglickém jazyce, na portálu Euraxess, případně dalších nadnárodních platformách. Vznikne tzv. podpurné oddělení HR, jako součást personálního odboru rektorátu. Činností bude personální agenda i kontrola legislativy a řešení pracovně-právních záležitostí týkající se HR na univerzitě. Bude podporou pro F/VÚ. Dalším krokem bude zvýšení atraktivity náborového procesu využitím sociálních sítí a forem inzerce, které jsou založeny na osobních kontaktech stávajících výzkumných pracovníků VUT. Pro podporu náborového procesu budou implementovány elektronické nástroje. Pro splnění požadavků OTM-R politiky bude připraven program školení pro zaměstnance VUT působících v oblasti lidských zdrojů. Bude podporováno jazykové vzdělávání administrativních zaměstnanců (zejm. personalistů) a u nově obsazovaných administrativních pozic bude požadována minimální úroveň znalosti anglického jazyka – A2 s povinností docházky na kurzy anglického jazyka, které VUT nabízí. Dále bude provedena revize a úprava (rozšíření) Průvodce pro zaměstnance, tak, aby sloužila pro všechny kategorie zaměstnanců nejen v prvních týdnech jejich pracovního života na VUT. Revize Brožury – Průvodce bude v českém i anglickém jazyce. Veškerá opatření budou začleněna do interní legislativy.

2023 LEDEN - INTERIM ASS.

VUT v Brně si vzalo za cíl principy OTM-R politiky zasadit do strategických a personálních legislativ a dokumentů. Změnou ve vedení VUT (02/2022) došlo i k jinému nasměrování personální politiky, které reaguje na aktuální témata, potřeby a podmínky Evropské unie. VUT v Brně si je stále vědomo důležitosti koncepční péče o lidské zdroje v organizaci. Internacionalizace podpůrného aparátu je jedním z klíčových bodů Personální strategie. V současné chvíli jsou zásady politiky OTM-R zasazeny do platných dokumentů: revidovaného Řádu výběrových řízení VUT, revidovaného Etického kodexu VUT, Metodického listu Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic.

Všechny nově (od 01/2022) vydané legislativy na VUT týkající se oblasti vědy, výzkumu, etiky, personálního řízení a podpory jsou v souladu s principy OTM-R politiky a dle zaměření v souladu s Evropskou chartou pro výzkumné pracovníky a Kodexem chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

Dodržování OTM-R politiky pro výběr/přijímání bude VUT v Brně zajišťovat školením členů/členek komisí pro výběrová/přijímací řízení formou e-learningu. *E-learning je v ČJ/AJ*. Další důležitou podporou bude vznikající *Příručka pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT*. Posunutí vytvoření např. Příručky bylo způsobeno pozdějším schválením revidovaného Řádu výběrových řízení VUT, které souviselo, jak s nutností řešit jiné celosvětové problémy s dopadem na univerzitu (zahraniční zaměstnanci/zaměstnankyně, mobility, bezpečnost, uzavření VŠ apod.), tak i změnou v personální politice.

Původně plánované vytvoření dvou metodik, jedné pro nábor a druhé pro výběr, jsme se na základě zralé úvahy rozhodli sjednotit a vytvořit tak jednotnou Příručku pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT. Příručka bude obsahovat doporučení a upřesnění některých článků z *Řádu výběrových řízení VUT, Metodického listu Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic*, vzory inzerátů, možnosti zveřejnění, povinné a doporučené údaje, lhůty, řešení stížností na VŘ apod. Bude popisovat možnosti inzerování VVP na portálu EURAXESS i na dalších národních/mezinárodních platformách.

Byla ustanovena pozice hlavní personalistky (dle cíle z Akčního plánu byl původní záměr vznik podpůrného oddělení HR, jako součást Personálního odboru rektorátu). Hlavní personalistka je zástupkyně paní kvestorky pro věci personální. Její činností je personální agenda i kontrola legislativy a řešení pracovně-právních záležitostí týkajících se HR, sociálního bezpečí, genderové problematiky na VUT v Brně.

Efektivita náborového procesu byla a nadále bude podpořena kontinuálním vzděláváním personálních útvarů v možnostech inzerování, přijímání/výběru a náboru. Pro podporu náborového procesu byl implementován elektronický nástroj Teamio (Jobs.cz, Práce.cz, Práce za rohem).

Principy OTM-R politiky budou ukotveny i v rámci vzdělávání a rozvoje ve vznikající Koncepci vzdělávání zaměstnanců.

I nadále je podporováno jazykové vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň, a to primárně v anglickém jazyce (zejm. personální útvary, vnější vztahy, marketing, studijní, knihovna), případně v jazyce německém (archiv). Na VUT je prioritou postupná internacionalizace. U obsazovaných administrativních pozic bude požadována minimální úroveň znalosti anglického jazyka – A2 s doporučením docházky na kurzy anglického jazyka, které VUT nabízí. Internacionalizace na strategických pracovištích je důležitou součástí pro komplexní podporu příjezdu a zaměstnávání zahraničních vědeckých, výzkumných, akademických i dalších pracovníků a pracovníc.

Nově vytvořená [Příručka pro zaměstnance](#) (z října 2022) je k dispozici všem kategoriím zaměstnanců/zaměstnankyň a má zajistit lepší a přehlednější informace nejen z pracovního života na VUT.

Pokud vaše organizace již má náborovou strategii, která implementuje zásady otevřeného a transparentního náboru, uveďte prosím webový odkaz, kde tuto strategii najdete na webových stránkách vaší organizace:

URL:

VUT v Brně nemá Strategii náboru, která je v souladu s OTM-R. VUT v Brně má Řád výběrových řízení VUT, který byl revidován a vznikl aktualizovaný: nový Řád výběrových VUT řízení.

