



## GAP analýza Fakulty aplikovaných věd ZČU v Plzni - analýza stavu plnění Charty a Kodexu (říjen 2018)

Princip	Hodnocení plnění Ano plně (++) Ano převážně (+/-) Ano částečně (- /+) Ne (-)	V případě hodnocení -, -/+, +/- aktuální „gap“ (odchylka) mezi principem a stávajícími postupy v organizaci.	Již provedené aktivity a/nebo návrhy na zlepšení
Etické a profesionální aspekty			
1. Svoboda výzkumu	++	<b>V souladu s Chartou</b> Svoboda výzkumu je zakotvena v zákonu o vysokých školách v aktuálním znění, v Etickém kodexu ZČU, Statutu ZČU a ostatních směrnících ZČU i FAV. Hranice výzkumu jsou vymezeny společenskou objednávkou a způsobem financování VaV.  Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 87,5% respondentů FAV se domnívá, že výzkumná činnost na FAV je dostatečně svobodná (odpověď ano a spíše ano).	
2. Etické zásady	-/+	<b>GAP ZČU:</b> ZČU v souladu s Etickým rámcem výzkumu (schváleným vládou ČR v roce 2005) přijala Etický kodex ZČU. Tento kodex (v aktuální verzi platné v době zpracování analýzy) však plně neodpovídá požadavkům Charty a Kodexu. Na ZČU také nejsou plně zavedeny podpůrné mechanismy pro rozpoznání a následné řešení případných porušení etických zásad. <b>GAP FAV:</b>	<b>Návrhy na zlepšení:</b> Provést aktualizaci Etického kodexu ZČU tak, aby odpovídal požadavkům Charty a Kodexu včetně stanovení postupů umožňujících bezpečně nahlásit podezření na porušení etických zásad a



		<p>Z dotazníkového šetření vyplynulo, že téměř 80% respondentů FAV považuje etické normy a příslušné kodexy za přínosné pro jejich práci (odpověď ano a spíše ano). Z průzkumu také vyplynulo, že téměř 40% respondentů FAV není dostatečně seznámeno s Etickým kodexem ZČU (odpověď ne nebo spíše ne). Ze závěrů fokusní skupiny FAV vyplývá potřeba zvýšit povědomí výzkumných pracovníků o etice výzkumu a publikační etice, zvláště je požadována diskuse o pravidlech spoluautorství.</p>	<p>poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana).</p> <p>Etický kodex bude snadno dostupným a stane se závazným dokumentem pro všechny zaměstnance a studenty ZČU a jeho zásady budou vymahatelné. S etickým kodexem je prokazatelně seznámen nový zaměstnanec při nástupu.</p> <p>Zařadit do nabídky školení na téma: etika VaV činnosti, whistleblowing a postupy při podezření na neetické chování.</p>
3. Profesní odpovědnost	+/-	<p>Profesní odpovědnost úzce souvisí s dodržováním etických zásad, viz Etický kodex ZČU a základními znalostmi v oblasti ochrany duševního vlastnictví a autorského práva a střetu zájmů.</p> <p>Ochrana duševního vlastnictví je v souladu s právními předpisy upravena směrnicí rektora. Projektové centrum ZČU odpovídá za metodickou a poradenskou činnost v této oblasti.</p> <p><b>GAP FAV:</b> Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 36% respondentů FAV není dostatečně seznámeno s právními předpisy v oblasti ochrany duševního vlastnictví (odpověď ne nebo spíše ne).</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Zařadit do nabídky školení na téma: profesionální odpovědnost výzkumných pracovníků, problematika ochrany duševního vlastnictví a plagiátorství.</p>
4. Profesní přístup	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Strategické cíle VaV jsou na FAV každoročně aktualizovány v plánu realizace strategického záměru a zveřejňovány na webových stránkách fakulty.</p>	



