

## 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. 2020**

**DATUM ZASLÁNÍ PŘISTOUPENÍ 31. 10. 2019**

### 1. INFORMACE O ORGANIZACI

Uveďte klíčové údaje o vaší organizaci.

<b>ZAMĚŠTNANCI A STUDENTI</b>	<b>FTE – přepočtené stavy</b>
<i>Výzkumní pracovníci celkem = zaměstnanci, studenti doktorských studijních programů - částečně či plně zapojení do výzkumu</i>	1381,919
<i>Z nichž je mezinárodních (mají jinou národnost)</i>	148,000
<i>Z nichž je financováno z externích zdrojů (pouze hostují)</i>	0
<i>Z nichž je žen</i>	294,121
<i>Z nichž jsou v kategorii výzkumného/akademického pracovníka R3 nebo R4 (př. docenti a profesori)</i>	415,952
<i>Z nichž jsou v kategorii výzkumného pracovníka R2 (postdok - Ph.D.)</i>	588,190
<i>Z nichž jsou v kategorii výzkumného pracovníka R1 (zpravidla odpovídající úrovni studenta doktorských studijních programů)</i>	377,777
<i>Celkový počet studentů (pokud je relevantní) fyzicky</i>	18689
<i>Celkový počet zaměstnanců (včetně řídicích, administrativních, pedagogických a výzkumných pracovníků)</i>	3058,390
<b>ZDROJE FINANCOVÁNÍ (údaje posledního fiskálního roku) 2019</b>	€
<i>Roční rozpočet organizace celkem</i>	193 290 673
<i>Roční objem veřejných finančních prostředků na základě přímé podpory organizace (určený pro výzkumné aktivity)</i>	47 947 737
<i>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)</i>	54 808 619
<i>Roční objem finančních prostředků z neveřejných zdrojů (určený pro výzkum)</i>	5 385 242
<b>PROFIL ORGANIZACE</b>	
Vysoké učení technické v Brně (VUT) je největší a nejstarší technickou univerzitou v České republice. Univerzita byla založena v roce 1899 a skládá se z 8 fakult a 4 dalších univerzitních částí (rektorát, 2 ústavy a 1 středisko). Fakulty VUT v Brně jsou umístěny v různých budovách, jak moderních, tak i budov z 19. století rozložených po centru Brna a v areálu VUT. Na VUT v Brně pracuje 3651 zaměstnanců / 333 VP a 1308 AP z toho je 21 % žen. Na podpůrných/administrativních pozicích je podíl žen 50 %. Doktorských studijních programů má VUT 22 pro prezenční výuku s počtem studentů 845/z toho 246 žen/188 cizinců.	

## 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
Etické a profesionální aspekty	<p><b>Silné stránky</b></p> <p><a href="#">Etický kodex</a> existuje jako vnitřní předpis. 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 <a href="#">Odbor transferu technologií (OTT)</a>. V rámci doktorandů řeší přestupky Disciplinární komise.</p> <p><b>Slabé stránky – nedostatky</b></p> <p>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>
Nábor zaměstnanců	<p><b>Silné stránky</b></p> <p>Výběrová řízení jsou podpořena vnitřním dokumentem <a href="#">Řád výběrových řízení</a> a dále legislativou ČR – <a href="#">Zákoník práce</a>. 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.</p> <p><b>Slabé stránky – nedostatky</b></p> <p>Řád výběrových řízení nspecifikuje 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.</p>

Pracovní podmínky a sociální zabezpečení	<p><b>Silné stránky</b></p> <p>VUT v Brně má ve svých <a href="#">Plánech realizace strategického záměru</a> jako jeden z cílů podporu výzkumu a výzkumného prostředí. Tuto skutečnost dalo i do Strategického záměru VUT v Brně pro roky 2021+, který 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/životní pojištění a možnost stravenek.</p> <p><b>Slabé stránky – nedostatky</b></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 vysoké školství omezená. Mohou se účastnit např. Členstvím ve Vědecké radě. Nemohou být členy Akademického senátu, kolegií apod. Na VUT v Brně je z hlediska komerčního prostředí, menší nabídka Benefitů (absence benefitů: sport, relax, zdraví).</p>
Vzdělávání a školení	<p><b>Silné stránky</b></p> <p>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 dálkovou formou. Na VUT v Brně je 21 dálkových studijních programů. Dálkovou formou 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 <a href="#">ICV VUT</a>, <a href="#">Ústřední knihovna</a>, případně jednotlivé F/S, dále Centrum výpočetní a informačních služeb CVIS, rektorát aj.</p> <p><b>Slabé stránky – nedostatky</b></p> <p>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/S. Nabídka školení je na různých portálech, neexistuje</p>