2023 LEDEN - INTERIM ASS.

URL:

VUT v Brně má principy OTM-R politiky ukotveny v revidovaném [Řádu výběrových řízení VUT](#) a [Etickém kodexu VUT](#). Dále v připravovaném Metodickém listu Přijímací řízení na obsazování pracovních pozic a také v připravované Příručce pro nábor, výběrové a přijímací řízení na VUT. Oba připravované dokumenty jsou nyní ještě ve schvalovacím procesu – připomínkovém řízení. Jejich platnost bude v březnu/dubnu 2023

4. IMPLEMENTACE

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

Zahájení realizace je plánováno na začátek roku 2021. Hlavní důraz bude kladen na řešení nedostatků obsažených v [GaP analýze](#), kontrolním seznamu pravidel [OTM-R politiky](#) a [výsledků Dotazníkového šetření](#), které proběhlo na VUT v Brně v dubnu a květnu 2020. Pozornost bude soustředěna zejména na následující oblasti: Kariérní řád, koncepce Systému hodnocení, CGRP – podpurná metodika pro výzkum, ochranu duševního vlastnictví projekty, revize náborové legislativy a tvorba metodik s tím souvisejících, internacionalizace (překlady dokumentů pro nábor/výběr i personální agendu do AJ, jazykové vzdělávání administrativních zaměstnanců aj.), dále marketing a PR univerzity a také vzdělávání zaměstnanců.

V počáteční fázi budou realizovány činnosti zaměřené na stanovení postupů a odpovědností, tvorbu koncepcí, dokumentů, legislativního a metodického zázemí. Následně bude prováděna postupná implementace jednotlivých akcí/opatření do prostředí VUT. Bude stanoveno pilotní období, které bude poté vyhodnoceno a případné nedostatky odstraněny. Průběžně bude probíhat překlad souvisejících dokumentů do anglického jazyka. Implementace navržených opatření, vytvořených podpurných metodik, proškolení a e-learningů je předpokládána průběžně, dle stanovených Akčních cílů a času.

[Koordinační skupina](#) bude zodpovědná za plnění jednotlivě definovaných akcí Akčního plánu na VUT a bude ve stejném složení jako při přípravě podkladů (GaP, OTM-R, Dotazníkového šetření, Návrhů AP). Složení: kvestor, vedoucí Personálního odboru, HR Specialistky, zástupci F/VÚ. Koordinační skupina, zástupci F/VÚ budou sami pracovat na tvorbě a plnění některých Akčních cílů, a to formou zapojení vybraných skupin zaměstnanců přímo na F/VÚ, tak jak tomu bylo u zpracování povinných dokumentů k získání ocenění.

Realizační tým bude složen z osob odpovědných za jednotlivé akce v Akčním plánu (vedoucí odpovědných pracovišť v kooperaci s kvestorem/prorektorkou/prorektory/koordinátory F/VÚ, a to dle obsahu Akčního cíle a výstupů z nich). Vždy se bude jednat o zástupce z řad vědeckých i akademických pracovníků s oporou v THP.

[Řídící výbor](#) bude pokračovat ve stejném složení jako při přípravě všech materiálů k získání ocenění. Bude se skládat z rektora, kvestora, kancléře, prorektorky pro akademické záležitosti, prorektora pro tvůrčí činnost, prorektora pro studijní záležitosti, vedoucího Personálního odboru.

Implementace jednotlivých akčních bodů, které si VUT vytyčilo v Akčního plánu by měla zajistit:

- Jasně procesy kontrolních činností
- Definované podmínky pro nábor a výběr nejvhodnějších uchazečů
- Podporu nově přijatých nejen výzkumných pracovníků
- Kvalifikovanější přístup HR zaměstnanců (podpora AP/VP, jazykové vybavení AJ minimálně v úrovni A2)
- Systém hodnocení, a to v závislosti na vzdělávání a profesním rozvoji
- Kvalitní podporu tvůrčích činností, rozšíření Digitální knihovny a centrálního úložiště výzkumných dat
- Zviditelnění univerzity jako zaměstnavatele

Obecný přehled očekávaného procesu implementace:

2023 LEDEN - INTERIM ASS.

Vysoké učení technické v Brně získalo ocenění HR AWARD 12. 2. 2021.

Již v průběhu procesu jeho získání začalo pracovat na naplňování cílů a aktivit. Naplňování některých plánovaných cílů bylo částečně pozastaveno vzniklou celosvětovou epidemií covid-19, která přišla na počátku roku 2021, ihned po udělení ocenění. A bylo nutné reagovat na změny (nemožnost se setkávat a koncepčně pracovat na změnách, schvalovat procesy apod.). V průběhu implementační fáze bylo u některých z naplánovaných cílů pak i vhodné navrhnout s ohledem na efektivitu jiné řešení nebo jejich naplnění posunout do dalšího Akčního plánu, vliv na to měla kromě jiného i změna v národní legislativě nebo vhodnějším pojetí personální politiky a z ní vyplývající tvorba Personální strategie VUT po nástupu nového vedení VUT v únoru 2022.

Hlavní důraz je a nadále bude kladen na řešení nedostatků obsažených v původní [GaP analýze](#), kontrolním seznamu principů [OTM-R politiky](#) i získaných podnětů z Dotazníkového šetření pro zaměstnance/zaměstnankyně, které proběhlo na VUT v Brně v říjnu/listopadu 2022.

Oblasti a cíle, na které bude soustředěna pozornost, jsou zejména Kariérní řád, koncepce Systému hodnocení, ochrana duševního vlastnictví (Oddělení transferu znalostí), projektová podpora (Oddělení projektové podpory), internacionalizace: jazykové vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň, Koncepce vzdělávání zaměstnanců. Ale i například podpora zaměstnanců/zaměstnankyň i studujících ve velmi důležitém tématu sociálního bezpečí a gender mainstreamingu.