		Delegování odpovědnosti a pravomocí v rámci řešení výzkumných projektů je v kompetenci vedoucích výzkumných pracovníků.	
5. Smluvní a zákonné povinnosti	+/-	<p>Na FAV probíhají pravidelná školení dle zákonných požadavků, např. školení bezpečnosti práce (BOZP) a požární ochrany. Centrum celoživotního vzdělávání ZČU organizuje kurzy na téma ochrany duševního vlastnictví a autorských práv i formou e-learningu.</p> <p>Informace o novelách v legislativě ZČU jsou předávány po linii vedoucích pracovníků. Pracovník se v pracovní smlouvě zavazuje dodržovat vnitřní předpisy a normy ZČU a ostatní právní předpisy.</p> <p><b>GAP ZČU:</b> Chybí překlady některých klíčových dokumentů a norem ZČU do anglického jazyka (např. vzor pracovní smlouvy), což komplikuje zaměstnávání zahraničních pracovníků a jejich seznámení se s legislativou ZČU.</p> <p>Z dotazníkového šetření i výstupů fokusní skupiny také vyplývá potřeba zlepšit způsob předávání informací týkajících se nejrůznějších norem, předpisů, důležitých nařízení a termínů.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Systematický překlad relevantních dokumentů a norem ZČU do anglického jazyka.</p> <p>Zlepšit obsah i formu komunikace po linii vedoucích pracovníků.</p> <p>Aktualizovat sadu školení, která absolvují noví pracovníci v rámci seznámení s legislativním prostředím ZČU (seznámení s etickými principy VaV).</p>
6. Odpovědnost	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Vedoucí výzkumní pracovníci odpovídají za úspěšné plnění hlavních cílů realizovaných projektů a efektivní využívání přidělených finančních prostředků.</p> <p>Odpovědnost výzkumných pracovníků za objektivitu, spolehlivost a přesnost svého bádání a za účelné a efektivní využívání prostředků poskytnutých jim na výzkum je kodifikována též v Etickém kodexu ZČU.</p>	



		<p>ZČU má vnitřní kontrolní systém. Odbor interního auditu provádí nezávislé interní audity. Odbor kontroluje dodržování právních předpisů a norem ZČU, ověřuje, zda údaje vykázané ve finančních, účetních a jiných výkazech věrně zobrazují majetek, zdroje jeho financování a hospodaření s ním, zkoumá výběrovým způsobem hospodárnost, efektivnost a účelnost operací i přiměřenost a účinnost vnitřního kontrolního systému.</p>	
7. Řádné postupy v oblasti výzkumu	++	<p><b>V souladu s Chartou</b></p> <p>V rámci ZČU probíhají periodická školení v oblasti BOZP a požární ochrany (PO) pro vedoucí pracovníky, jejichž povinností je následně zajistit školení svých podřízených pracovníků.</p> <p>Na FAV/NTIS byly zpracovány provozní a laboratorní řády a zpracována souhrnná analýza rizik z pohledu bezpečnosti práce. Každé pracoviště FAV/NTIS má určeného bezpečnostního technika, který průběžně dbá o jeho bezpečnost a provádí roční veřejné prověrky BOZP.</p> <p>Ochrana osobních údajů je v souladu s nařízením EU 2016/679 (GDPR) upravena směrnicemi rektora. Zaměstnanci ZČU byli proškoleni v oblasti nakládání s osobními údaji včetně jejich ochrany (e-learning, interaktivní test).</p>	
8. Šíření a využívání výsledků	+/-	<p>Komericializace výsledků výzkumu je na ZČU podporována Oddělením transferu technologií, v centru NTIS pak manažerem pro spolupráci s aplikační sférou a transferu technologií.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p> <p>ZČU sleduje a analyzuje dlouhodobé trendy v uplatnitelnosti absolventů podložené sociologickými a demografickými výzkumy, ale nemá vytvořený systém zakládání podpory</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <p>Vyjasnit role a kompetence mezi výzkumnými pracovníky FAV/NTIS a Oddělením transferu technologií.</p>