	koncepte, a to je činí obtížně dohledatelnými, i když zaměstnancům chodí hromadný email s novými kurzy pořádanými ICV.
--	--

### 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	GaP principy	Harmonogram (nejméně čtvrtletí/semestr)	Zodpovědnost	Indikátory / Cíle – jasně definované
<b>1. Revize a aktualizace Etického kodexu v souladu s Chartou a Kodexem.</b>	(-/+) 2. Etické zásady (-/+) 3. Profesionální odpovědnost (++) 31. Práva k duševnímu vlastnictví (+/-) 32. Spoluautorství (+/-) 34. Stížnosti/odvolání	1Q/2022	Etická komise, Prorektor pro tvůrčí činnost	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nový aktualizovaný Etický kodex byl schválen akademickým senátem VUT v Brně.</li> <li>Etický kodex je k dispozici 100 % zaměstnanců na webových stránkách univerzity/úřední deska/legislativa v českém jazyce i anglickém jazyce.</li> <li>WEB odkaz</li> </ul>
<b>2. Vytvoření metodiky CGRP.</b>  CGRP je podpůrný dokument nejen pro výzkumné pracovníky.	(-/+) 2. Etické zásady (- / +) 3. Profesionální odpovědnost (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a právní závazky (+/-) 6. Odpovědnost (++) 7. Osvědčené postupy ve	3Q/2021	Vedoucí Personálního Odboru a Prorektor pro tvůrčí činnost v kooperaci s Koordinační skupinou	<ul style="list-style-type: none"> <li>Na VUT v Brně byla vytvořena Metodika – CGRP.</li> <li>Metodika je k dispozici 100 % zaměstnanců v českém i anglickém jazyce na webu Vědy a výzkumu a</li> </ul>

<p>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 o statusu na VUT v Brně a bezpečnostní aspekty výzkumné práce.</p>	<p>výzkumu (++) 8. Šíření, využívání výsledků (++) 31. Práva k duševnímu vlastnictví (+/-) 32. Spoluautorství (+/-) 34. Stížnosti / odvolání</p>			<p>po přihlášení na SharePoint VUT v sekcích pro nové i stávající zaměstnance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• WEB odkaz</li> </ul>
<p><b>3. Strategický záměr VUT na období 2021-2025 bude v souladu se zásadami Charty a Kodexu.</b></p> <p>Obsahuje priority vědy a výzkumu, řízení lidských zdrojů na univerzitě, podporu pedagogické činnosti atd.</p>	<p>(+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 6. Odpovědnost (++) 8. Šíření, využívání výsledků (++) 23. Prostředí výzkumu (++) 25. Stabilita a stálost zaměstnání</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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořen a schválen Strategický záměr VUT v Brně pro období 2021-2025 + 2030 v souladu s Chartou a Kodexem akademickou obcí.</li> <li>• K dispozici je 100 % zaměstnanců na webu/úřední deska/legislativa v české i anglické verzi.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>