Implementace navržených nových opatření, vytvořených podpůrných metodik, směrnic, průvodců, dále pak proškolení a e-learningy jsou předpokládány průběžně, dle stanovených Akčních cílů.

[Koordinační skupina](#) k HR AWARD spolupracuje s hlavní koordinátorkou procesu HRS4R na VUT. Koordinační skupina je složena se zástupců/zástupkyň fakult/vysokoškolských ústavů, kvestorky, vedoucího Personálního odboru, HR Specialistek. Skupina bude i nadále spolupracovat na plnění Akčních cílů, a to buď formou zapojení vybraných skupin zaměstnanců/zaměstnankyň přímo z F/VÚ nebo přímou komunikací s vedením F/VÚ. Koordinační skupina je ustanovená i k řešení problematiky sociálního bezpečí a genderu. Důvodem je úzké propojení všech těchto témat, a tudíž lze koncepčně řešit jednotlivé kroky.

Realizační tým bude v případě dalšího období plnění Akčního plánu složen z osob odpovědných za jednotlivé akce v Akčním plánu (prorektorka / prorektoři / kvestorka / kancléř / koordinátoři F/VÚ / personální útvary F/VÚ, studující Ph.D. – R1). Vždy se bude jednat o zástupce z řad vědeckých i akademických pracovníků/pracovnic s oporou v THP.

Cítíme vysokou důležitost pro zapojení všech okruhů zaměstnanců, a to jak z různých skupin řízení, tak i z různých pracovišť, výzkumných týmů apod.

Řídící výbor bude složen, tak jako v případě přípravy a implementace z nejvyššího vedení VUT. Změny proběhly ve jménech jednotlivých členů/členek. Nové vedení nastoupilo do čela VUT v únoru 2022.

Nově vytvořené dokumenty (legislativa, podpůrné metodiky) vzdělávání, semináře/webináře, procesy budou komunikovány směrem k zaměstnancům/zaměstnankyním několika způsoby. Například newsletterem, na poradách vedoucích (Rektorát), na kolegiu rektora, setkání akademické obce, webových stránkách či prostřednictvím intraportálu. V případě Ph.D. (R1), pak s pomocí SKAS VUT.

Implementací jednotlivých navržených cílů, které si VUT vytyčilo v novém Akčním plánu, by chtělo zajistit:

- Stanovené postupy v případě adaptace zaměstnanců/zaměstnankyň
- Proškolování členů/členek výběrových/přijímacích komisí
- Podporu zahraničních zaměstnanců/zaměstnankyň (Welcome servis, dokumenty, ...)
- Zvyšování kompetencí u HR zaměstnanců/zaměstnankyň (jazykové, komunikační, pracovní právní)
- Kariérní řád a systém hodnocení
- Kvalitní podporu tvůrčích činností, rozšíření Digitální knihovny a centrálního úložiště výzkumných dat
- Zvýšení prestiže univerzity
- Konceptně stanovené vzdělávání zaměstnanců/zaměstnankyň

Nezapomeňte také zahrnout všechny aspekty zvýrazněné v kontrolním seznamu, které budete muset podrobně popsat:

ŽLUTĚ stav 2023 LEDEN

Kontrolní seznam	Podrobný popis a řádné odůvodnění
<p><i>Jak bude koordinační skupina nebo řídicí výbor pravidelně dohlížet na plnění?</i></p>	<p><i>Kompetence a vzájemné vztahy budou v rámci realizační fáze následovně:</i></p> <p><i>Realizační tým bude složen z osob odpovědných za jednotlivé akce v Akčním plánu (vedoucí odpovědných pracovišť v kooperaci s kvestorem/prorektorkou/prorektory nebo dalšími odbory/odděleními, a to dle obsahu Akčního cíle a výstupů z nich). Členové budou odpovědní za vlastní realizaci plánovaných činností na základě svých odborných znalostí, v definovaném časovém rámci a v souladu se stanovenými měřitelnými ukazateli. Jednotliví vedoucí pracovišť podle časové osy akčních cílů budou 1x za 3-6 měsíců na společné poradě s Koordinační skupinou komunikovat stav implementace.</i></p> <p><i>Koordinační skupina bude zodpovědná za plnění jednotlivě definovaných akcí Akčního plánu na VUT a bude ve stejném složení jako při přípravě podkladů (GaP analýzy, OTM-R politiky, Dotazníkového šetření, Návrhů akčních cílů do AP VUT v Brně). Složení: kvestor, vedoucí Personálního odboru, HR Specialistky, zástupci F/VÚ. Koordinační skupina bude zajišťovat sledování průběhu implementace a vyhodnocení dosažených výsledků. Mezi hlavní úkoly bude patřit kontrola činností, sledování realizovaných akcí v souladu s aktivitami v Akčním plánu a dalších souvisejících dokumentů předložených v rámci žádosti o HR Award. Důležitým úkolem bude zjistit případné nedostatky a rizika v realizační fázi a navrhnout nápravná opatření. Zasedání budou plánována s ohledem termínů plnění Akčních cílů. Koordinační skupina bude pravidelně 1x za 3-6 měsíců informovat Řídicí výbor o stavu jednotlivých aktivit.</i></p> <p><i>Řídicí výbor bude ve stejném složení jako při přípravě všech materiálu k získání ocenění, tj. rektor, kvestor, kancléř, prorektorka pro akademické záležitosti, prorektor pro tvůrčí činnosti, prorektor pro studijní záležitosti, vedoucí Personálního odboru. Řídicí výbor bude kontrolovat a dohlížet na průběh a garantovat celý proces implementace. Řídicí výbor se bude setkávat 1x za 3-6 měsíců. Členům Koordinační skupiny bude vždy od Řídicího výboru poskytnuta zpětná vazba potřebná pro formulaci nápravných opatření. Následně pak Koordinační skupina předá zpětnou vazbu Realizačnímu týmu. Řídicí výbor bude odpovědný za komunikaci s dalšími zainteresovanými stranami (Kolegium rektora, Kolegium kvestora, Akademický senát a další rozhodovací orgány) a bude také zodpovědný za přidělování finančních zdrojů tak, aby činnosti probíhaly řádně a v definovaném časovém rámci.</i></p>