		<p>podnikatelských inkubátorů pro absolventy, start-up a spin-off firmy.</p> <p><b>GAP FAV:</b> Z dotazníkového šetření i výstupů fokusní skupiny vyplývá, že spolupráce s Oddělením transferu technologií není zatím dostatečně efektivní, chybí vyjasnění rolí a základní pravidla např. pro zakládání spin-off firem.</p>	
9. Veřejný závazek	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Na ZČU je odbor Vnějších vztahů, který zajišťuje komunikaci s veřejností, propagaci a prezentaci ZČU. Komunikaci s veřejností zajišťuje i FAV/NTIS s cílem přiblížit jí zajímavá odborná témata, kterými se výzkumné týmy fakulty zabývají. Široké (laické) veřejnosti jsou výsledky výzkumu prezentovány v rámci populárně-naučných akcí organizovaných ZČU i FAV/NTIS. Zástupci fakulty se účastní studijních veletrhů a přednášek na středních školách a gymnáziích.</p>	
10. Nediskriminace	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Akademické prostředí požívá od roku 1989 akademické svobody. Prostředí vysokých škol je prosto národní, rasové a náboženské diskriminace.</p>	
11. Systém hodnocení	-/+	<p>Způsoby hodnocení výzkumných pracovníků jsou závislé na druhu VaV činnosti a je zde velké nebezpečí dále se zvyšující administrativní zátěže. Důležité je vyvážení bibliometrických údajů s ostatní tvůrčí činností a jejím praktickým přínosem, jako je řešení národních a mezinárodních grantů, realizace zakázek smluvního výzkumu, patentových přihlášek a vedení studentů. V technických oborech obvykle dosahují výsledků celé výzkumné týmy, které musí být hodnoceny jako celek.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Na úrovni ZČU se připravuje nová směrnice Hodnocení zaměstnanců ZČU, která má sjednotit hodnocení tvůrčí činnosti napříč součástmi a přitom být dostatečně flexibilní, aby umožnila součástí aplikaci jejich specifik.</p>



		<p>Klíčovou roli mají vedoucí pracovníci, kteří jsou zodpovědní za úroveň VaV činnosti v dané oblasti a motivaci a hodnocení pracovníků ve svém týmu.</p> <p><b>GAP FAV:</b> Z dotazníkového šetření i výstupů fokusní skupiny vyplývá, že výzkumní pracovníci by přivítali častější komunikaci s vedoucím pracovníkem o předmětu a kvalitě výzkumu namísto neosobního bibliometrického hodnocení. 30% respondentů FAV se domnívá, že hodnocení pracovního výkonu není nebo spíše není dostatečně transparentní a jasné.</p>	<p>V souvislosti s tím se připravuje i nová verze Kariérního řádu ZČU.</p> <p>Vhodné využití celouniverzitního motivačního systému, jehož účelem je podpora pracovníků VaV. Zlepšení komunikace podporující sdílení informací, znalostí a týmovou práci.</p>
<b>Nábor a výběr zaměstnanců</b>			
12. Nábor	+/-	<p><b>GAP ZČU:</b> Na ZČU je v platnosti Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků (nevztahuje se na neakademické pracovníky). Tento řád je stručný a neobsahuje řadu požadavků Kodexu, případně OTM-R checklistu.</p> <p>Nábor a výběr zaměstnanců v centru NTIS je realizován na FAV/NTIS v souladu se směrnicí Pravidla výběrového řízení pro obsazování míst pracovníků v centru NTIS, na úrovni ZČU je poskytována jen základní administrativní podpora.</p> <p>Pracovníkům, kteří z nějakého důvodu přerušili výzkumnou činnost, není v návratu nijak bráněno, neexistuje však ani žádná cílená podpora.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Aktualizace stávajícího Řádu výběrového řízení na ZČU v souladu s požadavky Kodexu, případně OTM-R checklistu.</p>
13. Nábor (Code)	-/+	<p><b>GAP FAV:</b> Volné pozice jsou inzerovány na webu univerzity a FAV/NTIS, většinou jen v českém jazyce. Na zahraničních webech je zveřejňována jen malá část volných míst.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Rozšíření náborových aktivit FAV/NTIS do zahraničí, např. intenzivnějším využíváním evropského portálu</p>