<p>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/S jsou vytvořeny samostatně, a to s ohledem na svá zaměření a projektové výzvy, ale v souladu se Strategii univerzity.</p>			Strategie	
<p><b>4. Vytvoření koncepce Kariérního řádu a koncepce Systému hodnocení ve vazbě na stávající Mzdový předpis VUT.</b></p> <p>Systém hodnocení a Kariérní řád VUT v Brně je podpůrným a doporučujícím dokumentem pro jednotlivé Kariérní řády a hodnocení F/S, které jsou s ohledem na oborovost a zaměření</p>	<p>(-/+) 11. Systémy hodnocení / hodnocení (-/+) 28. Kariérní rozvoj (-/+) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-) 33. Výuka</p>	<p>4Q/2021</p>	<p>Prorektorka pro akademické záležitosti v kooperaci s Rektorem, Kvestorem, Vedením F/S</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je vytvořena a schválena koncepce Kariérního řádu a koncepce Systému hodnocení ve vazbě na stávající Mzdový předpis akademickou obcí.</li> <li>• Koncepce je přístupná 100 % zaměstnanců ..... v českém i anglickém jazyce.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>

<p>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><b>6. Revize a vznik nového Řádu výběrových řízení v souladu s Chartou a</b></p>	<p>(-/+) (-/+) (Kodex) (+/-) Transparentnost 18.</p> <p>12. Nábor 13. Nábor 14. Výběr 15. Uznávání</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru ve spolupráci s Koordinační skupinou a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nový aktualizovaný Řád výběrových je schválen akademickou obcí.</li> <li>• Řád je vyvěšen na</li> </ul>

<p><b>Kodexem a ukotvením principů OTM-R politiky.</b></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</p>	<p>zkušeností s mobilitou</p>		<p>vedením university a F/S.</p>	<p>webových stránkách VUT v Brně na Úřední desce/legislativa v českém i anglickém jazyce.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řád VŘ je k dispozici 100 % zaměstnanců.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>
---	-------------------------------	--	----------------------------------	---



<p>výzkumné pracovníky jsou zavedeny v souladu s evropským rámcem European Framework for Research Career – Euraxess, kategorii R1 až R4.</p>				
<p><b>7. Nové Kariérní stránky VUT Brně.</b></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 náboru.</p>	<p>(-/+ ) 12. Nábor (-/+ ) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost 18. Uznávání zkušeností s mobilitou</p>	<p>3Q/2021</p>	<p>Odbor marketingu a vnějších vztahů v kooperaci s Personálním odborem</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořeny nové Kariérní stránky VUT v Brně.</li> <li>• Kariérní stránky přístupné 100 % zaměstnancům a 100 % uchazečů.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>
<p><b>8. Vytvoření Metodiky pro nábor zaměstnanců.</b></p> <p>Metodika je komplexní podpůrný dokument k náboru pro personalistky/personalisty, vyhledávatele VŘ, vedoucí odborů, pracovišť a ústavů. Metodika</p>	<p>(-/+ ) 12. Nábor (-/+ ) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost (++) 17. Změny v chronologickém pořadí životopisů (++) 18. Uznávání zkušeností s mobilitou (++) 19. Uznávání kvalifikací (+/-) 20. Seniority (- / +) 22. Uznání profese</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru v kooperaci s Koordinační skupinou a Personálními útvary F/S</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořena Metodika pro nábor zaměstnanců.</li> <li>• Metodika pro nábor zaměstnanců je přístupná 100 % zaměstnanců.</li> <li>• Metodika pro nábor je uložena po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance.</li> </ul>

<p>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><b>9. Zveřejňování pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky na EURAXESS</b></p> <p>Pracovní nabídky jsou zveřejňovány dle Metodiky náboru a Řádu VŘ, v souladu s Chartou a Kodexem se zásadami OTM-R politiky</p>	<p>(-/+ ) 12. Nábor (- /+) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost</p>	<p>4Q/2022</p>	<p>Vedoucí personálního odboru, Personální útvary F/S</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probíhá zveřejňování pracovních nabídek pro výzkumné pracovníky na EURAXESS</li> </ul>
<p><b>10. Vytvoření Metodiky pro výběrové</b></p>	<p>(+/-) 10. Zákaz diskriminace (- / +) 12. Nábor (- / +) 13.</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru v</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je vytvořena Metodika pro výběrové řízení.</li> </ul>