<p><i>Jak bude koordinační skupina nebo řídicí výbor pravidelně dohlížet na plnění?</i></p>	<p><i>Kompetence a vzájemné vztahy budou obdobné jako v předchozím období. I nadále bude pracovat Řídicí výbor, Koordinační skupina a Realizační tým ve vzájemné shodě a spolupráci. V rámci Koordinační skupiny budou probíhat pravidelná setkání a vždy 1x za 3-6 měsíců bude Řídicí výbor informován o stavu implementace. I nadále bude Řídicí výbor poskytovat Koordinační skupině a Realizačnímu týmu zpětnou vazbu k průběhu plnění jednotlivých cílů.</i></p> <p><i>Řídicí výbor bude odpovědný za komunikaci s dalšími zainteresovanými stranami (Kolegium rektora, porada kvestora, Akademický senát a další rozhodovací orgány) a bude odpovědný za přidělování finančních zdrojů tak, aby činnosti probíhaly řádně a v definovaném časovém rámci.</i></p> <p><i>Koordinační skupina bude zodpovědná za naplňování jednotlivých cílů Akčního plánu VUT. Její složení se nemění: kvestorka, vedoucí Personálního odboru, HR Specialistky, zástupci/zástupkyně F/VÚ. Koordinační skupina bude zajišťovat sledování průběhu implementace a vyhodnocení dosažených výsledků. Mezi hlavní úkoly bude dále patřit kontrola činností, dohled nad realizací akcí v souladu s Akčním plánem a dalšími souvisejícími dokumenty předloženými v rámci žádosti o HR Award. Důležitým úkolem bude zjištění případných nedostatků a rizik v realizační fázi a navržení nápravných opatření.</i></p>
<p><i>Jak hodláte zapojit výzkumnou obec, vaše hlavní zúčastněné strany, do procesu provádění?</i></p>	<p><i>Zapojení zaměstnanců do jednotlivých kroků bere VUT jako základní předpoklad úspěšné implementace. VUT v Brně je technickou univerzitou s různým zaměřením, a to napříč F/VÚ, zahrnuje výzkumná centra a pracoviště, pedagogickou činnost, ale i technická, administrativní a podpůrná pracoviště. Z tohoto důvodu chceme, aby Realizační týmy (vedoucí jednotlivých zainteresovaných pracovišť) zapojili do přípravy různé skupiny zaměstnanců – přes management F/VÚ, vedoucí ústavů a pracovišť, vedoucí výzkumných týmů i laboratoří, řešitele projektů, zástupce zaměstnanců (R1 – R4). Jednotliví vedoucí, kteří budou součástí Realizačního týmu budou se zaměstnanci F/VÚ, ústavů, pracovišť atd. diskutovat například na poradách apod. o zavádění jednotlivých opatření. O krocích, které povedou k dosažení vytyčených cílů budou komunikovat s ohledem na profesní orientaci jednotlivých kategorií výzkumných i dalších pracovníků.</i></p> <p><i>Dopad přijatých opatření bude pravidelně (jednou za 2 roky) sledován prostřednictvím Dotazníkového šetření. Dalším podpůrným prostředkem úspěšné implementace akčních cílů na VUT bude popularizace HRS4R, a to přes webové stránky sekce „HR Award“ (v ČJ i AJ), aktuality na Intraportálu a propagační materiály. Hlavní zainteresované strany budou zapojeny prostřednictvím kontrolních setkání jednotlivých orgánů – Kolegia rektora, Kolegia kvestora, Akademické senáty apod., během nichž bude představen postup v realizaci činností a diskutována opatření vedoucí k dosažení stanovených cílů.</i></p>

<p><i>Jak hodláte zapojit výzkumnou obec, vaše hlavní zúčastněné strany, do procesu provádění?</i></p>	<p><i>Velká podpora HRS4R ze strany Řídícího výboru v jistém ohledu zajišťuje propagaci problematiky a s ní související nutnost implementovat přijatá opatření ve prospěch organizace.</i></p> <p><i>Skupina R1 je velmi aktivně zapojována do aktivit, cílů nejen týkajících se oblasti naplňování principů HRS4R a Akčního plánu, ale i do dění, které se týká návrhů podpory pro studující všeobecně. S některými nastavenými nám pomáhá studentská komora AS VUT. Členové a členky jsou součástí rady vysokých škol.</i></p> <p><i>Kromě propagace procesu HRS4R ze strany vedení na setkáních jednotlivých orgánů (Kolegium rektora, poradách kvestora, Akademické senáty atd.), mají zaměstnanci/zaměstnankyně k dispozici webovou stránku o HR Award/HRS4R. Pravidelně jsou informováni o dění prostřednictvím aktualit na webu a univerzitního newsletteru.</i></p> <p><i>Dopad přijatých opatření bude pravidelně (jednou za 3 roky) sledován prostřednictvím fokusních skupin, které budou složeny z různých okruhů zaměstnanců, z různých F/VÚ i součástí. Budou reflektovat, jak genderovou vyrovnanost, tak i transparentnost. Témata, které budou řešena se budou odvíjet z principů HRS4R, Gender Equality a Sociálního bezpečí. Včetně podpory skupiny R1 a R2, rodičů s dětmi, starších zaměstnanců i rozvoje všech ostatních AP, VVP a podpůrných zaměstnanců.</i></p>
<p><i>Jak budete postupovat při sladění organizačních zásad s pravidly HRS4R? Jak zajistíte, že pravidla HRS4R budou v organizaci uznávána jako hlavní směry v personální oblasti?</i></p>	<p><i>HRS4R se stala uznávanou jako významná politika v oblasti lidských zdrojů, a to nejen pro výzkumné zaměstnance. Členové Řídícího výboru jsou zároveň členy vedení univerzity, čímž je zajištěno, že HRS4R bude součástí interních strategií i dlouhodobých záměrů a cílů. Strategie VUT v oblasti lidských zdrojů bude považována za vlajkovou. Bude zajištěna pravidelná komunikace principů Charty a Kodexu a procesu zavádění konkrétních opatření zaměstnancům tak, aby bylo možné začlenit pravidla HRS4R do prostředí VUT.</i></p> <p><i>Vzhledem ke skutečnosti, že si vedení VUT v Brně dobře uvědomuje, jakou mají roli lidské zdroje pro rozvoj organizace, podepsal rektor VUT v Brně v listopadu 2019 dokument „Souhlas VUT v Brně se zásadami Charty a Kodexu“. V rámci tvorby Dlouhodobého záměru VUT v Brně na roky 2021-2025 VUT v Brně byla oblast rozvoje lidských zdrojů dána jako jedna z priorit, přičemž bude respektována její specifická (začlenění do univerzitního prostředí, převažující projektové financování, propojení s průmyslem, výuka) tak, aby byla zajištěna vysoká úroveň lidských zdrojů, spokojenost zaměstnanců a dodržování ustanovení pro nábor zaměstnanců založený na OTM-R politice a Chartě a Kodexu.</i></p>