		Realizovaná výběrová řízení nedosahují parametrů srovnatelných s obdobnými výběrovými řízeními v EU (rozsah popisu požadovaných znalostí a dovedností, pracovních podmínek a práv, možností kariérního růstu).	EURAXESS a jeho komplexních informačních a podpůrných služeb pro výzkumné pracovníky.
14. Výběr (Code)	-/+	<p>Komisi pro výběrové řízení a jejího předsedu jmenuje vyhlašovatel (děkan/ka FAV), v případě výběrového řízení v centru NTIS, na základě návrhu ředitele centra. Komise musí mít alespoň tři členy, kteří jsou obvykle z řad zaměstnanců FAV. Odborné složení a velikost komise odpovídá charakteru poptávané pozice.</p> <p><b>GAP FAV:</b> Členové výběrových komisí nejsou proškoleni, resp. prokazatelně seznámeni s principy Kodexu.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Aktualizace Řádu výběrového řízení v souladu s požadavky Kodexu a OTMR checklistu. Úprava interní směrnice NTIS v souladu s aktualizací Řádu výběrového řízení na ZČU. Členové výběrových komisí budou proškoleni, resp. prokazatelně seznámeni s principy Kodexu.</p>
15. Transparentnost (Code)	-/+	<p><b>GAP ZČU/FAV:</b> Řád výběrového řízení na ZČU (v aktuálním znění) ani interní směrnice NTIS pro výběr pracovníků explicitně neupravuje postupy vůči uchazečům před, v průběhu, ani po jeho ukončení výběrového řízení. Účastníci výběrového řízení, zejména neúspěšní uchazeči, nejsou seznamováni se silnými a slabými stránkami své kandidatury. Oznámení o výběrovém řízení na webových stránkách jsou stručná, neobsahují podrobnější popis o možnostech kariérního růstu.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Aktualizace stávajícího Řádu výběrového řízení na ZČU tak, aby zahrnoval povinnost seznámit uchazeče s kritérii výběru a možnostmi kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být i neúspěšní uchazeči obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury. Úprava interní směrnice NTIS v souladu s aktualizací Řádu výběrového řízení na ZČU.</p>



16. Hodnocení zásluh (Code)	+/-	<p>V technických oborech je důležité vyvážit při hodnocení uchazečů počet a impakt publikací uchazeče s ostatními výsledky jeho profesní dráhy, jako je např. přínos dosažených výsledků pro aplikační sféru, resp. hodnota výsledků, které byly dosaženy výzkumným týmem pod vedením uchazeče apod.</p> <p><b>GAP ZČU/FAV:</b> V Řádu výběrového řízení na ZČU ani v interní směrnici NTIS pro výběr pracovníků není explicitně uveden požadavek na vyvážení kvalitativních a kvantitativních parametrů při posuzování uchazečů.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Aktualizace stávajícího Řádu výběrového řízení na ZČU tak, aby obsahoval požadavek na komplexní zhodnocení uchazečů v průběhu celé jejich profesní dráhy.</p> <p>Úprava interní směrnice NTIS v souladu s aktualizací Řádu výběrového řízení na ZČU.</p>
17. Změny v časovém pořadí životopisů (Code)	++	<p><b>V souladu s Kodexem</b></p> <p>Podkladem pro komplexní hodnocení uchazečů je strukturovaný životopis (profesní CV). V osobním pohovoru s uchazečem jsou upřesňovány případné nejasnosti v profesní kariéře uchazeče.</p> <p>Hodnocení uchazečů je komplexní a řeší i případné změny v časové posloupnosti v životopisu.</p>	
18. Uznávání zkušeností s mobilitou (Code)	++	<p><b>V souladu s Kodexem</b></p> <p>Mobilita akademických a výzkumných pracovníků a studentů doktorského studia je na FAV/NTIS považována za důležitý aspekt karierního růstu. Případná mobilita v profesní dráze uchazeče, zvláště zahraniční pobyty, je vnímána jako pozitivní zkušenost.</p>	