<p><b>řízení.</b></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>Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost (++) 17. Změny v chronologickém pořadí životopisů (++) 18. Uznávání zkušeností s mobilitou (++) 19. Uznávání kvalifikací (+/-) 20. Seniors</p>		<p>kooperaci s Koordinační skupinou</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořen e-learning pro výběrové komise.</li> <li>• E-learning je v české i anglické verzi uložen po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance.</li> <li>• E-learning je přístupný 100 % členů výběrové komise</li> <li>• Metodika pro výběrové řízení je přístupná po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance.</li> <li>• Metodika je přístupná 100 % zaměstnanců.</li> </ul>
<p><b>10. Proškolení členů výběrové komise o správném průběhu výběrového řízení.</b></p> <p>Proškolení v oblasti výběrového</p>	<p>(+/-) 10. Zákaz diskriminace (- / +) 12. Nábor (- / +) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost</p>	<p>Od 2Q/2022</p>	<p>Kvestor, vedení F/S a Vedoucí Personálního Odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % členů komise výběrového řízení je proškolen e-learningem.</li> <li>• 100 % personalistek zajišťujících výběrová řízení je proškolen</li> </ul>

<p>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><b>11. Překlad dokumentů a formulářů k náboru, výběru a personální dokumentaci do angličtiny.</b></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 VUT v Brně pod Personálním</p>	<p>(+/-) 5. Smluvní a právní závazky (- / +) (-/+) 12. Nábor (- / +) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-)</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % relevantních dokumentů týkajících se personálních dokumentů bude bilingviálních.</li> <li>• Dokumenty a formuláře jsou uloženy na webu Personálního odboru a v po přihlášení na SharePoint v sekci pro stávající zaměstnance.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>

odborem VUT v Brně v sekci Formuláře.				
<p><b>12. Vytvořit šablony formulářů pro výběrová řízení pro jednotlivé okruhy zaměstnanců.</b></p> <p>Šablony pro jednotlivé okruhy skupiny zaměstnanců: R4, AP, THP i DP</p> <p>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>(- / +) 12 Nábory (- /+) 13. Nábory (Kodex) 14. Výběry (Kodex) 15. Transparentnost</p>	4Q/2021	<p>Vedoucí Personálního odboru v kooperaci s Koordinační skupinou</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vytvořeny šablony formulářů R1-R4, AP, THP i DP pro výběrová řízení.</li> <li>Šablony přístupné 100 % personalistek Oddělení personálního a sociálního a Personálních útvarů F/S po přihlášení na SharePoint v sekci Personálního odboru.</li> </ul>
<p><b>13. Revize a vznik aktualizované nové Brožury nejen pro nového zaměstnance v online verzi.</b></p> <p>Jsou aktualizovány, doplněny a popsány základní procesy při nástupu/výstupu zaměstnance, při přerušení</p>	<p>(+/-) 5. Smluvní a právní závazky (+/-) 15. Transparentnost 24. Pracovní podmínky (-) 40. Dohled</p>	3Q/2021	<p>Vedoucí Personálního odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vznikla aktualizovaná nová online Brožura nejen pro nové zaměstnance.</li> <li>Brožura k dispozici 100 % zaměstnanců nových i stávajících.</li> <li>Brožura uložena na webové stránce Personálního odboru a po</li> </ul>

<p>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/S, informace o přístupech a interních portálech dle pracovního zařazení apod. Brožura je jak v českém, tak i anglickém jazyce a je uložena na 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>přihlášení i na SharePoint v sekcích pro nového i stávajícího zaměstnance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brožura je v české i anglické verzi.</li> </ul>
<p><b>14. Školení zaměstnanců personálních útvarů (HR) v personální oblasti a komunikaci.</b></p>	<p>(- / +) 12. Nábor (- / +) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 24. Pracovní podmínky (- / +) 28. Kariéerní rozvoj</p>	<p>4Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního Odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % zaměstnanců Personálního odboru a Personálních útvarů F/S je proškoleny.</li> </ul>

<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 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</p>				
---	--	--	--	--