<p><i>Jak budete postupovat při sladění organizačních zásad s pravidly HRS4R? Jak zajistíte, že pravidla HRS4R budou v organizaci uznávána jako hlavní směry v personální oblasti?</i></p>	<p><i>Zásady HRS4R byly začleněny do interní legislativy (Strategický záměr, Etický kodex VUT, Řád výběrových řízení VUT aj.). Veškerá interní legislativa bude i nadále vytvářena v souladu s těmito principy. Úřední deska VUT.</i></p> <p><i>HRS4R se stala uznávanou jako významná politika v oblasti lidských zdrojů, a to nejen pro výzkumné zaměstnance/zaměstnankyně. Členové/členky Řídícího výboru jsou zároveň členy/členkami vedení univerzity, čímž je zajištěno, že HRS4R bude součástí interních strategií i dlouhodobých záměrů a cílů.</i></p> <p><i>Naplňování principů Charty a Kodexu a s nimi související udržení ocenění HR Award je pro vedení VUT vysokou prioritou a bude i takto komunikováno směrem k zaměstnancům/zaměstnankyním (nejen v oblasti financování).</i></p> <p><i>Jednotlivé oblasti a principy pomohou k nastavení a změně v pojetí personálního řízení, náborových procesů, profesionalitě personálních útvarů i ke zlepšení snížení administrativní zátěže.</i></p>
<p><i>Jak zajistíte, aby navrhované akce byly provedeny?</i></p>	<p><i>Za účelem zajištění zpracování a zavedení pravidel HRS4R do prostředí VUT v Brně budou do procesu implementace zapojeny 3 hlavní orgány: Řídící výbor jako kontrolní orgán, Koordinační skupina pro monitorování všech akcí z Akčního plánu a Realizační tým odpovědný za provádění plánovaných dílčích akcí. Podrobný popis odpovědností a úkolů jednotlivých orgánů je popsán u jednotlivých akcí. Základní předpoklad pro efektivní realizaci je komunikace v rámci jednotlivých skupin uvnitř i mezi skupinami navzájem a směrem k Řídícímu výboru.</i></p> <p><i>Realizaci jednotlivých kroků bude předcházet komunikace zajištěná Personálním odborem, který má kontrolu nad celým administrativním procesem HRS4R. Zaměstnanci jsou i členy koordinační skupiny a vedoucí Odboru Personálního je také členem Řídícího výboru, čímž je zajištěna transparentní komunikace napříč jednotlivými skupinami a výborem.</i></p> <p><i>V průběhu plnění jednotlivých akcí a aktivit bude poskytováno vysvětlení prováděných činností i souvisejících kroků vedoucím s ohledem na zásady Charty a Kodexu, a to v rozsahu dostatečném pro pochopení a identifikaci zaměstnanců VUT v Brně s přijatými opatřeními. Taková komunikace má za cíl minimalizovat samotná rizika spojená s implementací Akčního plánu v tak velké instituci.</i></p> <p><i>Nedílnou součástí procesu budou dílčí komunikační platformy nebo i jiné formy osobních setkání (porady na samotných F/VÚ, komise, akademické senáty F/VÚ, semináře k revidovaným dokumentům, doporučením k vznikajícím novým metodikám a podpůrným materiálům. Byly zapojeny všechny F/VÚ ve fázi přípravy GAP analýzy, OTM-R politiky i Akčního plánu.</i></p>