19. Uznávání kvalifikace (Code)	+/-	<p>Uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělávání je upraveno "Rozhodnutím rektora č15R/2009". Posuzování dosažené kvalifikace je na FAV/NTIS prováděno při výběrovém řízení v kontextu požadavků kladených na uchazeče. Neformální kvalifikace v rámci pracovní mobility je posuzována individuálně.</p> <p><b>GAP ZČU/FAV:</b> Řád výběrového řízení na ZČU ani interní směrnice NTIS pro výběr pracovníků nestanovuje způsob posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, zahrnutí požadavku na posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility.</p> <p>Posílení aktivní role Personálního odboru ZČU v oblasti uznávání kvalifikace (v souladu s českou legislativou a mezinárodním systémem uznávání kvalifikací ENIC-NARIC).</p> <p>Úprava interní směrnice NTIS v souladu s aktualizací Řádu výběrového řízení na ZČU.</p>
20. Služební věk (Code)	++	<p><b>V souladu s Kodexem</b> Stupeň požadovaného vzdělání, případně kvalifikace uchazeče, odpovídá poptávané pozici. Není specifikována ani preferována vzdělávací instituce, kde je požadovaná kvalifikace uchazeče dosažena. Na základě předloženého profesního CV uchazeče komise komplexně hodnotí celoživotní profesní rozvoj a dosažené výsledky uchazeče.</p>	
21. Jmenování postdoktorandů (Code)	+/-	<p><b>GAP ZČU/FAV:</b> Řád výběrového řízení na ZČU ani interní směrnice NTIS neobsahuje zvláštní pravidla pro přijímání a jmenování</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Aktualizace Řádu výběrového řízení na ZČU, zahrnutí specifik pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem.</p>



		postdoktorandů. Postdoktorandi jsou přijímáni jako výzkumní pracovníci na úrovni Junior Researcher.	Úprava interní směrnice NTIS v souladu s aktualizací Řádu výběrového řízení na ZČU.
<b>Pracovní podmínky a sociální zajištění</b>			
22. Uznávání profese	++	<b>V souladu s Chartou</b> Vnitřní mzdový předpis ZČU definuje kategorii vědeckého, výzkumného a vývojového pracovníka a jeho zařazení do mzdové třídy (v souladu s kvalifikačními předpoklady, vzděláním a rámcovou charakteristikou daného druhu práce).	
23. Výzkumné prostředí	+/-	Na FAV/NTIS mají výzkumní pracovníci k dispozici kvalitní výzkumné zázemí na špičkové evropské úrovni v nově vybudovaném objektu s finanční podporou Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF).  V dotazníkovém šetření 91% respondentů FAV uvedlo, že vnímá pracovní podmínky na FAV/NTIS jako adekvátní pro výkon jejich práce (odpověď ano a spíše ano).  <b>GAP FAV:</b> Výzkumní pracovníci jsou vystaveni značné administrativní zátěži a nemohou se tak plně věnovat VaV činnosti.	<b>Návrhy na zlepšení:</b> Cílem je zlepšit a zefektivnit administrativní podporu ze strany centrálních útvarů ZČU, která by přispěla ke snížení administrativní zátěže výzkumných pracovníků.
24. Pracovní podmínky	++	<b>V souladu s Chartou</b> Péče o zaměstnance je upravena v Kolektivní smlouvě ZČU, ve které jsou zakotveny základní zaměstnanecké benefity. 90% respondentů FAV uvedlo, že jim pracovní podmínky umožňují sladit pracovní a rodinný život (odpověď ano a spíše ano).	