VUT v Brně.				
<p><b>15. Kontinuální a efektivní zavádění pracovní diverzity v provázanosti na sladění pracovního a soukromého života do kultury a praxe na VUT v Brně.</b></p> <p>Podpora sladění 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.</p> <p>Bude vytvořen e-learningy s cílem rozšířit povědomí otázky diverzity a mezi výzkumnými vedoucími a ostatními zaměstnanci.</p>	<p>(+/-) 5. Smluvní a právní závazky (+/-)</p> <p>10. Zákaz diskriminace (/+)</p> <p>12. Nábor (+/-) 27. Rovnováha pohlaví (-/+)</p> <p>40. Dohled</p>	3Q/2021	<p>1. Vytvoření e-learningu - Personální odbor.</p> <p>2. Dodržování a implementace do prostředí VUT - Rektor, Kvestor, Prorektorka a prorektoři, Vedení F/S</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořen e-learning Podpora diverzity na VUT v Brně.</li> <li>• E-learning je v českém i anglickém jazyce.</li> <li>• E-learning je přístupný 100 % zaměstnanců.</li> <li>• E-learning je uložen na webu Personálního odboru.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>
<p><b>16. Realizace dotazníkového šetření.</b></p> <p>Cílem dotazníkového šetření je vyhodnotit, zda</p>	<p>(-/+)</p> <p>2. Etické zásady (-/+)</p> <p>3. Odborná odpovědnost (+/-)</p> <p>5. Smluvní a právní závazky (++)</p> <p>8. Šíření, využívání</p>	3Q/2022	<p>Personální odbor v kooperaci s Koordinační skupinou.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazníkového šetření mezi všemi zaměstnanci je zrealizováno.</li> <li>• Dotazníkové šetření je odesláno 100 % zaměstnanců.</li> </ul>



<p>došlo k odstranění či zmírnění zjištěných nedostatků z GaP analýzy, která byla provedena na VUT v Brně v roce 2020.</p> <p>Cílem je navrzení 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>	<p>výsledků (+/-) 10. Nediskriminace (-/+ ) 11. Systémy hodnocení / hodnocení (-/+ ) 12. Nábor (++)13. Nábor (Kodex) 14. Výběr (Kodex) 23. Prostředí výzkumu (+/-) 24. Pracovní podmínky (++) 25. Stabilita a stálost zaměstnání (+/-) 27. Rovnováha pohlaví (++) 31. Práva k duševnímu vlastnictví (+/-) 32. Spoluautorství (+/-) 33. Výuka (+/-) 34. Stížnosti / odvolání (+/-) 35. Účast v rozhodovacích orgánech (-/+ ) 40. Dohled</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotazníkové šetření je anonymní, v české a anglické mutaci.</li> <li>• Zpráva z dotazníkového šetření je přístupná 100 % zaměstnanců.</li> <li>• Zpráva z dotazníkového šetření je v české i anglické mutaci.</li> <li>• Výstupy z dotazníkové šetření jsou navzájem srovnány 2020 a 2022.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>
<p><b>17. Centralizace vzdělávacích akcí.</b></p> <p>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</p>	<p>(+/-) 24. Pracovní podmínky (-/+ ) 28. Kariérní rozvoj (+/-) 33. Výuka (-/+ ) 38. Další profesní rozvoj (-/+ ) 39. Přístup ke školení v oblasti výzkumu a neustálému rozvoji</p>	<p>2Q/2022</p>	<p>CVIS, prorektor pro informační technologie v kooperaci se zástupci F/S, knihovny a Vedoucím personálního odboru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vzdělávací akce na VUT v Brně jsou centralizovány.</li> <li>• URL nového místa.</li> <li>• Nabídka kurzů je přístupná 100 % zaměstnanců i veřejnosti.</li> </ul>