<p><i>Jak zajistíte, aby navrhované akce byly provedeny?</i></p>	<p><i>Plnění cílů navržených v Akčním plánu bude podpořeno koordinací činností odpovědných pracovišť a zajištěním komunikačních kanálů mezi Realizačním týmem, Koordinační skupinou a Řídícím výborem. Realizaci jednotlivých kroků bude zastřešovat Personální odbor, který bude k dispozici všem pracovištím/osobám podílejícím se na naplňování cílů jako poradní a kontrolní pracoviště. Personální odbor bude nadále dohlížet na dodržování stanoveného harmonogramu a v pravidelných intervalech komunikovat pokrok v realizaci cílů s odpovědnými pracovišti/osobami.</i></p> <p><i>Nedílnou součástí procesu budou dílčí komunikační platformy (web, newsletter, interní porady nebo i jiné formy osobních setkání).</i></p> <p><i>Ze zkušenosti při implementaci vyplynulo, že je důležité zapojit do naplňování cílů a informování a konzultací studující Ph.D. (R1), tzn. začínající vědce/vědkyně pod.</i></p> <p><i>Komora studujících na VUT je pro nás velmi zásadní pro prosazování i nastavování podpory. Reaguje na aktuální potřeby a jelikož se jedná, jak začínající vědce a vědkyně, tak i o budoucí akademické pracovníce/pracovnice je jejich vzhled, vzdělávání i motivace velmi důležitá pro celé nastavení změn.</i></p>
<p><i>Jak budete sledovat pokrok? (Harmonogram)</i></p>	<p><i>Základní časový plán jednotlivých akcí je součástí Akčního plánu. Dále je vypracován samostatný Harmonogram, Akčních cílů a dalších cílů mimo Akční plán. Navrhované akce jsou dle zaměření rozděleny mezi pracoviště a osoby odpovědné za příslušnou agendu (zástupci F/VÚ, vedoucí odborů, Odbor výzkumu a vývoje, Personální odbor, Odbor marketingu a vnějších vztahů, Odbor zahraničních vztahů, Odbor projektové podpory, Odbor transferu technologií). Tato pracoviště/osoby budou odpovědné za realizaci jednotlivých činností. V případě kooperací činností s určitou skupinou např. Koordinační skupinou, budou jednotliví zástupci spolupracovat na svých F/VÚ s jimi vybranými zaměstnanci dle daného cíle a kroku. Všechny činnosti, které souvisí s plněním akčních cílů budou v souladu s kompetencemi jednotlivých odpovědných osob.</i></p> <p><i>Řídící výbor bude prostřednictvím zástupců Koordinační skupiny informován 1x za 3-6 měsíců o stavu plnění jednotlivých akčních cílů dle jejich časové osy. Koordinační skupina bude zodpovědná za přípravu zprávy o stavu implementace vždy za období 6 měsíců a za její předložení Řídícímu výboru. Jednotlivé zprávy budou podkladem pro kontrolu plnění činností i směrem k členům Evropské komise pro HRS4R. Koordinační skupina bude mít za úkol posuzovat potenciální rizika, navrhnout nápravná opatření a podporovat řešení problémů, které se mohou v průběhu implementační fáze vyskytnout. V případě odchylek v termínu, které by byly delší než 3 měsíce budou tyto komunikovány a projednávány s Řídícím výborem.</i></p>

<p><i>Jak budete sledovat pokrok? (Harmonogram)</i></p>	<p>Základní časové rozvržení plnění cílů je stanoveno v Akčním plánu. Dále byl vypracován harmonogram. Navrhované akce v něm byly rozděleny do sekcí dle garantů z řad vedení univerzity a vedoucích podpůrných odborů/oddělení.</p> <p>V pravidelných intervalech 1x za 3 měsíce bude s jednotlivými guaranty uskutečněna schůzka (osobně) k naplňování cílů. Aby bylo možné reagovat na změny/úpravy naplňování cílů a další.</p> <p>Pokrok/činnosti budou komunikovány na pravidelných poradách Koordinační skupiny 1x za měsíc, jejímiž členy jsou i zástupci Personálního odboru VUT. Členové a členky koordinační skupiny budou spolupracovat, tak jako doposud s R1-R4 (AP a VVP) na svých F/VÚ i S, a to dle zaměření jednotlivého tématu.</p>
<p><i>Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?</i></p>	<p>Jednotlivé pokroky (ukazatele) pro každou akci jsou součástí Akčního plánu. Dodržování těchto ukazatelů bude pravidelně posuzováno Koordinační skupinou a předáváno Řídícímu výboru. Zpráva o plnění jednotlivých akčních cílů včetně případných nápravných opatření bude předkládána 1x za rok Řídícímu výboru k následnému projednání a přijetí případných opatření. Během fáze realizace budou diskutovány úpravy a tvořené dokumenty, metodiky a revise s různými zaměstnaneckými skupinami, a to s cílem představit konkrétních opatření, posoudit dopad na zaměstnance a na celkové prostředí VUT. Z každého takového setkání, průzkumu nebo jiné formy sdílení budou vytvořeny závěry směrem k dílčím akčním cílům samotného Akčního plánu, a to například formou opatření nebo návrhem dílčích změn. Všechny tyto kroky budou vždy komunikovány napříč Řídícím výborem, Koordinační skupinou i Realizačním týmem s cílem eliminovat další možné dopady.</p>
<p><i>Jak se chystáte připravit na externí hodnocení?</i></p>	<p>Vysoké učení technické prošlo v roce 2022 externím, mezinárodním hodnocením EUA, které mělo velmi pozitivní zpětnou vazbu. Hodnocení probíhalo s již novým vedením univerzity po pandemii covid-19 a v roce, kdy jsme jako vysoká škola museli řešit a čelit mezinárodním dopadům na vědu a výuku, včetně pomoci zahraničním studentům/studentkám a zaměstnancům/zaměstnankyním.</p> <p>EAU v rámci Institucionálního evaluačního programu, pak následně hodnotí oblasti: řízení a rozhodování, kulturu kvality, studium a výuku, výzkum, služby společnosti (třetí roli univerzity), internacionalizaci.</p> <p>Řízení a hodnocení kvality na VUT.</p> <p>Pravidelně budeme kontrolovat naplňování cílů z Akčního plánu a dodržování principů OTM-R politiky. Hlavním cílem je dostat do většího povědomí principy a procesy z HRS4R nejen mezi AP a VVP, ale i pro nás důležitý podpůrný aparát (THP i DP). A zároveň podporovat AP, VVP i podpůrný aparát při přijímání změn (školení, e-podpora, ...). S ohledem na zkušenosti získané z auditu i řešení nenadálých změn a situací budeme na externí hodnocení připraveni.</p>

VUT v Brně si je vědomo důležitosti HRS4R – HR AWARD. V České republice jsou nejen výzkumní/vědečtí pracovníci, kteří dělají výzkum a vědu. Česká legislativa (Vysokoškolský zákon) definuje akademické pracovníky, jako podílejících se na tvůrčí činnosti, vědecké, výzkumné, vzdělávací, umělecké a další. Pouze akademickému pracovníkovi náleží právo volit či být volen. Tudíž byly a budou do všech kroků příprav, tvorby metodik, legislativ a dalších vždy zahrnuty obě skupiny zaměstnanců. A to i s podporou Technicko-hospodářských zaměstnanců a dalších neakademických skupin.