25. Stabilita a stálost zaměstnání	+/-	<p>Na celé ZČU je významný počet pracovních smluv na dobu určitou, což je dáno především projektovým financováním VaV. Opakované prodlužování smluv na dobu určitou (dle potřeb projektu) je umožněno i platnou Kolektivní smlouvou ZČU. Pracovníci se smlouvou na dobu neurčitou mají stejná práva a pracovní podmínky jako pracovníci na dobu určitou.</p> <p><b>GAP FAV:</b> Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina pracovníků nepovažuje řetězení smluv na dobu určitou za problém. Jsou však i pracovníci, kteří negativně vnímají nejistoty smluvního vztahu na dobu určitou (např. mají problémy při získávání úvěru od banky).</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Přispívat ke stabilizaci výzkumných týmů v centru NTIS, které svým pracovníkům poskytují smlouvy na dobu určitou.</p>
26. Financování a mzdy	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Finanční odměňování pracovníků je popsáno ve Vnitřním mzdovém předpisu ZČU. Kromě základní mzdy existují odměny za trvalý výkon, jednorázový výkon či jubileum popsané v Kolektivní smlouvě ZČU. Přesná výše či rozsah odměny je systémově stanoven a garantován pouze u mzdového tarifu a příplatků (např. za vedení). Mimořádným finančním benefitem je možnost získání podpory z Motivačního systému ZČU, určené na podporu dosahování prestižních výsledků ve VaV. Klíčovou roli při hodnocení výzkumných pracovníků na FAV/NTIS mají vedoucí pracovníci, kteří jsou zodpovědní za úroveň VaV činnosti v dané oblasti.</p>	
27. Rovnováha mezi pohlavími	+/-	<p><b>GAP ZČU:</b> Z pohledu interní legislativy na ZČU neexistuje genderová diskriminace, interní předpisy jsou zpracovány v duchu rovných</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Zajištění nezávislého posouzení podezření na porušení etických zásad a rovnováhy mezi pohlavími, poskytnutí důvěrné a neformální pomoci při jejich řešení.</p>



		<p>příležitostí. Z dotazníkového šetření nicméně vyplynulo, že se některé ženy s diskriminací dle genderu setkaly.</p> <p>Na ZČU také není sledována genderová vyváženost (složení výběrových komisí, zastoupení na různých úrovních řízení) a není dobudována infrastruktura pro oznamování a řešení podezření na neetické chování, včetně genderových otázek.</p>	
28. Rozvoj kariéry	-/+	<p><b>GAP ZČU:</b></p> <p>Kariérní řád ZČU (v aktuální verzi) nepopisuje možný rozvoj kariéry dle pracovního zařazení pracovníka v návaznosti na hodnocení jeho výkonu.</p> <p>Tento kariérní řád ZČU obsahuje pouze odkazy na další předpisy a neposkytuje tak oporu pro rozvoj kariéry.</p> <p>Projednání kariéry a možnosti jejího dalšího rozvoje nejsou standardní součástí hodnocení pracovníků.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p> <p>Dokončit novou verzi Kariérního řádu ZČU v souladu s Chartou a Kodexem a uvést tento řád do praxe (promítnout jej do praxe jednotlivých součástí).</p> <p>Diskusi o rozvoji kariéry zahrnout jako standardní součást hodnotících rozhovorů.</p> <p>Školení vedoucích pracovníků v oblasti mentoringu a vedení motivačních a hodnotících rozhovorů.</p>
29. Hodnota mobility	++	<p><b>V souladu s Chartou</b></p> <p>Mobilita výzkumných pracovníků i studentů doktorského studia na FAV/NTIS je obecně považována za důležitý aspekt kariérního růstu, včetně mobility mezi veřejným a soukromým sektorem. Příjezdová i výjezdová mobilita je také finančně podporována z řešených projektů.</p>	
	+/-	<p><b>GAP ZČU:</b></p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b></p>