vyhlašovatele a poskytovatele vzdělávání na VUT v Brně.				
<p><b>18. Vytvoření sekce pro projektovou podporu na webu VUT.</b></p> <p>Sekce bude pro výzkumné, akademické i další zaměstnance VUT v Brně. Sekce je vytvořena pod Vědou a výzkumem.</p> <p>Sekce obsahuje sjednocené informace, odkazy, podklady o aktuálních výzvách, o nabízených školeních pro výzkumné i akademické pracovníky.</p>	<p>(-/+) 3. Odborná odpovědnost (+/-) 4. Profesionální přístup (+/-) 5. Smluvní a právní závazky (+/-) 6. Odpovědnost (++) 7. Osvědčené postupy ve výzkumu (+/-) 21. Postdoktorandské schůzky (++) 31. Práva k duševnímu vlastnictví</p>	3Q/2022	<p>Prorektor pro tvůrčí činnost s podporou Odboru projektové podpory a Vedoucího transferu technologií</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořena nová sekce Projektové podpory.</li> <li>• URL nového místa.</li> <li>• Webová sekce Projektové podpory je přístupná 100 % zaměstnanců.</li> <li>• 100 % zaměstnanců podávajících projekt je proškolen.</li> </ul>
<p><b>19. Vytvoření návrhu a koncepce Adaptačního procesu včetně kompetenčního modelu formou Metodiky.</b></p> <p>Cílem je vytvoření Metodiky Adaptačního procesu včetně kompetenčního</p>	<p>15. Transparentnost (+/-) 24. Pracovní podmínky (+/-) 27. Rovnováha pohlaví (+/-) 33. Výuka (+/-) 36. Vztah s nadřízenými (-/+) 40. Dohled</p>	4Q/2022	<p>Personální Odbor v kooperaci s personálními útvary VUT a vedením F/S a Koordinační skupinou</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodika adaptačního procesu je vytvořena.</li> <li>• Je vytvořeno 20 typů adaptačních plánů s kompetenčními modely.</li> <li>• Adaptační plány s kompetenčními modely jsou uloženy na webu Personálního</li> </ul>

<p>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/školení (vedoucího zaměstnance na daném pracovišti/projektu).</p> <p>Cílem je i proškolení vedoucích zaměstnanců/mentorů.</p>				<p>odboru.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % vybraných vedoucích/mentorů nejvíce obsazovaných pozic je proškolen.</li> <li>• 100 % zaměstnankyň Oddělení personálního a sociálního a Personálních útvarů F/S je proškolen.</li> </ul>
<p><b>20. Marketing a PR VUT v Brně.</b></p> <p>Centralizované místo akcí, které se na VUT v Brně uskutečnily (konference, semináře, kulturní akce a společenské akce, sportovní akce). Informovanost</p>	<p>(-/+) 28. Kariérní rozvoj (-/+) 30. Přístup ke kariérnímu poradenství (+/-) 33. Výuka (-/+) 38. Další profesní rozvoj (-/+) 39. Přístup k odborné přípravě a výzkumu, neustálý vývoj</p>	<p>1Q/2022</p>	<p>Vedoucí Marketingu v kooperaci s CVIS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralizovaný kalendář akcí je vytvořen.</li> <li>• Kalendář je přístupný 100 % zaměstnanců.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>

<p>zaměstnanců s informací o možné účasti. Informace jsou zadávány v českém jazyce a minimálně ve formě základního krátkého textu i v angličtině.</p>				
<p><b>21. Vznik podpůrného oddělení pro oblast pracovně-právní a HR na VUT v Brně.</b></p> <p>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>(-/+) 12. Nábor (-/+) 13. Nábor (Kodex) (+/-) 14. Výběr (Kodex) (+/-) 15. Transparentnost (++) 17. Variace v chronologické pořadí životopisů (+/-) 21. postdoktorandské schůzky (+/-) 24. pracovní podmínky</p>	<p>3Q/2022</p>	<p>Vedoucí Personálního odboru ve spolupráci s kvestorem a vedením F/S</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vzniklo podpůrné oddělení pro HR oblasti.</li> <li>• Oddělení spadá pod Personální odbor.</li> <li>• 100 % zaměstnanců je o vzniku informováno.</li> <li>• 100 % zaměstnanců Oddělení personálního a sociálního zajišťujících nábor a 100 % zaměstnanců Personálních útvarů F/S spolupracuje s podpůrných oddělením.</li> <li>• WEB odkaz</li> </ul>