Implementace HRS4R do prostředí VUT byla zahájena přihlášením se ke 40 principům Charty a Kodexu rektorem VUT dne 31. 10. 2019. Schváleno EK bylo 11. 11. 2019. VUT přijalo HRS4R jako celou organizaci. V současné době má VUT celkem 11 převážně technicky orientovaných součástí + RE (8 fakult, 3 ústavy – Středoevropský technologický institut, Ústav soudního inženýrství, Institut celoživotního vzdělávání). Dále výzkumná centra Nositelem výzkumu na VUT jsou jednotlivé fakulty a vysokoškolské ústavy, zejména výzkumná centra excelence: •CEITEC VUT (Středoevropský technologický institut); •IT4Innovations (Národní superpočítačové centrum); a regionální centra orientovaná na aplikovaný a smluvní výzkum: •ADMAS (Pokročilé stavební materiály, konstrukce a technologie); •CMV (Centrum materiálového výzkumu); •CVVOZE (Centrum výzkumu a využití obnovitelných zdrojů a energie); •NETME (Nové technologie pro strojírenství); •SIX Centre (Centrum senzorických, informačních a komunikačních systémů).

Zdroje financování VUT v Brně jsou založeny na příjmech z MŠMT, z realizovaných projektů, z evropských programů OPVVV, z H2020, z interních zdrojů.

VUT v Brně se řídí a je ovlivněno dokumenty: Hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací dle Metodiky M17+. Cílem hodnocení je prostřednictvím Metodiky získání informací pro kvalitní řízení VaVal na všech stupních, zvýšení efektivity vynakládání veřejných prostředků, podpoření kvality a mezinárodní konkurenceschopnosti českého VaVal. Inovační strategie České republiky 2019–2030. Jedná se o strategický rámcový plán, který předurčuje vládní politiku v oblasti výzkumu, vývoje a inovací a má pomoci České republice se během dvanácti let posunout mezi nejnovativnější země Evropy. Dále se bude řídit VUT v Brně se bude řídit dokumenty, které vydalo MŠMT „Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021“, „Strategie internacionalizace vysokého školství na období od roku 2021“, „Plán realizace Strategického záměru pro oblast vysokých škol 2021“ a cíle z Akčního plánu a vize VUT si dalo i do svých Strategických záměrů pro období 2021-2022, do roku 2025, do roku 2030.

Inovační strategie se skládá z devíti navzájem provázaných pilířů, které obsahují východiska, základní strategické cíle a nástroje vedoucí k jejich naplnění. Jsou jimi oblasti: Financování a hodnocení výzkumu a vývoje, Inovační a výzkumná centra, Národní start-up a spin-off prostředí, Polytechnické vzdělávání, Digitalizace, Mobilita a stavební prostředí, Ochrana duševního vlastnictví, Chytré investice a Chytrý marketing.

Oblast personální politiky není komplexně na VUT v Brně zavedena a je prioritním cílem vytvoření Strategie řízení lidských zdrojů v souladu s Chartou a Kodexem a také se zásadami OTM-R politiky. A také zavedení OTM-R principů do dokumentů a metodik, které si VUT v Brně vytyčilo v Akčním plánu. Hlavní zajištění personální a mzdové problematiky má na starosti Personální odbor, který úzce spolupracuje s Personálními útvary F/VÚ, a to zejména při zpracování podkladů k pracovním vztahům a při inzerci volných pracovních míst. Personální odbor VUT v Brně zajišťuje hromadné pravidelné porady všech personalistek F/VÚ (personálních útvarů) a to včetně seminářů a školením k novinkám a změnám personální a sociální oblasti na VUT v Brně. Vytvoření návrhu systému hodnocení je v gesci vedení univerzity. Během implementační fáze bude Personální odbor

zodpovědný za komunikaci mezi Řídícím výborem a Koordinační skupinou, také za kontrolu plnění akčních cílů z AP Realizační skupinou. Bude působit i jako podpůrný poradní článek pro jakéhokoliv zaměstnance VUT v Brně, který se bude o HRS4R/HR Award a související problematiku, jakkoliv zajímat, ať už jako člen realizační skupiny pro daný akční cíl na jednotlivých F/VÚ nebo jen jako zaměstnanec. Personální odbor bude aktualizovat weby a interní portály, které se HRS4R týkají. Bude sbírat podněty a návrhy, následně je komunikovat členům Koordinační skupiny. Kritickým bodem implementačního procesu bude zdůraznění významu a silných stránek pravidel HRS4R zaměstnancům VUT v Brně a vhodně nastavená komunikace o stavu zavádění jednotlivých opatření (kolegia, interní porady F/VÚ, setkání akademické obce, AS VUT v Brně, AS na F/VÚ, komise, rady, dále aktuality na interních portálech apod.). V rámci iniciační fáze a následně i dále v implementační fázi budou pracovat zástupci zainteresovaných stran (Realizačních skupin, Koordinační skupina, Řídící výbor) za účelem zajištění efektivního zavádění pravidel HRS4R a dohledu na vlastní proces realizace. Stejně jako ve fázi přípravy žádosti o HR Award bude i ve fázi realizace kladen důraz na pravidelné informování a zjišťování podnětů od zaměstnanců VUT v Brně. První takové komplexní Dotazníkové šetření svého druhu pro všechny zaměstnance VUT v Brně bylo uspořádáno v dubnu/květnu 2020 a poskytlo výchozí pozici pro interní analýzu prostředí VUT v Brně. Druhý průzkum je plánován na 3Q/2022, a to po zavedení většiny opatření, které si VUT v Brně vytyčilo v harmonogramu cílů nejen z Akčního plánu. WEB VUT v BRNĚ.