30. Přístup k odbornému poradenství		Na ZČU neexistuje poradenství při hledání zaměstnání, které by se vztahovalo i na výzkumné pracovníky, kterým končí smlouva na dobu určitou (např. z důvodu ukončení projektu).	Rozšíření působnosti Informačního a poradenské centrum ZČU.
31. Práva duševního vlastnictví	+/-	<p>Na ZČU je v platnosti Směrnici o ochraně duševního vlastnictví a transferu poznatků, která upravuje majetková a autorská práva k dosaženým výsledkům VaV. Finanční odměnu pro autora mimořádného výsledku je možno získat i z Motivačního systému ZČU.</p> <p>V rámci Projektového centra ZČU je zřízeno Oddělení transferu technologií, jehož cílem je především evidence výsledků VaV a jejich příprava k právní ochraně, zpracování rešerší a tvorba katalogu s nabídkou inovačního potenciálu ZČU. V centru NTIS pracuje manažer pro spolupráci s aplikační sférou a transfer technologií.</p> <p><b>GAP FAV:</b> V textové části dotazníkového šetření upozorňují někteří respondenti FAV na neefektivní spolupráci s Projektovým centrem ZČU. 26% respondentů se domnívá, že na ZČU není vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování VaV výsledků v praxi (odpověď ne a spíše ne).</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Zlepšit a zefektivnit komunikaci mezi Oddělením transferu technologií ZČU a FAV/NTIS. Funkční rozdělení kompetencí a rolí v oblasti transferu technologií.</p>
32. Spoluautorství	-/+	<p><b>GAP ZČU/FAV:</b> V textové části dotazníkového šetření a v závěrech fokusní skupiny upozorňují někteří respondenti FAV na problematiku spoluautorství. O problematice spoluautorství by se mělo více diskutovat a následně v Etickém kodexu ZČU nastavit pravidla.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Dokončit aktualizaci Etického kodexu ZČU, aby v souladu s Chartou zahrnoval problematiku spoluautorství a jeho zneužití.</p>



			<p>Zajistit nezávislé posouzení stížností/odvolání výzkumných pracovníků a nabídnout důvěrnou a neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana).</p> <p>Cílená diskuse o problematice spoluautorství, především se studenty doktorského studia.</p>
33. Výuka	+/-	<p>71,4% respondentů FAV dotazníkového šetření se domnívá, že při zajišťování výuky studentů mají dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), aby se zároveň mohli věnovat výzkumné činnosti (odpověď ano a spíše ano).</p> <p><b>GAP ZČU:</b> Kariérní řád ZČU (v aktuální verzi) ani žádný jiný univerzitní přepis neupravuje hodnocení výzkumných pracovníků s ohledem na jejich pedagogickou činnost.</p> <p>Zejména noví pracovníci nejsou dostatečně seznámeni s možnostmi rozvoje pedagogických dovedností, které ZČU nabízí, případně na rozvoj těchto dovedností nemají dostatek času.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Dokončit novou verzi Kariérního řádu se zohledněním principů Charty v oblasti výuky. Doplnit a více propagovat vzdělávací programy zaměřené na rozvoj pedagogických dovedností, především pro pracovníky na začátku jejich kariéry.</p>
34. Stížnosti a odvolání	-/+	<p><b>GAP ZČU:</b> Až 80,4% respondentů FAV se v dotazníkovém šetření domnívá, že má dostatek možností stěžovat si na „neférové jednání“ na svém pracovišti (odpověď ano a spíše ano). Z textové části dotazníku i z výstupů fokusní skupiny přesto vyplývá, že respondenti přesně nevědí, s kým svoji stížnost</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Dokončit aktualizaci Etického kodexu ZČU, který by v souladu s Chartou a Kodexem plně zohlednil specifika VaV činnosti. Zajištění nezávislého posouzení stížností/odvolání výzkumných pracovníků a poskytnutí důvěrné a</p>