<p><b>22. Návrh a vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat v souladu s politikou Open Access.</b></p> <p>Ukládání výsledků výzkumné činnosti do univerzitního repozitáře v souladu s politikou <a href="#">Open Access</a>. 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. Dále Rada pro výzkum, vývoj a inovace vydala doporučení dle „Národní strategie otevřeného přístupu ČR k vědeckým informacím na léta 2017–2020“</p>	<p>(-/+) 2. Etické zásady (-/+) 3. Odborná odpovědnost (++) 4. Profesionální přístup (+/-) 6. Odpovědnost 7. Dobrá praxe ve výzkumu (++)</p>	<p>2Q/2022</p>	<p>Prorektor pro tvůrčí činnosti s Prorektorkou pro akademické záležitosti ve spolupráci s Ústřední knihovnou.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvoření úložného prostoru pro archivaci výzkumných dat</li> <li>• 100 % zaměstnanců je o vzniku informováno.</li> <li>• Úložný prostor přístupný 100 % akademických a vědeckovýzkumných pracovníků.</li> <li>• WEB odkaz</li> <li>• Povinné ukládání výsledků od r. 2023</li> </ul>
--	--	----------------	--	--

Zavedení politiky otevřeného náboru je klíčovým prvkem strategie HRS4R. Uvedte, jak bude vaše organizace používat otevřený, transparentní a náborový nástroj 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.

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 podpůrným 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. podpůrné 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/S. 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.

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, který bude revidován a vznikne aktualizovaný - nový Řád výběrových řízení.

#### 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 – podpůrná 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 podpůrných 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/S. Koordinační skupina, zástupci F/S budou sami pracovat na tvorbě a plnění některých Akčních cílů, a to formou zapojení vybraných skupin zaměstnanců přímo na F/S, 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/S, 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 Akčním 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

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

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 následovné:</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/S. 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 materiálů 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</i></p>



	<p>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.</p>
<p><i>Jak hodláte zapojit výzkumnou obec, vaše hlavní zúčastněné strany, do procesu provádění?</i></p>	<p>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/S, 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/S, 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/S, 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.</p> <p>Dopad přijatých opatření bude pravidelně (jednou za 2 roky) sledován prostřednictvím Dotazníkového šetření.</p> <p>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.</p>
<p><i>Jak budete postupovat při sladění organizačních zásad s pravidly HRS4R? Jak zajistíte, že pravidla HRS4R budou</i></p>	<p>HRS4R se stala uznávanou jako významná politika v oblasti lidských zdrojů, a to nejen pro výzkumné zaměstnance. Členové Řídícího výboru jsou zároveň</p>

<p><i>v organizaci uznávána jako hlavní směry v personální oblasti?</i></p>	<p><i>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. 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 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. 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. 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. Nedílnou součástí procesu budou dílčí komunikační platformy nebo i</i></p>

	<p>jiné formy osobních setkání (porady na samotných F/S, komise, akademické senáty F/S, semináře k revidovaným dokumentům, doporučením k vznikajícím novým metodikám a podpůrným materiálům. Byly zapojeny všechny F/S ve fázi přípravy GAP analýzy, OTM-R politiky i Akčního plánu.</p>
<p>Jak budete sledovat pokrok? (Harmonogram)</p>	<p>Základní časový plán jednotlivých akcí je součástí Akčního plánu. Dále je vypracován samostatný <a href="#">Harmonogram, Akčních cílů a dalších cílů mimo Akční plán</a>. Navrhované akce jsou dle zaměření rozděleny mezi pracoviště a osoby odpovědné za příslušnou agendu (zástupci F/S, 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/S 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. 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.</p>
<p>Jak budete měřit pokrok (ukazatele) s ohledem na další hodnocení?</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 plněných 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</p>

	<p><i>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.</i></p>
--	---

Další poznámky / komentáře k navrhovanému procesu implementace:

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. Tudiž 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 celá organizace. 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 nejinnovativnější 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/S a to zejména při zpracování podkladů k pracovně-právním vztahům a při inzerci volných pracovních míst. Personální odbor VUT v Brně zajišťuje hromadné pravidelné porady všech personalistek F/S (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 Řídicím 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/S 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/S, setkání akademické obce, AS VUT v Brně, AS na F/S, 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, Řídicí 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)