Z tohoto dotazníkové šetření zaměstnanců VUT v Brně vznikne srovnání a vyhodnocení účinnosti kroků s obdobím 2020 a 2022 a bude možné nastavit cíle pro další období 2023-2025.

Univerzitní struktura na VUT v Brně. (Fakulty, Management, Univerzitní součásti)

Další poznámky / komentáře k navrhovanému procesu implementace: 1000 words

2023 LEDEN - INTERIM ASS.

VUT v Brně celou politiku HRS4R aplikuje a tvoří pro všechny okruhy zaměstnanců/zaměstnankyň (AP, VVP i Ph.D., THP, DP) a často i v určitých oblastech na studující. VUT přijalo HRS4R jako celá organizace.

Česká legislativa ([Vysokoškolský zákon](#)) definuje akademické pracovníky/pracovnice, jako ty, kteří se podílejí na tvůrčí činnosti, vědecké, výzkumné, vzdělávací, umělecké a další. Také definuje pravidla volby, kde pouze AP může volit a být volen.

Do všech příprav/naplňování cílů Akčního plánu i dalších souvisejících cílů budou i nadále přizvány všechny okruhy zaměstnanců/zaměstnankyň.

Výzkumná centra excelence: •[CEITEC VUT](#) (Středoevropský technologický institut); •[IT4Innovations](#) (Národní superpočítačové centrum); a regionální centra orientovaná na aplikovaný a smluvní výzkum: •[ADMAS](#) (Pokročilé stavební materiály, konstrukce a technologie); •[CMV](#) (Centrum materiálového výzkumu); •[CVVOZE](#) (Centrum výzkumu a využití obnovitelných zdrojů a energie); •[NETME](#) (Nové technologie pro strojírenství); •[SIX Centre](#) (Centrum senzorických, informačních a komunikačních systémů).

Zdroje financování VUT v Brně jsou založeny na příjmech z MŠMT, TA ČR, GA ČR, z evropských programů OPVVV, z H2020, z interních zdrojů a dalších.

VUT v Brně se řídí a je ovlivněno národními strategickými dokumenty. [Inovační strategie České republiky 2019–2030](#). Jedná se o strategický rámcový plán, který předurčuje vládní politiku v oblasti

výzkumu, vývoje a inovací a má pomoci České republice se během dvanácti let posunout mezi nejinnovativnější země Evropy. Cíle z Akčního plánu VUT si dalo i do svých Strategických záměrů.

Dokončit rozpracovanou Personální strategii má VUT jako důležitý cíl v revidovaném Akčním plánu. Tvorba Personální strategie je v rukou vedení univerzity a vedení F/VÚ.

Hlavní zajištění personální a mzdové problematiky má na starosti Personální odbor, který úzce spolupracuje s Personálními útvary F/VÚ. Personální administrativa je na VUT decentralizována.

Vytvoření návrhu Kariérního řádu ve vazbě na další hodnocení je v rukou vedení univerzity a F/VÚ.

Personální odbor VUT pod něhož patří nově vzniklé Oddělení personálního rozvoje je zodpovědné za koordinaci celého procesu HRS4R i komunikaci mezi Řídícím výborem a Koordinační skupinou, také za kontrolu plnění akčních cílů z AP i dalších souvisejících procesů. Bude působit i jako podpůrný poradní článek pro jakéhokoliv zaměstnance/zaměstnankyni VUT v Brně, který se bude o HRS4R/HR Award, oblast Genderu a Sociálního bezpečí a související problematiku, jakkoliv zajímat (dle zkušeností je to podpora v rámci projektových výzev, vzdělávání, výročních zpráv, metodik či analytik).

Již několikrát zmíněným cílem bude kontinuální zdůraznění významu a silných stránek HRS4R zaměstnancům/zaměstnankyním VUT v Brně a vhodně nastavená komunikace o stavu zavádění jednotlivých opatření (kolegia, interní porady F/VÚ, AS VUT v Brně, AS na F/VÚ, komise, rady, weby apod.) Stejně jako ve fázi implementace i fáze realizace bude kladen důraz na pravidelné informování a zjišťování podnětů od zaměstnanců/zaměstnankyň i studujících VUT v Brně.

První [dotazníkové šetření](#) svého druhu pro všechny zaměstnance/zaměstnankyně VUT v Brně proběhlo v dubnu/květnu 2020, [druhý průzkum](#) proběhl říjen/listopad 2022. Další šetření, ale nově formou Fokusních skupin je dle Akčního plánu naplánován po zavedení většiny cílů nejen z revidovaného Akčního plánu na konec roku 2025/začátek roku 2026.

Související informace (odkazy):

[Univerzitní struktura na VUT v Brně.](#) (Vedení a orgány univerzity, Fakulty, Vysokoškolské ústavy, další součásti, komise a rady).

[WEB VUT](#)

[Organizační struktura](#) (Fakulty, Vysokoškolské ústavy, Součásti a další)

[WEB HRS4R/HR Award](#)

[WEB VUT – Úřední deska](#)

[Věda a výzkum na VUT](#)

[Vědecká/výzkumná centra excelence na VUT](#)

[OPEN SCIENCE](#)

[PROPAGACE](#)

[ERASMUS](#)

[Doktorská studia na VUT](#)