		<p>bezpečně a účinně probrat a že by možnost neformální pomoci při řešení pracovních konfliktů uvítali.</p> <p>Etický kodex ZČU (v aktuální verzi) nedostatečně ošetřuje stížnosti/odvolání pracovníků ve smyslu nezávislého přezkoumání a poskytnutí důvěrné a neformální pomoci. Na ZČU není určena nezávislá osoba k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků.</p>	<p>neformální pomoci při jejich řešení (pozice ombudsmana).</p>
35. Účast v rozhodovacích subjektech	-/+	<p>V roce 2017 pracovalo na FAV cca 330 zaměstnanců (fyzických osob), z nichž cca 140 tvořili akademičtí pracovníci a 160 zaměstnanců byli vědeckovýzkumní pracovníci zaměstnaní na různých projektech. Akademičtí pracovníci mohou v souladu s vysokoškolským zákonem volit a být voleni do akademického senátu, samosprávného akademického orgánu univerzity či fakulty. Čistě vědeckovýzkumní pracovníci takové právo ze zákona nemají.</p> <p><b>GAP FAV:</b> Omezená možnost účasti v informačních, poradních a rozhodovacích orgánech fakulty pro čistě výzkumné pracovníky.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Posílení poradních pravomocí výzkumných pracovníků na FAV. Ustanovení komory výzkumných pracovníků a jmenování zástupce této komory členem kolegia děkana/děkanky FAV.</p>
<b>Školení a rozvoj</b>			
36. Vztahy s dohlížejícími osobami	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Práva a povinnosti studentů doktorského studia upravuje Studijní a zkušební řád ZČU.</p> <p>Doktorské studium probíhá pod odborným a organizačním vedením zkušených školitelů (docentů a profesorů). Školitelé po skončení akademického roku připravují hodnocení svých Ph.D.</p>	



		studentů, jež popisuje průběh jejich studia, plnění harmonogramu a dosažené výsledky. Hodnocení je strukturovaný dokument (student odpovídá na otázky), který je předložen k projednání oborové radě fakulty.	
37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením	+/-	<p>Zkušení výzkumní pracovníci FAV/NTIS (Senior Researcher) obvykle stojí v čele výzkumných týmů, jsou hlavními řešiteli a koordinátory národních i mezinárodních projektů a školiteli Ph.D. studentů. Odborné a řídicí schopnosti vedoucích pracovníků jsou klíčové pro sestavení úspěšných a stabilních výzkumných týmů.</p> <p><b>GAP ZČU:</b> Na úrovni ZČU není systémově zajištěno další vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti jejich nových rolí v koordinaci a řízení VaV činnosti a poradců pro kariérní růst.</p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Školení vedoucích pracovníků v oblasti leadership, mentoring a vedení motivačních a hodnotících rozhovorů.</p>
38. Nepřetržitý profesní rozvoj	++	<p><b>V souladu s Chartou</b> Etický kodex ZČU ukládá pracovníkům dále rozvíjet své znalosti a dovednosti včetně pedagogických. Zvláštní důraz na další vzdělávání a zvyšování odborné kvalifikace je kladen na začínající výzkumné pracovníky a doktorandy. Další profesní rozvoj zaměstnanců FAV je podporován i formou účasti na tuzemských i zahraničních konferencích, odbornými stážemi a jazykovými kurzy.</p>	
39. Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků	+/-	<p>Širokou škálu školení a vzdělávacích akcí na ZČU nabízí Ústav celoživotního vzdělávání.</p> <p><b>GAP ZČU:</b></p>	<p><b>Návrhy na zlepšení:</b> Nabízené vzdělávací akce by měly být pravidelně posuzovány z hlediska své přístupnosti a efektivity (např. formou zpětné vazby od zaměstnanců).</p>





EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

		<p>Nabízené vzdělávací akce však nejsou pravidelně posuzovány z hlediska jejich přínosu pro zlepšení požadovaných schopností a dovedností zaměstnanců ZČU.</p> <p>Tato analýza např. ukázala na potřebu vzdělávání zaměstnanců v dalších oblastech, jako je etika VaV a publikační činnosti (spoluautorství), komercializace výsledků, problematika střetu zájmů, zakládání spin-off firem apod.</p>	
40. Kontrola	++	<p><b>V souladu s Chartou</b></p> <p>Kariéra výzkumného pracovníka obvykle začíná doktorským studiem. FAV považuje doktorské studium a jeho kvalitu za prioritu své tvůrčí aktivity. Doktorské studium probíhá pod odborným vedením školitele, který je renomovaným odborníkem ve svém oboru (docent, profesor). Školitel za svoji činnost odpovídá oborové radě fakulty.</p> <p>Na FAV studuje cca 180 studentů v sedmi doktorských studijních oborech, které mají za sebou kvalitní výzkumné zázemí.</p>	